

# GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULUM Y EN LA ACTIVIDAD DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Propuestas concretas para Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA  
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

# GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL CURRÍCULUM Y EN LA ACTIVIDAD DOCENTE DE LAS ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Propuestas concretas para Formación y Orientación Laboral (FOL) y Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE)

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA  
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2015

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco:

<http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Material elaborado por Orebe Hezkuntza S.L. y en su nombre, Fernando Oregi Altube, para el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, 2013 en colaboración con:

Begoña Arraiz Argoitia, Técnica de Aprendizaje Permanente, Dirección de Innovación Educativa, Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura. Gobierno Vasco.

Haizea Careaga Abaitua, Técnica de Igualdad de Mujeres y Hombres, Área de Cooperación, Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer. Gobierno Vasco.

Susana Carramiñana García, Técnica de Igualdad de Mujeres y Hombres, Dirección de Régimen Jurídico y Servicios, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Gobierno Vasco.

José Miguel Oskoz Isazelaia, Coordinador del Área de Formación Profesional, KEI-IVAC, Instituto Vasco del Conocimiento en Formación Profesional, Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Gobierno Vasco.

**Edición:** 1.ª, noviembre de 2015

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco  
Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura

**Edita:** Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián, I  
01010 Vitoria-Gasteiz

**Diseño:** *EkipoPO*

# Presentación

La presente guía está dirigida al profesorado de enseñanzas de régimen especial y de formación profesional como un recurso para avanzar en una formación proactiva hacia la igualdad de mujeres y hombres. Sus contenidos pretenden facilitar la aplicación de forma transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en el currículum y en la actividad docente de dichas enseñanzas.

La obligatoriedad de trabajar de manera transversal el principio de igualdad de mujeres y hombres se encuentra recogida en distintas normativas tanto del ámbito educativo como del ámbito de las políticas de igualdad. La normativa plantea además de la no discriminación entre alumnas y alumnos, la necesidad de impulsar una formación proactiva hacia la igualdad de unas y otros. Esta formación necesariamente implica:

1. Analizar desde la perspectiva de género la realidad académico-profesional en la que se encuentran las alumnas y alumnos y la del mercado laboral en el que desean integrarse con la formación que están cursando.
2. Identificar las desigualdades existentes en el desempeño laboral y la carrera profesional de mujeres y hombres con su cualificación profesional.
3. Remover los obstáculos existentes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la fase formativa en la que se encuentran y en el campo profesional en el que aspiran a integrarse alumnas y alumnos.
4. Posibilitar el avance hacia una igualdad laboral real de mujeres y hombres en su proceso formativo, su profesión y su entorno laboral.

Esperamos así que los contenidos de esta guía sean de utilidad para el profesorado y contribuir desde nuestro ámbito a la construcción de una sociedad igualitaria de mujeres y hombres.



# Índice

<b>Introducción</b> .....	9
<b>1. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género?</b> .....	13
1.1. Para cumplir la Ley y el marco normativo en materia .....	13
1.2. Porque persisten desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito educativo .....	17
<b>2. ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad docente?</b> .....	23
2.1. ¿Qué es la perspectiva de género? .....	23
2.2. Pautas para incluir la perspectiva de género en la actividad docente.....	24
<b>3. Cómo incorporar la perspectiva de género en los ciclos de formación profesional? El ejemplo de los ciclos de artes plásticas y diseño de enseñanzas de régimen especial</b> .....	44
3.1. Objetivos nuevos y objetivos renovados .....	45
3.2. Perfil profesional.....	46
3.3. Objetivo de ciclo .....	47
3.4. Objetivos de módulos.....	48
<b>4. ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad docente de los módulos de formación y orientación laboral (FOL) y empresa e iniciativa Emprendedora (eie)? Propuesta de unidades didácticas complementarias</b> .....	53
4.1. Esquema general de las unidades didácticas complementarias.....	55
4.2. Unidad Didáctica 1, Ud FOL-1:“Igualdad Laboral, Las Apariencias Engañan” (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 1 del módulo FOL: Marco legal, derechos y obligaciones de las relaciones laborales).....	57
4.3. Unidad Didáctica 2, UD FOL-2:“¿Empleos para Mujeres y Empleos para Hombres?” (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 3 del módulo FOL: Acceso al mercado laboral y a la formación permanente) .....	67

4.4. Unidad didáctica 3, UD FOL-3: "Mejor Prevenir que Lamentar" (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 4 del módulo FOL: Normas de seguridad e higiene, salud y calidad de vida) .....	78
4.5. Unidad Didáctica 4, UD EIE-I: "Emprendizaje Profesional" (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 1: Capacidades asociadas a iniciativa emprendedora y empresarial) .....	87
<b>5. Anexos</b> .....	<b>97</b>
5.1. Anexo I: glosario.....	97
5.2. Anexo II: pautas para un uso no sexista del lenguaje .....	106
5.3. Anexo III: marco normativo .....	108

# Introducción

Esta Guía nace con el objetivo general de aportar *criterios, pautas y recursos* para incorporar la perspectiva de género en la intervención educativa de las Enseñanzas de Régimen Especial y de Formación Profesional.

En ella se puede encontrar un *primer apartado* en el que se explica cuáles son las razones que hacen necesaria la incorporación de la perspectiva de género en la intervención educativa. Entre ellas se encuentra el cumplimiento de los distintos mandatos legislativos, que instan al sistema educativo a incorporar la perspectiva de género en el modelo educativo y específicamente en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas.

Pero, además, en el mismo apartado, se recogen las razones sociales que sustentan la necesidad de incorporar la perspectiva de género. En la medida en que la realidad nos muestra que las desigualdades de mujeres y hombres persisten, también, en el ámbito educativo.

En el *segundo apartado* se aborda la incorporación de la perspectiva de género en la actividad docente. Para ello se explica qué es la perspectiva de género y se recogen las pautas de actuación generales para incorporarla en la actividad docente de los ciclos y módulos pertenecientes a las enseñanzas de Régimen Especial y de Formación Profesional. Se trata de 7 pautas que resultan aplicables a todas las ramas y ciclos formativos:

1. Revisar el currículum
2. Realizar un uso inclusivo de las imágenes y del lenguaje.
3. Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos.
4. Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica.
5. Realizar una orientación académico profesional no sexista.
6. Promover un acceso equitativo a los recursos y los espacios
7. Prevenir y detectar la violencia contra las mujeres.

En el *tercer apartado* se desarrolla de forma práctica la primera de las pautas señaladas en el anterior apartado: revisar la perspectiva de género de los ciclos profesionales.

Concretamente se aborda, a modo de ejemplo práctico, la aplicación de la perspectiva de género a los currículums<sup>1</sup> de los títulos de la familia profesional artística de Comunicación Gráfica y Audiovisual de Enseñanzas de Régimen Especial. Esta aplicación se realiza a todos los niveles del currículum de los

---

<sup>1</sup>Los ciclos de Enseñanzas de Régimen Especial en cuyo currículum se ha incorporado la perspectiva de género tal y como se recoge en esta guía son:

- Artes Plásticas y Diseño en Animación, adaptación curricular publicada el 13/10/2014.
- Artes Plásticas y Diseño en Ilustración, adaptación curricular publicada el 30/07/2014
- Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Publicitaria, adaptación curricular publicada el 9/10/2014.
- Artes Plásticas y Diseño en Fotografía, adaptación curricular publicada el 13/10/2014.



ciclos, desde el más general al más específico: el perfil profesional, los objetivos del ciclo, los objetivos de los módulos profesionales, criterios de evaluación y contenidos.

El *cuarto apartado* recoge la incorporación de la perspectiva de género en la programación de los módulos Formación y Orientación Laboral y Empresa e Iniciativa Emprendedora EIE.

Se han elegido estos dos módulos para el desarrollo de propuestas más concretas en los módulos comunes a todos los ciclos formativos, así como por su vinculación al ámbito laboral. Este apartado recoge, a modo de ejemplo práctico, cuatro unidades didácticas con sugerencias de recursos y actividades concretas para su desarrollo directo con el alumnado. Es decir, se recogen pautas y materiales específicos para trabajar con el alumnado los módulos comunes de FOL y EIE desde la perspectiva de género y para aplicar el principio de igualdad de mujeres y hombres.

El material se ordena en tres unidades didácticas específicas para FOL y una para EIE. Cada una de estas cuatro unidades didácticas consta a su vez de cuatro actividades interrelacionadas entre sí que conforman un recorrido o itinerario, una unidad didáctica, para desarrollar con el alumnado. Por tanto, en total, se proponen doce actividades complementarias para FOL y cuatro para EIE.

*Las unidades didácticas para FOL son:*

- “Igualdad laboral, las apariencias engañan”, unidad didáctica relacionada con el objetivo 1 del módulo FOL: marco legal del empleo, condiciones laborales y derechos y obligaciones de las relaciones laborales.
- “¿Empleos para mujeres y empleos para hombres?”, unidad didáctica relacionada con el objetivo 3 del módulo FOL: específicamente en lo relativo al acceso al mercado laboral y a la formación permanente y su relación con la corresponsabilidad en el cuidado y la disponibilidad para el empleo.
- “Mejor prevenir que lamentar”, unidad didáctica relacionada con el objetivo 4 del módulo FOL: específicamente en lo relacionado a las normas de seguridad e higiene, la siniestralidad laboral, salud y calidad de vida laboral.

*La unidad didáctica para EIE es:*

- “Emprendizaje profesional”, unidad didáctica relacionada con el objetivo 1 del módulo EIE: específicamente en lo relativo a las capacidades asociadas a la iniciativa emprendedora y empresarial.

Los criterios, pautas y recursos de actuación de estas unidades didácticas permitirán al profesorado plantear el trabajo de dichos módulos de acuerdo con el principio de igualdad, identificando las posibles discriminaciones y llevando a cabo una formación proactiva hacia la igualdad de mujeres y hombres, con el objetivo último de posibilitar el paso de la igualdad formal a la igualdad real de alumnas y alumnos en su entorno formativo y profesional.

Finalmente se incluye un último apartado, como *anexo*, que a su vez contiene tres anexos. El primero de ellos recoge un glosario de términos que pretende ser de utilidad para delimitar los conceptos que se incluyen en la guía. Un segundo anexo en el que se ofrecen pautas para un uso no sexista del lenguaje, y un tercero en el que se puede encontrar el marco normativo sobre igualdad y educación, el marco normativo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como enlaces a la legislación en materia de igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, del ámbito estatal, europeo e internacional.



# 1. ¿Por qué incorporar la perspectiva de género?

El sistema educativo es uno de los ámbitos que dispone de mayor regulación en materia de políticas de igualdad de mujeres y hombres. Son numerosas las normativas, recomendaciones, planes, etc. que le instan a trabajar de manera activa para alcanzar un modelo de escuela coeducativa, que supere la escuela mixta y que eduque en el desarrollo integral de las personas, al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, y en el rechazo a todo tipo de discriminación y violencia.

Ello se debe a que, aunque las normas sociales y los valores en lo relativo a mujeres, hombres y los roles y estereotipos de género a los que se les asocian (y que se encuentran en la raíz de las desigualdades por razón de sexo que entre ellos se producen) están presentes y se transmiten en cualquier ámbito de la vida, adquieren una dimensión singular en el proceso educativo.

En este apartado se incluye el marco normativo básico en materia de igualdad y educación, así como las principales desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

## 1.1. Para cumplir la Ley y el marco normativo en materia

Como ya se ha señalado existe una extensa normativa<sup>1</sup> que afecta al ámbito educativo en materia de igualdad: tanto normativa específica en materia de igualdad, que incluye articulado dirigido a que las administraciones educativas desarrollen medidas a favor de la igualdad de mujeres y hombres en sus políticas, como normativa específica del ámbito educativo que también incluye mandatos en materia de igualdad.

*La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres*, aprobada por el Parlamento Vasco, le concede un papel importante al sistema educativo para avanzar en materia de igualdad de mujeres y hombres. Así en su Título III recoge todo un capítulo dedicado a medidas dirigidas a la igualdad en el área de intervención de Educación, tanto en la enseñanza universitaria como en la enseñanza no universitaria.

Los aspectos generales que aborda la normativa son los siguientes:

1. Impulso del modelo coeducativo e integración de la perspectiva de género en el currículum
2. Contenido del currículum
3. Materiales didácticos coeducativos
4. Capacitación en materia de coeducación
5. Detección y actuación ante la violencia de género

A continuación se desarrolla el articulado más importante en cada uno de los aspectos señalados.

---

<sup>1</sup>La normativa vigente puede consultarse en el anexo III de esta guía.

### 1.1.1. Impulso del modelo coeducativo e integración de la perspectiva de género

El Decreto 32/2008, de 26 de febrero, por el que se establece la ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo, en su artículo 2 relativo a las finalidades de la Formación Profesional dispone que:

La formación profesional en el sistema educativo se dirigirá, igualmente, a conseguir el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica profesional no sesgada por el sexo.

Así mismo un mandato similar viene recogido en la Ley 4/2005 para Igualdad de Mujeres y Hombres, de 18 de febrero, en su artículo 28 cuando insta a que en todo el sistema educativo se desarrolle el modelo coeducativo.

Las políticas públicas educativas deben ir dirigidas a conseguir un modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función de sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Por ello se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras”

En la línea de lo establecido anteriormente, a nivel estatal, el Real Decreto 1147/2011, sobre la ordenación general de la Formación Profesional, en su artículo 3, señala lo siguiente:

d) Establecer relaciones interpersonales y sociales, en la actividad profesional y personal, basadas en la resolución pacífica de los conflictos, el respeto a los demás y el rechazo a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los comportamientos sexistas.

### 1.1.2. Contenido del currículum

Con relación al currículum, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, recoge en su artículo 29 que la Administración educativa incentivará la realización de proyectos coeducativos e integrará en el diseño y desarrollo curricular de todas las áreas de conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas educativas los siguientes *objetivos coeducativos*:

a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.

b) La integración del saber de las mujeres y de su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo los contenidos que se imparten.

c) La incorporación de conocimientos necesarios para que alumnos y alumnas se hagan cargo de sus actuales y futuras necesidades y responsabilidades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

d) La capacitación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice libre de condicionamientos basados en el género.

e) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje de métodos no violentos para la resolución de conflictos y de modelos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

Asimismo, la Ley recoge que la Administración educativa establecerá *como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos en todos los niveles educativos* en relación con el aprendizaje para la vida cotidiana.

Además de lo señalado en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de 18 de febrero, existe extensa normativa a nivel estatal que obliga a incluir en los objetivos de la formación profesional aquellas capacidades que le permitan al alumnado un desarrollo integral, al margen de los estereotipos de género, una actitud crítica con respecto al sexismo, la violencia y la discriminación en cualquier ámbito de la vida y competencias relacionadas con la resolución de conflictos y la responsabilidad personal y social.

La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género* en su artículo 4, relativo a los principios y valores del sistema educativo, establece que:

5- El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Asimismo, la *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa* entre los Objetivos de la formación profesional, en su artículo 40, establece que:

1- La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:

d) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.

e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.

### 1.1.3. Materiales didácticos

En cuanto a *los materiales didácticos*, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, en su artículo 30 recoge la prohibición de utilizar en los centros educativos de la Comunidad Autónoma los libros de texto y materiales didácticos con contenidos sexistas.

1- Se prohíbe la realización, la difusión y la utilización en centros educativos de la Comunidad Autónoma de libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como inferiores

o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2- Los libros de texto y demás materiales didácticos que se utilicen en los centros educativos de la CAE han de integrar los objetivos coeducativos señalados en el párrafo 1 del artículo anterior. Asimismo, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y en sus imágenes garantizar una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.

#### 1.1.4. Capacitación del personal

En relación con la *regulación de las y los profesionales del sistema educativo*, entre otras cuestiones, la normativa señala la necesidad de que el personal del sistema educativo disponga de cualificación en materia de coeducación.

Así la Ley 4/2005, de 18 de febrero, en su *artículo 31*<sup>2</sup> establece que:

1- Con el fin de integrar la perspectiva de género en su labor, los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los servicios de apoyo al profesorado, dispondrán de personal con capacitación específica en coeducación.

Por último, en cuanto a la *formación*, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en su *artículo 32* señala lo siguiente:

1. La Administración educativa pondrá en marcha planes de formación sobre coeducación dirigidos a las y los profesionales de la educación, que abarquen a todos los centros de enseñanza no universitaria.

2. A fin de que cada centro establezca las medidas oportunas para la puesta en marcha de dichos planes de formación, la Administración educativa posibilitará las correspondientes adaptaciones horarias y organizativas. Además, se establecerán mecanismos para atender al alumnado que pueda verse afectado por el calendario y horarios previstos en los citados planes.

3. La oferta de formación permanente dirigida a las y los profesionales de la educación, tanto de forma individual como a través de los centros, además de integrar la filosofía coeducativa de modo transversal en sus contenidos, ha de incorporar cursos específicos en materia de coeducación.

#### 1.1.5. Detección y actuación ante la violencia de género

La normativa en materia de igualdad ha regulado sobre todo aspectos relativos a cómo debe actuar la comunidad educativa ante la detección de un caso de *violencia de género*.

---

<sup>2</sup>Además, en su Disposición Adicional tercera. 4, con relación al artículo 31 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero señala que: "Los órganos competentes del Gobierno Vasco, en el plazo de un año, deberán iniciar los procedimientos administrativos necesarios para modificar las relaciones de puestos de trabajo de los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa y de los servicios de apoyo al profesorado, incorporando requisitos específicos para las plazas que requieran capacitación en coeducación".

En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres dispone en su artículo 31 que:

3. El profesorado estará obligado a poner en conocimiento de los órganos directivos de los centros los indicios de violencia contra las mujeres y niños o niñas que les consten”

En la misma línea, el II Acuerdo Interinstitucional para la Mejora en la Atención a las Mujeres Víctimas de Maltrato Doméstico y Violencia Sexual, firmado en 2009 y en el que participa el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, se incluye un protocolo de actuación en el ámbito educativo en el cual se define la actuación de la comunidad educativa ante un caso de maltrato doméstico y/o agresión sexual.

## 1.2. Porque persisten desigualdades de mujeres y hombres en el ámbito educativo

Existe la creencia generalizada de que el ámbito educativo es un ámbito en el que la igualdad ya está superada. Este hecho se ve fortalecido en la medida en que los resultados de las chicas son superiores, su rendimiento académico en todas las etapas es mejor, su tasa de fracaso y abandono escolar es inferior y su acceso a las carreras reconocidas tradicionalmente como masculinas es cada vez mayor.

Sin embargo, es necesario realizar un análisis desde la perspectiva de género de los datos reales, para entender que continúan existiendo desigualdades de género en el sistema educativo que hacen necesaria una intervención que las erradique.

A continuación se describen a grandes líneas las desigualdades que se producen a nivel cuantitativo y cualitativo en el ámbito educativo. En primer lugar, se ofrecen datos sobre la situación diferencial de alumnas y alumnos en sus itinerarios académicos y profesionales. Y en segundo lugar, se señalan de manera general aspectos más cualitativos relativos a como el sistema educativo sigue reproduciendo la desigualdad a través de diversos mecanismos.

### **Aspectos Cuantitativos**

En la educación infantil y básica, no se manifiestan prácticamente diferencias de *participación entre chicas y chicos, y el acceso a la escolarización* no parece estar condicionado por los roles de género. Tal y como se observa en la Tabla 1 la proporción de niñas y niños es bastante similar.



Tabla I: Alumnado total en la enseñanza reglada según niveles y sexo. CAE. Curso 2013 /2014

	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Enseñanzas no universitarias	243.267	51	238.390	49	481.657
Educación infantil	198.518	52	180.220	48	378.738
Educación especial infantil	49.340	52	46.143	48	95.483
Educación primaria	31	54	26	46	57
Educación especial primaria	63.851	51	60.425	49	124.276
Educación secundaria obligatoria (ESO)	277	66	142	34	419
Educación especial ESO	38.746	52	36.415	48	75.161
Programas de cualificación profesional inicial (PCPI)	178	68	85	32	263
Bachillerato	14.032	47	15.575	53	29.607
FP Grado medio	8.636	64	4.806	36	13.442
FP Grado superior	12.257	61	7.700	39	19.957
Educación Especial Aprendizaje de tareas	278	60	187	40	465
Educación de personas adultas (EPA)	7.959	51	7.573	49	15.532

Fuente: elaboración propia a partir de la Estadística de la Enseñanza del EUSTAT (2014).

Las primeras diferencias comienzan a manifestarse en la educación básica postobligatoria. En ésta el proceso de segregación por sexo se hace patente, tanto en el acceso al tipo de enseñanzas elegidas, como en las ramas o áreas de conocimiento por las que se decantan. Con posterioridad estas decisiones determinarán la transición y las condiciones de entrada y de participación en el mundo laboral.

En la tabla 2 podemos observar que la tasa bruta de escolaridad en los niveles educativos básicos post-obligatorios refleja ciertas diferencias de género, sobre todo en Bachillerato y en Formación Profesional.

Tabla 2: Tasa de escolaridad de alumnas y alumnos curso 2012/2013

Tasas de escolaridad	% Mujeres	% Hombres	%H - %M
Educación Infantil	75,6	77,00	1,4
Educación Primaria	101,2	102,8	1,6
ESO	102,6	103	0,4
Bachillerato	92,6	79,6	-13
Formación Profesional	28,9	47,3	18,4
Estudios superiores	69,9	65,8	- 3,3

Fuente: Estadística de la Actividad Escolar: Eustat (2013).

La diferencia en la tasa bruta de escolaridad en la CAE es nimia en Educación Infantil, Primaria y E.S.O. Sin embargo, es mayor entre la población femenina en los estudios de bachillerato y universitarios, e inferior en los estudios de FP -ya claramente masculinizados-, lo que informa sobre las primeras elecciones que las y los jóvenes toman en materia educativa. Es importante reseñar que el género no es la única variable que influye en la escolarización en los diferentes niveles del sistema educativo: la etnia, la nacionalidad, los niveles de renta o el nivel educativo del entorno familiar son aspectos que tienen su impacto en el acceso al mismo.

En las *elecciones formativas* influyen un buen número de elementos. Chicas y chicos tienden a adecuar sus elecciones a los estereotipos de género y a aquello que se considera apto, bueno o adecuado, para cada uno de los sexos, lo que determina en buena medida sus intereses, aficciones e inclinaciones. En esta elección tiene un peso importante la influencia del grupo de iguales (de las amigas y amigos), las expectativas y proyecciones de la familia, del profesorado -particularmente a través su orientación profesional-, y el propio autoconcepto que la persona, sea hombre o mujer, tiene y desarrolla de sí misma, de sus competencias, habilidades, y de la motivación hacia el éxito escolar.

Las elecciones formativas sesgadas por razón de género son muy evidentes en los estudios de *Formación Profesional* y en *las enseñanzas de Régimen Especial*. Aunque si bien en F.P el porcentaje de hombres es mayor por regla general, en el caso de las Enseñanzas de Régimen Especial ocurre a la inversa.

Así en Formación Profesional las mujeres representan una proporción significativamente menor del alumnado (el 36% en la FP de grado medio y el 38% en la FP de grado superior).

En la *FP de grado medio* en el curso 2013-2014, según datos del Eustat, las jóvenes optaron por especialidades tales como Imagen personal, Sanidad, Textil, Confección y piel o Servicios socioculturales a la comunidad, en las que representan entre el 70 y el 80% del alumnado, ramas que reproducen el papel que la sociedad atribuye tradicionalmente a las mujeres (los cuidados y la atención de las

personas y del hogar). Su participación fue menos numerosa en las especialidades científico-técnicas o en otras especialidades consideradas tradicionalmente como “masculinas”: 3,64% en Electricidad y electrónica, 10,81% en Informática y comunicaciones, 2,43% en Instalación y mantenimiento, 2,3% en Transporte y mantenimiento de vehículo, 4,37% en fabricación mecánica, etc.

