

Investigando en Igualdad



Síntesis de los trabajos
elaborados en el Máster
en el Género y Políticas de Igualdad
entre hombres y mujeres.
V edición y 1ª en Extremadura.
2009-2011 (Organizado por la
Secretaría confederal
de la Mujer de CCOO, FOREM
y la Universidad Rey Juan Carlos)



Investigando en Igualdad

Síntesis de los trabajos
elaborados en el Máster
en Género y Políticas de Igualdad
entre hombres y mujeres.
V edición y 1ª en Extremadura.
2009-2011 (Organizado por la
Secretaría confederal
de la Mujer de CCOO, FOREM
y la Universidad Rey Juan Carlos)



Edita: Fundación Cultura y Estudios de CCOO de Extremadura
De cada artículo su autora o autor reseñado al inicia da cada
uno de los trabajos.

Depósito legal: BA- -11

Septiembre 2011

Índice

Presentación.....	5
Las mujeres y los conflictos laborales de DITER <i>Beatriz Blanco Macarro</i>	7
Mujeres en los ambitos de poder y toma de decisiones en CCOO Extremadura <i>Mª José Gutiérrez González</i>	11
Taller de coeducación y corresponsabilidad: "Iguales para la vida" <i>José Mª Izquierdo Calle</i>	15
Materiales audiovisuales para la prevención de la violencia de género <i>María Concepción Jara Rodríguez</i>	20
La experiencia colectiva de las mujeres españolas en el siglo XX <i>Begoña López Blanco</i>	25
Guia para el uso igualitario y no sexista del lenguaje en las relaciones laborales del sector ferroviario <i>María Eugenia Lumbreras Rodríguez</i>	29
La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La protección frente al despido de la mujer embarazada. Análisis comparado de la legislación española y venezolana <i>Ainhoa Martin Chamorro</i>	32
Percepción de la mujer egipcia de su rol como mujer en la sociedad. Una reflexión en el contexto de un Proyecto de Cooperación Internacional <i>Manuela Matas Gutierrez</i>	37
La educación y la formación profesional: resultados y efectos en el mercado de trabajo con enfoque de género <i>Isabel Méndez Sánchez</i>	41

Los roles de moore y gilette en los grupos de hombres por la igualdad. Los hombres ganamos con la igualdad <i>Miguel Ángel Navarro Palma</i>	45
Perpectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales <i>Angélica Ortega Montes</i>	49
Prevenimos la violencia de género construyendo igualdad <i>Esther Párraga Gómez</i>	52
“CON- RESPONSABILIDAD” Guía para el diagnóstico del conocimiento que de la conciliación y corresponsabilidad tienen los trabajadores y trabajadoras en las empresas <i>M^a Isabel Pasán Plaza</i>	56
“La participación: Una mirada de género a la “afiliación” <i>José M^a Rosado Montero</i>	60
Prevenir la violencia contra las mujeres desde el aula. Unidad didáctica para educación secundaria <i>Francisco Manuel Toro Castaño</i>	64
Los servicios jurídicos de comisiones obreras de cáceres desde una perspectiva de género <i>Inmaculada Torrejón Segador</i>	68

PRESENTACIÓN

La tarea de concientización¹ de la sociedad sobre la igualdad entre hombres y mujeres es una línea de actuación prioritaria para la Fundación Cultura y Estudios de Comisiones Obreras de Extremadura. Fomentar tareas educadoras e investigadoras que permitan reflexionar y conocer las distintas maneras de vivir de mujeres y hombres en la segunda década del siglo XXI, es esencial para empujar en la quiebra de los estereotipos sembrados por el patriarcado desde hace miles de años y que perviven.

No, la igualdad no ha sido alcanzada. Sólo hay que observar a las instituciones con más capacidad de socialización para percibirlo. En la familia no se vive la corresponsabilidad. El sistema educativo no es coeducativo. Los medios de comunicación transmiten roles diferentes. Las relaciones laborales son profundamente discriminatorias. La mujer sigue siendo invisible en la historia, la cultura y los avances científicos. La política, la vida social y empresarial, es asimétrica para mujeres y hombres y, reconociendo avances, permanecen techos de cristal y suelos pegajosos para las nuevas generaciones de mujeres.

De manera irracional, sigue siendo distinto ser ciudadana que ciudadano. Esta diferencia es el mejor indicador de desigualdad y, en su expresión más extrema, puede ser señal de vida o de muerte, de poder o de martirio, según el tipo de violencia ejercida sobre la mujer.

¹ *Concientización*: Es el proceso por el cual la persona no sólo toma conciencia de su realidad, sino que lo hace en forma crítica comprometiéndose con su cambio concreto. P. Freire "La educación como práctica de la libertad" (1974) Ed. Siglo XXI. Buenos Aires

Estas son nuestras razones, la necesidad de enseñar, de comunicar, de denunciar, de concientizar a mujeres y hombres que somos iguales. Para ello la Fundación organiza seminarios, cursos, conferencias, apoyando iniciativas como el *“Máster en Género y Políticas de Igualdad”*, impulsado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera y la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

Con esta publicación la Fundación Cultura y Estudios quiere sumarse a ese esfuerzo colectivo, ayudando a socializar y hacer visible los resultados de este proceso formativo, donde han participado mujeres y hombres que ha realizado unos magníficos trabajos que deben ser conocidos y usados por nuestra sociedad.

El máster ha dado a luz nuevos materiales educativos para la prevención de la violencia de género, la corresponsabilidad, el lenguaje sexista, etc. También se han realizado investigaciones relacionadas con la perspectiva de género en la tarea sindical: afiliación, ámbitos de decisión, servicios jurídicos, salud laboral, empleo, formación. La historia también ha tenido un hueco estudiando la presencia de mujeres en algunos conflictos laborales de Extremadura. También ha existido sensibilidad para analizar la situación de las mujeres egipcias, las nuevas masculinidades o el derecho comparado con respecto a la protección contra el despido en situación de embarazo.

Iniciativas como estas forman y conciencian, por tanto transforman la acción diaria de profesionales diversos, para que la igualdad tome cuerpo real en el día a día de la familia, de la escuela, del trabajo, en los medios de comunicación, en la historia, en el derecho, haciendo posible una sociedad mejor y sostenible.

Fundación Cultura y Estudios de CCOO de Extremadura.

Las mujeres y los conflictos laborales de DITER

BEATRIZ BLANCO MACARRO

RESUMEN: La empresa Diter de Zafra es una de las industrias más importantes de la región. Su historia está marcada por el conflicto y la lucha obrera, sin embargo se ha relegado al olvido el papel que las mujeres de los trabajadores desempeñaron en estos conflictos. Esta investigación contribuye a recuperar y visibilizar la participación que las mujeres desempeñaron desde su rol de novias, esposas o madres de los trabajadores, sobre todo en el conflicto de 1987, en el que desarrollaron una acción colectiva que logró movilizar a toda la población para que se unieran a la huelga y a las reivindicaciones de los trabajadores de Diter por sus derechos laborales.

PALABRAS CLAVE: mujeres, diter, movimiento obrero, acción colectiva, participación

INTRODUCCIÓN

La historiografía general tradicional ha excluido a las mujeres de la historia. Sin embargo, cada vez son más el número de investigadoras e investigadores que, de la mano de la teoría feminista contemporánea y su concepto de género, han ampliado sus campos de estudio para recuperar la voz de quienes, por estar apartadas de los espacios de poder, han quedado relegadas al olvido. Esto ha supuesto modificar los esquemas, las categorías analíticas y las metodologías tradicionales, para ahondar en aspectos de la vida cotidiana pertenecientes al ámbito doméstico y de los cuidados, y visibilizar así la contribución y el papel desarrollado por las mujeres en la historia, como protagonistas de la Historia.

La conflictividad laboral y la resistencia del movimiento obrero ha sido un tema que la historiografía tradicional ha abordado en el espacio de la fábrica y centrándose en la figura del obrero industrial varón, por lo que es difícil encontrar a las mujeres

en este tipo de estudios con sesgo androcéntrico. Sin embargo, si ampliamos los conceptos de resistencia y conflictividad y no los limitamos a la figura del trabajador, toman forma otras manifestaciones de oposición y otras actitudes, estrategias y posicionamientos ante el poder que están protagonizados por mujeres que se rebelan ante lo que la situación política les ofrece (Cabrero, 2007).

En esta línea de estudio se centra el interés de esta investigación, en recuperar y visibilizar la acción colectiva que las mujeres de los trabajadores de la empresa DITER, de Zafra (Badajoz), desarrollaron durante los conflictos laborales que se vivieron en la fábrica en los años 1977 y 1987.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a la visibilización de las mujeres dentro del movimiento obrero.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar cuál fue la participación de las mujeres de los trabajadores de la empresa DITER durante los conflictos laborales en la fábrica en 1977 y 1987.
- Investigar cuál fue la motivación que guió dicha participación.
- Especificar qué acciones se llevaron a cabo por parte de las mujeres.
- Conocer el perfil de las mujeres que participaron en dichos conflictos laborales.
- Conocer la percepción de las mujeres participantes sobre la reacción de los trabajadores ante la acción colectiva femenina.
- Investigar la existencia de mujeres que fueran contrarias a esta acción de resistencia.
- Analizar los resultados de esta acción colectiva femenina en el conflicto laboral de DITER.
- Indagar acerca de las repercusiones de esta acción colectiva en la participación posterior de las mujeres en organizaciones políticas, sindicales, asociaciones o proyectos empresariales...

METODOLOGÍA

Podemos considerar este trabajo como un estudio de caso ya que se centra espacialmente en la empresa DITER de Zafra (Badajoz) y temporalmente en dos de los conflictos laborales acaecidos en la misma durante los años 1977 y 1987.

La metodología utilizada es una metodología cualitativa, que combina el trabajo

documental de biblioteca, hemeroteca, archivo y páginas web, con el trabajo de campo mediante la realización de entrevistas en profundidad semi – estructuradas a mujeres protagonistas para rescatar y documentar sus testimonios orales.

Para la selección de la muestra, la estrategia utilizada ha sido el muestreo intencional siguiendo la técnica de bola de nieve, y atendiendo a criterios de facilidad, porque sólo se han entrevistado a mujeres de Zafra y no del resto de pueblos de la comarca, y de heterogeneidad en la muestra de mujeres seleccionadas.

3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La empresa Deutz DITER, fundada en Zafra a finales del siglo XIX, ha sido el motor económico de la localidad y de la comarca durante muchos años, siendo la principal fuente de empleo para sostener la economía de miles de familias. Sin embargo, la historia de DITER ha estado marcada por el conflicto ante las amenazas de traslado y reestructuración constante para adaptarse a un mercado cada vez más agresivo y competitivo. Los paros intermitentes, las concentraciones, las asambleas, las huelgas, los encierros... por parte de los obreros, y encabezados por sus representantes sindicales, se han repetido a lo largo de los años. Pero la historia ha silenciado el papel que las mujeres desempeñaron en estos conflictos, relegándolas al olvido en las páginas de los periódicos que amarillean en las hemerotecas municipales.

Esta investigación contribuye a visibilizar la participación que las mujeres de los trabajadores de DITER tuvieron en los dos conflictos laborales estudiados, aunque si bien en el conflicto de 1977 la participación de las mujeres consistió fundamentalmente en facilitar la resistencia de sus maridos mediante el aprovisionamiento de víveres y las visitas diarias a la iglesia en la que estaban encerrados para que ellos se mantuvieran firmes en su reivindicación, fue en el conflicto de 1987 cuando desarrollaron una verdadera acción colectiva de lucha.

Las entrevistas realizadas nos han permitido recuperar el testimonio de algunas de las participantes, que eran novias, esposas, madres e hijas de trabajadores de la fábrica, y el significado que este suceso tuvo en sus vidas. Hemos podido conocer que un grupo de cinco mujeres consiguió movilizar no sólo al resto de mujeres vinculadas a la DITER, sino a otras mujeres de la localidad y de otros pueblos de la comarca, haciendo que Zafra entera cerrara sus puertas ese cinco de junio de 1987 y se uniera en pro de una causa común: luchar por los derechos laborales de los trabajadores de DITER.

Aunque no estuvieron exentas de críticas por parte de quienes consideraban que el mundo de las protestas y reivindicaciones obreras no formaba parte de las papeles sociales atribuidos a las mujeres, encabezaron con orgullo esta acción colectiva que nunca más se volvió a repetir pero que sembró la semilla para que tiempo después esta Coordinadora de huelga de mujeres se convirtiera en Colectivo de mujeres de Zafra y comarca, una asociación con tintes reivindicativos cuyo objetivo

era empoderar a las mujeres, y que abre una nueva línea de investigación muy interesante.

BIBLIOGRAFÍA

BABIANO, José. (ed.) (2007). *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*. Catarata, Madrid.

BOCK, Gisela *La historia de las mujeres y la historia del género: Aspectos de un debate internacional*. Historia Social, 9. Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social, 1991, pp. 55 – 77.

FOLGUERA, Pilar (1994). *Cómo se hace historia oral*. Eudema, Madrid.

NASH, Mary (1982). *Desde la invisibilidad a la presencia de la mujer en la historia: corrientes historiográficas y marcos conceptuales de la nueva historia de la mujer*. En *Nuevas perspectivas sobre la mujer: Actas de las Primeras Jornadas de investigación interdisciplinaria*, Universidad Autónoma de Madrid, Seminario de Estudios de la Mujer, vol. 1, pp. 18 – 37.

RUIZ OLABÚENAGA, José Ignacio (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao (3ª edición)

Mujeres en los ambitos de poder y toma de decisiones **en CCOO Extremadura**

M^a JOSÉ GUTIÉRREZ GONZÁLEZ

RESUMEN: El presente trabajo está centrado en la organización sindical Comisiones Obreras Extremadura. Se basa en la realización de una investigación y análisis desde la perspectiva de género de la situación de las mujeres que ocupan puestos de poder y toma de decisiones en CCOO Extremadura actualmente.

Recopila por un lado, datos estadísticos sobre la presencia y los cargos de responsabilidad que ostentan unos y otras en las estructuras de toma de decisiones del sindicato. Por otro lado, el estudio recoge opiniones y experiencias de mujeres y hombres que forman parte de la estructura de CCOO Extremadura, centrando la atención en la situación, influencia y motivación de las Secretarías de Mujer de las distintas federaciones regionales.

Para finalizar, se presentan las conclusiones que reflejan aquellos resultados de mayor interés para la investigación y se plantean algunas propuestas que ayuden a avanzar en la construcción y ejercicio de un sindicato cada vez más igualitario.

PALABRAS CLAVE: poder, participación, influencia, género y sindicato

INTRODUCCIÓN

La participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones es un elemento clave para conseguir la auténtica igualdad entre los sexos. Para las mujeres el fortalecimiento de su posición social, económica y política representa, ni más ni menos, que el cumplimiento efectivo de la ciudadanía, y en consecuencia de la consolidación de la democracia.

Es en el ámbito del poder y toma de decisiones, por ser un espacio especialmente dominado por los hombres y donde el peso patriarcal es más fuerte, donde más resistencias se encuentran y donde el acceso y mantenimiento de las mujeres continúa siendo más lento y a veces desalentador.

La sociedad ha avanzado, las democracias son cada vez más paritarias, y las reivindicaciones también van evolucionando. Las mujeres piden una participación plena, es decir, no solamente estar y ocupar cualquier ámbito de responsabilidad sino también influir, tener poder de decisión además, ejerciendo el poder de forma diferente aplicando la perspectiva de género que hace que se integre una mirada más amplia, más justa y más igualitaria.

Estas reivindicaciones no son ajenas a ningún tipo de organización, social, empresarial, política y sindical. Hoy por hoy, pese al marco normativo que nos ampara en España, ninguna de estas organizaciones son neutras a las desigualdades de género.