En las enseñanzas de *FP de grado superior* para el curso 2013-2014 se observa que el porcentaje total de mujeres es ligeramente más elevado que en la formación de grado medio (38% frente a 35,75%). Sin embargo, las ramas profesionales más feminizadas y masculinizadas se reflejan igual que en el caso de la formación profesional de grado medio. También hay algunas ramas que mantienen una presencia equilibrada de mujeres y hombres: son el caso de Artes gráficas, Comercio y Marketing, Hostelería y Turismo, Industrias alimentarias y Química. Este equilibrio también se produce en el nivel de grado medio, exceptuando la rama de Comercio y Marketing y Hostelería y Turismo, y se sumaría Imagen y Sonido.

En el caso de las *enseñanzas de Régimen Especial*, al contrario de lo que ocurre en F.P, la presencia de las mujeres es mayoritaria con relación a los hombres, concentrando el 64,11% del alumnado matriculado. Esto se produce en todas las modalidades, exceptuando las enseñanzas deportivas, donde el 90,03% de las personas matriculadas son hombres. La proporción de mujeres es superior a la de los hombres, principalmente, en Danza, donde el 87,76% de las matriculaciones corresponden a mujeres. Los estudios de Música mantienen una presencia más equilibrada (44,17% y 55,83%).

Tabla 3.- Alumnado matriculado en enseñanza de régimen especial por modalidad y sexo. CAE 2013-2014

	Hombres		Mujeres		Total
	Absl.	%	Absl.	%	
<b>Enseñanzas de régimen especial</b>	12.463	35,89	22.263	64,11	34.726
<b>Artes plásticas y diseño</b>	119	31,40	260	68,60	379
<b>Idiomas</b>	10.131	33,52	20.097	66,48	30.228
<b>Música</b>	1.242	44,17	1.570	55,83	2.812
<b>Danza</b>	12	12,24	86	87,76	98
<b>Deportivas</b>	903	90,03	100	9,97	1.003
<b>Artísticas Superiores</b>	56	27,18	150	72,82	206

Fuente: elaboración propia a partir de la Estadística de la enseñanza de Eustat (2014).

Hay que señalar que estas diferencias en el itinerario académico tienen una *relación directa con cómo se sitúan las mujeres y hombres en el mercado laboral, en qué tipo de empleos, y en qué condiciones acceden a éstos.*

Tal y como se puede observar en el informe *Cifras 2014 Mujeres y Hombres en Euskadi*, las mujeres obtienen mejores resultados académicos en todos los niveles de la educación. De hecho en este

mismo informe se subraya que el porcentaje de chicas promocionadas<sup>3</sup> es superior al de los chicos en todos los niveles, pero es más acentuada esta diferencia en el caso de la Formación Profesional, en especial, en la de grado medio (distancia de 15,2%).

Sin embargo, la realidad de las transiciones académico-laborales demuestra que las jóvenes, independientemente de su nivel de estudios y sus mejores resultados académicos, encuentran más barreras y obstáculos en el acceso al empleo que los hombres en su misma situación, y que sus condiciones laborales también suelen ser peores.

Las estadísticas muestran que el nivel de estudios terminados interviene acentuando o disminuyendo las brechas de género, pero no garantiza su erradicación. En ese sentido, los datos demuestran que con carácter general las mujeres cuentan con peores condiciones laborales y son más vulnerables a la precariedad y al desempleo, incluidas aquellas mujeres que cuentan con una titulación superior. En ese sentido, el éxito educativo no lleva aparejado ni el reconocimiento laboral ni social.

En lo relativo a las tasas de actividad y ocupación de mujeres y hombres de la CAE según su nivel de instrucción, se comprueba que los niveles de actividad y de ocupación de las mujeres en 2012 fueron inferiores a las masculinas en todos los casos menos entre la población con estudios superiores, cuyas cifras están igualadas.

**Tabla 4: Tasas de actividad y de ocupación en la CAE de la población de 16 años y más, según nivel de instrucción y sexo. 2012**

Tasas de actividad	% Mujeres	% Hombres	%M - %H
Estudios primarios	49,1	61,1	-12
Estudios medios	11	20,6	-9,6
Estudios superiores	76,4	77,6	1,2
Tasas de ocupación	% Mujeres	% Hombres	%M - %H
Estudios primarios	10	17,4	-7,4
Estudios medios	51,7	61,5	-9,8
Estudios superiores	70,9	69,9	1

Fuente: datos de la Encuesta de Población en relación con la actividad (EPRA), del Eustat (2013)

Desde el año 2005 la brecha de género ha descendido para todos los niveles de instrucción; si bien es cierto que las menores brechas siempre se han manifestado entre la población con estudios superiores, tanto en lo relativo a la actividad como a la ocupación (en 2005, el diferencial de la tasa de ocupación de la población masculina y femenina con estudios superiores era de -2,4 puntos habiéndose inclinado en 2012 a favor de las mujeres en 0,1 puntos). Las mejores tasas de actividad y, especialmente, de

<sup>3</sup>El porcentaje de alumnado promocionado por nivel, que mide la relación entre personas que superan el curso con todo aprobado o con alguna asignatura pendiente y las personas matriculadas en dicho curso.

inserción de la población femenina con estudios superiores aportarían una dimensión adicional para interpretar la orientación masiva de las jóvenes hacia estos estudios.

### **Aspectos cualitativos**

A pesar de los avances en los últimos años, el sistema escolar sigue reproduciendo el sexismo y los estereotipos de género a través de un complejo sistema de mecanismos de carácter estructural (organización de los centros, currículum académico, materias que se estudian y que no se estudian, estructuración de los espacios, códigos de conducta, etc.), pero también instrumental y procedimental (libros de texto y materiales didácticos, metodologías de enseñanza), y humano (actitudes y expectativas del profesorado, orientación académica y profesional, lenguaje, relaciones entre iguales, relaciones alumnado-profesorado y entre el profesorado, etc.).

En este sentido el Plan para la Coeducación y prevención de la violencia de género en el sistema educativo<sup>4</sup> aprobado por el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura en el 2013 señala algunos retos para avanzar en la igualdad en el sistema escolar; que conviene extrapolar y adaptar al ámbito de las enseñanzas de Formación Profesional y Régimen especial:

- a) Ahondar en el modelo de escuela coeducativa e introducir la perspectiva de género en la cultura y en las prácticas de los centros desde un planteamiento integral.
- b) Orientar al alumnado a elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y sin condicionamientos de género.
- c) Integrar la perspectiva de género en el abordaje del fracaso escolar y garantizar que el acceso al sistema educativo sea universal, y la continuidad en éste para todas las niñas y niños, teniendo en cuenta la diversidad del alumnado (étnica, cultural, social, económica, funcional, sexual, etc.).
- d) Educar para unas relaciones afectivo sexuales y una convivencia basada en la diversidad sexual y en la igualdad de mujeres y hombres.
- e) Prevenir la violencia de género, detectar de forma precoz los casos y prestar una atención eficaz a las víctimas, implicando de manera especial a toda comunidad educativa.

---

<sup>4</sup> Plan Director para la Coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo. 2013. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

## 2. ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad docente?

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior las desigualdades entre mujeres y hombres persisten en el ámbito educativo y se reproducen desde distintos ámbitos del sistema escolar, especialmente en: los contenidos del currículo, los materiales y libros de texto, el lenguaje, la orientación académico profesional, el uso desigual de los recursos y los espacios en los centros educativos, etc. . .

Trabajar por una educación proactiva a la igualdad, requiere que el profesorado reconozca los mecanismos por los que se reproducen las desigualdades y que asuma la necesidad de incluir la perspectiva de género en toda su actividad docente. Para ello, en este apartado se incluye, un primer subapartado en el que se define qué es la perspectiva de género y qué implica su inclusión en el ámbito de las enseñanzas de régimen especial y la formación profesional. Y un segundo subapartado en el que se recogen algunas pautas a aplicar por el profesorado.

### 2.1. ¿Qué es la perspectiva de género?

Ley 4/2005 de 18 de febrero define la incorporación de la perspectiva de género como: “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad”.

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las enseñanzas de Formación Profesional supone aplicar la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de las alumnas y alumnos de FP tanto *en su itinerario formativo como en su fase de prácticas en empresa y en su incorporación laboral*. Ello implica:

- *Cuestionar situaciones de desigualdad que se dan por “normales”, como la tasa menor de empleo de las mujeres, su ausencia de determinados empleos y puestos de responsabilidad, la falta de autonomía y corresponsabilidad familiar de los hombres en general, así como la segregación horizontal que sitúa a los hombres en unos sectores laborales y a las mujeres en otros.*
- *Poner de manifiesto que estas situaciones derivan de los estereotipos y roles de género. Es decir, que las desigualdades de mujeres y hombres en el mundo formativo, profesional y laboral no se deben a factores biológicos o naturales, sino a factores educativos, sociales y culturales modificables: lo que se espera de una alumna y de un alumno, lo que se considera adecuado para unas y otros, las dificultades y retos que se les pronostican y se les proponen, las habilidades técnicas o tecnológicas que se potencian o no, el gusto por determinadas actividades que se les suponen o no en función de su sexo, etc.*

Es decir, analizar los diferentes puntos de partida, entornos, recursos, condicionantes, expectativas, etc. que afectan a las alumnas y los alumnos en función de su sexo creando desigualdades importantes

en su itinerario formativo, en su acceso al mundo laboral y en las condiciones de su desempeño profesional.

Y supone, en segundo lugar, incorporar *objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad*. Es decir, buscar y proponer proactivamente alternativas más igualitarias y justas, así como recursos específicos que puedan compensar de cara a reducir o eliminar las desigualdades detectadas.

## 2.2. Pautas para incluir la perspectiva de género en la actividad docente

Incorporar la perspectiva de género en la actividad docente conlleva una serie de pautas generales que debemos aplicar en todas las áreas de desempeño profesional. Tomando como referencia el “Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo” podemos señalar las siguientes:

1. Revisar el currículum.
2. Realizar un uso inclusivo de las imágenes y el lenguaje.
3. Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos.
4. Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica (visibilización de las mujeres).
5. Realizar una orientación académico profesional no sexista.
6. Promover un uso equitativo de los recursos y los espacios.
7. Prevenir y detectar la violencia de género<sup>5</sup>.

### 2.2.1. Revisar el currículum

Por lo que respecta al currículum, en los centros conviven un *currículum oficial* (que se transmite de manera explícita), constituido por las materias impartidas en los centros y un *currículum oculto* (que

---

<sup>5</sup>Tal y como señala el Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo, cuando nos referimos a violencia de género nos referimos a: “aquella violencia que se ejerce principalmente contra las mujeres y contra toda persona que no responde a las expectativas sociales de lo que supone ser hombre o ser mujer. Es la manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, el patriarcado. Esta violencia se manifiesta de múltiples formas, se puede producir por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, y puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado”. Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. 2013.

se transmiten de manera implícita), consistente en los conocimientos, valores, y actitudes que se transmiten a lo largo de todo el proceso educativo (que no se limita a las materias impartidas, sino que es mucho más amplio). Ambos currículums tienen un impacto fundamental en la socialización de género de las alumnas y los alumnos, porque ambos conjuntamente les transmiten e informan sobre lo que significa ser mujer y hombre en nuestra sociedad. Es decir, ambos currículums transmiten y refuerzan las conductas, roles y actitudes que se espera de las alumnas y de los alumnos, así como el espacio que les está asignado (público o privado) en función de su sexo, los comportamientos que se esperan como “normales” y “naturales” de su sexo y, también, cuáles se consideran como “inadecuados” e inaceptables.

De manera implícita, los mensajes que se dan en los centros *jerarquizan los valores considerados socialmente masculinos sobre los considerados femeninos*. Por ejemplo, jerarquizan el mundo laboral (remunerado y público) sobre el trabajo doméstico y de cuidado (privado y no remunerado), el trabajo retribuido sobre el voluntario, la producción sobre la salud y el bienestar; la racionalidad sobre la emotividad, la competitividad sobre la cooperación, los deportes competitivos sobre los juegos, la rapidez sobre la flexibilidad, la palabra sobre el silencio...

En el estudio “Diferencias de Género en los Resultados Educativos: Medidas Adoptadas y Situación Actual en Europa” elaborado por la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Cultural (ACEA Eurydice) se han analizado los currículums explícitos en el ámbito educativo de diferentes países (el currículo académico y las programaciones, las materias que se estudian y las que no se estudian, los contenidos, los libros de texto y materiales didácticos, la orientación educativa y profesional...). Este análisis ha evidenciado dos importantes conclusiones. Por un lado, que la igualdad de mujeres y hombres, que suele venir respaldada por el marco normativo, como ocurre en la CAE, raramente se recoge en el *currículum explícito* (excepto en países como Suecia, Austria, Finlandia o Noruega). Y, por otro lado, que se produce una jerarquización en las materias que se estudian y en la importancia simbólica que se les da a unas y a otras (las asignaturas “importantes” son las ciencias, matemáticas y tecnologías, curiosamente, aquellas por las que los “chicos” parecen sentir una mayor inclinación y están más vinculadas al mundo del trabajo productivo o remunerado). Asimismo, estos currículums explícitos parecen poner en valor los hechos, experiencias y conocimientos que socialmente se vinculan a lo masculino, dejando fuera del mismo aquellos aspectos, conocimientos y experiencias desarrollados a lo largo de la historia por las mujeres o asociados a ellas (los “saberes de las mujeres”).

En cuanto al *currículum oculto*, que se transmite de forma implícita, incluye la organización del centro, las actitudes y expectativas del profesorado, el uso del lenguaje, la concepción y el uso de los espacios, el acceso y la utilización de los recursos, las relaciones con las compañeras y con los compañeros, las relaciones con el profesorado y entre el profesorado, la metodología de enseñanza-aprendizaje, etc. Todo ello, conforma lo que se espera de una alumna y de un alumno, de una futura trabajadora y de un futuro trabajador. Es decir, el currículum oculto les transmite cuales son las expectativas en torno a su lugar, su rol, su función, su comportamiento, etc. Un pronóstico sistémico, estructural, que, como es lógico, al alumnado le cuesta mucho romper. Un pronóstico que obliga a un análisis desde la perspectiva de género de los centros y de todos estos elementos: organigrama, organización, funcionamiento, espacios, recursos, lenguaje, imágenes, metodología, relaciones, convivencia, responsabilidades, etc.

Por otro lado, con relación al *profesorado*, habría que hacer hincapié en aspectos especialmente relacionados con el conocimiento y la atención que se dedica a cada alumna y alumno, con la relación docente y tutorial establecida con el grupo y con cada persona, con las expectativas académicas y laborales respecto a unas y otros, con el reconocimiento de las diversas habilidades y capacidades y su consiguiente valoración y evaluación, etc. Es decir, lo que se considera adecuado y lo que se considera inadecuado para unas y para otros, las dificultades que se les pronostican o no, los retos



se les proponen o no, las habilidades técnicas o tecnológicas que se potencian o no, el gusto por determinadas labores que se les suponen o no, los desempeños que se les reconoce y aplaude o no, etc. Todo ello en función de su sexo, de si son alumna o alumno. Incluso algunos estudios<sup>6</sup> han señalado que existe una tendencia a otorgar calificaciones más bajas a las chicas/mujeres/alumnas y más altas a los chicos/hombres/alumnos cuando se conoce el sexo de la persona a calificar, lo que en algunos países ha llevado a introducir el anonimato (de nombre y sexo) del alumnado en los ejercicios a valorar.

En resumen, el curriculum oculto transmite a alumnas y alumnos todo lo *que se espera* de ellas y ellos. Todo lo que, con algunas matizaciones según los casos individuales y según su entorno (personal, familiar, formativo, laboral, social...), alumnas y alumnos en general interiorizan, asumen y cumplen con las consecuencias de desigualdad que ya hemos comentado anteriormente. Todo lo que en los centros educativos debe analizarse desde la perspectiva de género y modificarse hasta eliminar del mismo las expectativas, pronósticos y valoraciones de género, hasta convertir los centros educativos en un entorno de desarrollo y formación personal en libertad e igualdad, sin condicionantes de género ni para las alumnas ni para los alumnos.

## 2.2.2.- Realizar un uso inclusivo de las imágenes y el lenguaje

Existen distintas recomendaciones internacionales (UNESCO, 1987 y 1989) que instan a los gobiernos a poner en marcha estrategias para el uso incluyente y no discriminatorio de la lengua. A partir de éstas, la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de 18 de febrero y los Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE incluyen en su articulado medidas específicas para que en la administración se realice un uso no sexista del lenguaje. Lo que, en el ámbito educativo, implica un uso incluyente, visibilizador, no sexista y no androcéntrico del lenguaje y las imágenes de los materiales, señalética, megafonía, rotulación... de los centros educativos.

El lenguaje (oral y escrito) es sin duda *el principal código empleado en el proceso de enseñanza-aprendizaje*. A través del lenguaje se transmiten conocimientos, valores y actitudes, y gracias a él se elaboran conceptos, se estructura el pensamiento, y en definitiva, se construye una visión del mundo y del propio sujeto, de ahí que sea importante intentar modificar ciertos usos androcéntricos de la lengua.

El lenguaje es un sistema de comunicación a través del cual nombramos y representamos la realidad en la que vivimos. A medida que la sociedad va cambiando, también lo hace el lenguaje. Aprender una lengua es aprender a simbolizar y esto no sólo nos da la oportunidad de comunicarnos, sino también la de incorporar una serie conocimientos, actitudes, valores, prejuicios... que nos van construyendo como personas y nos ayudan a organizar e interpretar lo que hacemos, configurando nuestra identidad individual y colectiva.

*El lenguaje no sólo refleja la realidad sino que también la construye.* Por ello:

- Las relaciones de desigualdad que se dan entre los sexos en nuestra sociedad se muestran en el uso que hacemos del lenguaje.

---

<sup>6</sup>Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural (ACEA Eurydice, la red Europea de Información en Educación). (2010). Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situaciones actual en Europa. Bruselas. P9 Eurydice.

- Al mismo tiempo, el uso del lenguaje que hagamos puede contribuir a cambiar estas relaciones.
- La adaptabilidad del lenguaje nos ofrece la posibilidad de que los cambios que se introduzcan puedan hacerse sin que la lengua pierda estilo, corrección y economía.
- Hacer un uso incluyente y no sexista del lenguaje (por ejemplo, nombrar y visibilizar a las mujeres) supone elaborar los mensajes con más precisión de lo que hasta ahora se hacía, reflejando así mejor la realidad, una realidad más justa e igualitaria que hace unos años.

### **Cuestiones importantes**

*Todas las lenguas y lenguajes pueden usarse de forma sexista y de forma no sexista.* Es una cuestión de uso del lenguaje por parte de las y los hablantes, no del lenguaje, la lengua, el idioma, la gramática... en sí. El problema no es el lenguaje (educativo, administrativo, literario, familiar, laboral, técnico...) ni la lengua, el idioma (euskara, castellano, francés, inglés...) sino el uso que hacemos de unos y otros. No hay idiomas o lenguajes sexistas e idiomas o lenguajes no sexistas. Al igual que en los casos de los usos racistas, xenófobos, excluyentes, clasistas, etc. del lenguaje, el uso sexista y androcéntrico del lenguaje es una cuestión del uso que se hace del idioma o lenguaje, no de que el lenguaje o idioma sea sexista, androcéntrico, racista, xenófobo, excluyente, clasista, etc.

Hacemos un uso sexista del lenguaje y de la lengua porque vivimos en una cultura y en una sociedad sexista y androcéntrica. Por lo tanto, el uso de ninguna lengua o idioma está libre de manifestaciones de sexismo. Independientemente de que tengan o no género gramatical, sus hablantes pueden hacer un uso sexista o androcéntrico del mismo. Tampoco está libre de este riesgo ningún tipo de lenguaje, como por ejemplo el familiar, el educativo, el profesional, el laboral, el técnico.... porque todos ellos dependen del uso que de él hagan sus hablantes.

El sexismo no está en el lenguaje o en la gramática; las dificultades están en el uso que se hace de ellas y la mentalidad que se conforma con ese uso habitual. El que palabras como "albañila", "tornera", "técnica", "ilustradora", "rectora", "jefa", "ingeniera", "capataza", "celadora"... o "cuidador", "asistente", "cajero", "enfermero", "secretario", "limpiador", "administrativo", "planchador"... resulten extrañas para algunas personas no quiere decir que sean incorrectas gramaticalmente, sino que hasta hace muy poco tiempo la ocupación de las mujeres y de los hombres en estos cargos o profesiones era inexistente (por haber estado excluidas y excluidos de estos ámbitos). Las palabras que usamos asiduamente se nos hacen cercanas, certeras y propias. Y las que no usamos asiduamente, extrañas, raras y dudosas. Estos casos son una cuestión o dificultad de falta de costumbre o de hábito en su utilización, no de falta de corrección gramatical.

Por otro lado, *todas las situaciones, sexistas o no, pueden reflejarse mediante un uso sexista o no del lenguaje y las imágenes.* No es cuestión de la realidad en la que vivimos o trabajamos, que puede ser sexista o no, sino de cómo la reflejamos. Hay situaciones y realidades sexistas, pero también hay cada vez más realidades y situaciones que no lo son. Si describimos o explicamos estas situaciones o realidades no sexistas haciendo un uso sexista del lenguaje, daremos una imagen falsa de la realidad, y reforzaremos estereotipos y concepciones sexistas.

Por ejemplo, un seminario, curso, práctica, trabajo... en el que participan en igualdad de condiciones y de trato hombres y mujeres (por ejemplo, alumnas y alumnos) puede ser una realidad no sexista. Pero si al describirla o al hablar o al evaluar la participación, las aportaciones, los trabajos y los resultados dejamos de nombrar a las mujeres (a las alumnas), o las nombramos de manera desigual, o se le

concede más protagonismo e importancia a los hombres o a sus aportaciones, trabajos, resultados etc. estaríamos incurriendo en usos sexistas del lenguaje que reproducirán los estereotipos de género y enmascararán la realidad.

Otro ejemplo, un seminario, curso, práctica... en la que no participan en igualdad de condiciones y de trato hombres y mujeres (por ejemplo, alumnas y alumnos) puede ser una realidad sexista. Pero si al describirla o al evaluarla nombramos y visibilizamos a las pocas mujeres que hayan asistido, sus aportaciones y resultados, si analizamos las causas de su escasa participación, si reflexionamos (si fuera el caso) sobre las dificultades añadidas que han tenido o el trato desigual que han recibido, etc. estaríamos haciendo un uso incluyente y visibilizador del lenguaje, un uso no sexista del mismo.

### **El uso de la lengua y de las imágenes**

El uso que se haga del lenguaje puede favorecer que las alumnas y los alumnos se identifiquen o no con determinados itinerarios y salidas profesionales y que superen o no los estereotipos de género que les pueden inhibir para optar por ellas. En este sentido, es muy importante que se nombre y visibilice expresamente a las alumnas de los ciclos masculinizados (mayoría de alumnos) y a los alumnos de los ciclos feminizados (con mayoría de alumnas).

En cuanto a *las imágenes*, que tienen un valor multiplicador de los mensajes con palabras:

- Es fundamental evitar las imágenes sexistas, androcéntricas, estereotipadas de los ciclos formativos, de los centros de formación y trabajo, de las profesiones y oficios... Es decir, evitar los carteles, rótulos, vídeos, fotografías, etc. que representan a las alumnas y a los alumnos sólo en estudios, empleos, desempeños, comportamientos, etc. estereotipados.
- Son necesarias imágenes que visibilicen a las mujeres y a los hombres en igualdad de condiciones y desempeños en todos los ámbitos laborales (especialmente en los muy masculinizados y feminizados) y también imágenes que muestren alternativas, modelos y referentes, tanto de hombres como de mujeres, que no reproduzcan los estereotipos laborales de género.

### **La prueba de la inversión**

La prueba de la inversión resulta muy útil para sospechar y determinar si un enunciado o una imagen es discriminatoria o no, si estamos ante un uso sexista del lenguaje o de la imagen o no. Se puede utilizar en la mayoría de los casos y es un buen recurso, ya que nos permite reflexionar y corregir usos sexistas del lenguaje y de las imágenes, analizando si la expresión es equitativa para ambos sexos o discriminatoria para alguno de ellos.