La inclusión de mujeres en la toma de decisiones políticas y sindicales no es solamente una cuestión de derecho de las mujeres a la igualdad y a la participación en asuntos públicos; sino que la utilización de los recursos, potencial y talento de las mujeres resulta fundamental para determinar prioridades políticas, sindicales y de desarrollo que beneficien a CCOO, y a la sociedad en general.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Estudiar la situación real de las mujeres que ocupan puestos de poder y toma de decisiones en CCOO Extremadura

Como objetivos específicos:

1. Conocer la evolución de la participación sindical de mujeres en los ámbitos de poder y toma de decisiones en CCOO Extremadura.
2. Evidenciar la posición real que ocupan actualmente mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de poder y toma de decisiones en CCOO Extremadura y cuál es la situación de género en cada una de los órganos que lo componen.
3. Averiguar las causas de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en la ocupación, en el mantenimiento y en el abandono de puestos de responsabilidad sindical en CCOO Extremadura.
4. Detectar obstáculos o barreras que dificulten el desempeño de funciones y, toma de decisiones de las mujeres en las diversas tareas y órganos de responsabilidad del sindicato y ofrecer propuestas o alternativas de mejora.

METODOLOGÍA

Se trata de una investigación social básica, sincrónica, retrospectiva y explicativa. La metodología tiene carácter cuantitativo y cualitativo, utilizando técnicas de recogida

de datos tanto secundarias (fuentes bibliográficas y documentales, externas e internas del sindicato) como primarias (trabajo de campo basado en entrevistas en profundidad a mujeres y hombres que en la actualidad forman parte de la estructura de toma de decisiones de algunas Federaciones Regionales CCOO Extremadura y a las secretarías de mujer a nivel regional y sectorial).

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los resultados del estudio constatan que, en Comisiones Obreras de Extremadura la participación de las mujeres en sus órganos de poder y toma de decisiones, ha evolucionado favorablemente desarrollado una estrategia de acción positiva que ha ido de la proporcionalidad a la paridad, recogéndolo como compromiso en el Plan de Acción y Estatutos del 8º Congreso Regional.

En la estructura del sindicato, sean territoriales o sectoriales, conviven estrategias de paridad y proporcionalidad. Aunque, a nivel sectorial el proceso esté siendo más lento, también existe un avance considerable de presencia femenina en sus estructuras organizativas.

Con respecto a la distribución de cargos o secretarías que ocupan unas y otros, en las sectoriales de ámbito regional, se detectan resistencias, en la ocupación de secretarías tradicionalmente ocupadas por varones. Esta misma resistencia se detecta en las Secretarías Generales, tanto a nivel regional como sectorial, que siguen siendo ocupadas fundamentalmente por hombres.

El estudio pone de manifiesto que, para la participación y mantenimiento en órganos de poder y responsabilidad del sindicato y para el desempeño de sus funciones dentro del mismo, las mujeres encuentran, entre otras, barreras relacionadas con el peso de la socialización diferencial, la estructura jerarquizada de la organización para la participación, el factor tiempo y los problemas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

CCOO Extremadura, ha afianzado orgánicamente la estructura de las Secretarías de la Mujer a nivel regional y en todas federaciones regionales suponiendo esto un gran avance como organización de clase y de hombres y mujeres. Las secretarías de mujeres de las federaciones manifiestan una alta motivación por el ejercicio de sus funciones pero perciben escasa o nula capacidad de influencia en los procesos de toma de decisión y las tareas relacionadas con su directa responsabilidad.

Entre las propuestas de mejora planteadas en el estudio se ofrecen alternativas como: facilitar formación en liderazgo y empoderamiento a las mujeres del sindicato; apostar por tomar decisiones de abajo a arriba para mejorar la participación

y la implicación de las mujeres; racionalizar los tiempos de la actividad sindical, acotando y recortando las reuniones; apostar por la formación en Igualdad de Oportunidades a las compañeras y compañeros que ocupen puesto de poder y toma de decisiones en el sindicato.

BIBLIOGRAFÍA

COMISIONES OBRERAS, Secretaría Confederal de la Mujer (2008). Jornada de Mujeres Sindicalistas .Conclusiones."Políticas de género en el trabajo sindical"

CONGRESO XXV AÑOS DE ESTUDIOS DE GÉNERO. *Mujeres sabias: entre la teoría y la práctica. Mesa redonda 2. Mujeres sabias en poder y toma de decisiones.* (2004). Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades. Universitat Jaume I, Castellón.

GUTIÉRREZ-RUBÍ, Antoni (2008); *Políticas. Mujeres protagonistas de un poder diferenciado.* Ed. El Cobre. Barcelona.

MARTÍNEZ TEN, Luz y ESCAPA GARRACHÓN, Rosa: (2007); *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres.* Vol. II. Instituto de la Mujer de Extremadura. Cyan, Proyectos y Producciones Editoriales, S.A

NUÑO GÓMEZ, Laura "Algunas reflexiones en torno a la Democracia Participativa desde la Perspectiva de Género". IV Encuentro Estatal de Consejos de la Mujer. Madrid, 11 y 12 de diciembre de 2004.

Taller de coeducación y corresponsabilidad: **“Iguales para la vida”**

JOSÉ M^a IZQUIERDO CALLE. EDUCADOR SOCIAL.

RESUMEN: Este recurso didáctico puede utilizarse para que chicos y chicas de secundaria y de centros de protección, conozcan, valoren y se impliquen, en la igualdad entre mujeres y hombres, para su desarrollo y autodeterminación personal.

Se utilizan ingredientes de animación sociocultural, aplicados coeducativa y corresponsablemente, con un enfoque sistémico-ecológico. Su estructura es flexible adaptándose a las características del grupo.

Este proceso sistematizado de aprendizaje distingue las diferencias biológicas de las construidas socialmente. Muestra las tareas más significativas de la vida diaria y como corresponsabilizarse para ganar equilibrio personal. Se desmonta el mito de la igualdad alcanzada y se muestran modelos de relaciones afectivo-sexuales igualitarios. También se señalan indicios de violencia interpersonal, para evitar su consolidación, y se presentan habilidades de superación de conflictos con actitudes personales de no-violencia. Se pretende favorecer el surgimiento en el alumnado, de un “yo” autónomo y consciente, libre de rutas preestablecidas por su sexo de nacimiento.

PALABRAS CLAVE: Coeducación, Corresponsabilidad, Igualdad, no-violencia, autodeterminación personal.

INTRODUCCIÓN

Las medidas de acción positiva puestas en marcha desde hace década para promocionar la presencia femenina en el mercado laboral ha demostrado una amplia eficacia, pero acosta de asumir la mujer la doble tarea del hogar y del

trabajo fuera de casa. La cultura patriarcal fomenta el sincretismo de género¹ al introducir de manera irracional la satisfacción del deber de cuidar convertido en deber natural de las mujeres y, por tanto, deseo propio y, al mismo tiempo, la necesidad social y económica de participar en procesos educativos, laborales y políticos para sobrevivir en la sociedad patriarcal del capitalismo salvaje. Nos enfrentamos ante el modelo “superwoman”, una forma moderna de misoginia camuflada de modernidad, que hace que el trabajo se multiplique en las mujeres, sin que los varones se sientan aludidos.

Por el contrario esta asignación de roles castra el desarrollo personal de los varones, al verse impedidos de tener una relación autónoma y personal en los espacios domésticos, pues, de acuerdo con el modelo predominante, este espacio significa descuidarse, perder, ser ignorado.

Ni “superwoman” ni “varón sostenedor” dos caras de una misma moneda, que tiene como único valor la explotación de las mujeres a través del trabajo invisible y de la desvalorización de muchas de sus actividades, y la asignación irracional de un rol al varón de sostenedor y protector del clan, fuente de infelicidad y de violencia.

La vía de la socialización del trabajo doméstico y de la transformación de algunas actividades domésticas, familiares y privadas en públicas, mejora la vida de las mujeres, liberando tiempo para el desarrollo personal integral, que sin duda redundará en la mejoría en la calidad de vida y en la autoestima de las mujeres y de las sociedades que aplican estas medidas, pues es evidente el desarrollo social, cultural y político de las sociedades que así se han estructurado y el empobrecimiento y retraso de quienes no lo aplican o retroceden.

Para que la igualdad de entre hombres y mujeres sea real, es necesario acompañar medidas de acción positiva que fomenten la incorporación de los hombres a la gestión de las responsabilidades del cuidado², porque en otro caso el cuidado seguirá siendo un asunto de mujeres y por tanto fuente de discriminación.

La incorporación de la mujer y el hombre a un modo de vida igualitario es una necesidad para hacer sostenible económicamente nuestra sociedad. La división sexual del trabajo representa un desafío para los estados de bienestar contemporáneos³.

1 LAGARDE Mercedes. Cuidadoras entre la obligación y la satisfacción. En: http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf (Consultado el 25 de marzo de 2011)

2 NUÑO GÓMEZ Laura. El mito del varón sustentador. Ed. Icaria Género y Sociedad. Barcelona 2010

3 NUÑO GÓMEZ Laura. El mito del varón sustentador. Ed. Icaria Género y Sociedad. Barcelona 2010

Como indica Elena Simón⁴ las instancias socializadoras como el sistema educativo, debe ocuparse de establecer unas enseñanzas y aprendizajes coherentes con la igualdad integral. Con este material pretendemos ofrecer reflexión y modelos igualitarios para que puedan ser interiorizados y reproducidos, para neutralizar los vicios androcentristas, el machismo y el sexismo para entrar por la puerta grande de la igualdad integral, beneficio y ventaja social como parte indiscutible del desarrollo humano sostenible.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El proyecto “Talleres de coeducación y corresponsabilidad. Iguales para la vida”, tiene como objetivos fomentar en el alumnado de los centros escolares de educación secundaria y en las jóvenes y los jóvenes de esta misma edad, en los Centros de Atención a Menores, un pensamiento crítico que les permita entender, valorar e implicarse responsablemente, en los trabajos domésticos y de cuidado de los demás, favoreciendo la autoimagen y autoestima independiente del rol de género asignado. También pretende desarrollar un espíritu crítico que cuestione la ideología patriarcal del mundo que les rodea.

El proyecto utiliza una metodología y estructura propia de la animación sociocultural, aplicada a la educación para la igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, desde un enfoque sistémico-ecológico.

Atendiendo a las características del grupo, los contextos socioeconómicos y las edades del alumnado, los talleres deberán adaptarse para acomodar los contenidos al estadio de desarrollo de las chicas y chicos de la educación secundaria, que en lo biológico se encuentra en la pubertad y en lo psicosociológico en tránsito y consolidación del pensamiento concreto, que nos permitirá actuar educativamente sobre la posibilidad real de ocuparse y vivir corresponsablemente y en igualdad.

Otro elemento clave es el período de desarrollo moral en el que se encuentra este alumnado de ESO, caracterizado por el tránsito de una moral heteromana a una moral autónoma y postconvencional. Esta es, pues, una oportunidad para modelar un pensamiento distante del convencionalismo tradicional que representa el patriarcado.

En todos los momentos de este proyecto pretendemos trabajar la motivación, desde una perspectiva humanista, es decir, fomentar que las alumnas y alumnos desarrollen una motivación intrínseca para incorporar la corresponsabilidad como un nuevo paradigma para alcanzar la autorrealización y la autodeterminación personal. En definitiva, buscamos la motivación relacionada con el yo, que significa no sentirse o percibirse inferior por cuestión de género, ni percibirse como mejor o superior a los del otro sexo.

⁴ SIMÓN Elena. La igualdad también se aprende: Cuestión de Coeducación. Ed. Narcea (2010)

Manteniendo el principio de animación sociocultural y siguiendo la Teoría de la Autodeterminación¹ se han diseñado actividades de aprendizaje que aparezcan como novedosas, atractivas y que despierten interés. La estructura de los talleres es un todo, a modo de proyecto integral, pero también puede ser utilizado para la realización de tutorías específicas con relación a algún taller concreto.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El diseño El proyecto “Talleres de coeducación y corresponsabilidad. Iguales para la vida”, se inicia definiendo algunos conceptos teóricos previos. El mismo continúa desarrollando su estructura, definiendo objetivos generales y específicos, y determinando los Momentos y Talleres, a saber:

1. Momento de Sensibilización, con tres talleres: ¿Qué es ser mujer?; ¿Qué es ser hombre?; ¿Qué se espera de un hombre y de una mujer?
2. Momento de conocer las tareas de la vida, con los talleres: Las tareas domésticas; La corresponsabilidad; Dependemos desde el nacimiento al crepúsculo.
3. Momento de la igualdad, con los talleres: El estereotipo de la igualdad alcanzada; Educación para el amor; Sexualidad.
4. Momento de la paz para la convivencia diaria (resolución pacífica de los conflictos), con dos talleres: Relaciones de Paz y no violencia; y Habilidades sociales para la convivencia en igualdad.

Finalmente se contempla la realización de una evaluación de necesidades; de diseño; de proceso y de resultados, para permitir un flujo dinámica que nos permitirá ajustar talleres, contenidos y técnicas.

Este trabajo se adentra en modelos metodológicos que sintetizen y elaboren en un producto final, un acercamiento e interiorización en el alumnado de educación secundaria y a los chicos y chicas de los Centros de Atención a Menores, el concepto de corresponsabilidad como instrumento vital para la vida y el desarrollo personal.

Se ofrece igualmente una interesante bibliografía y recursos disponibles en internet, que puede favorecer la preparación significativa de tutorías u actividades estructuradas de enseñanza-aprendizaje sobre la igualdad real entre hombres y mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

LAGARDE MERCEDES. “Cuidadoras entre la obligación y la satisfacción”. En: http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/marcela_lagarde_y_de_los_rios/mujeres_cuidadoras_entre_la_obligacion_y_la_satisfaccion_lagarde.pdf (Consultado el 25 de marzo de 2011)

NUÑO GÓMEZ LAURA. *“El mito del varón sustentador”*. Ed. Icaria Género y Sociedad. Barcelona. 2010.

SIMÓN M. ELENA. *“La Igualdad también se aprende: Cuestión de Coeducación”*. Ed. Narcea. Madrid. 2010.

GÁLLIGO ESTÉVEZ FERNANDO. *“Trátame bien... coeducación” 25 de noviembre día internacional contra la violencia hacia las mujeres*. Edi. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. Sevilla 2010. (PP. 8-9) Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2010/143309714.pdf> (consultado el 20 de marzo de 2011)

AA.VV. *“Guía para la elaboración de Indicadores de Género (IG)*. Edi. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha”. Toledo. 2010. Disponible en: http://pagina.jccm.es/imclm/fileadmin/user_upload/WEB_2011/CENTRO_DE_DOCUMENTACION/PUBLICACIONES/Guia_para_la_elaboracion_de_Indicadores.pdf (consultado el 28 de marzo de 2011).

Materiales audiovisuales para la prevención de la violencia de género

MARÍA CONCEPCIÓN JARA RODRÍGUEZ.

RESUMEN: El trabajo desarrollado dentro del Máster en Género y Políticas de Igualdad ha consistido en la elaboración de material docente para la prevención de violencia de género desde el marco educativo.

Partiendo de fragmentos de series juveniles de televisión, cortometrajes y videos de Youtube.com, se ha elaborado una unidad didáctica, compuesta por varias sesiones de trabajo, en las que se utilizan diversos enlaces a páginas web y, a partir de éstos, aparecen actividades y materiales con los que el alumnado del Segundo Ciclo de Educación Secundaria pueda trabajar en clase el concepto de violencia de género y sus diversas manifestaciones; con especial atención a aquello que más les cuesta reconocer: las falsas creencias en torno a la relación de pareja y las diversas formas que adopta el maltrato psicológico.