Consiste en *cambiar la situación de la frase o de la imagen poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa*, para ver si la frase o la imagen que antes nos parecía "normal", con el cambio, nos sigue pareciendo "normal" o si, al contrario, nos parece inadecuada. Si la versión invertida nos parece inadecuada, es que la redacción o imagen inicial también lo era y debemos corregirla. Por ejemplo:

En el curso "Cómo ser una administrativa eficaz" se tratarán los siguientes temas: cómo mejorar las relaciones profesionales con el jefe y los compañeros sin perder encanto y glamour.

*Inversión:* “En el curso “Cómo ser un administrativo eficaz” se tratarán los siguientes temas: cómo mejorar las relaciones profesionales con la jefa y las compañeras sin perder encanto y glamour”.

En la fiesta de fin de curso, los alumnos y sus atractivas y estilasas compañeras bailaron hasta altas horas de la madrugada”

*Inversión:* “En la fiesta de fin de curso, las alumnas y sus atractivos y estilosos compañeros bailaron hasta altas horas de la madrugada”.

Los alumnos eran creativos y ocurrentes, por lo que hicieron un buen proyecto con sus compañeras de ciclo.

*Inversión:* “Las alumnas eran creativas y ocurrentes, por lo que hicieron un buen proyecto con sus compañeros de ciclo”.

Los brillantes técnicos y las guapas y amables administrativas de la empresa llegaron en autobús a la reunión.

*Inversión:* “Las brillantes técnicas y los guapos y amables administrativos de la empresa llegaron en autobús a la reunión”.

### **Uso sexista y androcéntrico del lenguaje**

Las principales causas del uso incorrecto y poco preciso del lenguaje y de las imágenes son la presencia del sexismo y el androcentrismo en el mismo.

El *sexismo* consiste en asignar valores, capacidades y roles diferenciados a mujeres y hombres exclusivamente en función de su sexo. En la práctica, en la mayoría de los casos, se menosprecia y desvaloriza lo que dicen, hacen o son las mujeres y, por el contrario, se reconoce, valora y da importancia a lo que los hombres dicen, hacen o son.

Una concepción sexista de la realidad se manifiesta habitualmente con un uso sexista del lenguaje y de las imágenes para designarla:

¡No seas flojo, límpelas como una mujer! ¡No seas maruja, qué horror! ¡Venga tío, con un par! Chaval, no blandeas.

Necesitamos un buen técnico de la animación por ordenador y una chica para el teléfono.

Hay que ver que ordenadito y limpito lo tienes todo, ¿tú trabajas o te dedicas a tus labores?

Mira qué suerte, tenemos una chica en clase (o una profesora) para que nos anime el ojillo, que eso siempre viene bien.

El *androcentrismo* es un enfoque sesgado de la realidad que considera a los hombres el centro y medida de todas las cosas (universalización del modelo masculino). En él, los hombres son el sujeto de referencia mientras las mujeres son consideradas en función de su relación con los hombres, representándolas a menudo como personas dependientes, secundarias y subordinadas a ellos:

Este trimestre se desarrollará el campeonato de fútbol de los alumnos. Habrá también alguna otra actividad para sus compañeras esos días.

Los alumnos prefieren jornada continuada que partida.

Esta tarde tenemos reunión de profesores con los chapistas que están de prácticas en las empresas y mañana con las peluqueras.

En esta profesión se valora mucho a los técnicos implicados, con disponibilidad para viajar y movilidad para irse una temporada a vivir con sus mujeres a cualquier lugar del mundo.

*El resultado del sexismo y del androcentrismo en el uso del lenguaje y de las imágenes es:*

- La invisibilización de las mujeres en muchos ámbitos educativos y profesionales, con la consiguiente falta de modelos y referentes para las alumnas (también para las profesoras) en dichas áreas, profesiones, puestos, cargos... y la consiguiente sensación para los alumnos (también para los profesores) de que pueden ocupar todo el espectro laboral y tienen derecho a hacerlo.
- La minusvaloración de las mujeres personal y profesionalmente, con la consiguiente falta de autoestima y confianza en ellas mismas de las alumnas, por bien capacitadas y buenos resultados que obtengan, y la consiguiente sobrevaloración y exceso de confianza de los alumnos por mal capacitados o mediocres resultados que obtengan.

No es, por tanto, una simple cuestión de forma, sino una cuestión de fondo: las alumnas no se ven, no se imaginan en esos ámbitos y puestos profesionales. En consecuencia no los eligen ni prueban. Además, los alumnos y las empresas tampoco las ven ni las imaginan en esos ámbitos y puestos profesionales. En consecuencia no las reclaman, eligen, aceptan... en ellos. Las alumnas pierden oportunidades. Las empresas y la sociedad, también.

### 2.2.3. Potenciar la elección de materiales y libros de texto inclusivos y coeducativos

Los libros de texto y los materiales en general describen con sus contenidos y representaciones lingüísticas e iconográficas un tipo de realidad social, unas formas de organización, unos valores, unas maneras de expresar las emociones, unas normas, unos modelos de sociedades, de vida, de familias y de relaciones basadas en estereotipos de género y que no representan toda la realidad social actual<sup>7</sup>.

Numerosos análisis<sup>8</sup> sobre *estereotipos de género y materiales educativos*, de alcance nacional e internacional, corroboran esta idea. Según éstos, el modo en que la dimensión de género se recoge

---

<sup>7</sup> Plan Director para la Coeducación y la Prevención de la Violencia de Género en el Sistema Educativo. 2013. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

<sup>8</sup> Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural (ACEA Eurydice, la red Europea de Información en Educación). (2010). Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situaciones actual en Europa. Bruselas. P9 Eurydice.

en el material de lectura y en los libros de texto, y sus sesgos cuantitativos y cualitativos, es un buen indicador del alcance de los estereotipos sexistas en el conjunto del sistema educativo. En general se ha constatado:

- Un mayor porcentaje de personajes masculinos frente a personajes femeninos y de sexo indeterminado.
- Que los personajes masculinos suelen aparecer además en una mayor diversidad de espacios de trabajo o de recreo, generalmente *más amplios, abiertos y sociales*. Por oposición, los personajes femeninos suelen desenvolverse en menor número de espacios, generalmente *más cerrados y relacionados con el ámbito familiar*.
- Las situaciones lúdicas están predominantemente protagonizadas por personajes masculinos. Éstos aparecen generalmente en actividades variadas, dinámicas y activas. Mientras que los personajes femeninos tienden a aparecer en menor medida en dichas situaciones y actividades.
- En lo laboral, la mayoría de las profesiones se representan como masculinas. El ámbito doméstico aparece fundamentalmente vinculado a los personajes femeninos, que habitualmente desarrollan la responsabilidad y el núcleo de las actividades frente a las actividades complementarias o de “ayuda” que en este entorno suelen realizar los personajes masculinos.

En este sentido, es importante que los libros ofrezcan, tanto a chicos como a chicas, modelos de identificación que no limiten sus expectativas. Las editoriales se han adaptado a las exigencias de la ley, que rechaza toda discriminación por razón de sexo, y es constatable lo mucho que se ha avanzado desde aquellos textos que establecían claras discriminaciones entre hombres y mujeres, tanto por las imágenes que ofrecían, como por el número de apariciones, el protagonismo de los personajes, etc. Sin embargo, cuando se analizan los libros de texto en profundidad, se puede comprobar que la discriminación todavía existe, aunque se produce de una manera mucho más sutil<sup>9</sup>.

Las investigaciones<sup>10</sup> siguen mostrando que el modo en que está reflejada la dimensión de género en el material de lectura y otros textos escolares es un importante indicador del alcance de los estereotipos sexistas en el conjunto del sistema educativo.

Las pruebas y *textos utilizados en la evaluación* han recibido las mismas críticas que suelen recibir los materiales de lectura: predominio de escenarios y personajes masculinos, tratamiento frívolo de las mujeres y lenguaje e ilustraciones sexistas<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup>Pérez, C. y Gargallo, B. “Sexismo y estereotipos de género en los textos escolares. Addenda a la ponencia IV Lectura y género: Leyendo la invisibilidad”.

<sup>10</sup>Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural (ACEA Eurydice, la red Europea de Información en Educación). (2010). Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situaciones actual en Europa. Bruselas. P9 Eurydice.

<sup>11</sup>Plan Director para la Coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo. 2013. Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

## 2.2.4. Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica (visibilización de las mujeres)

El sistema educativo, en general, *ha universalizado el conocimiento y los saberes de los hombres*. Este sesgo recibe el nombre de androcentrismo y hace que chicas y chicos no aprendan lo mismo, ni respecto a su propio sexo ni respecto al otro, aunque el currículo sea el mismo, impartido en las mismas aulas y por el mismo profesorado. Los chicos se aprenden como hacedores y las chicas como sombra. Las chicas han de traducirse constantemente en las referencias universales de los chicos.

Un buen ejemplo es el dibujo con el que aprendemos “el origen del hombre”. Éste representa al mono en distintas fases hasta el homínido, que ya lleva en sus manos algún instrumento. Otro ejemplo podría ser el célebre “Hombre de Vitruvio” de Leonardo da Vinci, el icono utilizado como representación del hombre como medida universal, también de las mujeres. Así lo hemos aprendido todo hasta el presente.

Este estilo androcéntrico de enseñanza y aprendizaje deja a las chicas y a los chicos sin referentes femeninos y, aunque aprenden lo mismo en las mismas aulas, no aprenden a verse de igual modo: los alumnos se ven como protagonistas, y las alumnas, no se ven o se ven como secundarias. Unas y otros ven quién manda, hace, nombra, inventa, consigue, actúa, aporta al progreso, a la humanidad, etc. Y quién no. Quién ha aportado al progreso de la humanidad y quien no, quién parece estar ausente de dicho proceso. La cuestión clave es evidente: ¿No han aportado nada las mujeres a la vida, al bienestar, a la civilización... al progreso de la humanidad? ¿No hay una participación y un legado de las mujeres a lo largo de la historia y en la actualidad?

Los *ciclos formativos y sus módulos* no difieren de esta realidad. Como en el resto de la sociedad y del sistema educativo del que forman parte, en la Formación Profesional, en general, las mujeres no están suficientemente visibilizadas y no gozan del mismo reconocimiento que los hombres.

De cara a visibilizar las aportaciones de las mujeres se propone:

- Hacer visible lo invisible. Hacer visibles a las mujeres y sus aportaciones, saberes, habilidades, valores, experiencias, historias... útiles para el desempeño profesional, en igual medida que hace con las de los hombres. Las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia son un legado valioso para los chicos y para las chicas. En ello les va a ir parte de su calidad de vida y de su satisfacción afectiva, también el ámbito profesional y laboral.
- Analizar los rasgos de sexismo, misoginia, machismo y androcentrismo presentes en sus currículos, objetivos, contenidos, materiales educativos... En sus modelos, referentes, prácticas, procesos... En sus expectativas, motivaciones, valoraciones, reconocimientos...
- Criticar y neutralizar, transformar y eliminar esta invisibilización sistemática de las mujeres y lo femenino mediante una búsqueda y una intervención visibilizadora proactiva, consciente, voluntaria, programada y sistematizada.

Todo ello debe concretarse en cada ciclo y en cada módulo en torno a algunas *pautas fundamentales* que podemos resumir con estas preguntas clave:

- ¿Dónde se ven y dónde no se ven nuestras alumnas en su futuro profesional? ¿Por qué? ¿Dónde ven y no ven mujeres, en qué puestos, trabajos, responsabilidades...? ¿Por qué? ¿Podemos buscar y mostrarles modelos y referentes, históricos y actuales, de mujeres en su profesión? ¿No hay mujeres? ¿Por qué no hay mujeres, a qué se debe? ¿Están actuando algunos estereotipos y condicionantes de género? ¿Cuáles, cómo? ¿Podría haber mujeres en el futuro? ¿Cómo? ¿Qué debería cambiar? ¿Con qué dificultades? ¿Con qué apoyos?
- ¿Qué aprenden en el currículo oculto o informal de nuestro centro educativo? ¿Dónde se ven y dónde no se ven en el centro? ¿Dónde están y dónde no están? ¿Quién hace qué? ¿Por qué? ¿Qué aprenden con ello? ¿Qué aprenden con el uso del lenguaje que se hace en el centro? ¿Y con las expectativas y apreciaciones sobre los aprendizajes, comportamientos, posibilidades, resultados... de chicas y chicos? ¿Y con la ocupación de los espacios físicos (y simbólicos) de trabajo, de poder, de juego y diversión, de prestigio...? ¿Qué están aprendiendo nuestras alumnas?
- ¿Qué podemos hacer para que se vean en los mismos sitios y con las mismas condiciones que sus compañeros? ¿Qué podemos cambiar para que tengan igualdad de posibilidades y oportunidades profesionales que sus compañeros? ¿Cómo podemos intervenir para que se vean en la profesión con posibilidades y con capacidad, iniciativa, autoestima, confianza, protagonismo...?

### 2.2.5. Realizar una orientación académico-profesional no sexista

La realización de una orientación académico-profesional no sexista depende de la incorporación de al menos estos factores fundamentales:

- a) Consciencia de la orientación académico-profesional sexista y de sus consecuencias para alumnas y alumnos e incorporación crítica de dicha realidad en los procesos de orientación y toma de decisiones

Alumnos y alumnas han sido educadas en una sociedad con valores sexistas, y socializadas en base a un género predeterminado, también en lo concerniente a la orientación académico profesional. Es necesario reconocer esta socialización diferenciada y sexista, para poder identificar cuándo y cómo está limitando a alumnas y alumnos en su capacitación y expectativas profesionales, así como en sus proyectos, prioridades y actitudes laborales. El ya citado estudio "Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa" concluye que existe una falta de consciencia por parte de los y las docentes sobre la incidencia que tiene el género como factor fundamental de organización y categorización del alumnado. Ello provoca que, habitualmente, en la orientación académico-profesional se desconozca cómo los supuestos implícitos sobre el género afectan profundamente al comportamiento del alumnado con respecto a sus procesos de toma de decisiones y elecciones académico-profesionales.

A pesar de los avances de estas últimas décadas, tal y como hemos podido comprobar en los datos estadísticos recogidos en el apartado 1.2 de esta guía, las elecciones académicas, profesionales y



laborales de las alumnas y alumnos siguen estando marcadas por los estereotipos y roles de género. Podríamos decir que unas y otros siguen viviendo, interiorizando y proyectando a futuro diferentes realidades en función de su sexo que son determinantes en las distintas elecciones académicas, profesionales y laborales del alumnado.

Es evidente e innegable el aumento paulatino de presencia de alumnas en los ciclos que tradicionalmente han sido de mayoría casi exclusiva de alumnos, y viceversa. Sin embargo, todavía muchos ciclos de Formación Profesional presentan una distribución del alumnado lejana a la equilibrada presencia del 40% y el 60%. En términos estadístico-sociológicos, la proporción 40%-60% sería la resultante de la elección individual de chicas y chicos, sin condicionantes colectivos ligados al sexo, en función de las características y posibilidades personales. La distribución alejada de este equilibrio 40%-60% muestra que la elección académico-profesional no se realiza de forma individual y en función de los intereses, gustos y capacidades personales. Cifras de distribución profesional en las que la mitad de la población (chicas o chicos) se representa en determinados ámbitos por debajo del 40%, indican que dicha elección académico-profesional no es individual, sino que está condicionada por estereotipos y roles de género actuantes sobre dicho colectivo y su entorno.

En este sentido, en la medida en que el porcentaje más se aleje del equilibrio, por ejemplo con una distribución 80%-20% ó 90%-10%, porcentajes frecuentes y habituales en varios ciclos profesionales, más fuerte es la presión y el mandato de género que está actuando sobre las alumnas y los alumnos en su toma de decisiones profesionales y laborales.

Debe recordarse que, a menudo, estos diferentes itinerarios académico-profesionales concluyen en desiguales posibilidades de empleo, en desiguales condiciones laborales y con desiguales recursos para el desarrollo del proyecto vital de mujeres y hombres. Es decir, que no se trata sólo de que los estereotipos de género moldeen los gustos o vocaciones del alumnado, sino que les encaminan hacia posiciones y posibilidades vitales desiguales. Posiciones y estatus laborales con desiguales recursos, condiciones, oportunidades, trato, etc. laboral y social y, consecuentemente, vital.

Toda esta situación es el resultado, entre otros factores del entorno del alumnado, de una orientación académico profesional inconscientemente sexista. Ser conscientes de esta realidad e incorporarla de forma crítica en la orientación académico-profesional del alumnado es, sin duda, el primer paso necesario e imprescindible para poder realizar una orientación académico-profesional no sexista.

- b) Consciencia de la segregación laboral y postura crítica ante la misma en las tutorías y promoción de actividades y propuestas proactivas para impulsar la igualdad en las prácticas del alumnado en las empresas

La segregación académica es, antes que la causa, el reflejo de la segregación laboral existente en nuestra sociedad, el reflejo de la distribución de empleos entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Alumnas y alumnos eligen, junto con sus familias, en gran medida, en función de lo que ven que ocurre en el mercado laboral de su entorno. Y también, a veces, profesoras y profesores orientan a su alumnado en función de dicha realidad o demanda del mercado. En este sentido, a menudo, la orientación académico-profesional perpetúa los estereotipos y roles de género del mundo laboral al orientar a alumnas y alumnos según la realidad del entorno (“lo que hay”).

Una orientación académico-profesional no sexista debe analizar en el aula, en las tutorías **as** por ejemplo, desde la perspectiva de género los siguientes aspectos:

- Dónde están las mujeres y dónde los hombres, en qué sectores tienen empleo, qué profesiones desempeñan, qué titulaciones requieren, etc. Y en cuales no están, no se ven, no se imaginan, etc.
- Qué puestos tienen y qué niveles profesionales ocupan las mujeres y cuáles los hombres, qué responsabilidades ejercen, qué esfuerzo y dedicación suponen, qué recompensas y qué costo, etc.
- Qué condiciones y retribuciones tienen las mujeres y los hombres, qué jornadas y horarios, qué facilidades o dificultades para conciliar con la vida privada, qué movilidad y disponibilidad necesitan, etc.
- Qué ventajas y qué inconvenientes puede tener hacer una elección u otra. Que posibilidades de mejora y desarrollo de carrera, etc.
- Qué dificultades y qué coste personal puede tener para una alumna elegir un ámbito profesional o laboral muy masculinizado y para un alumno elegir uno muy feminizado. ¿Suponen las mismas dificultades y el mismo coste personal si se trata de una alumna o un alumno? ¿Qué recursos personales, sociales, organizativos pueden necesitarse o ser convenientes para dar ese paso?, etc.

Por otro lado, y relacionado con el último aspecto que acabamos de señalar, una orientación académico-profesional y laboral no sexista debe incidir proactivamente en las *prácticas* de alumnas y alumnos en las empresas. Incidir mediante un trabajo de asesoría previo, sistemático y continuado con las empresas y un seguimiento cercano de acompañamiento del alumnado y de las empresas durante las mismas.

Un planteamiento proactivo hacia la igualdad en las prácticas y las empresas debería al menos incidir en aspectos como:

- Garantizar el acceso igualitario tanto de las alumnas como de los alumnos a todas las empresas colaboradoras con las que se acuerdan prácticas, siendo esta una de las condiciones que todas las empresas interesadas deberán cumplir.
- Garantizar las prácticas de las alumnas y alumnos por igual en todos los departamentos, áreas, puestos, desempeños, instalaciones, maquinaria, trabajos, tareas... de forma que las prácticas sean de idéntico valor y ofrezcan las mismas posibilidades de mejora y de cualificación.
- Acompañar a las empresas que acojan alumnado de prácticas en el cambio hacia una organización más paritaria que pueda captar el talento de alumnas y alumnos. Por ejemplo, mediante la puesta en marcha de medidas proactivas como: la sensibilización y formación previa del personal de la empresa; el diseño de entornos que favorezcan la incorporación de mujeres a sectores masculinizados: desde las instalaciones hasta los grupos de trabajo; la elaboración de planes de acogida específicos a las alumnas; la asignación de personas mentoras para las personas responsables de prácticas en las empresas...
- Acompañar como acción positiva a las alumnas que realicen sus prácticas en empresas muy masculinizadas para que tenga los recursos suficientes para afrontar con éxito la situación. Por ejemplo, mediante la puesta en marcha de medidas proactivas como: la sensibilización y formación previa de las alumnas que se vayan a encontrar en dicha situación; la elaboración de planes de seguimiento específicos de las alumnas; la asignación de personas mentoras para las

alumnas, la creación de grupos de autoayuda y redes de apoyo para alumnas en situaciones similares...

—Garantizar, si fuera el caso, igualdad de oportunidades respecto a la continuidad en la empresa tanto de las alumnas como de los alumnos que hayan realizado sus prácticas en ellas. Debe llevarse un control de datos para asegurarse que sea así, más allá de la elección puntual de una persona.

c) Presentación de modelos y referentes igualitarios tanto en el centro formativo como en las empresas colaboradoras para las prácticas

Por último, resulta prioritario ofrecer y mostrar modelos y referentes de ambos sexos en todos los ámbitos y niveles laborales, tanto a las alumnas y alumnos como a las empresas (especialmente en aquellos sectores profesionales en los que actualmente se da una gran masculinización). Ello supone promover y, en la medida de lo posible, garantizar:

—Una presencia equilibrada de alumnas y alumnos y de trabajadoras y trabajadores participantes en charlas o encuentros con personas expertas de todos los ámbitos profesionales, visitas a empresas e instalaciones laborales de todo tipo, mesas redondas con distintos enfoques de la profesión, etc.

—Una identificación y un análisis crítico de los estereotipos de género que producen la segregación educativa y laboral, así como de los mecanismos de reproducción de los mismos: creencias del entorno familiar y social, orientación académico-profesional, cultura empresarial, presión mediática,...

—Una identificación precisa de los aprendizajes y las capacidades laborales necesarias para cada profesión, así como de los itinerarios, recursos, procesos y formas de aprendizaje y capacitación de cualquier persona, mujer u hombre, para poder desempeñar dicha profesión. El objetivo es que una determinada profesión, empleo, puesto de trabajo, etc. se defina por las necesidades para su desempeño y no por si tradicionalmente ha sido ocupado por mujeres o por hombres.

—Una promoción y difusión de redes y colectivos de apoyo, presenciales o virtuales, que permitan compartir experiencias y aprendizajes, dificultades y oportunidades, dudas y estrategias con otras personas que estén realizando sus estudios en ámbitos mayoritariamente ocupados por el otro sexo.

## 2.2.6. Promover un acceso equitativo de los recursos y los espacios:

La distribución y el uso de los espacios y la organización del entorno formativo también juegan un papel relevante en la transmisión de valores y normas sociales, contribuyendo a la construcción del currículum escolar oculto. Influyen en ello:

- El *diseño general de los centros y de sus espacios, recursos e instalaciones* que, a menudo, se han concebido al servicio de las necesidades, hábitos, gustos, deseos y usos de los alumnos (desde los vestuarios a los campos deportivos de competición, desde la funcionalidad de usos a la estética del aspecto). En ocasiones porque comenzaron únicamente con alumnos y en ocasiones por una

concepción muy masculina e instructora de la formación profesional, estos centros conciben a las alumnas como alumnado “sobrevenido” que debe adaptarse a las instalaciones “masculinas” originarias o, en todo caso, añadir un anexo para ellas. Pero, generalmente, no se realiza una adaptación del centro a las alumnas (desde las zonas verdes y de relaciones personales a las instalaciones para otro tipo de actividad física o deportiva no competitiva). No se realiza un replanteamiento de los espacios y recursos del centro en función de las necesidades, hábitos, gustos, deseos y usos de todo su alumnado, chicas y chicos.

- El reparto y el uso real de las aulas, talleres, almacenes, laboratorios y zonas comunes del centro (entradas, zonas de espera, de descanso, de paso, de juego o actividad lúdica, comedor, etc.), en términos de ocupación y utilización, de presencia y movilidad por parte de las alumnas y de los alumnos. Puede ser conveniente realizar una grabación u observación de *quien utiliza* estos espacios y detectar si existe un uso desigual de estos, tanto en el centro escolar como en las empresas en prácticas.
- La existencia o no existencia, la cantidad y la cualidad de *espacios e instalaciones específicas para alumnas y alumnos*, cuando los haya (ubicación, acceso, iluminación, visibilidad, seguridad, mobiliario, limpieza, etc.). Espacios tales como vestuarios, taquillas y servicios por ejemplo, tanto en el centro de formación profesional como en las empresas donde se desarrollan las prácticas.
- El tipo de actividades y dinámicas de interacción y participación que se establecen en los espacios señalados en el punto anterior, es decir, el *para qué, cuando y cómo* se utilizan, suelen también reflejar a menudo, de modo muy evidente, los patrones de género imperantes en dichas actividades. Ello conlleva habitualmente una participación marcadamente desigual de alumnas y alumnos en las dinámicas de organización, observación, estudio, experimentación, práctica, limpieza, relaciones laborales, etc. Y también en aprendizajes fundamentales del aprendizaje formativo-profesional como preguntar y responder en público, arriesgar en la práctica, intentar fallidamente, repetir cuantas veces haga falta hasta hacerlo bien, etc.

Diversos estudios han puesto de manifiesto que los alumnos, o una parte de ellos, tienden a *ocupar los espacios centrales* del aula, taller o patio, a expandirse y ocupar áreas mayores, arrinconando a las alumnas y a algunos alumnos ajenos al grupo preponderante. A su vez, se ha observado que las alumnas se mantienen con frecuencia más agrupadas, en actividades menos dinámicas y en actitudes más pasivas, de menor movilidad, sin total libertad de actuación e intervención. En consecuencia, la implicación del profesorado en la articulación, el reparto y el uso de los espacios es un aspecto a tener en cuenta en la gestión del centro.

También se han observado estas dinámicas de apropiación del espacio y de los recursos por parte de los alumnos, o del grupo hegemónico de los mismos, en lo que podríamos llamar “espacio verbal o comunicativo”. En este sentido, las voces de los alumnos son mayoritarias y están más presentes que las de las alumnas en el aula, el taller, el patio, el comedor, etc. Los alumnos tienden a acaparar el turno de palabra, hablan más veces y con intervenciones más largas, gritan y se mueven más, interrumpen a sus compañeras y compañeros, se acercan físicamente más e intimidan más a sus compañeras y compañeros...

Otro tanto ocurre en lo que podríamos llamar el “espacio representativo”, el espacio central de diferentes trabajos, actos y celebraciones en el que se ejecuta la función de representación del grupo

de trabajo, del aula, del curso, del ciclo, del alumnado, del centro, etc. Es un espacio importante de representación pública que otorga un estatus destacado y un rol ligado con la responsabilidad y la toma de decisiones, con el liderazgo y la gestión de proyectos. Aprendizajes cada vez más importantes en la formación profesional y en la práctica laboral. También en este espacio se observa una presencia y ocupación masculina desproporcionada al porcentaje de alumnos respecto al de alumnas. Incluso en ciclos formativos y profesiones muy feminizados y con un número de alumnos casi testimonial, es frecuente que esos pocos alumnos suban al estrado, se coloquen en el atril, frecuenten la sala de profesores y el despacho de la dirección, visiten otros centros, etc.

Algo similar ocurre con el uso de herramientas, máquinas y material. Los alumnos, o algunos de ellos, parecen apropiarse de estos recursos: son los primeros en utilizarlos, en estrenarlos, en romperlos, en cogerlos y monopolizarlos aunque no vayan a utilizarlos... En resumen, acaparan más espacios y más recursos. Entre ellos, al propio profesorado. Requieren más atención, seguimiento e interacción del profesorado, de modo que, a menudo, el profesorado percibe que en el grupo hay más alumnos de los que realmente hay.

Si el profesorado no es consciente de estas estrategias de ocupación hegemónica del espacio y de los recursos, termina estando pendiente casi única y exclusivamente de los alumnos, intentando que estén motivados, contentos, sin aburrirse ni generar conflictos. A la vez, "olvida" a las alumnas, esperando e incluso exigiéndoles que trabajen solas, sean responsables de su aprendizaje... Al contrario, la consciencia de estas situaciones y el correspondiente análisis de género provocan la intervención educativa del profesorado para garantizar el uso de los espacios y los recursos de forma equilibrada por parte de todas y todos. Ello incluye el *recurso del propio profesorado*, es decir, el reparto justo del tiempo de atención, interacción y acompañamiento destinado a cada alumna y alumno.

Por todo ello, promover un acceso equitativo a los recursos y a los espacios implica por parte del profesorado:

- La *observación o grabación sistematizada* de los espacios (aula, taller, patio, comedor, sala de juegos, polideportivo, etc.) apuntando quién se sitúa dónde, durante cuánto tiempo, haciendo qué, utilizando qué equipamiento, etc. Suele ser habitual observar una presencia central hegemónica y protagonista de los alumnos y una presencia periférica desapercibida (de perfil bajo) y secundaria de las alumnas.
- La realización de *cuestionarios sencillos con el alumnado*, preguntando a alumnas y alumnos sobre los espacios y los equipamientos existentes, sobre los que se echan de menos u otros que pudieran añadirse. Suele ser habitual detectar la ausencia de lugares de encuentro y conversación, paseo y zonas verdes, vestuarios y equipamientos específicos, etc.
- Analizar desde la perspectiva de género el diseño, la ubicación, el equipamiento y el uso de los espacios y recursos del centro, de manera que respondan a las *necesidades, intereses y expectativas tanto de chicas como de chicos*, de mujeres y hombres, garantizando el uso equitativo de todas las alumnas y todos los alumnos.

Todo ello adquiere un significado específico y una importancia adicional extraordinaria en el caso de las *prácticas en empresa* de las alumnas y alumnos de ciclos formativos. En este aspecto es imprescindible la labor proactiva de los centros de cara a garantizar el acceso de sus alumnas y alumnos a los recursos e instalaciones de la empresa en igualdad de condiciones. Para ello, es posible que las empresas de

sectores muy masculinizados o muy feminizados tengan que adaptar sus instalaciones y recursos a la realidad de su nuevo alumnado en prácticas.

## 2.2.7. Prevenir y detectar la violencia de género

Desde todos los sectores sociales preocupados por la incidencia de la violencia de género en la juventud se identifica al sector educativo como un agente clave en la prevención de ésta. La comunidad educativa es un elemento fundamental en la formación de la juventud. Por ello, es imprescindible que se convierta en un agente activo ante la lucha contra la violencia de género: desde la prevención temprana hasta la detección precoz y la atención adecuada.

Siguiendo esta doble actuación necesaria, en el caso que ocupa a esta guía, podemos diferenciar:

- El *ámbito educativo* del centro de formación profesional, en el que interesa sobre todo la prevención de la violencia de género en las relaciones entre chicos y chicas jóvenes.
- El *ámbito laboral* de las prácticas en las empresas, en el que es importante que el alumnado sea capaz de identificar el acoso sexual y el acoso sexista en el entorno laboral, de forma que pueda tener recursos para enfrentarse a ellos.

### Ámbito educativo

Los informes revelan que, en contra de los estereotipos que persisten, *un importante porcentaje de víctimas de la violencia de género y de agresores, son muy jóvenes*. Según datos ofrecidos por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer<sup>12</sup>: durante 2014, el 34,84% de las mujeres que denunciaron ser víctimas de violencia contra las mujeres tenían 30 años o menos. Si se trata de violencia sexual, las cifras indican que las mujeres menores de 18 años son las más expuestas a este tipo de violencia, ya que de la violencia contra las mujeres que sufren las menores de 18 años, el 43,78% es violencia sexual. Respecto a los agresores, en el 2014 el 26,29% de los agresores denunciados por violencia contra las mujeres tenía 30 o menos años.

El “Plan para la Coeducación y Prevención de la Violencia de Género en el sistema educativo” señala los siguientes aspectos a tener en cuenta en el marco preventivo:

- a) El sexismo como factor explicativo de los conflictos y del maltrato entre iguales en las aulas:

El modelo de masculinidad tradicional en el que se socializan los chicos, favorece e impulsa una resolución violenta de los conflictos y el aprendizaje en el ejercicio del poder y la violencia. Así hay que destacar que el ejercicio de la violencia es más habitual entre los chicos en el aula y esto responde al mandato de género. En el estudio “El maltrato entre iguales en Educación Primaria y ESO” (Instituto Vasco de Evaluación e Investigación, IVEI-ISEI, 2012) se constata que el porcentaje de agresores por bullying es mucho mayor entre los chicos tanto en Primaria como en Secundaria.

---

<sup>12</sup>Análisis e interpretación de datos estadísticos sobre violencia contra las mujeres en la CAPV. Datos estadísticos 2014. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

También el porcentaje de víctimas. Es decir, los chicos ejercen y reciben más violencia. Por otro lado, el acoso hacia alumnas y alumnos cuya orientación sexual no siguen el sistema heteronormativo es una práctica cada vez más visibilizada. La homofobia, lesbofobia y transfobia tienen su origen en un sistema machista, que los utiliza como mecanismo para limitar la diversidad de géneros y que es muy efectivo para mantener un modelo de “hombre” y de “mujer” que se sitúe en la “normalidad”, es decir, en lo socialmente establecido.

b) Las microviolencias:

Se denominan así los pequeños, casi imperceptibles controles y abusos de poder casi normalizados. Todavía existe desconocimiento y, por tanto, tolerancia, con aquellas violencias que no son tan perceptibles -microviolencias-, por lo que las acciones contra ellas son casi inexistentes, pese al gran malestar y daño que producen. Este tipo de violencia restringe el poder personal, la autonomía, la libertad, la autoestima de las chicas, y también de aquellos chicos que no responden al mandato de masculinidad tradicional. Además, dada su invisibilidad se ejercen, generalmente, con total impunidad. De hecho, es muy habitual la negación de la gravedad de estas microviolencias en su mayoría dirigidas a las chicas. Habitualmente se minimizan las agresiones al considerarlas conductas “propias” de la edad sin mayores consecuencias; el profesorado y las familias muestran su incredulidad ante la posibilidad de que sus hijos o alumnos puedan ser agresores; y muchas veces se ciernen la sospecha sobre las chicas, acusándolas de exagerar, no entender, enviar mensajes equivocados o malinterpretar mensajes recibidos; en definitiva, se las considera sujetos sin capacidad de discernir y consentir. La invisibilidad o naturalización de la violencia se ve reforzada por la publicidad y por los medios de comunicación, potentes transmisores de valores, ideologías y pensamientos. Existen aún actitudes, valores y mensajes que refuerzan la supremacía de los hombres sobre las mujeres, y que incluso pueden llegar a justificar, banalizar e incitar la violencia de género.

c) Los modelos de relación y de atracción:

A menudo, la atracción y el deseo en la elección de las relaciones afectivas y sexuales se relacionan con la dominación, el control y el sufrimiento, y se separan totalmente el amor y la pasión. La atracción por personas posesivas y la identificación de los celos con el amor conducen a la aceptación de la dominación, a la imposición de la autoridad y a la renuncia de elementos importantes de la propia vida y el espacio personal en las chicas. Comportamientos tales como control de las amistades, de los horarios, de la ropa, del móvil, de la sexualidad, del cuerpo... ejercido por una parte de los chicos sobre algunas chicas son, muchas veces, reconocidos como demostraciones de amor y no como indicadores de violencia de género. Estos mismos esquemas no igualitarios no son exclusivos de las relaciones heterosexuales. Muchas de estas experiencias basadas en relaciones de poder pueden marcar una tendencia en las relaciones afectivas que algunas chicas y chicos establecerán a lo largo de su vida. En ocasiones una relación no igualitaria puede ser el comienzo de una relación o de posteriores relaciones violentas. A la vez que una relación igualitaria puede ser un factor protector y un aprendizaje básico a fin de protegerse y ser capaz de detectar futuras relaciones no igualitarias. Estas relaciones aunque no lleguen al grado de violencia, provocan efectos negativos para el desarrollo integral de la persona.

## **Ámbito laboral**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso

por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Además, la normativa en materia de igualdad de hombres y mujeres como la normativa laboral, que puede consultarse en el Anexo III, subraya que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad e igualdad en su entorno laboral. En virtud de ese derecho se considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambas manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras y una discriminación por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores, entre los que mencionamos:

- El derecho a la igualdad de mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

#### a) Acoso sexual

Tal y como se establece en la Guía *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo* de Emakunde – Instituto de Mujer, el acoso sexual se define como “toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresario en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.



b) Acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

c) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo implica el rechazo y prohibición de cualquier práctica de este tipo en el ámbito laboral. Ello requiere un expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para prevenir e impedir su manifestación en el ámbito laboral de cada organización, empresa, centro educativo, etc.

Esta prevención se suele estructurar y aplicar en las empresas y demás organizaciones laborales mediante la elaboración de un *protocolo de prevención y actuación* para los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En dicho protocolo de prevención y actuación, habitualmente, suelen recogerse los siguientes compromisos:

- Prohibir expresamente cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza.
- Procurar un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones.
- Garantizar que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

Las *medidas preventivas* más frecuentes en este tipo de protocolo suelen estar relacionadas con las siguientes actuaciones:

Nombramiento de órganos y personas encargadas de impulsar, difundir y aplicar el protocolo.

Comunicación interna y difusión del protocolo a toda la plantilla

Formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas a toda la plantilla y, de forma específica y más desarrollada, a las personas integrantes de los órganos previstos por el protocolo, los servicios de prevención y salud laboral, representantes sindicales, etc.

Seguimiento y valoración de la aplicación del protocolo, estudio estadístico y mejora constante.

El proceso de intervención tras una denuncia en los órganos pertinentes al respecto, suele ser un *proceso de garantías* en el que, habitualmente, se distinguen dos posibilidades o/y fases:

—El proceso o fase informal, que se aplica en los casos de acoso leve. En el proceso informal se procura, mediante entrevistas, una aclaración y una solución amistosa entre las partes afectadas por la denuncia.

—El proceso o fase formal, que se aplica en los casos graves o muy graves y en los leves cuando no ha habido acuerdo y solución amistosa. En el proceso formal, tras una fase informativa o investigadora, se procura decidir si ha habido falta o no y dictaminar, en el caso de que así fuera, el tipo de falta y la sanción que le corresponde según su gravedad (leve, grave, muy grave...).

Estos procedimientos organizativos no anulan ni sustituyen el proceso legal que podría poner en marcha alguna de las partes implicadas si así lo estimara.

### 3. ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en los ciclos de formación profesional? El ejemplo de los ciclos de artes plásticas y diseño de enseñanzas de régimen especial

Tal y como se ha desarrollado en el anterior apartado, una de las pautas fundamentales para impulsar una formación proactiva a la igualdad de mujeres y hombres es la integración de la perspectiva de género en el curriculum oficial.

*Incluir la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de un currículum implicaría, por un lado, el análisis y revisión desde el enfoque de género de todos los contenidos y materias que lo conforman y su adecuación, y por el otro, la inclusión de nuevos contenidos, objetivos y criterios de evaluación específicos en materia de igualdad en el mismo.*

Se trata, por tanto, de un proceso complejo y costoso, pero a modo de ejemplo práctico, se ha aprovechado que desde este Departamento había que desarrollar la normativa de los currículos de cuatro ciclos formativos de artes plásticas y diseño, y se ha procedido a una revisión desde la perspectiva de género de dichos currículos.

Como resultado de esa revisión se ha incluido una nueva capacitación específica en materia de igualdad en el perfil profesional de los ciclos y un nuevo objetivo de ciclo específico en materia de igualdad para los mencionados cuatro ciclos de las Enseñanzas de Régimen Especial.

Así pues, este capítulo recoge, a modo de ejemplo y referencia, la incorporación detallada de objetivos y criterios de evaluación nuevos, específicamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, en los siguientes Ciclos de Artes Plásticas y Diseño que pertenecen a la familia profesional artística de Comunicación Gráfica y Audiovisual de Enseñanzas de Régimen Especial:

- [Artes Plásticas y Diseño en Animación.](#)
- [Artes Plásticas y Diseño en Ilustración.](#)
- [Artes Plásticas y Diseño en Gráfica Publicitaria.](#)
- [Artes Plásticas y Diseño en Fotografía.](#)

Como puede verse en los distintos apartados del capítulo, son ejemplos fácilmente adaptables y aplicables a los ciclos de otras familias profesionales de Formación Profesional.

### 3.1. Objetivos nuevos y objetivos renovados

Tal y como puede comprobarse en los ejemplos de los ciclos de Artes Plásticas y Diseño de las Enseñanzas de Régimen Especial, la inclusión de la perspectiva de género en los ciclos de Formación Profesional en general y en los módulos de FOL y EIE en particular implica, en primer lugar, dos adaptaciones complementarias igual de importantes y necesarias en los objetivos de cada ciclo y de cada módulo:

- La inclusión de nuevos objetivos específicos relacionados con la igualdad.
- La integración de la perspectiva de género de forma transversal en todos los demás objetivos educativos ya establecidos.

a) *La integración de la perspectiva de género* en los módulos, objetivos, contenidos y criterios de evaluación preexistentes para actualizarlos de acuerdo al nuevo marco normativo educativo y laboral. Esta aplicación transversal implica el análisis desde la perspectiva de género de todos los elementos que conforman la intervención educativa:

—Currículo: objetivos, contenidos y criterios de evaluación.

—Materiales y procesos educativos.

—Relaciones y ambiente de trabajo, convivencia y resolución de conflictos.

—Mentalidad, capacitación y desarrollo de hábitos profesionales de alumnas y alumnos.

—Mentalidad, expectativas, motivación, acompañamiento y valoración del profesorado.

b) *La inclusión de objetivos, contenidos y criterios de evaluación nuevos y específicos* derivados del marco normativo y de su consecuente desarrollo pedagógico y didáctico. Esta inclusión de nuevos objetivos, contenidos y criterios se ha realizado, en los decretos de nueva elaboración de los ciclos de Artes Gráficas y Diseño que nos ocupa. Lo que se irá extendiendo paulatinamente al resto de los ciclos.

La inclusión de nuevos objetivos, contenidos y criterios se aplica en todos los apartados que definen y conforman cada ciclo formativo medio o superior:

—Perfil profesional.

—Objetivos de ciclo.

—Objetivos, contenidos y criterios de evaluación de los módulos profesionales del ciclo.

—Objetivos, contenidos y criterios de evaluación del módulo Formación y Orientación Laboral (FOL).

- Objetivos, contenidos y criterios de evaluación del módulo Empresa e Iniciativa Emprendedora (EIE).
- Objetivos, contenidos y criterios de evaluación del módulo Fase Formación Práctica (FFP) o Formación en Centro de Trabajo (FCT).

## 3.2. Perfil profesional

En el ejemplo de los ciclos de Enseñanzas de Régimen Especial que se han modificado y se proponen como ejemplo, la inclusión de objetivos nuevos específicamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres se inicia desde el perfil profesional de los ciclos formativos, entre cuyas competencias se añade específicamente la siguiente *competencia profesional*:

Analizar y valorar críticamente las desigualdades de género y fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su campo profesional y laboral, de modo que realicen sus itinerarios académico-profesionales sin condicionantes de género, desde la autonomía personal y la corresponsabilidad.

A continuación se procede a explicar que implica la competencia profesional arriba señalada e incluida en el perfil profesional de los ciclos formativos:

- a) *“Analizar y valorar críticamente las desigualdades de género en su campo profesional y laboral”* implica:
  - Buscar datos, desagregados por sexo, sobre la situación real de mujeres y hombres en la formación específica para dicho campo profesional (alumnas y alumnos) y en el desempeño laboral real de dicha cualificación profesional (trabajadoras y trabajadores).*
  - Comparar los datos de mujeres y hombres y comprobar si existen diferencias sustanciales: si se trata de un ámbito formativo y/o laboral masculinizado o feminizado (segregación ocupacional o segregación horizontal), si existen brechas salariales entre trabajadoras y trabajadores del sector; si existe o no similar proporción de mujeres y hombres en los puestos y cargos de responsabilidad (segregación vertical), etc.*
  - Analizar las consecuencias de estas diferencias en términos de desigualdad para mujeres y hombres: desigualdad de acceso, condiciones, trato, remuneración, promoción, desarrollo profesional, reconocimiento, etc. y sus consecuencias para su autonomía económica y personal, para su proyecto profesional y vital, etc.*
- b) *“Fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su campo profesional y laboral, de modo que realicen sus itinerarios académico-profesionales sin condicionantes de género”* implica:
  - Analizar las causas de las diferencias y desigualdades identificadas: es decir, los prejuicios, valores, estereotipos, roles... de género que subyacen a los comportamientos y mentalidades profesionales y empresariales. Así como los mecanismos y procesos de formación, orientación, selección, valoración, promoción, etc. que mantienen y reproducen dichas desigualdades entre alumnas y alumnos, trabajadoras y trabajadores.*

—*Combatir activa, consciente e intencionadamente las causas de las diferencias y desigualdades identificadas*: impulsar el cambio de valores y mentalidades hacia la igualdad de mujeres y hombres en el alumnado, el profesorado y las empresas; proponer modelos y referentes profesionales alternativos a los estereotipos tradicionales; garantizar procesos de valoración, orientación y selección en función de todas las capacitaciones y habilidades útiles para el perfil profesional sin restringir la valoración a las capacitaciones del modelo masculino; etc.

c) “*Que realicen sus itinerarios académico-profesionales sin condicionantes de género, desde la autonomía personal y la corresponsabilidad*” implica:

—Que alumnas y alumnos entiendan y valoren *la interrelación e interdependencia entre el trabajo productivo y reproductivo* en cuanto al acceso y mantenimiento de cada persona en el mercado laboral: es decir, la necesidad de toda persona trabajadora de tener adecuadamente asegurado el cuidado y el bienestar personal y familiar para poder desarrollar su desempeño profesional y laboral en igualdad de oportunidades. Es decir, que valoren y no menosprecien las responsabilidades y el trabajo ligados al cuidado y el bienestar personal, familiar, social, comunitario... Aspectos tradicionalmente realizados por las mujeres y simbólicamente ligados por los estereotipos y roles de género a las mujeres.

—Que alumnas y alumnos desarrollen *la autonomía personal y la corresponsabilidad* hacia el cuidado propio y el de las personas con las que conviven: desde el punto de vista de la igualdad, la responsabilidad y corresponsabilidad familiar (de mujeres y hombres), social e institucional del cuidado compartido de las personas interdependientes.

### 3.3. Objetivo de ciclo

Además de incluir en los cuatro ciclos de la familia profesional de *artística de Comunicación Gráfica y Audiovisual (en Animación, en Ilustración, en Gráfica Publicitaria y en Fotografía)* nuevos específicamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, se incluye también en los cuatro ciclos el siguiente *objetivo de ciclo*:

Desarrollar proyectos comunicativos inclusivos que reflejen y promuevan la igualdad de mujeres y hombres, una presencia equilibrada, y una imagen plural, activa y corresponsable de ambos sexos en todos los ámbitos de la vida, superando así los modelos, roles y estereotipos de género.

“*El desarrollo de proyectos comunicativos inclusivos*” de animación, ilustración, gráfica publicitaria y fotografía, siempre que se trate de un proyecto general sobre el conjunto de la sociedad y no de un proyecto que pretenda reflejar un aspecto parcial y concreto de la realidad, implica:

- *Que se refleje el principio de igualdad de mujeres y hombres*, y no se reproduzcan los modelos, roles y estereotipos de género que representan a las mujeres como personas dependientes de los hombres. Debe pues reconocerles a unas y otros igual protagonismo, importancia y tratamiento, tanto gráfico como narrativo.
- *Que se refleje y promuevan una presencia equilibrada, y una imagen plural, activa y corresponsable de ambos sexos en todos los ámbitos de la vida: personal (tiempo libre, aficiones, actividades*

lúdicas...), familiar (cuidado de personas, tareas domésticas, presencia y responsabilidad familiar, espacios privados, interiores...), laboral (profesiones, empleos, utilización de herramientas, entornos de trabajo, cargos y responsabilidades...), social (amistades, fiestas, participación ciudadana, espacios públicos y abiertos...), cultural (participación pasiva y activa, autoría y protagonismo, reconocimiento y remuneración...), político (representación y cargos políticos a todos los niveles), etc.