PALABRAS CLAVE: 1. Violencia de género. 2. Youtube.com 3. Mitos y falsas creencias. 4. Maltrato psicológico. 5. Prevención.

INTRODUCCIÓN

Aunque ya existen numerosos materiales didácticos en este campo, todo esfuerzo es poco, sobre todo, si tenemos en cuenta los datos estadísticos que ponen de manifiesto la existencia de violencia de género entre parejas adolescentes y el hecho de que una parte de la juventud tenga muy asumidas ideas erróneas que legitiman la violencia de género y presente dificultades para reconocer las diferentes formas de maltrato en sus relaciones. Sigue siendo considerable el porcentaje de jóvenes que piensan que el maltrato ha de cursar con agresión física o sexual, por lo que

les resulta prácticamente invisible cualquier otra forma de abuso o maltrato, en especial, las agresiones de naturaleza psicológica.

La sensibilización en esta materia está directamente relacionada con algunos de los objetivos generales de la Educación Secundaria. Los materiales elaborados tienen una aplicación práctica y pueden ser utilizados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de tutorías, en el tratamiento de temas trasversales o, incluso, en asignaturas concretas como Educación para la Ciudadanía de 3º de E.S.O.

El material docente está basado en actividades que consideramos que pueden atraer o captar la atención del alumnado y para ellos utilizamos especialmente materiales de naturaleza audiovisual: de hecho, la unidad didáctica elaborada está pensada para su uso digital y presenta numerosos enlaces de video vinculados al portal Youtube.com. A partir de las mismas se abordan contenidos esenciales del tema tales como: concepto y tipos de violencia de género, principales manifestaciones de la violencia psicológica, y los mitos y falsas creencias en torno al amor y las relaciones de pareja.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Nuestro objetivo ha sido elaborar un recurso de fácil utilización por parte del alumnado de Educación Secundaria y del profesorado a la hora de trabajar la prevención de la violencia de género en el aula.

A partir de aquí, podemos apuntar algunos de los principales objetivos específicos que presenta la propia unidad didáctica tales como: fomentar la construcción de una identidad no sexista y no violenta; sensibilizar al alumnado participante sobre la violencia de género en general y, de manera especial, sobre aquella que se da en las relaciones de pareja de adolescentes; eliminar mitos e ideas erróneas subyacentes al fenómeno de la violencia de género e identificar creencias sexistas legitimadoras de la violencia; y favorecer el desarrollo habilidades para que sean capaces de detectar y reconocer las diferentes formas de maltrato.

La unidad didáctica tiene un carácter preferentemente práctico, con el que se procura la participación y la reflexión para plantear luego los contenidos o conceptos esenciales.

Para el desarrollo de esta unidad didáctica partimos de las ideas y conocimientos previos del alumnado. Buena parte de las sesiones de trabajo que integran la unidad, se inician con actividades y, a partir de estas, se construye el aprendizaje tratando de hacer explícitas las ideas previas, de confrontarlas por medio de debates u otras dinámicas de grupo, y de clarificar los conceptos que consideramos básicos.

Igualmente, pensando en el ámbito educativo, la unidad didáctica está distribuida en módulos o sesiones de 50 minutos para poder abordar los contenidos en el desarrollo de una clase. Aunque la unidad didáctica ocupe varias sesiones en torno a la prevención de la violencia de género, es esencial que cada una de las sesiones

o módulos de 50 minutos se centre en un apartado concreto relacionado con la violencia de género y tenga unos objetivos específicos ajustados a su desarrollo en una clase. De esta forma, nos podremos adaptar mejor a las necesidades formativas que se detecten en el grupo y a la disponibilidad de tiempo con que cuente el docente así como a la temporalización de los contenidos de las sesiones de tutoría prevista en el Plan de Acción Tutorial del Centro.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES/EXTRACTO DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

Como botón de muestra de los resultados de este trabajo, se expone a continuación un breve resumen de una parte de esta unidad didáctica y del tipo de actividades que la integran.

Estos contenidos pertenecen al taller nº 4 que está centrado en el maltrato psicológico. Dentro de este taller se les insiste a los alumnos en lo frecuente que es la violencia de género de tipo psicológico, hasta el punto de que el maltrato emocional hacia la mujer es casi un punto de paso por el que se transita casi siempre antes de llegar a la violencia física, sexual o económica.

Igualmente se les señala que esta violencia psicológica es una de las formas más comunes de violencia de género –también entre las parejas de adolescentes- y, a la vez, la más difícil de detectar tanto por parte de la víctima como por su entorno familiar o social.

A continuación, mediante diversas actividades, se les exponen algunas de las formas más frecuentes de maltrato psicológico, concretamente, se describen 6 tipos de conductas:

1. El trato degradante continuado
2. Las amenazas
3. El chantaje emocional
4. El abuso ambiental
5. El aislamiento
6. El control abusivo

Y para finalizar este acercamiento a la violencia psicológica se utiliza el spot de televisión que el gobierno argentino emitió en el año 2009 dentro de la campaña "Otra vida es posible. Tenemos derecho a una vida sin violencia". Uno de los mensajes más llamativos de este spot es "Violencia no es sólo el golpe" y está muy relacionado con los testimonios que estas mujeres nos ofrecen sobre conductas que implican maltrato psicológico.

En este anuncio aparecen una serie de mujeres que ponen voz a las expresiones que utiliza el maltratador como forma de legitimar o perpetuar la violencia ejercida sobre la pareja.

Utilizamos el siguiente enlace para realizar la actividad: Otra vida es posible. Violencia no es sólo el golpe

Se han seleccionado y adaptado al castellano algunas de esas expresiones, como por ejemplo:

1. "Yo no soy así. Tú me pones así"
2. "Tú eres para casa, para esta casa. Te casaste para vivir conmigo y atender a tus hijos".
3. "Tú en 5 minutos puedes llegar aquí, ¿por qué tardaste 10 minutos?"
4. "El estudio no te sirve de nada. Me tienes a mí, que yo te voy a mantener".
5. "Eso no es un trabajo lo que tú haces, es un trabajito."
6. "No sirves para nada. Eres una inútil. Te dije: eres una inútil. "
7. "Ayer me pediste 10 pesos (=moneda argentina), hoy me pediste 5 pesos. ¿Qué andas haciendo de la plata? " (plata=dinero)
8. "Esta nunca te la voy a perdonar."
9. "Vengo borracho porque tú me sacas de mis casillas".
10. "No tienes tiempo para hacer nada, pero para mirarte en el espejo, sí."
11. "Yo no te quería lastimar así, porque yo lo hice por tu bien."
12. "¿Sabes cómo se murió la mujer de Juan?, ¿lo sabes, no? Bueno, cuídate, que te va a pasar lo mismo. "

Después de visionar el spot, los alumnos han de seleccionar 3 de estas expresiones y vincularlas con las distintas formas de maltrato psicológico que anteriormente hemos analizado y con las conductas propias del maltratador. Posteriormente se realiza una puesta en común mediante la que se exponen y contrastan las respuestas realizadas a esta actividad.

BIBLIOGRAFÍA

REBOLLEDO, Marisa y ELOSU, Nekane. *Manual didáctico para la prevención de la violencia de género*, Ed. Instituto de la Mujer de Extremadura, 2009. 201 p.

GÁLLIGO E., Fernando. *Trátame bien... Coeducación*. Ed. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. 2010 Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2010/143309714.pdf>

PEÑA PALACIOS, Eva M^a, *Fórmulas para la igualdad, nº 5*, Proyecto Nemesis Ed. Mancomunidad de Municipios del Valle del Guadiato, 2007. Disponible en: <http://www.educandoenigualdad.com/spip.php?article54>

GORROTXATEGUI L., Maite y DE HARO O., Isabel M^a : *Materiales didácticos para la prevención de la violencia de género en secundaria*. Ed. Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, 1999. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/materiales.pdf>

HERNANDO, Ángel : *La prevención de violencia de género en adolescentes* de Apuntes de Psicología, vol. 25, nº 3, páginas 325-340, Ed. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, 2007. Disponible en: http://orientacion.educa.aragon.es/admin/admin_1/file/Materiales%20-Experiencias/VOL25_3_7.pdf

La experiencia colectiva de las mujeres españolas en el siglo XX.

BEGOÑA LÓPEZ BLANCO

RESUMEN: Partiendo del feminismo histórico, pretendemos mostrar la participación de la mujer en diversos ámbitos : político, social, cultural... para ello se describen hechos, que van desde la organización de asociaciones y clubes femeninos (antes y durante la IIª República), pasando por la experiencia de las mujeres republicanas en la Guerra Civil, o los años de la Sección Femenina, hasta llegar a la democracia. Se trata de la generación de conocimiento que nos permita explicar realidades que han enriquecido la historia de las mujeres en nuestro país, observando hechos como la presencia de la domesticidad o la maternidad social, que perviven hasta nuestros días.

PALABRAS CLAVE: maternidad social, sufragismo, guerra civil, Sección Femenina, feminismo institucional.

INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años, desde diferentes colectivos sociales y políticos , se constata la ausencia de la mujer como objeto histórico. Es evidente que de lo que no se habla, ni se conoce, ni se valora.

La historia de las mujeres ha surgido como un espacio definible en las últimas décadas, al mismo tiempo que se han convertido en un grupo identificable en el discurso histórico. Los trabajos realizados desde movimientos feministas, nos han permitido conocer las experiencias históricas de las mujeres, desde distintos campos de análisis.

En nuestro país la falta de un movimiento feminista sufragista al estilo anglosajón, en ocasiones ha provocado una cortina de humo respecto del papel adoptado por las mujeres en diferentes momentos del s XIX y XX .

OBJETIVO Y METODOLOGÍA

Este trabajo tiene como primer objetivo, partiendo de los estudios historiográficos, realizar una investigación descriptiva del fenómeno social que nos ocupa: la experiencia colectiva de las mujeres en un tiempo y espacio determinados.

Otro de los objetivos busca desvincular feminismo con sufragismo, en nuestro país. Con la historiadora Mary Nash coincido en lo que ha dado en destacar el itinerario social como aprendizaje y plantear las distintas experiencias colectivas de las mujeres como causa y origen de la expresión de su feminismo. En este sentido, al analizar la evolución de la lucha de la clase obrera se observa que aquí también tiene primacía la experiencia acumulada así como la diversidad del movimiento social. El último objetivo que persigo es mostrar la presencia constante de elementos que perpetúan el patriarcado.

He optado por la utilización en mayor grado de las fuentes secundarias, dadas las características del propio objeto de estudio, si bien las fuentes secundarias tienen en general un valor limitado por causa de las distorsiones que sufre la información al pasar de un emisor a un receptor, por lo cual en una segunda fase se han contrastado las diversas fuentes, con el fin de entresacar los hechos lo más ajustados posibles a la realidad.

En relación con la forma como he llevado a cabo este trabajo he de manifestar que comencé a interesarme a través de lectura de literatura que existía sobre el Lyceum Club, y en una segunda etapa las investigaciones sobre la participación de las mujeres en la Guerra Civil y publicaciones sobre la Sección Femenina.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

No hay que olvidar el contexto sociopolítico de la segunda mitad siglo XIX, donde la cultura política no era la idónea para que se conformase un feminismo político, como si surgió en el ámbito anglosajón. Así, hay que valorar la vertiente de movimiento social por parte del feminismo, aunque renunciara a ciertos aspectos de reivindicaciones políticas.

Aunque este trabajo pretende poner de manifiesto la diversidad de ámbitos participativos y reivindicativos, es cierto que existe una constante dentro del discurso feminista que no debemos olvidar: la domesticidad en el modelo de femineidad a lo largo de los siglos XIX y XX. En este sentido el discurso médico en torno al género en los años 30 proclamaba que todas las mujeres son madres en potencia que deben prestaciones sociales y asistenciales a la sociedad.

Personajes de la talla de Concepción Arenal o Emilia Pardo Bazán no mostraron mucho interés en la lucha por el sufragio, y sin embargo, abogaron por la educación de las mujeres. A principios del siglo XX, las mujeres eran activas en Cataluña, Andalucía y Madrid, pero permanecieron siempre dentro del marco del feminismo social... Para ellas, el sufragio femenino no era una exigencia inmediata, sobre todo por la influencia de la Iglesia. También se dio importancia a la formación, a través del Institut de Cultura i Biblioteca Popular de la Dona, la institución más importante sobre capacitación profesional de las chicas de clase media y obrera. Merece destacarse a organizaciones como la Asociación Nacional de Mujeres Españolas, la Liga Internacional de Mujeres Ibéricas e Hispanoamericanas y la Cruzada de Mujeres Españolas, que adoptaron una postura sufragista.

La proclamación de la II República, que supuso una bocanada de esperanza, apenas cuestionó el papel tradicional de la mujer. Las organizaciones de izquierda constataban en su discurso a las mujeres como madres y esposas, manteniendo un discurso teórico hecho por hombres y para hombres. El porcentaje de afiliación política y sindical seguía siendo muy bajo, a diferencia de la movilización en este sentido por parte de la población masculina.

Sin embargo, otras experiencias venían reivindicando un papel diferente para la mujer con anterioridad a la proclamación de la II República. En Madrid, se constituyó el Lyceum Club Femenino en abril de 1926, bajo la presidencia de María de Maeztu. Esta organización pretendía ser un espacio de encuentro y reflexión para las mujeres, y se planteaba objetivos culturales (su biblioteca estaba dirigida por María Lejárraga), acciones sociales (destaca la creación de un Casa de Niños, para los hijos de las mujeres trabajadoras) y objetivos políticos. En este sentido, cabe destacar una de las actividades: la formación en derecho que impartieron abogadas como Victoria Kent, Matilde Huici y Clara Campoamor.

Al inicio de la guerra civil existió cierta ruptura respecto de la función social de la mujer, aunque en ningún momento se cuestionó la relación de inferioridad o se pusieron en tela de juicio las relaciones de género. Las mujeres van a realizar las mismas tareas de siempre: la sanidad (cuidado de enfermos), la intendencia (provisión y elaboración de alimentos y ropas) y los Servicios Sociales. Prueba de ello, es el papel que desarrolló la Sección Femenina en la dictadura fascista. Esta organización, tuvo, a través del Servicio Social, una presencia constante en la vida de las mujeres españolas, cumpliendo un doble objetivo: mantener un cierto control ideológico sobre la población femenina, y cubrir de forma gratuita las deficiencias estructurales de tipo económico con las que el Estado se encontraba después de la guerra.

En las elecciones de 15 de junio de 1977, algunos partidos políticos (básicamente PCE y PSOE) recogieron en sus programas electorales algunas de las propuestas del movimiento feminista. Pero el debate sobre el proyecto constitucional dio al traste con las expectativas: las asociaciones feministas de doble militancia priorizaron la reconstrucción democrática y la estabilidad

A partir de los 80 se produce una disgregación del movimiento feminista y, paralelamente, surge el denominado feminismo institucional, con la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, cuyo objetivo fundamental era desarrollar el principio de no discriminación contemplado en la Constitución de 1978. No obstante, durante estos años se observa una creciente conciencia feminista entre las mujeres no vinculadas a movimiento femenino alguno que les lleva a luchar por un cambio social en los diversos espacios de la vida privada.

Los cambios en la situación de las mujeres demuestran que ellas cuentan con las capacidades para participar en otros espacios: laborales, organizaciones sociales y debates públicos.

BIBLIOGRAFÍA

Materiales para la Historia de la Mujer en Extremadura. Junta de Extremadura. 2002.

CENARRO, ANGELA. *La sonrisa de Falange. Auxilio social en la Guerra Civil y la posguerra.* Editorial Crítica.

Mujeres en el franquismo. Ciudad de mujeres.

MARY NASH, TAURUS. *Rojas. Las mujeres republicanas en la Guerra Civil.* Madrid

ROMERO, ROSALÍA. *Historia del pensamiento feminista en España.*

Guía para el uso igualitario y no sexista del lenguaje en las relaciones laborales del sector ferroviario.

MARÍA EUGENIA LUMBRERAS RODRÍGUEZ

RESUMEN: El sector ferroviario está formado por diferentes empresas del ámbito propiamente ferroviario y otras auxiliares. Dentro de las actividades que estas empresas realizan se destacan tres: Gestión y mantenimiento de Infraestructura; Operación del transporte ferroviario y servicios auxiliares.

El sector ferroviario, como el transporte en general, es un sector tradicionalmente muy masculinizado, y por ello con un uso del lenguaje en las relaciones laborales poco igualitario, que justifica la realización de una Guía del lenguaje específica para el sector ferroviario.

El trabajo profesionalizante realizado tiene un formato de Guía y/o Manual didáctico con la intención de cambiar el uso sexista del lenguaje y no igualitario en las relaciones laborales del sector.

La estructura formal y de contenidos se desarrollan según el siguiente:

PALABRAS CLAVES: Androcentrismo, género/sexo, género gramatical, lenguaje sexista, igualdad real, sexismo.

INTRODUCCIÓN

Las personas nos relacionamos social y laboralmente utilizando el lenguaje oral y el escrito. Con el expresamos y a la vez formamos nuestro pensamiento.

El pensamiento y el lenguaje se desarrollan y se aprenden juntos. Aprendemos a comunicarnos utilizando unos códigos específicos para transmitir mensajes interiores y exteriores. Así, el lenguaje, la lengua y el habla son agentes de socializa-

ción que identifican y nombran lo que se nos enseña y que luego asimilaremos y transmitiremos.

En el sector ferroviario aun persisten algunos usos sexistas de la lengua en la expresión oral y escrita (en las conversaciones informales y en los documentos laborales), que transmiten y refuerzan las relaciones asimétricas, jerárquicas e inequitativas que se dan entre los sexos en el ámbito laboral.

Con esta Guía se persigue que, como una práctica habitual, en las relaciones y en los documentos laborales hagamos un uso adecuado del lenguaje, igualitario y no sexista, que no excluya a las trabajadoras del sector.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general a conseguir con este trabajo es:

Elaborar una Guía diseñada con un formato de fácil manejo y una estructura didáctica; que sirva a los trabajadores y trabajadoras del sector ferroviario como una herramienta útil para el aprendizaje y uso de la lengua igualitaria y no sexista.

Otros objetivos:

Conocer los mecanismos que ofrece la lengua en la comunicación del ambiente laboral,

Aprender a utilizar un lenguaje igualitario y no sexista.

Nombrar las categorías profesionales del sector en masculino y femenino.

Metodología utilizada:

1. Revisión bibliográfica y páginas Web, de contenidos referidos a la comunicación y de lenguaje no sexista. Guías y Manuales editados.
2. Estudio detallado del material editado.
3. Estudio de los Convenios y de Planes de Igualdad de las distintas empresas ferroviarias: ADIF, RENFE, METRO, FEVE, CONTRATAS FERROVIARIAS, etc.
4. Documentación del sindicato (CCOO) y empresas ferroviarias.
5. Entrevistas y colaboración de la secretaria de la Mujer del Sector ferroviario de CCOO.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Introducir la perspectiva de género a través de un uso no sexista del lenguaje supone contribuir a dar un paso más para avanzar en el compromiso con la igualdad y la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral del sector ferroviario. Sólo visibilizando las desigualdades podremos eliminarlas. El lenguaje es uno de los agentes de socialización de género más importantes al conformar nuestro pensamiento y transmitir una discriminación por razón de sexo.

La lengua tiene un valor simbólico enorme, *"lo que se no se nombra no existe"*, y durante mucho tiempo, al hacer uso de un lenguaje androcéntrico y sexista, las mujeres no han existido y han sido discriminadas. Sabemos que el mundo laboral no es solo un mundo masculino por eso debemos nombrar en femenino el trabajo que realizan las mujeres.

"El mundo laboral en general y el ferroviario en particular ya no son lugares exclusivos de los hombres. Utilizar solo el masculino para nombrar el trabajo de hombres y mujeres es hacer un uso sexista y no igualitario de la lengua, que contribuye a invisibilizar y excluir a las mujeres de la representación simbólica y real del ámbito laboral".

"Usar, también, el género femenino para nombrar los trabajos y las profesiones es, sencillamente, no ocultar la realidad."

María Eugenia Lumberras Rodríguez, 2011

BIBLIOGRAFÍA

ALARIO CARMEN, BENGOCHEA MERCEDES, LLEDÓ EULALIA Y VARGAS ANA. *Nombra en femenino y en masculino: La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1995.

BENGOCHEA, MERCEDES. *Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de Género*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia. 2003

LLEDÓ, EULÀLIA. *Profesiones en femenino*. Madrid: Instituto de la Mujer. 1995.

Secretaría confederal de la Mujer de CCOO (2010). *Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical*. (Bravo Sueskun Carmen. Anton Fernández Eva), Madrid

Junta de Extremadura, Consejería de Igualdad y empleo, IMEX, 2009 *"Uso igualitario del lenguaje"*, Mérida

La igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La protección frente al despido de la mujer embarazada. Análisis comparado de la legislación española y venezolana.

AINHOA MARTIN CHAMORRO

RESUMEN: Partiendo de andaduras muy diferentes, y con realidades sociales, culturales y políticas que poco tienen que ver entre sí, España y Venezuela se enfrentan a un problema común, que además comparten, a día de hoy, en mayor o menor grado, con todos los demás países: la desigualdad entre hombres y mujeres. Este problema, que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, es especialmente dañino en el ámbito laboral, pues de las posibilidades de la mujer en el mismo dependerá su capacidad de emancipación económica, y de ésta, su capacidad de decisión, y en definitiva su empoderamiento. La protección de la trabajadora embarazada o madre debe ser una prioridad para los legisladores. La configuración de esta protección será muy permeable a la realidad de cada Estado.

PALABRAS CLAVE: Derecho Comparado. Mujer Embarazada. Discriminación Laboral. España. Venezuela.

INTRODUCCIÓN

Tanto en España como en Venezuela la protección de la igualdad, en general, como concepto jurídico global, y en especial, por lo que aquí respecta, entre hombres

y mujeres, tiene una configuración rica y compleja, que ha ido formándose a lo largo de los años, adaptándose cada vez más a la realidad que se pretende abordar. La forma en que ambos ordenamientos lo hacen tendrá, como no puede ser de otro modo, muchos puntos en común, pues no en vano existen normas, convenios y organismos internacionales que vienen a “marcan las pautas” a seguir. Sin embargo, la historia y la realidad de ambos países es muy distinta, y esto, de una u otra manera, tendrá que influir en la manera de concebir el problema de la discriminación, y de plantear las posibles vías de solución.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Este estudio pretende abordar, pues, la configuración, en dos ordenamientos jurídicos distintos, insertos en sociedades y culturas muy diferentes, como son la española y la venezolana, de la igualdad entre hombres y mujeres; de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral; de cómo abordan cada uno de ellos esta problemática común (que en realidad es común a todos los Estados del mundo), y más concretamente, cómo se configura en ellos la protección de la mujer embarazada o madre contra las posibles represalias que por tal razón pueda sufrir por parte de su empleadora, centrándonos en la actuación discriminatoria más usual, y menos deseable, como es el despido de la misma.

Para alcanzar los objetivos apuntados resultará imprescindible conocer cómo se configura en cada uno de estos dos ordenamientos la “Igualdad”, en mayúsculas. El contenido y la profundidad que se le dé a este término, así como el papel que tome en el ordenamiento jurídico, será el escenario en que se moverá toda la legislación existente en materia de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, y por supuesto, en el ámbito laboral, y por tanto, la normativa existente sobre la protección de la mujer trabajadora embarazada o madre. Así pues, será necesario dibujar la evolución histórica y legislativa del concepto “igualdad entre hombres y mujeres”, así como la configuración del mismo que hoy existe; todo ello para terminar bajando al terreno de lo concreto: a cómo cada ordenamiento se ha adaptado en pro de la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral. Concretamente, se estudia la protección que se dispensa a la mujer trabajadora en un momento muy especial y delicado de su vida laboral: la maternidad; momento éste muy asociado a la práctica de conductas discriminatorias por parte de las empleadoras.

Así, se pretende analizar de forma conjunta y comparada, los distintos mecanismos e instrumentos que ambos ordenamientos establecen para proteger a la mujer trabajadora embarazada o madre. Qué instrumentos se articulan para disuadir a la empresa de llevar a cabo una posible conducta discriminatoria, y cómo actúa la ley en aquellos casos en que la disuasión no haya surtido efecto. Así, analizaremos cómo se sanciona la discriminación, y cómo se pretende aliviar el perjuicio que la víctima de este tipo de discriminación sufre.

RESULTADO Y CONCLUSIONES

La desigualdad entre hombres y mujeres es una lacra que, a fecha de hoy, no ha erradicado ningún Estado, aunque ciertamente no todos se encuentran en el mismo punto del camino. En la medida en que los poderes públicos se implican en la resolución del problema (pues el grado de importancia que se le da es muy variable de una sociedad a otra), lo reflejan en su ordenamiento jurídico, pues éste es un instrumento imprescindible para promover determinados comportamientos o para evitarlos, y con ello, valores sociales.

Los poderes públicos españoles y venezolanos, conscientes de que, de facto, hombres y mujeres no son, a día de hoy, iguales, se han preocupado por diseñar las medidas que cada uno de ellos han entendido convenientes lograr el fin de que lo sean.

Aunque la evolución que ambos ordenamientos jurídicos ha sido distinta, como no podía ser de otra manera, pues la historia de ambos países lo es, y a pesar, también, de que mientras en España el principio de Igualdad ya tuvo, no sólo reflejo, sino un importante desarrollo en el año 1978, con la promulgación de la Constitución, y en Venezuela no encontramos un episodio asimilable hasta unos veinte años después (es en el año 1999 cuando este tema se pone sobre la mesa, y lo hace, además de en la Constitución del país, en la llamada Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres), con el tiempo las distancias se han ido acortando. Para ello, también ha sido básica la existencia de organismos internacionales que han elaborado convenios o acuerdos que han marcado la línea a seguir en materia de igualdad.

Así, a día de hoy en ambos ordenamientos jurídicos la Igualdad tiene una configuración similar, no siendo tan sólo un conjunto de derechos, sino un principio general que inspirará al resto del ordenamiento jurídico y vinculará a todos los poderes públicos. Tendrá aplicaciones en todos los ámbitos, sociales, culturales, económicos, políticos, y por supuesto, laborales. De hecho, ambos legisladores han puesto especial interés en propiciar la igualdad en este ámbito, entre otras cosas porque de él podrá derivarse una autonomía económica y realización personal imprescindible para la igualdad real.

La mujer ha sufrido, y sufre, discriminación en el mundo laboral, y lo hace sobre todo en relación a su faceta de madre. Así, uno de los momentos más críticos a los que se enfrenta una trabajadora, tanto en nuestro país como en Venezuela, es el de su embarazo y posterior maternidad. Las posibilidades de ser objeto de comportamientos discriminatorios ascienden exponencialmente. Es obvio que ésta no es una situación deseada, ya que si no se controlara, la mujer tendría, en algún momento, que elegir entre ser trabajadora, o ser madre. Por ello ambos legisladores procuran proteger a la mujer embarazada o madre de sufrir discriminación. Para ello elabora un complejo sistema, que incluye dos vertientes:

Primero: Prevención de conductas discriminatorias: para disuadir al empleador de las mismas, se reconocen de una serie de derechos que permiten la conciliación

de la vida laboral con la familiar, y cuyos costes sean asumidos mayoritariamente por el Estado, y no por las empresas, con lo que se pretende que la maternidad no suponga un “peso” para el empleador. Nos referimos, a modo de ejemplo, a la asunción por el Estado de los gastos ocasionados por el permiso maternal, o de las prestaciones derivadas de una eventual incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, etc; medidas que de una u otra manera se contemplan y aplican en ambos países, con el objetivo de que la maternidad de una trabajadora resulte, para su empleador/a, lo menos costosa posible. Esto se complementará con un sistema de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia de igualdad, que en España es competencia, fundamentalmente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En Venezuela este sistema de vigilancia contempla la presencia de delegadas (femeninas) del Ministerio correspondiente en los centros de trabajo, con la labor única de velar por la igualdad en el mismo, medida ésta muy interesante, pero que sólo será de aplicación en determinadas empresas, no precisando la ley a cuáles. La legislación venezolana también “carga las tintas” en la vertiente coercitiva de la disuasión, estableciendo unas multas a los infractores de cuantías muy elevadas, y muy por encima de las que se contemplan para otra serie de infracciones laborales.

Segundo: Para los supuestos en que la conducta discriminatoria ya haya surgido, se elabora un sistema de protección de la mujer contra la misma. Así pues, en ambos sistemas jurídicos se considerarán nulas y no tendrán efecto aquellas conductas que desmejoren las condiciones de la trabajadora, entre las que se encuentran el despido, que se produzcan durante su embarazo o momentos posteriores o relacionados con su maternidad.

En ambos, dicha calificación será automática, tratándose de una presunción iuris tantum. Además, en ambos acoge también al padre del/la hijo/a. Existen, claro, diferencias: en primer lugar, el límite temporal de aplicación de esa protección (que en Venezuela se denomina “fuero maternal”) es, en principio más corto (desde el inicio del embarazo hasta nueve meses después del mismo) pero más flexible, incluyendo incluso momentos íntimamente relacionados con la maternidad, pero separado en el tiempo, como las excedencias por cuidado de hijos/as. En Venezuela la protección acaba al décimo mes después del parto o la adopción.

Pero la diferencia más importante la encontramos en el tratamiento procedimental que ambos ordenamientos al despido de una mujer embarazada o que acaba de ser madre. Mientras que en España la mujer tendrá que accionar contra el mismo, mediante un procedimiento idéntico al previsto para los despidos improcedentes, esto es, el peso del proceso recaerá sobre ella en todo momento, que tendrá que esperar a la correspondiente decisión judicial para ser, en su caso, repuesta en su empleo; en Venezuela el empresario que pretenda el despido de una mujer embarazada deberá iniciar un procedimiento para obtener la correspondiente autorización, que acredite que la razón de la extinción del contrato no tiene nada que ver con la situación personal de la trabajadora.

Este planteamiento, que parte de la idea, mucho más ajustada a la importancia de los derechos fundamentales, de que el despido de una mujer embarazada no es algo que le incumba solamente a ella, sino que es una cuestión, digamos, de orden público, y que por tanto, la administración deberá ejercer de garante, es además, mucho más cómodo para la víctima de discriminación, pues no tendrá, si quiera, que tener un papel activo en el procedimiento. Se ahorrarán costes y perjuicios innecesarios, pues de no acordarse la autorización, ni tan siquiera se llegará a producir el despido.

BIBLIOGRAFÍA:

ESPAÑA. *Estatuto de los Trabajadores*. Ley 1/1995 de 2 de marzo

ESPAÑA. *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, LO 3/2007, de 22 de marzo.

VENEZUELA. *Constitución de Venezuela*. 17 de noviembre de 1999.

VENEZUELA. *Ley Orgánica del Trabajo*. 19 de junio de 1997,

VENEZUELA. *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*, 26 de octubre de 1999

Percepción de la mujer egipcia de su rol como mujer en la sociedad.