- *Que se reflejen los modelos, roles y estereotipos de género de forma crítica* como forma de hacerlos visibles, conscientes y explícitos para su identificación y análisis: mostrando, por ejemplo, las exigencias, restricciones, coacciones y consecuencias que tienen para las personas y sus relaciones interpersonales, la modificación histórica que han sufrido a lo largo de los años o que están sufriendo actualmente (lo que prueba su naturaleza cultural y social y no biológica), etc.
- *Que se superen los modelos, roles y estereotipos de género* y se propongan realidades, referentes y modelos alternativos a los mismos. Mujeres y hombres que no siguen los estereotipos de género en cuanto a sus características personales, su vida familiar, su actividad profesional y laboral, su compromiso social o político, etc.

Este objetivo de ciclo incluido en los cuatro ciclos de la familia profesional de Artes Plásticas y Diseño es una referencia fácilmente adaptable a la mayoría de los ciclos de Formación Profesional si lo resumimos de forma más general y sin los ejemplos concretos que hemos indicado:

- *Principio de igualdad de mujeres y hombres*, igual protagonismo y tratamiento, interdependencia, no dependencia.
- *Presencia equilibrada y actividad plural y corresponsable* en todos los ámbitos de la vida, de la profesión, del empleo...
- *Realidades, modelos y referentes alternativos*, tanto mujeres como hombres, a los estereotipos y roles de género.

### 3.4. Objetivos de módulos

Tras la competencia añadida en el perfil profesional y el objetivo de ciclo añadido en consecuencia de la misma, se incluyen nuevos *contenidos, objetivos y criterios de evaluación específicos en materia de igualdad en los siguientes módulos profesionales:*

- “Fundamentos de la representación y expresión visual”, módulo común a los cuatro ciclos de la familia profesional.
- “Teoría de la imagen”, módulo común a los cuatro ciclos.
- “Historia de... la animación, la ilustración, la gráfica publicitaria, la fotografía”, módulo común a los cuatro ciclos.

- “Guión y estructura narrativa”, módulo del ciclo de Artes Plásticas y Diseño en animación.
- “Teoría de la publicidad y el Marketing”, módulo del ciclo de Artes Plástica y Diseño en Gráfica Publicitaria.

### 3.4.1. Módulo “Fundamentos de la representación y la expresión visual”, módulo común a los cuatro ciclos de la familia profesional.

En el *objetivo 3* de dicho módulo, “Adecuar la representación gráfica a los objetivos comunicacionales del mensaje, idea/concepto”, se han añadido los siguientes criterios de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Valorar argumentadamente los aspectos formales, estéticos y simbólicos en una representación visual determinada, especialmente los relacionados con los roles asignados a mujeres y hombres.

Analizar críticamente los aspectos simbólicos que reproducen prejuicios, estereotipos y roles de género asignados a mujeres y hombres, especialmente los que justifican la violencia de género.

Representar inclusivamente toda la diversidad social existente en nuestra sociedad, tanto entre las mujeres como entre los hombres, sin utilizar los prejuicios, tópicos y estereotipos de género.

En el *objetivo 4* de dicho módulo, “Comprender los fundamentos y la teoría del color, su importancia en los procesos de creación artística-plástica y utilizarlos de manera creativa en la representación gráfica de mensajes”, se ha añadido el siguiente criterio de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Utilizar los valores expresivos y simbólicos del color de forma plural e inclusiva sin reproducir los prejuicios, estereotipos y roles de género asignados a mujeres y hombres.

En el *contenido 4* de dicho módulo, “Valores expresivos y simbólicos del color: Psicología del color”, se añade el siguiente contenido para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Utilización del color en la reproducción de los modelos, estereotipos y roles de género.

### 3.4.2. Módulo “Teoría de la imagen”, módulo común a los cuatro ciclos

En el *objetivo 3* de dicho módulo, “Interpretar los códigos significativos de la imagen”, se ha añadido el siguiente criterio de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Saber descubrir los códigos dirigidos a mujeres y los códigos dirigidos a hombres, analizando desde la perspectiva de género el tipo de contenidos y mensajes de cada uno de estos códigos.



En el *contenido 2* de dicho módulo, “Identificación, análisis y valoración de la imagen”, se ha añadido el siguiente contenido para aplicar y desarrollar el principio de igualdad y la perspectiva de género:

Análisis desde la perspectiva de género de las imágenes de mujeres y hombres.

### 3.4.3. Módulo “Historia de... la animación, la ilustración, la gráfica publicitaria, la fotografía”, módulo común a los cuatro ciclos

En el *objetivo 3* de dicho módulo, “Comprender la evolución histórica, técnica y formal de... e identificar los principales centros de producción, autores, autoras y obras”, se han añadido los siguientes criterios de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Conocer e identificar con corrección las autoras y los autores más significativos de la historia de...

Conocer y valorar las aportaciones de las mujeres profesionales que hayan quedado relegadas e invisibilizadas en la historia de la profesión.

En el *objetivo 5* de dicho módulo, “Valorar argumentadamente, en base a los conocimientos aportados por la asignatura y al propio criterio y sensibilidad, realizaciones contemporáneas de...”, se ha añadido el siguiente criterios de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Conocer e identificar con corrección las autoras y los autores más significativos de la actualidad.

### 3.4.4. Módulo “Guión y estructura narrativa”, módulo del ciclo de Artes Plásticas y Diseño en animación

En el *objetivo 3* de dicho módulo, “Desarrollar la caracterización de personajes en la construcción de las narraciones audiovisuales”, se ha añadido el siguiente criterio de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Creación de personajes principales y secundarios de ambos sexos que no reproduzcan los prejuicios, estereotipos y roles de género.

En el *contenido 1* de dicho módulo, “Lenguaje narrativo”, se ha añadido el siguiente contenido para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Incidencia de los estereotipos y roles de género en la construcción de los personajes.

### 3.4.5. Módulo “Teoría de la publicidad y el Marketing”, módulo del ciclo de Artes Plástica y Diseño en Gráfica Publicitaria

En el *objetivo 11* de dicho módulo, “Conocer el proceso y las técnicas de investigación de mercados”, se ha añadido el siguiente criterio de evaluación para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Valorar la trascendencia de conocer datos desagregados por sexo y de analizarlos desde la perspectiva de género para poder realizar una acertada y realista investigación de mercados.

En el *contenido 10* de dicho módulo, “La investigación de mercados. Procesos y técnicas”, se ha añadido el siguiente contenido para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Datos desagregados por sexo y análisis de género de los mismos para poder conocer mejor nuestra sociedad.

En el *contenido 13* de dicho módulo, “Aspectos sociológicos de la publicidad. Función educadora de la publicidad. Influencia en los estilos de vida. Responsabilidad social corporativa en la publicidad. Medios de comunicación de masas, acción y estrategia publicitaria como motor para el cambio social”, se ha añadido el siguiente contenido para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Estilos de vida presentes en la publicidad actual: modelos respetuosos y proactivos con la igualdad de mujeres y hombres y modelos reproductores de los prejuicios, estereotipos y roles de género.

Además, se ha añadido un *nuevo objetivo específico* y sus *correspondientes criterios de evaluación* y *contenidos* para aplicar y desarrollar el principio de igualdad en este módulo:

Objetivo 15: Identificar el sexismo en la publicidad y conocer la normativa, medidas y órganos que promueven la igualdad de mujeres y hombres en este ámbito.

Sus correspondientes *criterios de evaluación* para aplicar y desarrollar el principio de igualdad:

Conocer los contenidos teóricos básicos para realizar un análisis desde la perspectiva de género de una pieza publicitaria: sexismo, androcentrismo, etc.

Analizar anuncios publicitarios desde la perspectiva de género, identificando las características que hacen que un anuncio sea sexista.

Conocer la normativa básica, las medidas y órganos que promueven la igualdad de mujeres y hombres en el sector de la publicidad.

Analizar anuncios publicitarios para ver si justifican, banalizan o incitan a la violencia contra las mujeres.

Identificar y valorar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista del lenguaje en los anuncios publicitarios como factor de comprensión y transformación de la sociedad.

Identificar y valorar el uso de imágenes activas plurales de mujeres y hombres en todas las funciones y ámbitos de la vida en número, responsabilidad y protagonismo equilibrado como factor de comprensión y transformación de la sociedad.

Y su correspondiente *contenido 15*:

La promoción de la igualdad de mujeres y hombres en la publicidad. Normativa básica y artículos 26 y 27 del Capítulo II del Título III de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres. Medidas y órganos para evitar el sexismo en la Publicidad: Códigos deontológicos, códigos éticos, acuerdos, Órganos de control o de autorregulación, Observatorios de Publicidad, etc. Comisión asesora para un uso no sexista de la publicidad y la comunicación / Begira (DECRETO 360/2013, de 11 de junio). Guías para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en la comunicación. Pautas para análisis de género en la publicidad.

## 4. ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad docente de los módulos de formación y orientación laboral (FOL) y empresa e iniciativa Emprendedora (eie)? Propuesta de unidades didácticas complementarias

Este capítulo aplica las directrices generales señaladas en los capítulos anteriores, y para ello propone cuatro unidades didácticas complementarias para los módulos de FOL y EIE, módulos comunes a todos los ciclos formativos. Termina así el recorrido para la aplicación de la perspectiva de género al curriculum desde lo más general a lo más específico: perfil profesional, objetivos de ciclo, objetivos de módulos profesionales y unidades didácticas complementarias de módulos comunes a todos los ciclos. Un recorrido de pautas y ejemplos prácticos aplicables a todos los niveles de cualquier ciclo de formación profesional.

La pregunta que encabeza este capítulo, *¿cómo incorporar la perspectiva de género en los módulos de Formación y Orientación Profesional (FOL) y empresa e iniciativa Emprendedora?*, tiene una respuesta doble:

- a) **De modo transversal:** Aplicando las pautas señaladas en los capítulos anteriores, sobre todo en el segundo, sobre cómo incorporar la perspectiva de género en la actividad docente de la formación profesional. Es decir, aplicando transversalmente a todos los objetivos, contenidos, actividades y materiales curriculares de los módulos FOL y EIE los ya mencionados siete criterios clave:
- Revisar el curriculum.
  - Realizar un uso inclusivo de las imágenes y el lenguaje.
  - Potenciar la elección de materiales y libros de textos inclusivos y coeducativos.
  - Integrar el saber de las mujeres y su contribución social e histórica (visibilización de las mujeres).
  - Desarrollar una orientación académico-profesional no sexista.
  - Promover un acceso equitativo a los recursos y los espacios.
  - Prevenir y detectar la violencia contra las mujeres.
- b) **De modo específico:** Incorporando objetivos, contenidos, actividades y materiales específicos para trabajar explícitamente la igualdad de mujeres y hombres en el mundo académico-profesional y laboral. Es decir, incorporando, por ejemplo, las cuatro unidades didácticas complementarias o algunas de sus actividades, en los objetivos de módulo que se indican en cada una de ellos

En efecto, cada una de las unidades didácticas propuestas se relaciona con alguno de los objetivos de módulo recogidos en el curriculum de los módulos de FOL y EIE. Es decir, a efectos de programación de los módulos, las cuatro unidades didácticas complementarias propuestas se enmarcan en los siguientes objetivos:

- UNIDAD DIDÁCTICA 1 FOL se enmarca en el objetivo 1 del módulo: marco legal, derechos y obligaciones de las relaciones laborales.
- UNIDAD DIDÁCTICA 2 fol, se enmarca en el objetivo 3 del módulo: acceso al mercado laboral y a la formación permanente.
- UNIDAD DIDÁCTICA 3 fol, se enmarca en el objetivo 4 del módulo: normas de seguridad e higiene, salud y calidad de vida.
- UNIDAD DIDÁCTICA 4 eie, se enmarca en el objetivo 1 del módulo: capacidades asociadas a iniciativa emprendedora y empresarial.

Por otro lado, son, como hemos subrayado, *unidades didácticas complementarias*. Es decir:

- No sustituyen al resto de los objetivos, contenidos, actividades y materiales ya programados y existentes para estos módulos. En consecuencia, no son suficientes por sí solas para desarrollar y trabajar completamente dichos módulos con el alumnado.
- Tampoco sustituyen la necesaria incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en los objetivos, contenidos, actividades y materiales de los módulos. En consecuencia, no son suficientes por sí solas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en dichos módulos.

Son una propuesta *para trabajar de forma específica y explícita la igualdad de mujeres y hombres en los módulos de FOL y EIE*. Son material complementario para mejorar el desarrollo y trabajo con el alumnado, y para completar la aplicación transversal de la perspectiva de género.

En consecuencia, los objetivos, contenidos, actividades y materiales que se proponen no son todos los posibles o necesarios para el desarrollo de los módulos, ni desde el punto de vista profesional ni desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres. Es decir, son una propuesta complementaria que pretende, sobre todo, ser útil como modelo y ejemplo de cómo puede trabajarse de forma específica, complementando el necesario trabajo transversal.

Por lo tanto, los objetivos y contenidos que se señalan no son todos los del objetivo uno del módulo (por ejemplo en la unidad didáctica 1, el marco legal, derechos y obligaciones de las relaciones laborales), sino que son objetivos y contenidos que recogen aspectos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres que son *especialmente subrayables o destacables por la incidencia que tienen en el alumnado y porque frecuentemente suelen pasar desapercibidos en los análisis habituales* (por ejemplo la incidencia de la corresponsabilidad o no corresponsabilidad respecto del trabajo reproductivo a la hora de acceder, permanecer y promocionar en el mercado laboral).

## 4.1. Esquema general de las unidades didácticas complementarias

Las cuatro unidades didácticas complementarias propuestas siguen el mismo esquema en su desarrollo:

- *Título*, por ejemplo, “Las apariencias engañan”.
- Punto 1, *finalidad* de la unidad didáctica.
- Punto 2, *objetivos* de la unidad didáctica.
- Punto 3, *contenidos* de la unidad didáctica.
- Punto 4, *actividades* sugeridas y desarrollo de las mismas.

### 4.1.1. Finalidad de la unidad didáctica

Recoge cuál es el fin u objetivo general de las actividades que se sugieren para la unidad didáctica: qué se pretende conocer, analizar, trabajar, reflexionar, aprender... específicamente y cómo se propone hacerlo, mediante qué recorrido y pasos intermedios.

### 4.1.2. Objetivos

Son los objetivos concretos, operativos y evaluables de cada unidad didáctica. Se ordenan y articulan en *cuatro apartados* sucesivos y complementarios, concatenados entre sí:

- a) *Descripción de la realidad laboral* actual en lo relativo a los aspectos pertinentes para el objetivo de módulo en el que se enmarca la unidad didáctica.
- b) *Análisis de dicha realidad desde la perspectiva de género*, analizando aspectos como, por ejemplo, el currículum formativo, los materiales utilizados y las destrezas desarrolladas, la orientación laboral y las expectativas laborales, el uso de los tiempos y los espacios del centro formativo y del centro de trabajo en prácticas, las influencias familiares y sociales...
- c) *Identificación de mecanismos explícitos y, sobre todo, implícitos* (ocultos por no explicitados, por socialmente normalizados) que conforman dicha realidad.
- d) *Posibles alternativas, actuaciones, modelos...* de la realidad y el mundo laboral más acordes con la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad de opciones personales, analizando las dificultades y oportunidades de unas y otros, las posibles estrategias de cambio y las redes de apoyo, etc.

### 4.1.3. Contenidos

Presentan los contenidos concretos de las actividades sugeridas para cada unidad didáctica, y se ordenan en los siguientes pasos profesionales:

- a) La *búsqueda de empleo*: contenidos relacionados con el proyecto y los objetivos profesionales personales, las oportunidades de empleo y el aprendizaje en Europa, las vías de acceso al empleo público, privado o por cuenta propia, las fuentes de información para la búsqueda activa de empleo, etc.
- b) La *incorporación a la empresa*: contenidos relacionados con el derecho al trabajo, los derechos derivados de la relación laboral, las modalidades de contratación, etc.
- c) *El desempeño del puesto de trabajo*: contenidos relacionados con el salario y las condiciones de trabajo, la nómina y la cotización, las prestaciones de la seguridad social, la modificación y la suspensión del contrato de trabajo, la representación sindical y la negociación colectiva, los riesgos profesionales, la planificación y aplicación de medidas de protección y prevención laboral, etc.
- d) La *finalización de la relación laboral*: contenidos relacionados con la extinción del contrato, la protección por desempleo, etc.

En todos ellos, se abordan únicamente los aspectos relativos a la igualdad de mujeres y hombres que son especialmente subrayables o destacables por la incidencia que tienen en el alumnado, y porque frecuentemente suelen pasar desapercibidos en los análisis habituales.

### 4.1.4. Actividades de la unidad didáctica y desarrollo de las mismas

Las actividades que se sugieren en cada unidad didáctica se han diseñado intentando recoger y aplicar los aspectos metodológicos recomendados por el IVAC, tales como: la presentación de contenidos por parte del profesorado, la participación activa del alumnado, el trabajo en equipo, el aprendizaje basado en problemas, el conocimiento de casos prácticos, la colaboración de personas expertas de organizaciones externas...

Este apartado se ordena en los siguientes aspectos:

- a) *Actividades, herramientas, materiales que se sugieren*. Por ejemplo: fichas, cuestionarios... datos, gráficas... direcciones Internet, prensa... guión, situación, caso práctico, entrevista...
- b) *Pautas de utilización de los materiales, sugerencias de dinámica y proceso de utilización de las herramientas de la actividad*.
- c) *Aspectos clave que deben tenerse en cuenta, que queremos destacar o trabajar, conceptos subrayados, reflexiones y matizaciones, etc. desde la perspectiva de género*.
- d) *Errores más comunes, malentendidos frecuentes, equivocaciones habituales, mitos y prejuicios, etc. en torno a la situación o el tema que se trabaja con la actividad, siempre desde la perspectiva de género*.

- e) *Aprendizajes significativos que pretendemos posibilitar, resumen de ideas, conceptos y cuestiones fundamentales.*
- f) *Información adicional que pueda permitir una ampliación de contenidos, recursos, datos, opiniones... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad o de las cuestiones relacionadas con ella.*

## 4.2. Unidad Didáctica I, Ud FOL- I: “Igualdad Laboral, Las Apariencias Engañan” (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo I del módulo FOL: Marco legal, derechos y obligaciones de las relaciones laborales)

### 4.2.1. Finalidad de la unidad didáctica

El *objetivo general* de la unidad es que el alumnado contraste la legalidad actual, las apariencias y creencias sociales respecto a la igualdad de mujeres y hombres en el mundo laboral y profesional con las realidades actualmente existentes de mayores dificultades, discriminación y desventaja para las mujeres. Es decir, que contrasten la igualdad normativa formal de mujeres y hombres en el ámbito laboral, según la cual “todo el mundo puede trabajar en lo que quiera” y “tanto mujeres como hombres pueden elegir libremente su profesión y su empleo” con las discriminaciones reales, directas e indirectas, que las estadísticas laborales señalan: tales como el acceso al mundo laboral, las jornadas y condiciones laborales, la brecha salarial, etc.

Se pretende que alumnas y alumnos sean conscientes del “*espejismo de igualdad*” (igualdad teórica pero no práctica) en cuanto al empleo de mujeres y hombres, así como de las consecuencias que tienen estas desigualdades tanto para las personas afectadas, la mayoría de las veces mujeres (menores ingresos, menor autonomía económica y personal, peores coberturas en caso de enfermedad, invalidez, jubilación...), como para la sociedad (pérdida social de la formación, la cualificación y el talento de las mujeres, pérdidas en la competitividad y los resultados empresariales, empobrecimiento personal, familiar y social, etc.)

Para ello se plantea, mediante cuatro actividades, el siguiente *recorrido*:

- *Recogida de creencias sociales al respecto tanto del propio alumnado como de su entorno social* (frases hechas y dichos populares, muletillas y latiguillos “de la calle”, etc.). Análisis y valoración de las mismas (determinar hasta qué punto pueden ser ciertas o no, razonables o no, fundadas o no, etc.). Identificación de los mitos, prejuicios y estereotipos de género que se aplican a mujeres y a hombres respecto al empleo y al trabajo y que estén en el transfondo, en la base, de las creencias sociales identificadas.
- *Recogida de datos estadísticos actuales* referentes a actividad, contratación, empleo, desempleo, jubilación, pensión... desagregados por sexo, edad, sector de actividad, tipo de contrato y tipo de



jornada laboral, etc. relacionados con las creencias sociales identificadas en el paso anterior. Análisis y valoración de los datos, interpretación de las estadísticas, definición de la situación real de mujeres y hombres respecto al empleo. Identificación de las brechas y desigualdades, de las discriminaciones directas e indirectas, de género que se manifiestan en los datos consultados.

- *Relación de las desigualdades y realidades discriminatorias o no paritarias* encontradas en los datos estadísticos del paso anterior con los mitos, prejuicios y estereotipos identificados en las apariencias en las creencias sociales recogidas en el primer paso. Búsqueda de los motivos y análisis de las consecuencias derivadas de esta relación para la situación real de mujeres y hombres respecto al empleo.
- *Posibles actuaciones y alternativas* para mejorar la situación analizada desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres.

## 4.2.2.- Objetivos

- a) *Descripción de la realidad laboral actual* en cuanto al acceso al empleo (por sectores, contratos y jornadas) de mujeres y hombres y a la aplicación de los derechos laborales en uno y otro caso, en base a datos estadísticos reales.
- b) *Análisis de dicha realidad desde la perspectiva de género:*
  - Análisis del proyecto de vida y del proyecto profesional personal: influencia del curriculum formativo y del currículum oculto de alumnas y alumnos.
  - Análisis de los procesos de toma de decisiones y de los factores que intervienen en ellos: especialmente las expectativas e influencias familiares, sociales y laborales hacia las alumnas y hacia los alumnos.
  - Análisis de los procesos y entrevistas de selección: especialmente la incidencia del género en la disponibilidad para el empleo, en función de las responsabilidades y usos del tiempo, y la autoestima y autoafirmación ante un proceso de selección.
- c) *Identificación de mecanismos explícitos y, sobre todo, implícitos (ocultos o normalizados) que conforman la realidad laboral* de mujeres y hombres en función de los datos consultados. En especial las expectativas que se tienen con mujeres y hombres y el trato laboral dispensado a unas y otros respecto a la maternidad y la paternidad, y respecto a las responsabilidades familiares y el cuidado de personas menores, mayores o dependientes.
- d) *Posibles alternativas, actuaciones, modelos... más acordes con la igualdad* (dificultades y oportunidades que pueden tener mujeres y hombres por razones de género, estrategias necesarias para contrarrestar los estereotipos y roles de género, redes de apoyo para compartir y apoyar decisiones no estereotipadas...). Estas alternativas deben garantizar la centralidad del empleo y de la corresponsabilidad en el proyecto vital y profesional tanto de las alumnas como de los alumnos.

### 4.2.3.- Contenidos

a) *Búsqueda de empleo* (proyecto y objetivo profesional, oportunidades de empleo y aprendizaje, acceso al empleo público, privado o por cuenta propia). Desde la perspectiva de género habría que añadir temas como:

—La diferenciación entre el proyecto de vida y el proyecto profesional: el estereotipo tradicional masculino tiende a considerar que el proyecto profesional es todo el proyecto de vida; el estereotipo tradicional femenino tiende a considerar que es posible un proyecto de vida sin un proyecto profesional.

—La centralidad del empleo tanto para alumnas como para alumnos: suele estar incorporada en los aprendizajes de los alumnos; no suele estar incorporada en los aprendizajes de las alumnas que, a menudo, consideran el empleo como algo optativo, ocasional, complementario...

—La centralidad de la corresponsabilidad tanto para alumnas como para alumnos: suele estar incorporada en los aprendizajes de las alumnas; no suele estar incorporada en los aprendizajes del alumnado que, a menudo, consideran que tienen derecho a que alguien les solucione esa parte de su vida y les facilite el dedicarse exclusivamente al ámbito laboral.