Una reflexión en el contexto de un Proyecto de Cooperación Internacional

MANUELA MATAS GUTIERREZ

RESUMEN: el presente trabajo de investigación pretende conocer la realidad de la mujer trabajadora egipcia. En el contexto de un proyecto de cooperación internacional que permitió vivir el día a día de mujeres enfermeras egipcias, se llevó a cabo un estudio de cómo se percibían estas mujeres a sí mismas, en el seno de una sociedad en desarrollo, en la que la religión tiene un peso determinante.

PALABRAS CLAVE: Feminismo islámico, género y cooperación, género y desarrollo, mujer en Egipto

INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer en el mundo aún debe evolucionar mucho para conseguir la igualdad con respecto a los hombres. Si esto es así en sociedades desarrolladas, lo es mucho más en sociedades en vías de desarrollo en las que sus ciudadanas, aún necesitan conseguir el acceso a muchos derechos¹. Así, la educación, la sanidad, el derecho al trabajo, el derecho a la participación, el derecho a elegir a su pareja...son derechos que le son negados a muchas mujeres en el mundo. De entre estos países, las mujeres que viven en los países árabes constituyen una población importante, y presentan, además, unas peculiaridades en materia de género, que deriva no sólo de la cultura patriarcal en la que viven, sino también de la influencia que ha tenido en la aparición y mantenimiento de las desigualdades de género², las interpretaciones que

a lo largo de los siglos se han hecho de las lecturas de los principios del Islam. La lucha por los derechos de las mujeres en el mundo islámico ha dado lugar a diferentes formas de entender la misma, según estén más o menos ligadas y en consonancia con los principios islámicos. Así, tenemos el feminismo islámico, el feminismo musulmán y el feminismo laico. Mientras el primero, presupone que, a través de la sharia el Islám otorga a la mujer todos los derechos que necesita y le define el rol que debe ocupar en todas las esferas de la vida, el laico, pretende una defensa de los derechos de las mujeres al margen de cualquier interpretación religiosa en tanto que, dicen, la religión islámica es la fuente de gran parte de la merma de derechos que tienen las mujeres árabes. El feminismo musulmán intenta situarse entre los dos anteriores, abogando por una lucha en pro de modificar la situación de las mujeres, sin abandonar por ello la profesión de la religión islámica.³⁴

La oportunidad de llevar a cabo un Proyecto de Cooperación Internacional trabajando con mujeres enfermeras egipcias de la ciudad de Alejandría, permitió la realización de un estudio de la percepción que tiene las mujeres de sí mismas, de las desigualdades a que se exponen cada día, de la vivencia de esas desigualdades, y de la importancia de la religión en todas esas vivencias, así como de la lucha, si esta existía, para trabajar por aumentar los derechos de las mujeres egipcias. El estudio en todo momento se adaptó a las fases del Proyecto de Cooperación.

Los supuestos o hipótesis que fueron contrastadas a lo largo del trabajo de investigación. fueron los siguientes:

- La mujer egipcia sufre discriminación por razón de género tanto en el espacio público como en el privado.
- El papel de que actualmente tiene la mujer en el mundo islámico está condicionado doblemente. Por un lado por la vivencia en el seno de una sociedad patriarcal y por otro, porque en esa sociedad existen valores propios de la cultura islámica que contribuyen de forma más específica a ese rol.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general del trabajo de investigación fue desvelar la existencia o no de discriminación por razones de género que sufren las mujeres enfermeras egipcias en su vivencia como mujeres y como enfermeras e indagar en algunas posibles causas de esa discriminación, si la misma se confirmaba. Para ello, operativizamos los objetivos en los siguientes:

- Objetivo 1: Estudiar la diversidad de realidades en la historia personal de las mujeres egipcias.
- Objetivo 2: Conocer y analizar cuál es el papel de la mujer egipcia en las diferentes situaciones que constituyen su rol como mujer: rol de madre, rol de amiga, rol de esposa, rol profesional, rol de hija, rol sexual, rol cuidadora, rol ama de casa y otros roles (donde contemplábamos aspectos que no se encuadraban en ninguno de los anteriores)

- Objetivo 3: Identificar valores que configuran la percepción que tienen las mujeres de sí mismas.
- Objetivo 4: Detectar elementos de contradicción e inconsistencia en patrones de rol, producto de sus vivencias como mujeres

El estudio se llevó a cabo a través de una metodología cualitativa, pues nos interesaba conocer la comprensión de la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa, y por lo tanto de quien la vive⁵. El trabajo contempló diferentes técnicas utilizadas en las diferentes etapas del Proyecto de Cooperación Internacional. En una primera fase que transcurrió en Alejandría en Octubre y Noviembre de 2010, se llevo a cabo la realización de un cuaderno de campo donde se reflejaron las situaciones de interacción y el día a día en la convivencia con las mujeres. La muestra en este caso estuvo compuesta por 60 mujeres enfermeras. En una segunda fase, en España, en Enero y Febrero de 2011 (momento en que sucede la Revolución Egipcia), se llevó a cabo una entrevista grupal con 8 mujeres que habían viajado a nuestro país a completar su formación. A las mismas mujeres se les realizó en esos mismos días una entrevista en profundidad. Ambas entrevistas, versaron sobre los aspectos planteados en los objetivos. La investigadora se sirvió de un guión de entrevista en el que se recogieron los aspectos antes mencionados. En las entrevistas estaba presente una traductora. Previamente, las mujeres habían de dar su consentimiento para participar en el trabajo y para ser entrevistadas, y se grabaron todas ellas. Las entrevistas se transcribieron y a partir de las transcripciones se analizaron los datos con un programa de análisis de datos cualitativos (Atlas.ti)

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Tras el análisis de los datos y en consonancia con los objetivos que nos habíamos marcado en el presente trabajo, extrajimos las siguientes conclusiones:

- La mujer en Egipto, sufre discriminación con respecto al hombre en muchas esferas de su vida por razón de género.
- La mujer egipcia, por haber sido educada en el seno de la cultura islámica, ha recibido unos valores mediados por los preceptos religiosos islámicos, y éstos son diferentes de aquellos valores en los que han sido educados sus hermanos varones.
- La mujer egipcia, transmite a sus hijos la educación diferencial que ella ha recibido, producto de las interpretaciones coránicas que le han transmitido, acerca de la educación que deben recibir los hijos y las hijas.
- El papel que como esposa desempeña la mujer en Egipto, tiene la función de cubrir las necesidades de su marido en casi todas las esferas de la vida, y éste viene determinado por el rol que le asignan algunas interpretaciones del Islam en la relación de pareja.

- Sobre la mujer egipcia trabajadora recae, además del trabajo productivo fuera del hogar, el peso del trabajo dentro de la casa, el cuidado de los hijos y de los dependientes y el cuidado del marido.
- La mujer enfermera egipcia, no elige su profesión, debido principalmente al escaso reconocimiento social que se tiene de la misma. A pesar de no haberla elegido, la profesión le reporta una importante satisfacción personal, y le permiten desarrollar a través de ella algunos preceptos islámicos.
- La ablación del clítoris es un tema controvertido, de difícil abordaje, en el que interfieren las experiencias y los conocimientos personales a la hora de manifestarse sobre él.
- Los valores sobre los que se sustenta la vida de las mujeres egipcias, por el hecho de vivir en una cultura islámica, están casi siempre basados en la religión islámica.
- La mujer egipcia está moderadamente satisfecha con la vida que lleva, pese a no disponer de tiempo para sí misma y dedicar el tiempo en que no trabaja al cuidado y la satisfacción de las necesidades de su familia.
- La mujer en Egipto, acepta gran parte de los roles que vive, porque entiende que con ello cumple con lo que el Islam espera de ella.
- En el seno de las mujeres egipcias existe un importante grupo de ellas que entienden el papel de la mujer en la sociedad en la línea que defiende el feminismo islámico.
- En la mujer egipcia, aparecen algunos signos de disonancia, de contradicciones personales y de inconsistencia de roles, que pueden estar en la base de un cierto descontento de los papeles diferenciales que les asigna el Islam, frente a los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- FDEZ-LAYOS A., (2003) "De las palabras a los hechos: Promoviendo la equidad entre mujeres y hombres en los procesos de desarrollo" en "Género en la Cooperación al Desarrollo: Una mirada a la desigualdad", Ed. ACSUR Las Segovias
- EL SAFTY, M.,(2007) "Mujeres egipcias en perspectiva: ¿derechos o práctica?" Institutio Europeo de la Mediterrania, Quaderns de la Mediterrania, Barcelona: IEMed
- BADRAN, M., (2008) "El feminismo islámico en el nuevo mediterráneo" en "La emergencia del feminismo islámico", Selección de ponencias del Primer y Segundo Congreso Internacional de Feminismo Islámico, Colección Asbad.
- BESSIS, S.,(2011) "El feminismo laico en el mundo árabe" Afkar / Ideas 29/03/2011
- BALCÁZAR, P., (2005), "Investigación Cualitativa", Ed. UAEM, México, 1ª edición

LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL: RESULTADOS Y EFECTOS EN EL MERCADO DE TRABAJO CON ENFOQUE DE GÉNERO.

ISABEL MÉNDEZ SÁNCHEZ

PALABRAS CLAVES: formación profesional, segregación ocupacional, crisis económica, orientación estereotipada, cohesión social.

INTRODUCCIÓN

El empleo y la ocupación son dos elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contribuyendo y garantizando la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural. Participar en el mercado de trabajo garantiza derechos futuros, pero son muchas las situaciones en las que existe una mayor discriminación por razón de género.

La crisis económica actual no solo ha interrumpido la evolución positiva de estos últimos años de los indicadores laborales sobre la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que ya se empieza a comprobar que las distancias se amplían y empieza a haber un retroceso. Las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir una posición de desventaja en el mercado de trabajo debido a una mayor incidencia de contratos precarios, trabajo a tiempo parcial de forma involuntaria y unas disparidades salariales persistentes, con las consiguientes repercusiones sobre los ingresos a lo largo de su carrera laboral, la protección social y las pensiones, y, en consecuencia, un índice más elevado de riesgo de pobreza, especialmente después de la jubilación.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La crisis económica requiere que nuestra economía sea más competitiva, los diferentes estudios concluyen que una buena educación genera mayor productividad y competitividad. El modelo educativo se debe adaptar a las exigencias del modelo productivo, lo que requiere más inversiones, y mejores políticas que favorezcan elevar el nivel del sistema de enseñanza secundaria, la mejora del profesorado, y la reducción del abandono escolar. La educación debe ser el motor de transformación en ese modelo de cambio productivo, pero también el modelo educativo y la formación para el empleo pueden llegar a tener efectos desiguales en la población, segregando ocupacionalmente por género.

Habrá que analizar si estos modelos contribuyen a reproducir esquemas de carácter discriminatorio para las mujeres o para aquellos grupos peor situados en el mercado de trabajo.

Se han consultado diferentes fuentes cuantitativas, así como el análisis de informes, artículos y conferencias. En una segunda fase de la investigación este trabajo se puede completar desde una perspectiva cualitativa, recogiendo el impacto de las medidas de acción positiva en relación con la formación profesional, y evaluando los efectos de una formación para el empleo con perspectiva de género.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El análisis de los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en el mercado de trabajo incide en que una orientación académica estereotipada por razón de género ha derivado en que las mujeres se decantan hacia profesiones feminizadas con menor oferta laboral. Yaksic Prudencia y Cecilia Lazarte Berna constatan que el sistema de formación que presenta sus propias barreras internas para una participación diversificada femenina entre las que se destacan la carencia de un sistema de información y orientación con enfoque de género, la persistencia de un lenguaje sexista y de estereotipos en la divulgación y definición de la oferta, en los materiales didácticos.

El análisis del número de alumnos/as que participan en la educación formal, nos ha hecho constatar que encontramos más mujeres que hombres que acaban la formación obligatoria, y que en los Programas de Cualificación Profesional Inicial hay más hombres que mujeres, sobre todo por centrarse en ocupaciones que socialmente se consideran de hombres.

A través de los datos analizados hemos apreciado cómo se sigue perpetuando la segregación ocupacional que relega a determinadas ocupaciones a hombres y mujeres, lo cual reproduce y mantiene esquemas de trabajo asociados al sexo, manteniendo valores y patrones de corte sexista.

Las mujeres se forman en los ciclos de formación profesional en las áreas de Imagen Personal y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Esta última familia profesional engloba el ámbito de los cuidados, de las personas dependientes, y el

de los servicios en general, encontramos porcentajes muy altos de mujeres en esta formación (un 91,6%, y un 91,1% de los alumnos de formación profesional que reciben esta formación son mujeres).

A través de la investigación realizada se observa cómo las tendencias y las diferencias entre varones y mujeres cambian y presentan signos de diferencias si analizamos indicadores que pertenecen al mercado de trabajo. Si estos indicadores describen sólo el ámbito de la formación las mujeres superan a los varones, es decir, las mujeres están más formadas que los hombres, mientras que una vez en el mercado de trabajo, las tendencias se invierten y los varones ocupan mejores posiciones en lo que a salarios y mejores puestos de trabajo.

Las empresas con sede social en Extremadura que han realizado formación bonificada durante el año 2010 es de 8.409, sobre esta formación es destacable que el 63,9% de los participantes son hombres (22.382) y el 36,1% mujeres (12.626). Estas cifras nos hacen analizar con más detalle porqué las mujeres participamos menos en la formación, y cuáles serían los efectos que esta falta de formación tiene en relación con la promoción y mejora en el puesto del trabajo.

Más allá de la actual crisis económica y sus repercusiones para los hombres y las mujeres, es necesario considerar los retos a largo plazo relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Si bien el nivel de formación de las mujeres ha aumentado considerablemente en los últimos años y, actualmente, hay más mujeres que hombres obtienen un título universitario (un 59 % de tituladas en todas las materias en la UE en 2006), las mujeres siguen concentrándose en sectores tradicionalmente feminizados y a menudo peor remunerados (sanidad y servicios asistenciales, educación, etc.) y ocupan menos puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad. La falta de servicios asistenciales para las personas dependientes (niños/as, discapacitados/as o personas de edad avanzada), de sistemas de permiso adecuados y fórmulas de trabajo flexible para ambos padres impiden con frecuencia que las mujeres participen en el mercado de trabajo o que trabajen a tiempo completo.

Las estrategias de intervención que fortalecen las políticas activas de empleo con enfoque de género ponen de manifiesto la importancia de seguir contribuyendo al fortalecimiento de las entidades de formación a través de la incorporación de la perspectiva de género y las competencias básicas para la empleabilidad, en sus propuestas pedagógicas. El enfoque de género en la formación basada en competencias laborales implica considerar que todo aprendizaje es social y que el desarrollo de competencias laborales está mediatizado por nuestra socialización como hombres o mujeres.

La formación permite dos cosas, de una parte, la posibilidad de acceder al mercado laboral y de otra, la posibilidad de promocionarse dentro de una empresa mediante la formación adecuada para ello. Normalmente encontramos que la formación que imparten las empresas es selectiva y generalmente, se dirigen a personal de alta

cualificación o a áreas estratégicas donde las mujeres están poco presentes, por lo que en este sentido las mujeres se quedan sin la formación.

Unas políticas eficaces en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que apoyen la recuperación y creen una economía más fuerte para el futuro, deben considerarse como parte de la solución a la actual crisis. Se ha demostrado que la inversión en medidas para el empleo y la independencia económica de las mujeres, así como en medidas para facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada tanto de las mujeres como de los hombres resulta rentable en términos de desarrollo social y económico.

BIBLIOGRAFÍA

LÓPEZ BERMEJO, PALOMA. *Situación de las Mujeres ante el Empleo*, en Retos y Oportunidades para la Igualdad de Género, Madrid, 2011.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). *Datos y Cifras. Curso Escolar 2010/2011*, Ministerio de Educación, Madrid.

FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO (2010). *Observatorio de la Formación para el Empleo*. Balance de resultados. Datos actualizados a 30 de abril de 2010.

AMOR BRAVO, ELÍAS M. *Las cualificaciones profesionales: Un reto para los sistemas de educación y formación de la sociedad española*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid. nº 81. (pp 89-103).

MONTANÉ LÓPEZ, ALEJANDRA. *Perspectiva de Género: Educación, formación y empleabilidad. Pensamientos y políticas*. Universitat de Barcelona

Los roles de moore y gilette en los grupos de hombres por la igualdad.

Los hombres ganamos con la igualdad.

MIGUEL ÁNGEL NAVARRO PALMA

INTRODUCCION

El fútbol. Mayo del 72, tenía 6 años y una mañana de domingo, mi padre me tomó de la mano y me llevó a ver un partido: “ponte esa equipación que hay en el banquillo”, era parecida a la del Inter de Milán y, en el pecho con letras blancas “La Meca de los pantalones”. Estuvimos viéndolo, y tras un montón de tiempo, me dice el entrador: “sal al campo”, conforme entré a la altura del círculo central, me llegó el balón rebotado, y de manera automática inicié lo que llevaba haciendo toda mi vida: “jugar al fútbol”. Regateé al primero, me abrí a la banda izquierda, driblé al segundo, y cuando parecía que la pelota se escapaba por la línea de fondo, volví hacia atrás, me salió el portero, se la lancé al poste contrario y... ¡Gol! De repente, me encontré desconcertado porque todo el mundo empezó a saltar y gritar de alegría, y muchos de ellos adultos -!como mi padre!-. Llevaron el balón al medio del campo, y cuando el otro equipo iba a sacar, el árbitro pitó el final del partido, (habíamos ganado 3-2). La gente entró al campo, me empezaron a abrazar y darme la enhorabuena. Hoy tengo 45 años, y en pocas ocasiones he sentido ese reconocimiento y autoestima. El gol es magnífico, y muchas veces le da reconocimiento a un duro trabajo de equipo, a un trabajo colaborativo, y también muchas veces de forma lúdica. Abril del 2011. Los dos grandes equipos de nuestro país se enfrentan cuatro veces en cuatro semanas. La España masculina está dividida en dos, y yo era un espectador privilegiado, porque estaba leyendo el estupendo libro de Maria Elena Simón: “La igualdad también se aprende. Cuestión

de coeducación”, porque llevaba trabajando muchas horas en la tesina del master, porque soy un hombre desenganchado del fútbol y con una educación patriarcal, y porque tengo una elevada formación en este deporte y en igualdad.

Llegaba a mi centro de trabajo y compañeros que se llevaban bien durante años, estaban enfrentados a muerte futbolísticamente. Al principio pensé que los hombres somos muy torpes, porque ninguno de los millones de aficionados han elegido o decidido el color de la camiseta, el diseño del escudo, la asignación de presupuestos, los fichajes, el estilo de juego, o el entrenador, es decir, no decidimos nada, y sin embargo, nos sentimos identificados al 100% con nuestro equipo, del que nos hicimos un día hinchas por alguna casualidad. Pese a intentos exhaustos de ser y sentirse muy distintos, los aficionados del Barcelona y del Madrid, se comportan igual, podríamos decir que de forma mimética. Y más tarde, me di cuenta que no eran torpes, sino que interpretaban a la perfección “el rol del guerrero”, el juego esta basado en el modelo “1-0”, es decir, yo gano si tu pierdes, y no el modelo “1-1” salimos ganando los dos. Este rol nos lo define Maria Elena Simón:

“El guerrero. Tiene que ver con las conductas de riesgo y de transgresión, con peleas, competitividad, enfrentamientos, hostigamiento, anulación o negación del otro, ocupación del territorio, violencia y guerra, en suma, incluso contra uno mismo. A muchos varones les gusta hablar de la lucha por la vida, de la victoria de su equipo, de la derrota de la enfermedad, de la conquista de las mujeres, de la venganza contra el traidor o la traidora, del asalto al poder, de la ocupación del espacio, del dominio de las personas débiles, del sometimiento de los contrincantes. En suma, emplean un lenguaje bélico, casi sin darse cuenta, para cuestiones que no tendrían nada que ver con la guerra. Los juegos de pelea, victoria y derrota, desde la infancia, son actividades divertidas para ellos, en las que practican todo esto de forma llamativa, pero el acoso moral e incluso escolar que los varones practican sin darle importancia y sin sentido ético alguno, también proceden de este rol de guerrero, tan vigente como inútil y tan peligroso como temerario. Pero el rol de guerrero también tiene otra cara menos destructiva: la que está del lado de la habilidad instrumental, de la energía y la potencia, de la precisión, del control psicológico y físico o de la capacidad de soportar condiciones extremas.”(Simón, 2011:69) OBJETIVOS. Este trabajo de investigación tiene como objetivo, detectar el grado de sensibilidad a los roles definidos por Moore y Guilette “La nueva masculinidad” 1993. Más tarde, en el 2010 Maria Elena Simon, nos indica que dichos roles no son por nacimiento o genética, sino por educación, y por tanto se pueden reeducar y corregir. El colectivo objetivo son los grupos de hombres por la igualdad en España, como Gizonduz, Ahiges o Homes Igualitaris en Cataluña, y hombres próximos a la igualdad.

METODOLOGIA.



Diseñamos un entramado o telaraña en internet para conseguir un análisis cuantitativo mediante www.encuestafacil.com, <http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Qn.aspx?EID=971313> Para ello apostamos por la exposición de vídeos en internet, creamos una web con más de 50 vídeos sobre hombres por la igualdad, con ponentes como Paco Abril, Erick Pescador, Ahiges o Miguel Lorente. De esta forma, diseñamos un canal en Youtube y una página en Facebook, consiguiendo 760 fans, que han clickeado en “me gusta”, y que recibieron en su perfil todas las entradas que fuimos insertando, <http://www.facebook.com/pages/Miguel-Navarro/203546393013231>. A la vez, nos posicionamos en Google, con el apoyo de otras plataformas de vídeo como Daylimotion, podéis buscar en Google: hombres por la igualdad en Extremadura, o parecido, y os aparecerán que las 10 primeras entradas son sobre nuestro trabajo de investigación en la red, sobre un total de 1.130.000 entradas que arroja el buscador con este texto.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los encontrareis en la página web, ya sabéis en Google, en la zona de descargas, donde tenemos colgado el trabajo de investigación completo. <https://sites.google.com/site/nuevosmodelosdemasculinidad/file-cabinet> Los grupos de hombres por la igualdad son empáticos entre ellos, con los demás grupos, con la reflexión sobre su educación patriarcal, y con los roles de mago, rey, amante y guerrero. Son hombres vanguardistas y con inquietudes de conocerse mejor. Y tienen propósito de cambiar, pero a la vez, queda camino por andar.

Y desde aquí decimos que estos roles son muy perjudiciales para nosotros, los hombres, porque nos aleja del cuidado a nosotros mismos y a los demás, nos coloca en situaciones de riesgo innecesarios y temerarios, no nos permite expresar nuestros sentimientos, nos empuja a la violencia, y nos obstaculiza realizarnos como personas completas. Porque igual que si tienes dos o tres hijos, no se parecen en nada, y cuesta pensar que tengan los mismos padres, imaginaros lo distintos que son todos los miles de millones de personas del mundo, es la grandeza de

la reproducción sexual, cada uno de nosotros somos únicos por siempre y para siempre, y las combinaciones son infinitas. Sabemos que lo femenino y lo masculino son, en su mayor parte, estereotipos, ¿No somos todos una mezcla inmensa de lo que llamamos femenino y masculino?, ¿Si aceptáramos esto, no seríamos mucho más completos y felices?

BIBLIOGRAFIA BÁSICA.

GOLEMAN, DANIEL. *Inteligencia social, la nueva ciencia de las relaciones humanas*. Editorial Kairos, S.A. 2006. Madrid. 494 p.

SIMÓN RODRIGUEZ, MARÍA ELENA. *La igualdad también se aprende. Cuestión de coeducación*. Narcea S.A. De ediciones. 2010. Madrid. 254 p.

Perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales

ANGÉLICA ORTEGA MONTES

RESÚMEN: La salud y el trabajo son dos aspectos fundamentales en la vida de las personas que se interrelacionan. A pesar de los cambios producidos, siguen existiendo diferencias entre las posiciones de mujeres y hombres en el mismo, lo que hace que su salud laboral se vea afectada de diferente manera.

Para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres es necesario incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y protección de la salud de las personas trabajadoras.

Para conseguir una efectiva igualdad en salud laboral, las medidas de prevención de riesgos laborales deben adoptarse teniendo en cuenta la perspectiva de género pues, las mujeres y hombres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes, frente a los que hay que adoptar medidas también diferentes.

Por tanto, para aplicar una política preventiva igualitaria es necesario que las organizaciones apliquen la perspectiva de género en todas las prácticas preventivas.

En este marco se cuenta con dos herramientas claves:

1. La negociación colectiva es el marco favorable donde la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras pueden aportar elementos de prevención y dar respuesta a las demandas respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y la salud en el trabajo. Todo ello, a través de la introducción de cláusulas, en los convenios colectivos, que establezcan actuaciones preventivas y de protección de la salud que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

2. La elaboración y desarrollo de Planes de Igualdad, en los que se aborde, con perspectiva de género, las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en la

organización, contemplando entre otros términos los referentes a salud laboral y se establezcan medidas para corregir esas desigualdades.

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realiza con el fin de analizar la repercusión sobre la salud de las diferentes condiciones de trabajo de las mujeres, respecto a los hombres y cómo la incorporación de la perspectiva de género en las políticas preventivas puede contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.

Cuando se trata de valorar el riesgo, una carencia habitual en los estudios técnicos es la aplicación de estándares de medición y análisis que no tienen en cuenta si existen situaciones de riesgo que sólo afectan a las mujeres o que afecten a las mujeres de manera diferente que a los hombres. Los métodos, los indicadores y los criterios tratan a la población trabajadora desde una falsa homogeneidad basada en el modelo masculino.

Para corregir esto, en las evaluaciones de riesgos se deben incluir indicadores que evidencien las posibles diferencias de género y esto raramente se hace.

Las siguientes son algunas preguntas que pueden ser pertinentes:

- ¿Qué ocurre cuando las mujeres ocupan puestos de trabajo diseñados sobre un patrón supuestamente neutro que es, en realidad, masculino?
- ¿Se tiene en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres cuando se suministran herramientas y equipos de trabajo?
- ¿Hace falta utilizar indicadores biológicos diferenciales?

Todas estas consideraciones tienen reflejo en la normativa: mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la que se modificó la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando el apartado 4 del artículo 5, que establece:

«Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

OBJETIVO

Con este trabajo, se pretende que quede patente que hay determinados riesgos laborales que son propios de mujeres, además de dejar constancia de que las Evaluaciones de Riesgos laborales se deben realizar con una perspectiva general de género, con independencia de quienes ocupen esos puestos de trabajo incluso

a pesar de que en el momento de realizarse no exista ninguna mujer trabajando en la empresa.

CONCLUSION

Las Evaluaciones de riesgos laborales deben contemplar todos los riesgos que existen en cada uno de los puestos de trabajo existentes en las empresas, muchos de esos puestos son mixtos, es decir, que la actividad laboral está siendo desarrollada tanto por hombres como por mujeres indistintamente, pero eso no aparece contemplado en las evaluaciones de riesgos, están realizadas de manera genérica sin tener en cuenta las personas que los ocupan, a pesar de que la propia ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 25 y 26, presta especial atención a trabajadores que por circunstancias personales, biológicas, etc., pueden ser considerados especialmente sensibles.

Por otro lado tampoco se contemplan en las Evaluaciones de riesgos laborales, aquellos otros riesgos que por decirlo de alguna manera son específicos de mujeres, son aquellos relacionados con el periodo de gestación, maternidad, lactancia, y que numerosos estudios e incluso la Ley de Igualdad, determina como riesgos en el embarazo o durante la lactancia natural, que nada tienen que ver con lo que a muchos les gustaría llamar embarazos de riesgo.

Igualmente los llamados riesgos psicosociales, en donde la población femenina es la que se está viendo más afectada y que en las Evaluaciones de riesgos no están siendo recogidos.

BIBLIOGRAFÍA

La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos/Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Facts Nº 43, 2003.

Natividad Alonso Elvira. *Salud laboral y género.*

ARTAZCOZ, LUCÍA; ESCRIBÀ-AGÜIR, VICENTA; CORTÈS, IMMA. *Género, trabajos y salud en España.*

AVILÉS MARTÍNEZ, JOSÉ MARÍA. *Salud laboral y género.*

BRUNEL, SUSANA; MORENO, NEUS. *Salud, mujer y trabajos: guía para la mejora de las condiciones de salud y trabajo de las mujeres.* Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Prevenimos la violencia de género construyendo igualdad

ESTHER PÁRRAGA GÓMEZ

Resumen: Para prevenir la violencia de género desde la educación, conviene recordar que es el sexismo quien la origina sustentando relaciones de poder y sumisión y creando desigualdades en base a una construcción social de roles basados en el género. Tratar la prevención de la violencia de género con el alumnado de secundaria pasa por la toma de conciencia de este problema social, entendiendo sus causas y sus graves consecuencias. Es necesario tomar conciencia de las desigualdades género socialmente construidas, educar en las emociones y detectar las vías de transmisión del sexismo y sus manifestaciones más sutiles. El ámbito educativo es una de las áreas prioritarias para realizar actuaciones en materia de igualdad, con el objetivo de prevenir y sensibilizar, desde los primeros años del desarrollo vital de los niños y niñas, futuros hombres y mujeres de nuestra comunidad, acciones conducentes a combatir esa gran lacra social que supone la Violencia de Género.

Palabras clave: Género, Violencia de Género, Ámbito Educativo, Talleres de prevención, Alumnado Secundaria.

INTRODUCCIÓN

La Ley Integral recoge, una serie de medidas preventivas dentro de este ámbito educativo, entre las que se encuentran el diseño y elaboración de materiales específicos sobre Violencia de Género para su utilización en las acciones formativas impartidas en los Centros Educativos, tanto en los niveles de Primaria, como de Secundaria. El Trabajo se fundamenta en el fomento de valores igualitarios y no discriminatorios por razón de sexo/género en los diferentes niveles del sistema educativo, estableciendo, y para su cumplimiento, presentaremos una serie de

medidas que, fundamentalmente, se refieren a la de Talleres de Educación en Igualdad y Prevención de la Violencia de Género y la elaboración de materiales didácticos que puedan servir de soporte para el profesorado.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1. Analizar los estereotipos de género masculino/femenino
2. Favorecer en el alumnado la construcción de una identidad no sexista y no violenta, promoviendo la adquisición de recursos personales que fomenten las relaciones igualitarias entre sexos.
3. Aportar ideas para establecer relaciones igualitarias, fomentando el respeto, la empatía y la cooperación entre el alumnado
4. Facilitar la detección de situaciones de violencia y motivar el rechazo a todo tipo de discriminación, marginación y violencia
5. Potenciar el desarrollo de una identidad positiva, tolerante y diferenciada, que posibilite la convivencia en una sociedad cada vez más cambiante y pluralista.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

1ª Unidad didáctica: Del buen trato a la igualdad:

Objetivos didácticos:

1. Analizar la construcción cultural de los roles de género.
2. Diferenciar nuestros papeles en las relaciones de pareja.
3. Utilizar estrategias para la deconstrucción del ideal del amor basado en la dependencia y en la sumisión.