—La toma de decisiones y las influencias familiares, educativas, sociales y laborales en ellas.

—El curriculum formativo y el curriculum oculto de alumnas y alumnos.

b) *Incorporación a la empresa* (derecho al trabajo, derechos derivados de la relación laboral, modalidades de contratación, modalidades de jornada). Desde la perspectiva de género, respecto al acceso al empleo, habría que subrayar:

—Los aspectos de género que inciden en los procesos y entrevistas de selección de personal: las diferentes valoraciones y expectativas que se suelen tener sobre el desempeño laboral de mujeres y hombres, las identificaciones inconscientes con personas del mismo sexo, las costumbres y los hábitos de la cultura empresarial, etc.

—La incidencia del trabajo reproductivo en el acceso al trabajo productivo, es decir, la influencia de las diferentes expectativas y el trato laboral dispensado a mujeres y hombres en los procesos de incorporación al mundo laboral respecto a las responsabilidades familiares y de cuidado (maternidad, paternidad, personas mayores...).

c) *Desempeño del puesto de trabajo* (salario y condiciones de trabajo). Desde la perspectiva de género habría que incidir en:

—La brecha salarial existente entre trabajadoras y trabajadores que desempeñan empleos de similar cualificación y categoría, de similar valor.

—Los diferentes tipos de jornada, contrato, etc. que muestran estadísticamente una mayor precariedad y unas peores condiciones de trabajo de las trabajadoras.

d) *Finalización de la relación laboral* (extinción del contrato, protección por desempleo). Desde el punto de vista de la igualdad debería analizarse especialmente el mantenimiento de la actividad,

el empleo y desarrollo de la carrera profesional por parte de mujeres y hombres y las desiguales cotizaciones y derechos derivados de las mismas para unas y para otros.

#### 4.2.4. Desarrollo de las actividades de la unidad didáctica I

##### “Las apariencias”

- a) *Actividades y materiales*: elaboración conjunta de un listado de frases, “Las apariencias”, que recojan los consejos, advertencias, pautas, etc. que les dan, oyen, leen, etc. con respecto al trabajo de mujeres y hombres. Frases con las que, a modo de cuestionario, el alumnado deberá decir si está muy de acuerdo, de acuerdo, bastante de acuerdo, poco de acuerdo, nada de acuerdo.

Por ejemplo, frases como: “Las mujeres dan siempre prioridad a tener familia y al cuidado de la misma, no a su empleo”; “Las mujeres no pueden ser jefas de taller porque nadie les haría caso”; “A los hombres les importa más su trabajo”; “¡No vas a comparar una bombera y un bombero!”, “Cuando hay poco trabajo, el empleo debe ser para los hombres y así llegar a todas las familias”, “Las mujeres prefieren un trabajo a media jornada y cerca de casa, unas horitas para tener una ayuda, un dinero extra, y ya está”; “Eso, las mujeres lo hacen mucho mejor”; “Las mujeres encuentran un empleo y lo primero que hacen es quedarse embarazadas”, etc.

- b) *Pautas de utilización*: primeramente, trabajo individual: cada alumna y alumno hace su lista de frases que ha escuchado, que le han dicho, etc.

En segundo lugar, primera puesta en común, grupos sólo de alumnas y grupos sólo de alumnos: anotan las frases que se repiten más.

Luego, segunda puesta en común: se observa si hay diferencias entre las frases que más repiten las alumnas y las que más repiten los alumnos y se analiza porqué. Se elabora una lista única con las frases más repetidas y, a modo de cuestionario.

Cada alumna y alumno valora su acuerdo con las mismas: muy de acuerdo, bastante de acuerdo, etc. o puntuando de 1 a 10.

Después puesta en común y análisis de las valoraciones: qué frases tienen mayor y menor puntuación de acuerdo entre las alumnas y cuáles entre los alumnos, qué frases tienen similar valoración de unas y de otros, porqué, etc.

- c) *Aspectos clave*: identificación de prejuicios y estereotipos de género que se asignan a las mujeres y a los hombres respecto al desempeño laboral:

—Identificación de las diferentes expectativas y diferentes comportamientos que se esperan, aplauden o censuran en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres.

—Consecuencias en desigualdades de oportunidades, trato, recursos, etc. de esas diferencias.

—Análisis de los factores que hacen que se cumplan los pronósticos laborales sobre unas y otros: la profecía cumplida o/y autocumplida.

—El espejismo de la igualdad: en teoría iguales, pero en la práctica, en la realidad...

- d) *Errores comunes*: es frecuente que se tome por elecciones individuales, por gustos y tendencias naturales de mujeres y hombres (“hacen lo que quieren”, “nadie les obliga a hacer ese trabajo”, “nadie les prohíbe buscar otro empleo”, “tienen un don especial”...) lo que en realidad son modelos aprendidos, modelos sociales y culturales colectivos, estereotipos y roles de género (“está mal visto”, “no es adecuado”, “no te van a contratar”, “no seas marimacho”, “es muy duro para una mujer”, “es poco para un hombre”...).

También es frecuente considerar que todas las mujeres son, saben, actúan, trabajan, mandan, etc. de la misma y única manera (“todas son iguales”, “mujer tendría que ser”, “seguro que era una mujer”, “eso no lo hace una mujer”, “no hay quién las entienda”...), y todos los hombres de otra muy diferente (“para ese puesto necesitas un hombre”, “si quieres disponibilidad contrata a un hombre”, “los hombres son ambiciosos, su prioridad es el trabajo”...)

- e) *Aprendizajes significativos*: análisis de los procesos de socialización diferencial de alumnas y alumnos para aprender a ser y trabajar como “mujeres” y “hombres” respectivamente (modelos de imitación, referentes de éxito, gratificaciones y penalizaciones...).

Identificación de las influencias familiares, escolares, sociales, mediáticas y laborales que condicionan el proyecto vital, laboral y profesional diferenciado de alumnas y alumnos, y las consecuencias laborales del mismo.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Sorkunde:

<https://www.youtube.com/watch?v=GwQ4Ngc9Glg>.

Estereotipos y roles de género:

<https://www.youtube.com/watch?v=aN7JESw3YZc>

<http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/2013-11-25-15-42-43/introduccion-estereotipos>

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301128/301128\\_Sexualidad\\_Genero/leccin\\_18\\_estereotipos\\_y\\_rols\\_de\\_gnero.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301128/301128_Sexualidad_Genero/leccin_18_estereotipos_y_rols_de_gnero.html)

[http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto\\_ssos/publicaciones/documentos/genero\\_td\\_proteccionsocial/3modulo\\_transversalidad\\_de\\_genero\\_transparencias.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/publicaciones/documentos/genero_td_proteccionsocial/3modulo_transversalidad_de_genero_transparencias.pdf)

Estereotipos y roles de género en el mundo laboral:

<https://www.youtube.com/watch?v=DVxhDzANgk4>

Estereotipos y roles de género en la publicidad:

<https://www.youtube.com/watch?v=xxaITt5vLI>

Construyendo el género:

[http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page\\_id=5](http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page_id=5)

Currículum oculto:

[http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page\\_id=111](http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?page_id=111)

Caso práctico:

[https://www.youtube.com/watch?v=Hxrf\\_qrG0b0](https://www.youtube.com/watch?v=Hxrf_qrG0b0)

<https://www.youtube.com/watch?v=pllcQ2W9rCA>

<https://www.youtube.com/watch?v=cvBQRDhjUAE>

### **“La prueba de la inversión”**

- a) *Actividad y materiales:* es una actividad basada en la utilización de situaciones o casos prácticos verídicos con los que el alumnado deberá crear guiones y representarlos o grabarlos como si de un juego de rol se tratara.

Se parte de una serie de vídeos breves, o/y de sus guiones o de textos breves presentados por el profesorado, en los que se presentan testimonios de mujeres que sintetizan las situaciones laborales reales discriminatorias o no igualitarias que les ha tocado vivir: entrevistas de selección, prácticas laborales, menosprecio del desempeño, despido discriminatorio, situaciones de acoso, etc.

El alumnado, por grupos, debe reescribir la situación cambiando el sexo de la persona protagonista y representar (grabar) su testimonio o la situación que ha dado pie a la misma. Deben preparar la presentación y también el comentario o forum que dinamizarán después de dicha representación o grabación.

- b) *Pautas de utilización:* en primer lugar, trabajo por grupos: cada grupo analiza un vídeo/guión, prepara la versión inversa y lo representa cambiando el sexo de los personajes. Representan el testimonio y, si es posible, lo graban.

En segundo lugar, forum-debate de todo el alumnado sobre lo visto partiendo del comentario y la dinamización que haga el grupo que ha hecho la representación del caso. Y así con todos los grupos y casos.

- c) *Aspectos clave:* identificar las frases, situaciones, comportamientos, realidades, argumentaciones, razonamientos, preguntas, respuestas, etc. que parecen normales y pasan desapercibidas cuando las protagonizan o sufren mujeres, y que suenan muy raro y no parecen normales ni aceptables cuando las protagonizan o sufren hombres. Y viceversa. Analizar porque cambia la percepción, porqué se valora diferente, qué sentimos en cada caso, etc.

Toda frase, decisión, comportamiento, etc. que “choque”, que ya no suene natural o bien, que “pite” o “chirrie” al cambiar el sexo de sus protagonistas (al hacer la prueba de la inversión) oculta un prejuicio o estereotipo de género.

- d) *Errores comunes*: es frecuente tomar por biológicamente ligados al sexo, necesarios e inevitables, comportamientos que en realidad son socio-culturales y aprendidos, relativos y modificables independientemente del sexo.

También es muy frecuente valorar de diferente modo una misma situación o desempeño laboral según afecte o lo realicen hombres (se considera más importante, más difícil, más cualificado, más caro, más meritorio, mejor pagado...) o según afecte o lo realicen mujeres (se considera menos importante, menos grave, menos cualificado, menos meritorio, menos riguroso, peor pagado...).

- e) *Aprendizajes significativos*: las condiciones y el trato laboral, los comportamientos y relaciones, la valoración y el reconocimiento, etc. que no son admisibles, justificables, deseables, "normales"... para un sexo (sea el que sea) no puede ser admisible, ni justificable, ni deseable, ni "normal", para el otro (sea el que sea).
- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Roles de género intercambiados en anuncios:

<https://www.youtube.com/watch?v=OIBSaKblVts>

Un mundo al revés, la entrevista:

<http://www.misclaneaeducativa.com/Archivos/sesion22.pdf>

Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/27.guia.de.derechos.laborales.en.materia.de.igualdad.de.genero.pdf)

Entrevistas de la revista Emakunde:

[http://emakunde.blog.euskadi.net/temas/entrevistas/?\\_ga=1.209469136.39750629.1420621740](http://emakunde.blog.euskadi.net/temas/entrevistas/?_ga=1.209469136.39750629.1420621740)

## **“Ojo al dato”**

- a) *Actividad y materiales*: búsqueda y análisis de datos estadísticos e informes sobre actividad laboral, desempleo y, sobre todo, empleo de mujeres y hombres por sectores, contratos, jornadas, salarios, condiciones laborales...

Se trata de realizar un trabajo de investigación por grupos, para lo que se asignará a cada grupo de alumnado un ámbito, aspecto, cuestión, situación... diferente para investigar.

- b) *Pautas de utilización*: cada grupo recibe, primeramente, gráficas y/o tablas estadísticas vacías que le proporciona el profesorado. Cada grupo rellenará sus tablas sin más recurso que sus conocimientos previos y sus intuiciones compartidas y contrastadas en el grupo de trabajo. Se obtendrá así el resumen de lo que el alumnado cree que es la realidad laboral.

Después, cada grupo deberá buscar los datos estadísticos reales y volverá a completar sus tablas para compararlas con su estimación previa.

Por último, se realizará la puesta en común y el análisis conjunto de los datos y de las desviaciones de cada uno de los grupos, razonando las posibles causas de sea disonancia entre creencia y realidad.

- c) *Aspectos clave*: identificación de las brechas laborales entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la formación y cualificación, el acceso al empleo y el mantenimiento del mismo, la pervivencia en el mundo laboral, el desempleo y la cobertura del mismo, etc.

Análisis de género de los datos consultados, razones que explican los datos actuales: orientación académico-profesional, usos del tiempo y relación entre trabajo productivo y reproductivo, doble jornada, etc.

- d) *Errores comunes*: todavía es frecuente no desagregar los datos por sexo y, en consecuencia, hablar en general de toda la población o clase trabajadora, de la mano de obra, del personal... Esta práctica enmascara la realidad e impide conocerla y entenderla adecuadamente con el necesario detalle y rigor, llevando a realizar diagnósticos deficientes e intervenciones ineficientes.

Por otro lado, también es frecuente la interpretación de los datos estadísticos desde el punto de vista de los hombres, en este caso, de los trabajadores, considerándoles el modelo universal. En consecuencia se interpreta la realidad laboral de las mujeres en comparación con el modelo masculino y se les invisibiliza o minusvalora.

También es frecuente separar el trabajo productivo y el reproductivo, los tiempos y trabajos reproductivos y productivos, como si no guardaran relación entre sí, cuando en realidad funcionan como vasos comunicantes que se reparten el tiempo de las personas, tanto individual como colectivamente. En lo individual, cuando aumenta el tiempo dedicado al trabajo reproductivo disminuye forzosamente el tiempo del trabajo productivo, y viceversa. En lo colectivo, cuando disminuye el tiempo reproductivo en unas personas (porque se dedican en exclusiva al trabajo productivo, por ejemplo), aumenta en otras.

- e) *Aprendizajes significativos*: conocimiento y valoración de los datos de las encuestas de usos del tiempo. Análisis de la relación entre el tiempo de cuidado (necesario para desarrollar la centralidad de la corresponsabilidad) y el tiempo de empleo (necesario para desarrollar la centralidad del empleo).

Análisis de la corresponsabilidad personal, familiar, social, institucional...

Discriminaciones directas e indirectas en el acceso al empleo y en el mantenimiento del mismo.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

EUSTAT. Mercado de trabajo (actividad, ocupación, paro, demanda...):

[http://es.eustat.es/ci\\_ci/estadisticas/opt\\_0/id\\_10/subarbol.html#axzz3TJxkkFIX](http://es.eustat.es/ci_ci/estadisticas/opt_0/id_10/subarbol.html#axzz3TJxkkFIX)

Cifras: mujeres y hombres en Euskadi:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio\\_cifras/es\\_emakunde/adjuntos/cifras\\_2013\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_cifras/es_emakunde/adjuntos/cifras_2013_es.pdf)

Brecha salarial, causas e indicadores:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/Brecha\\_salarial\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/Brecha_salarial_es.pdf)

Igualdad salarial:

[https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad\\_salarial/home\\_igualdad\\_salarial.htm](https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/home_igualdad_salarial.htm)

Artículos y noticias de economía de la revista Emakunde:

[http://emakunde.blog.euskadi.net/temas/economia/?\\_ga=1.209419600.39750629.1420621740](http://emakunde.blog.euskadi.net/temas/economia/?_ga=1.209419600.39750629.1420621740)

Informe sociolaboral 2013:

<http://web.crl-lhk.org/verdocumento.asp?iddoc=6520>

INE: empleo, salarios, empleo del tiempo, conciliación:

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1254735350965&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=1254735350965&param4=Mostrar)

Mercado de trabajo, contratación, actividad e inactividad, paro registrado, prestaciones, salarios, pensiones:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

Mercado de trabajo:

[http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado\\_trabajo/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/mercado_trabajo/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo: estadísticas y bases de datos:

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>

## “Lo que el ojo no ve”

- a) *Actividad y materiales:* realización de un mapa conceptual de resumen y análisis final de las actividades anteriores, de la unidad didáctica. El mapa, realizado con tarjetas o post-it de cuatro colores, visibilizará las relaciones entre las discriminaciones y las desigualdades (en base a los datos estadísticos analizados) con los mecanismos ocultos que las causan (prejuicios y estereotipos de género que subyacen a las creencias sociales).

El esquema, debe completarse de forma que se visibilicen los estereotipos y prejuicios de género y los comportamientos sexistas actuantes en las discriminaciones laborales detectadas. El mapa tendrá cuatro tipos de componentes, representados por los cuatro colores de las tarjetas: creencias, estereotipos de género, datos y desigualdades.



- b) *Pautas de utilización*: se reparten las tarjetas en grupos. Puede asignarse un único componente (tarjetas del mismo color) a cada grupo o pueden repartirse todos los componentes (tarjetas de los cuatro colores) a todos los grupos.

Los grupos acordarán y rellenarán sus tarjetas con una o varias palabras y, por turno, las colocarán en la pizarra o en la pared, interrelacionándolas con las colocadas por sus compañeras y compañeros y conformando un único esquema, un único mapa conceptual. Cada grupo debe argumentar el contenido de sus tarjetas y razonar la ubicación que da a las mismas (al lado de cuál o cuáles la pone y porqué).

Para terminar, cada alumna y alumno realizará un trabajo individual que será un resumen personal comentado del mapa conceptual realizado conjuntamente por todo el alumnado.

- c) *Aspectos clave*: Identificación de la relación existente entre los principales estereotipos, situaciones discriminatorias, comportamientos sexistas, etc. con el acceso al empleo de mujeres y hombres.

Análisis de la relación entre los usos del tiempo y la empleabilidad de mujeres y hombres.

Centralidad de la corresponsabilidad y centralidad del empleo tanto para las alumnas como para los alumnos.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente la adaptación acrítica e interesada a la realidad laboral existente (“es lo que hay”, “si quieres trabajar debes adaptarte”, “hay que prepararse para encajar en lo que funciona”, “lo que piden es mujeres”, “los chicos se colocan todos”, “no vamos a mandar a una chica de prácticas a esa empresa”...). La consecuencia de esta actitud es reforzar los prejuicios y estereotipos de género, reproducir y transmitir la desigualdad.

También es frecuente ignorar la realidad laboral, hacer como que no existe (“todo es posible”, “lo que tú quieras”, “sólo es cuestión de voluntad”...). La consecuencia de esta actitud suele ser el fracaso y el sufrimiento.

- e) *Aprendizajes significativos*: conocer la realidad laboral tal y como es, analizarla desde el punto de vista de la igualdad. Conocer sus desigualdades y sus dificultades, conocer sus oportunidades y sus posibilidades, para poder adaptarse a ella de forma crítica y poder modificarla hacia una mayor justicia e igualdad.

Identificar y transmitir modelos alternativos, medidas correctoras, acciones positivas, políticas de empleo, recursos para la corresponsabilidad, etc. a favor de la igualdad...

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Guía para un proceso de selección no discriminatoria:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde\\_adjuntos/guia\\_selecc\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde_adjuntos/guia_selecc_es.pdf)

Las consecuencias del cuidado. Las estrategias de conciliación en la vida cotidiana:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde\\_adjuntos/consecu\\_cuid\\_concil\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde_adjuntos/consecu_cuid_concil_es.pdf)

Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_subvencionadas/es\\_def/adjuntos/6904-maternidad.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_subvencionadas/es_def/adjuntos/6904-maternidad.pdf)

EUSTAT. Empleo del tiempo en la CAE:

[http://www.eustat.es/estadisticas/tema\\_173/opt\\_0/tipo\\_3/temas.html#axzz3TLgdIT5h](http://www.eustat.es/estadisticas/tema_173/opt_0/tipo_3/temas.html#axzz3TLgdIT5h)

INE. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia:

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratisas&param2=I259925472420&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratisas&param2=I259925472420&param4=Mostrar)

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

Programa Óptima. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_prac\\_diag\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_prac_diag_es.pdf)

Incidencia de la igualdad en la productividad y la competitividad de las empresas:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/informe-28-igualdad\\_productividad\\_empresarial\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/informe-28-igualdad_productividad_empresarial_es.pdf)

### 4.3. Unidad Didáctica 2, UD FOL-2: “¿Empleos para Mujeres y Empleos para Hombres?” (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 3 del módulo FOL: Acceso al mercado laboral y a la formación permanente)

#### 4.3.1. Finalidad de la unidad didáctica

El objetivo general principal de la unidad didáctica es que el alumnado contraste las apariencias y creencias sociales respecto a la igualdad de mujeres y hombres en el mundo profesional y laboral con las realidades laborales actuales. En esta realidad destacan la marcada segregación horizontal (mujeres en unas profesiones y ámbitos laborales y hombres en otros) y vertical (no acceso de las mujeres a puestos de dirección y toma de decisiones, también conocida como “techo de cristal”) de mujeres y hombres. Se pretende que alumnas y alumnos sean conscientes de la existencia de:

- Formaciones y empleos masculinizados (más del 60% de hombres) o muy masculinizados (más del 80% de hombres) y otros feminizados (más del 60% de mujeres) o muy feminizados (más del 80% de mujeres).
- El llamado “techo de cristal” o discriminación contra las mujeres en cuanto a su promoción a puestos directivos y de toma de decisiones.
- Las consecuencias que tienen estas realidades tanto para las personas afectadas (en general, mayor precariedad, peores condiciones de trabajo y menor retribución en ámbitos feminizados) como para la sociedad (pérdida de la formación, capacidades y talento de las mujeres).

Para ello se plantea, mediante cuatro actividades, el siguiente *recorrido*:

- Recogida de datos estadísticos actuales referentes a la segregación horizontal de mujeres y hombres en la formación profesional y el desempeño laboral. Análisis y valoración de los datos. Identificación de las consecuencias, de las ventajas y desventajas que dicha segregación conlleva para las mujeres y los hombres.
- Recogida de datos estadísticos actuales referentes a la segregación vertical de mujeres y hombres en la promoción laboral, el desarrollo de carrera profesional y el acceso a puesto de dirección y toma de decisiones. Identificación de los ámbitos en los que más se produce esta segregación vertical. Análisis y valoración de los datos estadísticos. Identificación de las consecuencias, de las ventajas y desventajas que dicha segregación conlleva para las mujeres y los hombres.
- Investigación y análisis de ofertas de trabajo actuales (prensa, Internet...) desde el punto de vista de la segregación horizontal y vertical laboral de mujeres y hombres.
- Juego de rol, alternativas y recursos contra la segregación horizontal y vertical laboral de mujeres y hombres.

### 4.3.2. Objetivos

a) Descripción de la realidad laboral actual en cuanto a:

- La segregación horizontal de trabajadoras y trabajadores: por tipos de estudios y ciclos de formación profesional, por sectores de actividad económica, por tipos de empresas, por tipos de empleo...
- La segregación vertical: por índices de promoción, por presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales, por presencia en órganos rectores y directivos, por presencia en puestos de toma de decisiones, cargos representativos...

- b) Análisis de dicha realidad desde la perspectiva de género:
- Análisis de la orientación y formación previa al desempeño laboral y de la posterior formación continua de mujeres y hombres: tanto desde el punto de vista del curriculum formativo como de las habilidades y destrezas adquiridas.
  - Análisis de la toma de decisiones formativo-profesionales: influencias familiares, educativas y sociales al respecto.
  - Análisis de los procesos y entrevistas de promoción: incidencia de los usos del tiempo de mujeres y hombres y la corresponsabilidad para el cuidado de unas y otros.
- c) Identificación de mecanismos explícitos y, sobre todo, implícitos (ocultos) que conforman dicha realidad:
- Expectativas respecto a trabajadoras y trabajadores en cuanto a sus capacidades laborales: toma de decisiones, orden y limpieza, precisión y manejo de herramientas, paciencia y constancia, resolución de problemas, etc.
  - Expectativas y trato laboral dispensado a trabajadoras y a trabajadores respecto a su implicación, dedicación, compromiso y disponibilidad laboral.
  - Expectativas y oportunidades ofrecidas a trabajadoras y a trabajadores respecto a sus habilidades directivas y de liderazgo o mando, toma de decisiones y asunción de responsabilidades...
  - Expectativas respecto a trabajadoras y trabajadores en cuanto a sus prioridades laborales y sus prioridades de responsabilidad familiar y de cuidado de personas (maternidad, paternidad, personas mayores...).
- d) Posibles alternativas, actuaciones, modelos... más acordes con la igualdad (análisis de dificultades y oportunidades, búsqueda de estrategias y redes de apoyo para superarlas...):
- Posibles cambios de mejora en los procesos de orientación, toma de decisiones y formación profesional.
  - Adopción de medidas igualitarias en los procesos de contratación y promoción para que sean no discriminatorios, sexistas y androcéntricos, para que trabajadoras y trabajadores tengan realmente igualdad de oportunidades.
  - Acciones de visibilización y reconocimiento académico-formativo, profesional y social de las trabajadoras, de sus capacidades y de su talento para el desempeño profesional en todos los ámbitos laborales y en todos los puestos, categorías y niveles.

### 4.3.3. Contenidos

- a) Búsqueda de empleo (proyecto y objetivo profesional, oportunidades de empleo y aprendizaje, acceso al empleo público, privado o por cuenta propia). Desde un análisis con perspectiva de género habría que incidir en:

- La presencia de los prejuicios y estereotipos de género en las influencias familiares, educativas, sociales y laborales de la orientación académico-profesional.
  - La toma de decisiones formativo-laborales del alumnado, tales como el curriculum académico y la formación continua, la búsqueda de empleo y el diseño de la carrera profesional, la promoción y la asunción de responsabilidades y liderazgos...
- b) Incorporación a la empresa (derecho al trabajo y derechos derivados de la relación laboral, modalidades de contratación). Desde un análisis con perspectiva de género habría que subrayar:
- Procesos y entrevistas de selección y promoción: incidencia de los prejuicios, estereotipos y roles de género.
  - Expectativas y trato laboral dispensado respecto a la implicación y el desempeño laboral, por un lado, y a las cualidades directivas y de liderazgo, por otro.
- c) Desempeño del puesto de trabajo (movilidad profesional, carrera profesional, mejora de puesto y categoría laboral). Desde la perspectiva de género habría que incidir en las expectativas y el trato laboral dispensado a mujeres y hombres respecto a:
- Sus cualificaciones y capacitaciones profesionales para el desempeño del puesto de trabajo.
  - La mejora laboral, la promoción profesional y el desarrollo de carrera en las organizaciones y, especialmente, el acceso a sus puestos de dirección y toma de decisiones.
- d) Finalización de la relación laboral (extinción del contrato, protección por desempleo). Desde la perspectiva de género habría que subrayar:
- Las diferencias estadísticas en las trayectorias profesionales y de desarrollo de carrera profesional entre mujeres y hombres: más intermitentes las de las mujeres (mayor número de entradas y salidas en el empleo y mayor número de épocas y más largas sin empleo) y más continuas las de los hombres.
  - Las consecuencias que ello conlleva para unas y otros respecto a la extinción del contrato, el desempleo, la jubilación...

#### 4.3.4. Desarrollo de las actividades de la unidad didáctica 2

##### “Quién hace qué”

- a) *Actividad y materiales*: datos estadísticos sobre presencia de alumnas y alumnos en formación y capacitación laboral (carreras universitarias y, sobre todo, ciclos de formación profesional), así como datos de empleo de trabajadoras y trabajadores por sectores de actividad, oficios y profesiones, ramas industriales, categorías profesionales, puestos intermedios y directivos, etc.

Se trata de realizar un trabajo de investigación por grupos, para lo que se asignará a cada grupo de alumnado un ámbito, aspecto, cuestión, situación... diferente para investigar.

- b) *Pautas de utilización*: en primer lugar, cada grupo recibe del profesorado gráficas y/o tablas estadísticas vacías y un listado de porcentajes de trabajadoras y trabajadores, sin especificar a qué corresponde cada cifra, de forma que cada grupo deba de emparejar entre sí ambos recursos (tablas estadísticas y datos desordenados de las mismas).

Cada grupo rellenará sus tablas con el listado de porcentajes desordenados facilitado, sin más recurso que sus conocimientos previos y sus intuiciones compartidas y contrastadas en el grupo de trabajo. Se obtendrá así el resumen de lo que el alumnado cree que es la realidad laboral con relación a la distribución horizontal y vertical de trabajadoras y trabajadores en el mercado laboral.

Después, cada grupo deberá buscar las tablas estadísticas reales y compararlas con las tablas que hayan elaborado primeramente, corrigiendo los datos que hayan colocado mal.

Por último, se realizará la puesta en común y el análisis conjunto de los datos reales y de las desviaciones previas o errores de emparejamiento que hubiera cometido cada uno de los grupos, razonando las posibles causas de sea disonancia entre sus suposiciones y la realidad.

- c) *Aspectos clave*: identificación de ámbitos masculinizados (cuando más del 60% son alumnos o trabajadores) y ámbitos feminizados (cuando más del 60% son alumnas o trabajadoras) en la formación académico-profesional y en el empleo.

Análisis de los factores que inciden en esta segregación horizontal tan marcada: socialización diferencial de alumnas y alumnos, formación y aprendizajes diferenciales de alumnas y alumnos, modelos laborales y sociales estereotipados, cultura y funcionamiento empresarial estereotipado desde el punto de vista del género...

- d) *Errores comunes*: es todavía muy frecuente no desagregar los datos estadísticos por sexo, hablar en general de todo el personal contratado, de la mano de obra, de la población trabajadora... Esta práctica impide conocer con exactitud la realidad laboral y lleva a diagnósticos incompletos y erróneos que, a menudo, producen intervenciones inadecuadas e ineficientes.

También es frecuente tomar por opciones individuales libres de trabajadoras y trabajadores (suponiendo que cada cual trabaja siempre en la profesión que libremente desea, que nadie le obliga a emplearse en un determinado sector económico, que se puede cambiar siempre de empleo y de oficio si se desea, que si las mujeres no están en los cargos directivos o de mando es porque no les gusta o no quieren, etc.) lo que son, generalmente, comportamientos discriminatorios hacia las mujeres, modelos y mandatos sociales colectivos muy estereotipados desde el punto de vista de la igualdad (modelos y mandatos de género que condicionan fuertemente las elecciones individuales de mujeres y hombres y las relaciones laborales entre unas y otros).

- e) *Aprendizajes significativos*: precisamente los contrarios a los errores más frecuentes. La necesidad de desagregar los datos por sexos para poder conocer la realidad laboral y el análisis de las decisiones formativo-profesionales, y de las y los agentes y factores que intervienen en ellas, para detectar hasta qué punto están condicionadas por los estereotipos y modelos laborales de género de nuestro entorno familiar, educativo, laboral y social.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Cifras. Mujeres y hombres en Euskadi:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

Ocupaciones, sectores y ramas de actividad:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

Evaluación de impacto en función del género en investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i):

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp\\_adm\\_general/es\\_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.investigacion.desarrollo.tecnologico.e.innovacion.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.investigacion.desarrollo.tecnologico.e.innovacion.pdf)

EUSTAT. Educación:

[http://www.eustat.es/estadisticas/opt\\_0/id\\_299/subarbol.html#axzz3TLgdIT5h](http://www.eustat.es/estadisticas/opt_0/id_299/subarbol.html#axzz3TLgdIT5h)

INE. Educación:

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=I259925478504&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=I259925478504&param4=Mostrar)

Guía para empresas sobre igualdad en la contratación:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia.28.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia.28.pdf)

Abriendo caminos, programa coeducativo de orientación académico-profesional:

[http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/informacion/dia6/es\\_2027/adjuntos/bideak\\_egiten/INDICE\\_c.PDF](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/informacion/dia6/es_2027/adjuntos/bideak_egiten/INDICE_c.PDF)

Buenas prácticas en orientación laboral:

<http://recursostic.educacion.es/heda/web/es/formacion-profesional/608-buenas-practicas-en-orientacion-laboral>

### **“Quién es quién”**

- a) *actividad y materiales*: elaboración de un periódico mural en base a noticias reales del mundo laboral, económico, empresarial... relacionadas con el empleo y el acceso al mismo, así como con los distintos sectores de actividad y las diferentes categorías laborales.

Para ello, el alumnado deberá buscar dichas noticias, organizarlas por temas, resumirlas y redactarlas dándole un formato de directorio de las personas que ocupan los cargos de dirección y toma de decisiones. Este directorio se presentará y analizará la situación diferencial de mujeres y hombres.

- b) *Pautas de utilización*: primero se realizará un trabajo de investigación por grupos pequeños. Cada grupo se encargará de una sección de los periódicos económicos o de las secciones o páginas económicas de la prensa general, de un ámbito o actividad económica (banca, automoción, energía, logística, grandes superficies, sanidad, comercio textil, educación...).

Cada grupo elaborará el directorio "quién es quién" del ámbito económico que ha investigado: quién manda, quién decide, quién dirige, quién ocupa los cargos de representación y responsabilidad, quién negocia, etc.

Después, se realizará una puesta en común en la que cada grupo presenta al resto su página mural, su quien es quien. A continuación se analiza en conjunto en qué directorios de los elaborados hay presencia de mujeres y en cuáles no, y otro tanto con los hombres. Se analizarán las razones que puede haber para estas diferencias y las consecuencias que tienen para trabajadoras y trabajadores, para alumnas y alumnos.

- c) *Aspectos clave*: las conclusiones, motivos y consecuencias, de las presencias y ausencias de mujeres y de hombres en los puestos de dirección y toma de decisiones en los distintos ámbitos económicos investigados. Consecuencias para las personas afectadas, que no ven reconocida su valía, y para las empresas y organizaciones que prescindan de la cualificación, capacidades y talento de dichas personas, en su mayoría mujeres.

La invisibilización y minusvaloración de las mujeres, de su capacidad y del desempeño de su trabajo. La necesidad de configurar redes y grupos de apoyo entre iguales que eviten la soledad y el aislamiento que puedan sentir, y que apoyen las carreras profesionales en su proyecto de superar el denominado techo de cristal (se llama así la situación discriminatoria multifactorial que impide que las mujeres asciendan de determinado nivel en sus organizaciones, terminando su promoción interna en los puestos directivos intermedios sin acceder a los superiores).

- d) *Errores comunes*: es frecuente la ignorancia o la no valoración adecuada de las pérdidas que sufren las empresas y organizaciones, la sociedad en general, por no reconocer ni ofrecer posibilidades de aplicación de la formación, capacidad y talento de las trabajadoras, lo que reduce considerablemente su competitividad.

Es también muy frecuente la sobrevaloración y universalización del estilo masculino hegemónico de dirección (jerárquico, vertical, impositivo...) que resulta cada vez más ineficaz en la economía del conocimiento, en la que prima más la colaboración y el intercambio. Estas características son, en general, más propias del estilo femenino de dirección y toma de decisiones (más horizontal, comunicador, empático e integrador). Pero es un error frecuente que se minusvalore este tipo de liderazgo por considerarlo femenino (el sistema de estereotipos de género jerarquiza lo masculino como superior o mejor que lo femenino).

- e) *Aprendizajes significativos*: Identificación del llamado techo de cristal y análisis de los elementos que lo conforman, es decir, de las discriminaciones que sufren las mujeres en la promoción y el acceso a puestos directivos y de toma de decisiones en los diversos ámbitos de actividad laboral.

Respeto y valoración de la implicación, el compromiso, la dedicación y el desempeño laboral de las mujeres en todos los ámbitos de actividad económica. Así como el respecto y la valoración positiva de sus cualidades directivas y de sus estilos de liderazgo y toma de decisiones, generalmente diferentes del estilo de liderazgo masculino hegemónico.



f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Cifras, mujeres y hombres en Euskadi:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

Desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/trayectoria\\_prof\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_informes/es_emakunde/adjuntos/trayectoria_prof_es.pdf)

La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/ambito\\_toma\\_decision\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/ambito_toma_decision_es.pdf)

Orientaciones para la promoción no discriminatoria:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/orien\\_prom\\_no\\_discri\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/orien_prom_no_discri_es.pdf)

LANBIDE. Mujer y actividad laboral. Techo de cristal:

[http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub\\_0014/eu\\_def/adjuntos/MUJER\\_Y\\_ACTIVIDAD\\_LABORAL2.pdf](http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub_0014/eu_def/adjuntos/MUJER_Y_ACTIVIDAD_LABORAL2.pdf)

INE. Poder y toma de decisiones:

[http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INEPublicacion\\_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=I259925558048&param4=Mostrar](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis&param2=I259925558048&param4=Mostrar)

### **“Ventajas y desventajas”**

a) *AWactividad y materiales*: la actividad continúa en cierto modo la actividad anterior, ¿quién es quién?, proponiendo, partiendo de dicha actividad, la elaboración de un listado de situaciones reales, factores que inciden, aspectos significativos, ejemplos concretos, etc. tanto de segregación laboral horizontal (ámbitos masculinizados y feminizados) como de segregación laboral vertical (techo de cristal) de trabajadoras y trabajadores.

La actividad consiste también y fundamentalmente en señalar las ventajas y desventajas que cada uno de los elementos recogidos en el listado tienen tanto para las trabajadoras como para los trabajadores (salario, condiciones de trabajo, reconocimiento, promoción...).

b) *Pautas de utilización*: el alumnado realizará primero un trabajo individual. Cada alumna y alumno elaborará un listado con los, por ejemplo, cinco ejemplos y casos que considere personalmente

más importantes o significativos, completados con las ventajas y desventajas que, en su opinión, comportan para trabajadoras y trabajadores.

Después se realizará una puesta en común en la pizarra o en la pared, agrupando las ventajas y desventajas que han recogido las alumnas por un lado y los alumnos por otro. Se analizará si hay diferencias entre las ventajas y desventajas que han señalado unas y otros y los posibles motivos o razones que explican estas diferentes percepciones y, probablemente, valoraciones o importancia dada a las mismas.

Por último, se analizarán y valorarán las ventajas y desventajas de actuar en contra de lo señalado en los listados elaborados por el alumnado, de trabajar, por ejemplo, en ámbitos donde más del 60 ó del 80% son personas del otro sexo, o de ser la única o una de las pocas mujeres en un cargo de dirección o toma de decisiones, etc.

- c) *Aspectos clave*: es fundamental la valoración positiva de las mujeres que trabajan en ámbitos masculinizados, así como de los hombres que trabajan en ámbitos feminizados, como manifestación de libertad individual y social, como modelos igualitarios y ejemplos alternativos a los prejuicios, estereotipos y roles de género que se aplican mayoritariamente en el mundo laboral.

Valoración social y económica positiva de los ámbitos que se feminizan (que suelen ser minusvalorados y empeoran sus condiciones de trabajo sólo y exclusivamente por ello). Es decir, idéntica valoración social y económica que la de los ámbitos que se masculinizan.

- d) *Errores comunes*: es frecuente considerar que el desempeño profesional en un determinado ámbito laboral responde únicamente a elecciones individuales (a lo que gusta, se desea, se quiere, etc.), pero los resultados estadísticos tan extremadamente polarizados delatan la existencia de factores que condicionan esa elección de forma colectiva y en función del género.

Es también un error frecuente no identificar o ignorar las diferentes valoraciones que se hacen de los ámbitos laborales, de los puestos laborales, de la dificultad del desempeño, de la formación necesaria para el empleo, del reconocimiento social, de la retribución, etc.) según estén masculinizados o feminizados.

- e) *Aprendizajes significativos*: identificar la existencia de ventajas y desventajas derivadas de la segregación laboral horizontal y vertical de trabajadoras y trabajadores. Así como de las dificultades y las facilidades existentes, en función del sexo de la persona empleada, para integrarse en ámbitos feminizados o masculinizados.

Reconocer la necesidad de igualar la valoración social, el reconocimiento y las condiciones de trabajo de todos los empleos y desempeños profesionales de similar cualificación, independientemente de si son entornos feminizados o masculinizados, para garantizar la posibilidad de que el alumnado realice elecciones individualizadas.

Identificar la necesidad de compartir y apoyarse en redes de iguales que permitan enfrentar con éxito la incorporación en ámbitos masculinizados o feminizados.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

OIT. Organización Internacional del Trabajo. Transversalidad de género:

[http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto\\_ssos/publicaciones/documentos/genero\\_td\\_proteccionsocial/3modulo\\_transversalidad\\_de\\_genero\\_transparencias.pdf](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/proyectos/proyecto_ssos/publicaciones/documentos/genero_td_proteccionsocial/3modulo_transversalidad_de_genero_transparencias.pdf)

### “Se necesita”

- a) *Actividad y materiales:* la actividad plantea el análisis, con ayuda de un cuestionario de chequeo, de ofertas de empleo actuales desde el punto de vista de si están dirigidas a hombres, a mujeres o a unas y otros indistintamente y, en cada caso, qué cualificación y capacidades se demandan.

Ofertas de empleo lo más variadas posibles (prensa, Internet...), anuncios de solicitud de personal para el desarrollo de diferentes trabajos.

- b) *Pautas de utilización:* primero, trabajando todo el aula conjuntamente, el alumnado elaborará un test de chequeo común para aplicar a todas las ofertas de trabajo que van a buscar; un cuestionario para analizarlas desde el punto de vista de género, teniendo en cuenta especialmente el lenguaje utilizado y las características solicitadas expresamente en los anuncios.

Después se realizará un trabajo de investigación por grupos. Cada grupo buscará, clasificará y analizará distintas ofertas de un mismo perfil profesional, puesto de trabajo o sector laboral. Cada grupo aplicará el cuestionario de chequeo a las ofertas que ha reunido.

Por último, se realizará una puesta en común. Cada grupo presentará las ofertas de trabajo que ha analizado y las conclusiones obtenidas al aplicar el test de chequeo a las mismas. Se compararán los anuncios de los diferentes empleos, puestos, ámbitos de actividad, etc. viendo las diferencias según los sectores, los puestos de dirección, el nivel de cualificación, etc.

- c) *Aspectos clave:* identificar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en los anuncios que así lo hagan y también lo contrario, el uso sexista y androcéntrico del mismo, analizando las consecuencias que ello tiene en cuanto a que las alumnas se vean o no incluidas entre las personas que pudieran presentarse, imaginarse en ese puesto de trabajo, etc..

Analizar y comparar los perfiles profesionales, las cualificaciones y las capacitaciones que se solicitan para el desempeño de los distintos tipos de puestos de trabajo. Analizar y comparar igualmente, si las hubiera, tanto las características de tipo personal que se solicitan así como las demandas de implicación, compromiso y disponibilidad solicitadas para el puesto. Analizar en todos estos casos si existe algún sesgo de género implícito que esté caracterizando la solicitud encubierta de un hombre o de una mujer.

- d) *Errores comunes:* es muy frecuente la utilización de un lenguaje sexista y androcéntrico que no nombra ni visibiliza a las mujeres como potenciales candidatas a muchos puestos ofrecidos, por lo que habitualmente suelen considerarse excluidas de la posibilidad de presentarse a ellos.

Es frecuente que los anuncios soliciten, implícita e indirectamente, características personales, situación personal, disponibilidades para el trabajo o para viajar; estilos directivos, experiencias acumuladas, cualificaciones, marcas deportivas, etc. no directamente relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo pero que, al ser tradicionalmente más frecuentes en hombres que en mujeres, sin

decirlo expresamente, limitan las oportunidades de las mujeres hasta llegar incluso a excluirlas.

- e) *Aprendizajes significativos*: Nombrar y visibilizar tanto a mujeres como a hombres como candidaturas posibles a todo tipo de puestos de trabajo, de todo tipo de sectores de actividad y de todo tipo de niveles y categorías profesionales. Solicitar sólo el perfil profesional necesario para el desempeño profesional del puesto de trabajo y las capacidades y características directamente relacionadas con el mismo.
- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Búsqueda de empleo:

[http://apps.lanbide.euskadi.net/apps/OF\\_BUSQUEDA\\_OFERTAS?LG=C&ML=OFEMEN I](http://apps.lanbide.euskadi.net/apps/OF_BUSQUEDA_OFERTAS?LG=C&ML=OFEMEN I)

<https://www.infojobs.net/>

<http://www.infoempleo.com/>

<http://www.trabajos.com/>

Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en entidades de empleo y formación:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia.10.buenas.practicas.igualdad.oportunidades.empleo.formacion.cas.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia.10.buenas.practicas.igualdad.oportunidades.empleo.formacion.cas.pdf)

Mainstreaming de género en entidades de empleo y formación:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guakideitu\\_2cast.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guakideitu_2cast.pdf)

Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)

El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_folletos/es\\_emakunde/adjuntos/lenguaje\\_no\\_sexista\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/lenguaje_no_sexista_es.pdf)

Euskararen erabilera ez sexista:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/eusk\\_gida\\_eu.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf)

## 4.4. Unidad didáctica 3, UD FOL-3: “Mejor Prevenir que Lamentar” (Unidad didáctica enmarcada en el objetivo 4 del módulo FOL: Normas de seguridad e higiene, salud y calidad de vida)

### 4.4.1. Finalidad de la unidad didáctica

El objetivo general de la unidad es que el alumnado identifique dos aspectos clave de la seguridad laboral directamente relacionados con la igualdad de mujeres y hombres: la asunción de riesgos innecesarios por parte de los hombres a causa del modelo tradicional de masculinidad (según la cual es más hombre quien más arriesga, quien más “se la juega”) y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Se pretende que alumnas y alumnos sean conscientes de la gravedad de los riesgos, accidentes, enfermedades, acoso y agresiones que se derivan de las actuaciones y relaciones laborales marcadas por los estereotipos y roles tradicionales de género, así como de las consecuencias de estas realidades tanto para las personas afectadas como para la empresa y la sociedad.

Para ello se plantea, mediante cuatro actividades, el siguiente *recorrido*:

- Recogida de datos estadísticos actuales, desagregados por sexo, referentes a accidentes, bajas, enfermedades, agresiones, etc. derivadas de la falta de prevención y/o seguridad en el desempeño del trabajo. Identificación de los comportamientos, imprudencias, riesgos, suposiciones, valores y creencias que subyacen y actúan en cada caso.
- Identificación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo mediante sentencias, testimonios, casos reales y ejemplos. Recogida de datos estadísticos actuales referentes a acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Análisis de las razones por las que pudieran no existir estos datos. Identificación y análisis de las situaciones de acoso más habituales y de las consecuencias derivadas de ellas para las personas que las padecen, generalmente trabajadoras.
- Identificación de la normativa laboral referente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Identificación de los elementos y el funcionamiento de los protocolos de prevención e intervención de estos dos tipos de acoso.
- Cambio de mentalidad para una mayor seguridad y una mejor prevención laboral. En este sentido, cuantos más estereotipos de género y más desigualdad hay en la organización, menos salud, más riesgos y más inseguridad laboral. Y viceversa, cuantos menos estereotipos de género y más igualdad, mejor salud, mayor seguridad y mejor calidad laboral de trabajadoras y trabajadores.

## 4.4.2. Objetivos

### a) Descripción de la realidad laboral actual en cuanto a:

- La inseguridad y a los accidentes y enfermedades laborales derivadas de los estereotipos de género: sobre todo por la asunción de riesgos innecesarios y la no utilización de las medidas de prevención previstas por parte de los trabajadores.
- Al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que son manifestaciones en el mundo laboral de la violencia estructural contra las mujeres: acoso directo, acoso indirecto, acoso ambiental...

### b) Análisis de dicha realidad desde la perspectiva de género:

- Análisis de los estereotipos y roles de la masculinidad hegemónica tradicional relacionados con la seguridad y la prevención: competitividad constante con los demás trabajadores para superarlos y destacar; necesidad de diferenciarse de los comportamientos de las trabajadoras asumiendo más riesgos, conceptualización del valor como búsqueda de riesgos y peligros cada vez mayores...
- Análisis de los estereotipos y roles de la masculinidad hegemónica relacionados con la violencia estructural contra las mujeres: pretendida superioridad sobre ellas, pretendida propiedad o derecho de utilización y uso de lo masculino sobre lo femenino, pretensión de impunidad y banalización del efecto causado...
- Análisis del entorno laboral sexista y androcéntrico: mayor valoración de lo masculino que de lo femenino, mayor importancia de los trabajadores que de las trabajadoras, minusvaloración de las versiones y quejas de las trabajadoras, banalización de las conductas que comportan riesgos psico-sociales...