Talleres: La foto del bebé; Aclarando conceptos; cómo nos influyen los cuentos de hadas; Montaje de una obra de teatro.

2ª Unidad didáctica: Análisis de la violencia de género como problema social.

Objetivos didácticos:

1. Prevenir la violencia de género
2. Generar un proceso de sensibilización hacia la violencia de género y entenderla como un problema social.
3. Tomar conciencia de las propias actitudes sexistas y rechazar la violencia como forma de relaciones entre iguales.

Talleres: Investigación sobre la violencia de las mujeres en el mundo; Analizar chistes y refranes sexistas; Videoforum.

3ª unidad didáctica: Modelos de género en la adolescencia: música y medios de comunicación.

Objetivos didácticos:

1. Constatar y analizar la presencia de los estereotipos sexistas en los medios de comunicación.
2. Desarrollar la capacidad crítica ante los mensajes de los medios de comunicación, en la publicidad, series, videojuegos, etc.
3. Fomentar el uso de los medios de comunicación y los recursos audiovisuales para para transmitir valores que eviten la discriminación por razón de sexos.

Talleres: La imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad, series, etc.; Análisis de los anuncios de televisión; Letras de canciones y video-clip; Rodamos un corto

Este trabajo a generado el diseño de tres unidades didácticas, con sus respectivas dinámicas y actividades que se presenta con el título: " Prevenimos la violencia de género construyendo igualdad". Y Como un anexo a este trabajo hemos creado y activado un blog: "Prevenir violencia de género es construir igualdad"

Dirección: preveniresigualdad.bolgspot.es

La finalidad de este blog es presentar una herramienta on line para seguir trabajando en el aula con la participación del alumnado, mantener activo el blog, un espacio tanto profesorado como alumnado puede recoger noticias de medios de comunicación o de cualquier ámbito, que sean de interés y tengan relación con la materia y contenidos que hemos visto en los talleres. De esta forma podemos establecer un medio de sensibilización, formación, participación, a través de entrevistas con expertas/os sobre violencia desde el chat, crear foros de debates, hacer programas de radio, etc, en definitiva una herramienta dinámica y activa.

BIBLIOGRAFÍA

Guia de coeducación: documento de síntesis sobre la educación para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.-Observatorio para la igualdad de oportunidades. Instituto de la Mujer, 2007

Manual didáctico para la prevención de la violancia de género. Instituto de la Mujer de Extremadura, 2009

ABAD ABAD, MARÍA LUISA. *Género y educación: la escuela coeducativ.*- Ed Graó, Barcelona, 2002.

SASIAIN VILLANUEVA, ITXASO; AÑINO VILLALVA, SARA. *Coeducación, prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas*. CEAPA. 2006.

GORROTXATEGI LARREA, MAITE; DE HARO ORIOLA, ISABEL M^a. *Materiales didácticos para la prevención de la violencia de género educación secundaria*. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía.

“CON- RESPONSABILIDAD”

Guía para el diagnóstico del conocimiento que de la conciliación y corresponsabilidad tienen los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

M^a ISABEL PASÁN PLAZA

RESUMEN: Esta guía esta pensada para un trabajo práctico. Los destinatarios son preferentemente Personal técnico en Igualdad, Delegados y delegadas sindicales, activo sindical y personal de Dirección y Recursos Humanos en las empresas.

La guía tiene como parte principal de su desarrollo un cuestionario cuyo resultado pueden ofrecer una idea del conocimiento que de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad tienen los trabajadores y trabajadoras, poniéndonos en disposición de poder establecer un plan de trabajo para favorecer estos derechos y con ello la igualdad.

En la guía también se ofrecen una serie de propuestas de intervención concretas para implementar en las empresas que fomenten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

PALABRAS CLAVES: Conciliación- Corresponsabilidad- Conocimiento- Trabajadores y Trabajadoras- Igualdad

INTRODUCCIÓN

Por definición conciliar es hacer compatibles dos o más elementos que son o parecen contrarios. Cuando hablamos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal estamos hablando de unos elementos que en ningún caso deben

suponer una contrariedad o choque entre ellos sino más bien una sucesión de hechos que dispuestos, colocados, compaginados u organizados de una manera acorde, puedan ofrecer la posibilidad a las personas, de desarrollar todas las facetas de su vida conforme a sus deseos e inquietudes laborales, personales y familiares.

Pero, por qué a veces es tan difícil “conciliar” o ser “corresponsables”?

Conciliar la vida familiar, laboral y personal implica compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y familiar a la vez supone incluir tiempo para el desarrollo personal.

En la actualidad muchas personas siguen con la creencia que la conciliación es cosa sólo de mujeres o que son intervenciones a nivel legislativo para que las mujeres puedan trabajar y cuidar de sus hijos e hijas. Estas creencias todavía son sostenidas por la desinformación que muchas personas hoy, a pesar de los esfuerzos en esta materia, tienen con respecto a la igualdad de género y que son fruto del arraigo patriarcal todavía existente.

Por ello es necesario intervenir en todos los ámbitos que generen desigualdad y en este sentido acciones para asumir la conciliación o la corresponsabilidad son necesarias desde cualquier foro de trabajo que tenga la posibilidad de hacerlo.

El concepto de corresponsabilidad va más allá y conlleva una responsabilidad por parte de mujeres y hombres de todo lo relativo a las tareas domésticas, el cuidado de hijos e hijas, de personas dependientes a su cargo. Esta situación implica olvidar la dicotomía existente entre espacio público y espacio privado que se ha mantenido en nuestra sociedad, donde el hombre asumía el espacio público (trabajo remunerado, poder) y la mujer ocupaba el privado (cuidado, reproducción, dependencia, no valoración del trabajo realizado). Es necesario tender a la corresponsabilidad como facilitadora de la erradicación de roles y estereotipos de género que tradicionalmente se han adjudicado a hombres y mujeres, que han llevado a una situación de desigualdad entre ambos sexos, perpetuando la división sexual del trabajo, tanto en el ámbito laboral, familiar y en la sociedad en general.

La corresponsabilidad debe entenderse como la posibilidad de ofrecer las mismas oportunidades para el acceso, la promoción y la estabilidad en el empleo tanto de hombres y mujeres, al mismo tiempo que se garantiza la asunción de las responsabilidades en el terreno familiar.

En el año 1999 entra en vigor la Ley 39 de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta ley y sus desarrollos posteriores significaron un inicio en nuestro país de asumir la posibilidad de compatibilizar la vida laboral con la familiar. Pero esta ley no fue la respuesta total a las necesidades de la sociedad y en especial de las mujeres .

En el año 2007, entra en vigor la Ley orgánica 3 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), es una gran apuesta política y social que pretende a través de la transversalización, la igualdad efectiva de trato y de

oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de nuestra realidad social, política, laboral, económica y cultural.

En el ámbito específico de las relaciones laborales entre otras cuestiones, impulsa el deber de negociar planes de igualdad en las empresas y la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva mediante la adopción de acciones positivas.

Ante tanta novedad legislativa que debería llevarse a la práctica, es necesario saber con qué conocimientos y herramientas cuentan las trabajadoras y trabajadores para hacer efectivo el disfrute de sus derechos en materia de conciliación, así como orientar en la puesta en marcha de acciones encaminadas al fomento de la igualdad .

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

- Valorar el conocimiento que de la conciliación y la corresponsabilidad tienen las trabajadoras y trabajadores con el fin de abordar acciones que permitan facilitar el acceso a los derechos que las leyes les otorgan en esta materia, posibilitando el acceso a los mismos y a otros con las mismas garantías para hombres y mujeres.
- Servir como herramienta de trabajo para realizar parte del diagnóstico de situación de la igualdad en las empresas de cara a la implantación de un Plan de Igualdad en las mismas.
- Servir de guía para poder abordar en las empresas políticas de igualdad, acciones en la negociación colectiva así como campañas de sensibilización o fomentar medidas concretas en la materia que nos ocupa.

METODOLOGÍA

La metodología se basa en la aplicación del cuestionario propuesto y en el seguimiento de los pasos para su corrección. Esto supondrá la base para el trabajo posterior que se puede plantear en relación al tema que nos ocupa, y sobre el que se ofrecen alternativas según lo evaluado.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La guía ofrece una visión en el terreno de la desigualdad entre hombres y mujeres centrándose en el ámbito laboral y las posibilidades que ofrece para poder acortar esta desigualdad.

Esta guía no es sólo un instrumento para una acción de diagnóstico. Hay que contemplar como un aspecto muy positivo , que el hecho de comprometer e implicar a una empresa y a trabajadores y trabajadoras en la realización de un cuestionario similar al que en esta guía se presenta, es ya un logro en la carrera por la igualdad y el compromiso con la igualdad de oportunidades.

Además , la guía ofrece un amplio abanico de medidas a implantar en las empresas, desde varias perspectivas como puede ser en la organización del trabajo, del tiempo, medidas económicas, sociales...

Debemos apostar por impulsar cualquier medida que inicie, fomente o mejore el camino recorrido en cada empresa, en cada lugar, por la lucha contra la desigualdad y por la apuesta por centros de trabajo más "corresponsables.

BIBLIOGRAFÍA

Guía Sindical. Conciliación y Corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social. Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, Septiembre 2010.

Guía Sindical para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Secretaría Confederal de la mujer CCOO. Septiembre 2007

Proyecto Reconcilia Trabajo y Familia. Programa de Igualdad de Oportunidades. SEXPE 2007-2008

CABEZA PEREIRO, J. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras* en Lousada Arochena J.F., (Coord). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid (MTIN) 2008

“La participación: Una mirada de género a la “afiliación”

JOSÉ M^a ROSADO MONTERO

RESUMEN: El estudio se enmarca de manera amplia en la participación de las mujeres en las organizaciones sociales, de manera más concreta hablamos de la afiliación sindical entendida como una manera de participar.

El estudio pretende analizar el hecho afiliativo con perspectiva de género, ya que se parte de la hipótesis de que la participación social está condicionada, como la mayor parte de lo que ocurre en la sociedad, por la construcción sexo-género, o dicho de otra manera que la variable sexo no es independiente con relación a la participación social.

El estudio se centra en lo que la organización hace para afiliarse preguntándose por la política afiliativa, las estrategias y acción sindical.

Se presentan datos a cerca de la realidad internacional, nacional y de manera más exhaustiva de la regional para contextualizar el estado de la participación.

La descripción de la composición afiliativa relacionando distintas variables segregadas por sexo nos permite conocer las dimensiones más significativas de la situación afiliativa.

El análisis de los datos que nos aportan las fuentes primarias y secundarias permite llegar a algunas conclusiones. Se trata de confrontar los datos descriptivos de la situación afiliativa con la información obtenida acerca de las pretensiones de las políticas afiliativas, de las estrategias utilizadas y la manera en que se aborda la acción sindical.

Sexo-género, participación-afiliación, igualdad formal-real, asimetrías afiliativas-segregación ocupacional.

INTRODUCCIÓN

El abordaje del análisis de la afiliación al sindicato, como una manera de participación, se hace poniendo en juego dos fuentes teóricas las que permiten hacer un análisis con perspectiva de género que consideran que el sexo-género es determinante en la construcción social y por otra parte las teorías de la participación que aportan los elementos que influyen en la vida de las asociaciones.

El origen del modelo que caracteriza a las democracias actuales se encuentra en la ilustración. La ilustración supone una superación del antiguo régimen, poniendo “la razón” por encima de los mitos y creencias. Supone la instauración de un nuevo sistema igualitario en el que se reconocen los derechos de ciudadanía con carácter universal.

Este punto de partida que debería haber sido el colofón para la igualdad universal y con ello de hombres y mujeres, es desvirtuado cuando se atribuyen roles diferenciados para hombres y mujeres. Se adscribe a los hombres al espacio público mientras que se relega a las mujeres al espacio privado y con ello se establecen diferentes derechos por razón de sexo.

La separación entre ambos espacios se consagró tras la consolidación del Estado Moderno y la evolución de la economía feudal al modo de producción capitalista. Como señala Showstack, será a raíz del “desarrollo de la sociedad posfeudal moderna y el estado moderno (cuando) se pueda empezar a hablar de dos esferas diferenciadas, la pública y la privada...”

Laura Nuño ¹, (2010: 37)

La vida social de las mujeres, a pesar de su incorporación paulatina a los derechos de ciudadanía va a quedar lastrada. Por ello el estudio de la participación tienen que tener en cuenta la variable sexo ya que partimos del supuesto de que va a ser significativa

De la aportación desde las teorías de la participación se buscan las condiciones para que ésta se produzca, así como los motivos para participar.

Se basa especialmente en las aportaciones del Equipo Claves ², que establece tres condiciones esenciales “el querer, saber y poder participar”. De estas condiciones, la más relevante va a ser querer participar ya que es lo que determina la decisión afiliativa, aunque no se puede obviar la influencia que tiene en la composición afiliativa el “poder participar” dado que la afiliación está vinculada en gran medida al hecho del empleo y del sector en el que se produce este empleo.

¹ Nuño, L.:(2010): El mito del varón sustentador. Barcelona: Icaria, S.A.

² Equipo Claves (1994). Gestión participativa de las asociaciones. Madrid: Editora Popular SA.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo general de estudio es “Analizar la afiliación de CCOO de Extremadura desde la perspectiva de género. Este objetivo general desglosa en varios objetivos de carácter operativo:

- Describir la política afiliativa de CCOO.
- Analizar las estrategias de afiliación detectando si son diferentes en función del sexo.
- Determinar elementos de la acción sindical que se derivan de la política afiliativa que incidan en la igualdad de género.

En primer lugar se trata de hacer una radiografía de la participación de las mujeres ofreciendo datos de tipo cuantitativo sobre la situación afiliativa de CCOO de Extremadura y con relación a España y Europa, así como la situación de la participación en distinto tipo de entidades de Extremadura.

La orientación metodológica sin embargo es cualitativa no experimental, con cierto carácter exploratorio, utilizando fuentes primarias y secundarias para la obtención de datos e información.

Se analizan los documentos que permiten responder a las preguntas de investigación y además se complementan con una entrevista en profundidad y un cuestionario dirigido a cada una de las federaciones que constituyen CCOO de Extremadura. Se trata por tanto de una muestra no probabilística, y por tanto se trata de un muestreo de conveniencia.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los datos descriptivos permiten confirmar la estrecha relación entre la configuración del mercado de trabajo y la realidad afiliativa, lo que se justifica por el hecho de que la mayor parte de las afiliaciones son de trabajadores o trabajadoras en activo. La relación entre los porcentajes de afiliación generales de hombres y mujeres y los correspondientes porcentajes de población asalariada y por otra en la composición sectorial confirma lo dicho. Este último aspecto que da lugar a lo que se denomina segregación ocupacional se traduce en una clara asimetría en la afiliación por sectores entre hombres y mujeres.³

Esta constatación lleva a la conclusión de la conveniencia de actuar en dos direcciones de manera complementaria: en la igualdad en el mercado de trabajo por una parte y en incorporar estrategias en el interno del sindicato.

3 Informe Secretaria Afiliación Extremadura.

De la revisión de documentos se llega a la conclusión de que existe una política afiliativa definida y que tiene perspectiva de género ya que se recoge expresamente en los distintos apartados : definición y principios de la institución.

- El modelo sindical incorpora las principales estrategias para la igualdad ya que explicita la intención de la transversalidad y las acciones positivas.
- Las estrategias para la afiliación también incorporan la perspectiva de género aunque hay que diferenciar los planos más generales de los específicos.
- En algún caso se plantean estrategias neutras, no se determina si en estos casos es porque no existe impacto de género o porque no se ha tenido en cuenta.
- En el mismo sentido se apunta una mayor garantía las estructuras generales mientras que no es segura la generalización en las estructuras federativas.
- La aplicación de las políticas y estrategias tiene una aplicación bastante general pero existen diferencias entre las distintas estructuras.
- Sin embargo la inexistencia en algunos casos de servicios o iniciativas específicas de género desde las federaciones es suplida por la organización general (recursos de la Secretaria de la Mujer) por lo que no tiene necesariamente que suponer desatención.

Teniendo en cuenta lo anterior y como conclusiones finales y propuestas:

En el plano más general es muy satisfactoria la incorporación de la perspectiva de género.

Con relación a la aplicación de los compromisos de igualdad, parece oportuno, así se recoge en los documentos, evaluar los resultados reales y proponer planes para seguir avanzando.

Con relación a la aplicación y sin entrar en la necesidad o no de una mayor homogeneidad del funcionamiento de las distintas estructuras, que es de competencia interna, si deberían incorporarse mecanismos que garanticen los resultados, bien por modificaciones en la acción por parte de las federaciones o mediante la complementación por parte de servicios más generales.

En cualquier caso la garantía de los resultados tienen que partir necesariamente de la combinación de recursos humanos y formación en materia de género.

Prevenir la violencia contra las mujeres desde el aula.

Unidad didáctica para educación secundaria.

FRANCISCO MANUEL TORO CASTAÑO

RESUMEN: El reconocimiento del papel crucial que la escuela puede y debe desempeñar en la superación del sexismo y la violencia de género es hoy generalizado en nuestra sociedad. Una sociedad que reclama la necesidad de un cambio generacional desde la educación y que esta sea la herramienta fundamental para superar los problemas que conlleva el sexismo y la violencia de género.

El aula y el centro educativo en general son los lugares idóneos para fomentar y dar lugar a aquellos elementos educativos que pueden ser favorecedores para la eliminación de todo tipo de actos de violencia contra las mujeres y de aquellos actos que vulneren el derecho de todas y todos a la vida y a la integridad física y moral.

PALABRAS CLAVES: Educación para prevenir la violencia.

INTRODUCCIÓN

El problema de la violencia contra las mujeres es un problema muy grave, amplio y de una complejidad enorme. Es un hecho frecuente en el trabajo, dentro del ámbito familiar, en la escuela y en la sociedad en general. Es posible que la falta de información sobre esta cuestión, el miedo al agresor o la vergüenza sentida antes situaciones de este tipo puedan provocar un sentimiento de culpabilidad erróneo que contribuye sin lugar a dudas a perpetuar situaciones de este tipo en el tiempo. Que además es mantenida por las imágenes agresivas que se dan de manera continuada en los medios de comunicación, por la utilización de la mujer como un reclamo sexual en los anuncios publicitarios fácilmente observables en cualquier

medio de comunicación, por la explotación sexual de niñas y mujeres, así como por la ausencia, hasta ahora, de unas herramientas adecuadas para su erradicación.

La mujer sufre violencia cuando se utiliza un lenguaje sexista que no nombra a las mujeres, cuando se las hace callar haciendo creer que su opinión no es importante, cuando no se reconoce ni valora su trabajo, cuando en igualdad de méritos o incluso superiores ocupan puestos de trabajo de categoría inferior, cuando hay que soportar mensajes publicitarios o expresiones que tratan a la mujer como objetos sexuales.

Los significados que tradicionalmente se han dado a lo masculino y a lo femenino han hecho que muchos hombres se hayan sentido superiores a las mujeres, utilizando la violencia como modo de hacerse valer y de imponer sus opiniones como las únicas válidas; al mismo tiempo que las mujeres hayan sido víctimas de estas acciones al haber asumido desde pequeñas que sus opiniones o su quehacer diario no tiene valor.

Por medio de una Unidad Didáctica he querido plantear ofrecer, a quienes se dedican a la educación de jóvenes y adolescentes, una serie de pautas y estrategias metodológicas y didácticas que le permitan analizar críticamente, por un lado su propia práctica educativa y por otro, hacer visibles determinadas actitudes y hechos que tienen relación directa o indirecta con la violencia para poder encontrar formas de prevenirla y abordarla. A lo largo de esta unidad didáctica intento tratar estas cuestiones, centrándome en algunos aspectos que expliquen la existencia de actitudes violentas, y prestando especial atención a determinadas prácticas educativas que directa o indirectamente tienen que ver con ella y proponiendo finalmente propuestas para afrontar este tipo de violencia desde la escuela.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo principal de esta Unidad Didáctica es la puesta en marcha de procesos de sensibilización y concienciación reflexiva de quienes nos dedicamos a la labor educativa. Está dirigida a todo el profesorado como dinamizador y transformador de las situaciones de sexismo vigentes, tanto de manera explícita como de manera implícita, en la comunidad educativa. Para ello planteo, de antemano, algunos elementos de análisis y estudio que ayuden al profesorado a abordar el tema con el mayor rigor posible.

Los objetivos a trabajar en esta Unidad Didáctica irán encaminados a:

- 1) Fomentar una educación integral que dé importancia a todos los aspectos de la vida de las personas y en especial la convivencia.
- 2) Reconocer, aceptar y valorar las diferencias rechazando la discriminación.
- 3) Desarrollar principios de respeto y solidaridad entre ambos sexos.
- 4) Desarrollar actitudes críticas hacia el androcentrismo cultural.

- 5) Avanzar en el autoconcepto positivo y la capacidad de interrelación.
- 6) Revalorizar las tareas y actividades domésticas, que deben ser compartidas por hombres y mujeres.

La metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo consistió en partir del conocimiento de cómo dentro del ámbito educativo, se produce un proceso de socialización fundamental para el desarrollo personal del alumnado; es en este contexto, donde se dan continuamente múltiples relaciones que favorecen, en ocasiones, diferentes manifestaciones de violencia, bien en el aula, en los pasillos o en el patio, y que afectan a chicos y chicas, a su forma de entender el mundo, a su cuerpo, a su sexualidad, a su autoestima, etc. Un gesto, un golpe, un insulto, amenazar, marginar, ridiculizar, son estrategias que utilizan para imponer pensamientos o valores a la fuerza, hacerse valer con el miedo o infravalorar a la otra persona.

Todo ello provoca situaciones de conflicto en las que se muestran actitudes diferentes para resolverlas. Siendo fundamental, en este ámbito educativo, el papel que cada profesor y profesora puede desempeñar, para prevenir la violencia.

Por ello he realizado una revisión de estas situaciones, lo que ha facilitado contextualizar la situación actual y poder, finalmente, proponer unas directrices y pautas que servirán de guía a la hora de orientar la labor docente por medio de actividades dirigidas en las que se fomente y propicie el debate y la reflexión entre el alumnado. Utilizando las técnicas grupales como medio para facilitar la interacción y la comunicación.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

A modo de conclusión es preciso señalar que no basta con que la escuela no sea sexista, sino que es imprescindible que contrarreste aquellas influencias que proceden de una parte de la sociedad. Que erradique un modelo ancestral de relación entre las personas que está basado en el dominio y la sumisión, que además tiende a reproducirse de una generación a la siguiente a través de mecanismos fuertemente arraigados en la misma sociedad.

Es importante destacar la necesidad de relacionar la igualdad y la lucha contra la violencia de género con dos objetivos básicos de la educación: la erradicación del abuso y el empleo de la fuerza como modelo de relación y la prevención de situaciones de riesgo, facilitando al alumnado encontrar su lugar en la escuela.

Sin embargo, no podemos pensar que la solución depende única y exclusivamente de la escuela, pero sí que puede ser de gran ayuda y contribuir a que cada día las cosas cambien.

Personalmente considero que el trabajo realizado me ha permitido extraer suficientes elementos de juicio para poder valorar el papel de la educación reglada en la prevención de la violencia de género y para poder contribuir a su erradicación.

Por ello valoro positivamente su realización y su desarrollo ya que el mismo me ha servido para profundizar, aun más, en la problemática tratada y sobre todo en la manera de buscar herramientas de acción para intervenir, desde el aula y desde la escuela, en la búsqueda de soluciones a este problema de nuestra sociedad.

BIBLIGRAFÍA

DÍAZ-AGUADO, M^a JOSÉ; MARTÍNEZ ARIAS, ROSARIO. La construcción de la igualdad y la prevención de la violencia contra la mujer desde la educación secundaria. Madrid, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001 (12090B DIA)

DÍAZ-AGUADO, MARÍA JOSÉ. Prevenir la violencia contra las mujeres construyendo la igualdad. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, 2002 (12100C DIA)

FALCÓN, LIDIA. La violencia que no cesa. Madrid: Vindicación feminista publicaciones, 2003 (12087A FAL)

HERRANZ HERRANZ, ALICIA. Experiencia y Conocimiento de las Mujeres en la Educación Permanente: Una Propuesta Didáctica para Prevenir la Violencia. Madrid, Instituto de la Mujer, 2000. (12090B HER)

AA. VV. La violencia en los Centros Educativos. Revista de Educación, nº 313, 1997

Los servicios jurídicos de comisiones obreras de Cáceres desde una perspectiva de género.

INMACULADA TORREJÓN SEGADOR

RESUMEN: La igualdad de oportunidades y derechos entre ambos sexos es el gran reto al que se enfrenta la sociedad del siglo XXI.

Se trata de incorporar la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, no sólo por quienes adoptan las diferentes medidas políticas, sino por toda la sociedad civil. Se garantiza de este modo que la perspectiva de género impregne toda la realidad y ningún ámbito sea ajeno a la consecución real de una igualdad entre hombres y mujeres, lo que habrá de conducir a una auténtica sociedad democrática.

Comisiones Obreras, sindicato de mujeres y hombres, se siente comprometido y responsable en el avance de las políticas de igualdad que permite caminar hacia una sociedad más justa, equitativa y democrática, y para garantizar parte de ese objetivo se ha dotado de unos servicios jurídicos estrechamente vinculados a su estructura y al campo de su actuación,

Este trabajo pretende conocer el funcionamiento de los Servicios jurídicos de Cáceres, su composición interna, qué personas se acercan a estos profesionales, su distribución por sexos, sectores en donde trabajan, temas, etc) y analizar desde la perspectiva de género sus acciones de orientación profesional, elaborando una propuesta final para la incorporación de esta perspectiva de género si no la tienen.

PALABRAS CLAVE: Perspectiva de género. Transversalidad o Mainstreaming. Discriminación directa e indirecta. Dimensión de género. Lenguaje sexista.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Hacer un estudio de los servicios jurídicos de Comisiones Obreras de Cáceres, determinar si contempla la perspectiva de género en sus actuaciones y proponer mejoras para su inclusión (si no se hace) y desarrollo.

A partir del objetivo general del proyecto, se planteará la necesidad de “rastrear” todas aquellas áreas donde se pueden llevar a cabo los trabajos de investigación. Se establecerá un espacio-temporal de estudio, que será un trimestre para dos periodos concretos, año 2007, y 2011 y comparación entre ellos (antes y después de la crisis y de la Ley de Igualdad).

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Para conseguir una sociedad más igualitaria, ya no es suficiente con la simple manifestación de que se está de acuerdo con el valor democrático de la igualdad, sino que hace falta pasar a la acción de una manera decidida, tanto de forma individual como colectivamente.

El avance hacia la igualdad sólo será posible si existen en la práctica plenas garantías de acceso y participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Esto se convierte en una exigencia a cumplir no sólo desde las administraciones pública, sino también desde las instituciones sostenedoras del sistema democrático.

La persistencia de las desigualdades ha llevado a la necesidad de buscar nuevos métodos y estrategias que trabajen las desigualdades a nivel estructural e impliquen más agentes.

La aplicación de la perspectiva de género a los principios, estrategias y prácticas del día a día de CCOO es una tarea que implica a sindicalistas y personal técnico, así como a especialistas en temas de igualdad de género, porque la dimensión del género ha de tenerse en cuenta en toda la organización, en todas las áreas y en todas las decisiones que se adopten, y sólo desde la capacitación y el trabajo conjunto a nivel sindical y técnico será posible ir avanzando hacia una mejor gestión que contemple el enfoque integrado de género.

Para que la igualdad impregne nuestro día a día no basta con tener un marco jurídico igualitario, además hay que convertirlo en realidad, con acciones, instrumentos y recursos. En ello tienen una obligación los agentes sociales, y por ello tendrán que modificar criterios y métodos de trabajo de estructuras y servicios que integran el sindicato, con una reorganización en su gestión.

En primer lugar habrá que comenzar por sensibilizar y formar a los cuadros sindicales y personal técnico sobre la importancia de la igualdad entre los sexos y de la incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas y actuaciones.. El gran desafío de las organizaciones sindicales es cambiar la mentalidad de los

trabajadores y trabajadoras que participan en la organización e integrar los criterios de oportunidad y equidad en los principios, objetivos y actividades de la organización.

Después habrá que seguir con una campaña de sensibilización de la población en general, y de los afiliados/as en particular, con el fin de promover un proceso de reflexión y concienciación que redunde en un cambio de actitudes y valores en nuestra sociedad a favor de la igualdad de oportunidades, porque para cambiar la condición de las mujeres, éstas necesitan conocer y tomar conciencia de sus derechos

Para lograr ese objetivo en sus servicios jurídicos, será necesario que CCOO de Extremadura, ponga en marcha un plan de trabajo que contemple una serie de medidas:

- 1º.- Compromiso que tiene que ser asumido por la dirección del sindicato y por las personas que formarán parte del proyecto, solicitando la plena colaboración de todo el personal, pues contar con la participación y compromiso de todos los integrantes del equipo será fundamental.
- 2º.- Planificación, marcando una serie de objetivos claros.
- 3º.- Ejecución:
 - Es fundamental que se informe a todas las personas con responsabilidad técnica en el proyecto.
 - Se establezca como y de qué forma se realizará su cumplimiento.
 - Se reasignarán los recursos necesarios para llevarlo a cabo. Hay que prever que será necesario contar con recursos humanos, técnicos y económicos para implementar el proyecto.
- 4º.- Evaluación. Utilizando una serie de indicadores que permitan ir midiendo el avance que se va alcanzando.

Intervenir desde esta óptica supone la sensibilización, formación y especialización de los/las profesionales que formarán parte del proyecto, dotándoles de las herramientas adecuadas y necesarias para que puedan incorporar la visión de la igualdad en todas sus actuaciones, integrando la formación en igualdad de oportunidades como parte de la cualificación que deben tener,

A modo de resumen podríamos decir que la implantación del enfoque de género en los Servicios Jurídicos de CCOO de Extremadura, requiere la revisión de toda la organización, de los objetivos y de los procesos y métodos de intervención de las federaciones, estructuras y servicios en general, y así poder asumir este nuevo reto de la igualdad.

La incorporación del enfoque de género en la programación de la organización, necesita que se cumplan a grandes rasgos tres requisitos básicos:

- Compromiso de personas que crean y defiendan el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Conocimiento, capacidades técnicas en materia de género que posibiliten trabajar desde esa perspectiva.
- Capacidad para la toma de decisiones en relación a las cuestiones de igualdad para coordinar y afrontar los procesos de cambio que conlleva.

BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; publicada en el BOE nº 71 de 23/03/2007 (pag 12611 a 12645).

Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

BRAVO SUESKUN, CARMEN (dir). ANTÓN FERNÁNDEZ, EVA. *Guía para el uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical.* Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Madrid, 3ª edición. Septiembre 2010.

Protocolo de actuación del Servicio Jurídico de la Unión Regional de CCOO de Extremadura. Documento aprobado por el Consejo Regional de la UR de CCOO de Extremadura en enero de 2005.

Base de datos de los Servicios Jurídicos de CCOO de Cáceres [primer trimestre año 2007-primer trimestre año 2011]. Fuente: Archivo de CCOO de Extremadura.