### c) Identificación de mecanismos explícitos y, sobre todo, implícitos (ocultos) que conforman dicha realidad:

- Expectativas, valoración y trato laboral dispensado respecto al valor y la dignidad personal de trabajadoras y trabajadores: integridad y salud personal, seguridad y bienestar personal y colectivo...
- Expectativas, valoración y trato laboral dispensado respecto a la valoración y promoción del desempeño adecuado del puesto de trabajo más allá del desempeño instrumental de las tareas: trabajo en equipo, autocuidado y responsabilidad mutua en el trabajo, comunidad de aprendizaje...

### d) Posibles alternativas, actuaciones, modelos... más acordes con la igualdad (analizando las dificultades y las oportunidades del cambio, las estrategias y las redes de apoyo necesarias, etc.):

- Elaboración participativa y aplicación de protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

—Cambio del estilo y de la cultura empresarial, tradicionalmente sexista y androcéntrica, por una cultura organizacional más inclusiva de la diversidad y más respetuosa con las individualidades personales.

—Construcción de una cultura empresarial no androcéntrica y no sexista que no siga, potencie o justifique el modelo hegemónico de masculinidad en el ámbito laboral en general y en la prevención y seguridad laboral en particular.

### 4.4.3. Contenidos

a) Búsqueda de empleo (proyecto y objetivo profesional, oportunidades de empleo y aprendizaje, acceso al empleo público, privado o por cuenta propia): formación previa relativa a la normativa de seguridad y prevención laboral y a la normativa laboral en cuanto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) Incorporación a la empresa (derecho al trabajo, derechos derivados de la relación laboral, modalidades de contratación):

—Normativa, planes y medidas de salud, seguridad y prevención en el sector laboral, el ámbito profesional y el desempeño del puesto de trabajo en concreto.

—Normativa laboral en cuanto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, tipos de faltas y sanciones correspondientes.

c) Desempeño del puesto de trabajo (movilidad profesional, carrera profesional, mejora de puesto y categoría laboral): expectativas y trato laboral dispensado respecto a las medidas de seguridad y prevención laboral y respecto a la prevención, detección y actuación en los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

d) Finalización de la relación laboral (extinción del contrato, protección por desempleo). Motivos de sanción y despido relacionados con las infracciones de las medidas de seguridad y prevención laboral y los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### 4.4.4. Desarrollo de las actividades de la unidad didáctica 3

#### **“Alto riesgo”**

a) *Actividad y materiales:* análisis de datos estadísticos de accidentes y enfermedades laborales, desagregados por sexo, y de datos estadísticos de bajas laborales por enfermedad o accidente común (no laboral), desagregados por sexo.

Elaboración de listados de conclusiones sobre los tipos de riesgo que afectan más a las trabajadoras y más a los trabajadores. Identificación de los motivos de estas diferencias. Identificación de los estereotipos, roles y comportamientos de género que pueden estar incidiendo en esta diferencias.

- b) *Pautas de utilización*: primeramente, trabajo de investigación por grupos. Cada grupo buscará y analizará los datos estadísticos de un tipo de siniestralidad, accidente laboral, enfermedad, baja... Pueden ser datos o informes de entidades relacionadas con la prevención laboral (mutualidades, sindicatos, asociaciones empresariales...) que recojan, resuman y elaboren los datos disponibles.

Después se realizará la puesta en común de todo el alumnado. Cada grupo presentará los datos conseguidos y las conclusiones que ha extraído en cuanto a si existen factores de género que los condicionan o explican.

Por último, se elaborará conjuntamente una tabla de resumen común, desagregada por sexos, y un listado de conclusiones derivadas de dicha tabla al hacer el análisis de género de la misma.

- c) *Aspectos clave*: Identificar los diferentes riesgos, accidentes y enfermedades laborales, etc. de las trabajadoras y de los trabajadores. Identificar las razones de esta diferente siniestralidad.

Identificar el diferente posicionamiento de las trabajadoras y los trabajadores frente a las medidas de seguridad y prevención, los protocolos de autoprotección, etc. y ver si responden a los estereotipos y comportamientos de género.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente todavía no desagregar los datos por sexo, y considerar todos los siniestros, accidentes y enfermedades juntas. La consecuencia es que no se comprende con detalle la realidad y se invisibilizan las causas ligadas a los estereotipos y comportamientos de género, impidiendo sus posibles soluciones.

También es frecuente considerar que los trabajadores tienen mayor número de siniestros porque, dentro del mismo puesto, realizan las tareas más peligrosas o realizan mayor número de tareas (con lo que aumenta la probabilidad de tener algún accidente), lo que paradójicamente incluso justificaría un mayor reconocimiento y retribución. Sin embargo, la realidad estadística señala que gran número de los siniestros se producen por no seguir las pautas y protocolos de seguridad establecidos.

- e) *Aprendizajes significativos*: la diferente siniestralidad entre mujeres y hombres en cuanto a salud, enfermedades y accidentes laborales guarda relación con su diferente percepción y valoración del riesgo y su diferente asunción de las medidas de seguridad y prevención, no con el riesgo intrínseco del desempeño laboral.

La diferente percepción y valoración del riesgo y la diferente asunción de las medidas de seguridad y prevención laboral por parte de las trabajadoras y trabajadores guarda relación con los estereotipos, roles y comportamientos de género, especialmente con las características al respecto del modelo de masculinidad hegemónica.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

OSALAN. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en Euskadi:

[http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/es/contenidos/informacion/informes\\_siniestralidad/es\\_inicio/informe.html?\\_ga=1.208893648.39750629.1420621740](http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/es/contenidos/informacion/informes_siniestralidad/es_inicio/informe.html?_ga=1.208893648.39750629.1420621740)



OSALAN. Informes anuales:

[http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/es/contenidos/informacion/informes\\_siniestralidad/es\\_inf2012/informe2013.html?\\_ga=1.112864196.1123508362.1423939671](http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0009/es/contenidos/informacion/informes_siniestralidad/es_inf2012/informe2013.html?_ga=1.112864196.1123508362.1423939671)

OSALAN. Enfermedades profesionales en Euskadi:

[http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a\\_informacionestudios/es\\_informe/adjuntos/informe\\_enfermedades\\_profesionales\\_2011.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a_informacionestudios/es_informe/adjuntos/informe_enfermedades_profesionales_2011.pdf)

OSALAK. Accidentes en Euskadi:

[http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a\\_informacionestudios/es\\_informe/adjuntos/informe\\_siniestralidad\\_2011.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/a_informacionestudios/es_informe/adjuntos/informe_siniestralidad_2011.pdf)

OSALAN. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales:

[http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0055/es/contenidos/informacion/info2011\\_perspectivagenero/es\\_informe/adjuntos/Perspectiva\\_Genero\\_InfOsalan.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/s94-osa0055/es/contenidos/informacion/info2011_perspectivagenero/es_informe/adjuntos/Perspectiva_Genero_InfOsalan.pdf)

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=5>

### **“No es más quien más arriesga”**

- a) *Actividad y materiales:* la actividad plantea la realización de un festival de imágenes publicitarias con dos secciones. Una sección en base a anuncios e imágenes publicitarios generales de cualquier producto (carteles, anuncios en prensa, anuncios en radio, anuncios en televisión o Internet...). Y otra sección en base a campañas institucionales, empresariales, sindicales... referentes a la salud, la seguridad y la prevención en el desempeño laboral.

Tras el visionado de los anuncios, deberán analizarse, por un lado, las imágenes y los textos de los anuncios que incitan al riesgo, la velocidad, la intensidad, la adrenalina... (deportes de aventura, vacaciones, conducción, apuestas...) y, por otro lado, los que recomiendan seguridad, prevención, prudencia, etc.

- b) *Pautas de utilización:* en primer lugar, se realizará un trabajo de investigación por grupos. Cada grupo buscará en Internet y presentará al festival dos anuncios o imágenes para cada sección: uno que potencie las conductas de riesgo y otro que potencie la seguridad y la prevención.

Después se realizará la puesta en común y el análisis de las imágenes, textos, audios y vídeos presentados:

—Identificar a quién se dirige cada tipo de mensaje, a qué público, a mujeres o a hombres,

—Identificar quién arriesga en el anuncio, un hombre o una mujer. Cuánto, cómo y por qué arriesga. Qué resultado tiene su apuesta. El riesgo es proporcionado o desproporcionado.

—Analizar si hay mensajes que, explícita o implícitamente, clara o subliminalmente, se refieren a demostrar el valor, la valía, la masculinidad, la testosterona, el control, el poder, etc.

—Identificar los mensajes de quién, porqué y cómo prever y prevenir: Analizar si responden a las conclusiones de los puntos anteriores, si contrarrestan los mensajes del otro tipo de anuncios e modelos.

—Identificar qué modelo de hombre y qué modelo de mujer transmite cada tipo de anuncio e imagen publicitaria. Analizar las razones de ello.

- c) *Aspectos clave*: el estereotipo de género de la masculinidad tradicional conlleva componentes de alto riesgo: ostentación y prueba de masculinidad constante, competición y competitividad extrema, búsqueda de marcas y récords insuperables, dependencia respecto a la adrenalina y la excitación continua y creciente, sobrevaloración de la excepcionalidad de las acciones, desprecio de la prudencia, menosprecio de la salud, banalización de la vida...
- d) *Errores comunes*: es muy frecuente considerar que cuanto mayor sea el riesgo laboral asumido mayor es la dificultad, el mérito, la valoración y el reconocimiento profesional, incluso la retribución.

También es frecuente considerar que, salvo en las profesiones reconocidas como sumamente peligrosas (cuerpo de bomberos, policía, ejército...), las medidas de prevención y los protocolos de seguridad en el trabajo son generalmente muestra de debilidad, de falta de implicación, de poca virilidad y de comportamiento afeminado.

- e) *Aprendizajes significativos*: no es más ni mejor en el desempeño del trabajo quien más arriesga. Al contrario, es mejor en el desempeño de su trabajo quien más prevé, mejor identifica los riesgos, asume sólo los necesarios y mejor garantiza su seguridad y la de sus compañeras y compañeros.

No es más hombre el más temerario, el que más arriesga y más riesgo crea a su alrededor; sino quien es más responsable y previsor o previsora, quién mejor se autoprotege y mejor protege a sus compañeras y compañeros en el trabajo.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Masculinidad, género y salud:

[https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es\\_gizonduz/adjuntos/EI%20Estudio%20de%20masculinidad,%20g%C3%A9nero%20y%20salud.Don%20Sabo.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/EI%20Estudio%20de%20masculinidad,%20g%C3%A9nero%20y%20salud.Don%20Sabo.pdf)

La masculinidad como factor de riesgo:

<http://www.luisbonino.com/pdf/MASCULINIDAD%20y%20sist%20sanitario.pdf>

Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades:

[http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces\\_mochila\\_gizonduz/es\\_gizonduz/adjuntos/guia\\_masculinidad\\_cas.pdf?\\_ga=I.40131040.39750629.1420621740](http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-congizon/es/contenidos/enlace/enlaces_mochila_gizonduz/es_gizonduz/adjuntos/guia_masculinidad_cas.pdf?_ga=I.40131040.39750629.1420621740)

Poder, masculinidad y virilidad:

[http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es\\_gizonduz/adjuntos/podermasculinidadyvirilidad.pdf](http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/podermasculinidadyvirilidad.pdf)

### “Ser mujer no puede ser un riesgo laboral”

- a) *Actividad y materiales:* búsqueda y visionado de vídeos breves o/y lectura de reportajes o entrevistas, en los que se presentan testimonios de mujeres que han vivido situaciones de acoso sexual o de acoso por motivo de sexo.

El alumnado completará una ficha de análisis de uno de los casos prácticos conocidos: En ella se le pedirá que realice la prueba de la inversión cambiando el sexo de las personas protagonistas para analizar el efecto que les causa así la misma situación (ver este recurso en la primera unidad didáctica, punto 4.2.4.2). Por último, deberán reflexionar sobre las consecuencias que puede tener una situación así para la persona que la sufre y aportar soluciones para la misma.

Deben compartir sus fichas con quienes hayan analizado el mismo caso y elaborar unas conclusiones comunes para el debate de toda la clase.

- b) *Pautas de utilización:* se realizará primeramente un trabajo individual, un caso práctico. Cada alumna y alumno completará la ficha de análisis de uno de las entrevistas, reportajes o vídeos visionados.

Después trabajarán por grupos, estando en cada grupo las alumnas y alumnos que hayan analizado el mismo caso práctico. Cada grupo compartirá sus fichas y elaborará unas conclusiones comunes.

Por último, se realizará una puesta en común donde cada grupo presentará las conclusiones de su caso práctico para la reflexión conjunta de todo el alumnado.

- c) *Aspectos clave:* identificación y reconocimiento de los distintos tipos de acoso que pueden darse en el ámbito laboral: acoso sexual directo o chantaje sexual, acoso sexual indirecto o ambiental y acoso sexual por razón de sexo.

Las características de estas tipologías se recogen más ampliamente en el apartado 3.2.7 de esta guía: prevenir y detectar la violencia contra las mujeres.

- d) *Errores comunes:* es muy frecuente, por desgracia, restar importancia a las quejas, denuncias y hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, considerándolos bromas, chistes, tonterías, novatadas, costumbres, malentendidos, gajes del oficio, exageraciones, susceptibilidades...

También es muy frecuente culpabilizar de los hechos o de la situación a la víctima, insinuando o dando por hecho que habrá mediado provocación o insinuación por su parte, o que se trata de una reacción y valoración desproporcionada de lo sucedido por su carácter pusilánime, histérico...

También es frecuente justificar a la persona agresora disculpándola porque la conducta denunciada se debe a su forma desinhibida de ser, expresarse y comportarse, a su carácter desenfadado y atrevido con todo el mundo, a sus formas y sentido del humor...

- e) *Aprendizajes significativos*: la constatación de que “no” siempre es no, en cualquier momento o fase de la relación laboral, personal, familiar, social, etc.

Toda persona, sea cual sea su sexo, tiene derecho a ser tratada con dignidad, respeto e igualdad en su entorno laboral, sea éste cual sea, sea su puesto de trabajo el que sea, y sea cual sea la relación laboral jerárquica que tenga con terceras personas (compañeras, compañeros, superiores, personal a su cargo, etc.).

La mayor parte de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo los afrontan trabajadoras. También hay casos de hombres y mujeres que los afrontan por su opción homosexual. En todos los casos, es evidente el influjo de los prejuicios y estereotipos tradicionales de género.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias negativas en la salud, el bienestar, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y el empleo de las personas.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/otros/acoso5.htm>

<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>

<http://www.nodo50.org/mujeresred/acoso.htm>

Datos:

<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/153594/MTASEstudioAcosoSexual.pdf>

Caso: práctico:

<https://www.youtube.com/watch?v=2A8lz-RxxTU>

[http://www.nodo50.org/mujeresred/nevenka-bosch\\_ferrer.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/nevenka-bosch_ferrer.html)

El acoso sexual y sexista en el trabajo y las identidades masculinas:

[https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es\\_gizonduz/adjuntos/2\\_el\\_acoso\\_sexual\\_y\\_por\\_razo%C2%A6%C3%BCn\\_de\\_sexual\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_la\\_construccio%C2%A6%C3%BCn\\_de\\_las\\_identidades\\_masculinas.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/2_el_acoso_sexual_y_por_razo%C2%A6%C3%BCn_de_sexual_en_el_trabajo_y_la_construccio%C2%A6%C3%BCn_de_las_identidades_masculinas.pdf)

### **“El acosar se va a acabar”**

- a) *Actividad y materiales*: el alumnado deberá localizar en Internet protocolos de prevención y actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de distintas empresas, elegir uno, leerlo y resumir esquemáticamente sus aspectos más significativos para presentarlo al resto del aula.

- b) *Pautas de utilización*: primero se realizará un trabajo de investigación por grupos. Cada grupo deberá encontrar un protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y preparar un resumen del mismo para exponer al resto.

Después tendrá lugar la puesta en común mediante la realización de un esquema único común con los pasos y los elementos fundamentales de todos los protocolos analizados.

- c) *Aspectos clave*: identificación y valoración de las personas y los espacios laborales de confidencialidad y seguridad absoluta.

Criterio de protagonismo y prioridad de la víctima. Ella es la que decide la vía a seguir, los pasos a dar, el ritmo de los mismos, la disposición o no al acuerdo, etc.

Criterio de protección y acompañamiento a la víctima. Es la tercera persona la que debe modificar su comportamiento y cambiar, si hiciera falta, su rutina laboral, no la víctima.

Importancia de la existencia de un sistema de garantías que respete los derechos de todas las personas implicadas en el caso, tanto de la víctima como de la persona acosadora o supuesta acosadora.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente pensar que el acoso es un incidente privado que atañe sólo a las personas implicadas y no al resto de la plantilla y a la organización. No es cierto, la ley y la normativa al respecto responsabiliza a las empresas y organizaciones.

Es también frecuente pensar que son comportamientos que no tienen que ver con el ambiente general, los valores, el estilo y la cultura de la empresa u organización, sino casos puntuales individuales. No es cierto, los casos de acoso, como todos los casos de violencia contra las mujeres, se dan cuando existe un ambiente general permisivo al respecto que permite o incluso justifica la actuación acosadora de un individuo o grupo.

- e) *Aprendizajes significativos*: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran las normas que regulan los deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Son actuaciones sancionables y deben ser sancionadas. Son actuaciones denunciables y deben ser denunciadas. Son actuaciones evitables y deben ser evitadas, por ello deben incluirse en los protocolos de salud, seguridad y prevención laboral.

La relación jerárquica entre la persona agresora o acosadora y la persona acosada es un agravante muy importante.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_guias/es\\_emakunde/adjuntos/protocolo\\_acoso\\_sexual\\_y\\_sexista\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_sexista_es.pdf)

## 4.5. Unidad Didáctica 4, UD EIE-I: “Emprendizaje Profesional”(Unidad didáctica enmarcada en el objetivo I: Capacidades asociadas a iniciativa emprendedora y empresarial)

### 4.5.1. Finalidad de la unidad didáctica

El objetivo general principal de esta unidad didáctica es que el alumnado identifique los aspectos clave del emprendizaje profesional relacionados con la igualdad de mujeres y hombres:

- La existencia de diferentes modelos y ámbitos de emprendizaje que requieren características y capacitaciones diferentes más allá del modelo y estilo de emprender y liderar del estereotipo masculino. Es decir, que no existe únicamente el emprendizaje económico, empresarial, tecnológico... sino también el emprendizaje social, organizacional, relacional... Que no existe únicamente el estilo vertical, competitivo y jerárquico, sino también el estilo horizontal, cooperativo y colaborativo.
- Las facilidades y las dificultades, las seguridades y las dudas, etc. que para el emprendizaje de mujeres y hombres se derivan de los estereotipos tradicionales de género. Por ejemplo, en cuanto a la relación de la autoestima y la confianza personal con la gestión y el riesgo económico, etc.
- La cultura social del emprendizaje y el ambiente empresarial, en general, sexista. Por ejemplo, las mayores dificultades para lograr la financiación necesaria y el menor apoyo familiar y social del entorno que suelen tener las mujeres.

Se pretende que alumnas y alumnos sean conscientes de las dificultades, dudas, oportunidades, ventajas y desventajas para la iniciativa emprendedora y empresarial que se derivan de los estereotipos y roles tradicionales de género, así como de las consecuencias de estas realidades tanto para las personas afectadas como para el tejido empresarial y la sociedad.

Para ello se plantea, mediante cuatro actividades, el siguiente *recorrido*:

- Análisis de experiencias vitales personales en las que se hayan manifestado iniciativas emprendedoras, de liderazgo, dirección, responsabilidad de otras personas, etc. para identificar las características, capacitaciones, cualidades, etc. que alumnas y alumnos desarrollaron en esas experiencias, así como el tipo de situaciones, proyectos, etc. en las que se produjeron (familiares, escolares, deportivas, vacacionales, ciudadanas...).

- Búsqueda, elección y análisis de experiencias emprendedoras, tanto de personas cercanas al alumnado como de personas públicas, que hayan desarrollado iniciativas emprendedoras, de liderazgo, dirección, responsabilidad de otras personas, etc. para identificar las características, capacitaciones, cualidades, etc. que desarrollaron en dichas experiencias, así como el tipo de situaciones, proyectos, etc. en las que se produjeron (empresariales, comerciales, deportivas, sociales, innovadoras, etc.).
- Análisis de los componentes de apuesta personal que hay tras toda iniciativa emprendedora y la relación que su gestión guarda con los estereotipos y roles de género asumidos por la persona emprendedora y por su entorno familiar, social, económico, financiero...
- Hoja de ruta personal para potenciar la actitud y las iniciativas emprendedoras, mediante un plan de metas y aprendizajes personales que conlleve la adquisición de las características y capacitaciones necesarias para el emprendizaje.

## 4.5.2. Objetivos

- a) Descripción de la realidad laboral actual en cuanto al autoempleo y el emprendizaje de mujeres y hombres y su relación con los estereotipos de género, especialmente en cuanto a la mencionada universalización del modelo y estilo masculino de emprendizaje, dirección y liderazgo.
- b) Análisis de dicha realidad desde la perspectiva de género: Lo que, en el caso de la iniciativa emprendedora, supone el análisis de:
  - Los estereotipos y roles de género que influyen en el emprendizaje de mujeres y hombres, especialmente en cuanto a la mayor valoración social de los emprendizajes de los hombres que de los emprendizajes de las mujeres.
  - El distinto posicionamiento de mujeres y hombres, y de su entorno, en cuanto a los riesgos económicos y financieros que conlleva el emprendizaje profesional.
  - La desigualdad de apoyo a nivel familiar, social, financiero, etc. para con emprendedoras y emprendedores.
- c) Identificación de mecanismos explícitos y, sobre todo, implícitos (ocultos) que conforman dicha realidad: es destacable el desconocimiento, la invisibilización, de las iniciativas emprendedoras de las trabajadoras autónomas o empresarias en comparación con las iniciativas de los empresarios y trabajadores autónomos. Y también la diferente valoración que se hace de los logros y de los ámbitos en los que operan unas y otros, siendo generalmente considerados menos importantes los de las mujeres.
- d) Posibles alternativas, actuaciones, modelos... más acordes con la igualdad (dificultades y oportunidades, estrategias, redes de apoyo...): Un cambio de mentalidad con respecto al emprendizaje en el sentido de considerar:
  - Cambio de mentalidad en cuanto al emprendizaje de las posibles emprendedoras y emprendedores: empresarial, industrial, tecnológico, comercial, institucional, político... pero también el social, familiar, organizacional, relacional, sanitario...

—Cambio de la cultura empresarial y emprendedora en el entorno: idéntica valoración del emprendizaje de mujeres y hombres, idénticas condiciones de financiación y apoyo, idénticas visibilización y reconocimiento.

### 4.5.3. Contenidos

a) Búsqueda de empleo (proyecto y objetivo profesional, oportunidades de empleo y aprendizaje, acceso al empleo público, privado o por cuenta propia). Desde el punto de vista de la igualdad habría que incidir en las características del autoempleo de las trabajadoras y trabajadores autónomos: formación previa y cualificación, sectores y tipo de actividad, inversión inicial, pervivencia en el mercado, cotización, retribución o ganancias, etc. Y, en todos los casos, las causas y las consecuencias de estas diferencias.

b) Incorporación a la empresa (derecho al trabajo, derechos derivados de la relación laboral, modalidades de contratación). Desde el punto de vista de la perspectiva de género habría que incorporar las diferencias de empresarias y empresarios en la creación de empresas: forma jurídica de las empresas, inversión inicial, tamaño de las mismas, sector de actividad, pervivencia en el mercado, presencia en las organizaciones empresariales, participación en las negociaciones colectivas, etc. Y, en todos los casos, las causas y las consecuencias de estas diferencias.

c) Desempeño del puesto de trabajo (movilidad profesional, carrera profesional, mejora de puesto y categoría laboral). Desde el punto de vista de la igualdad habría que incorporar:

—Los tipos de liderazgo de emprendedoras y emprendedores, así como los estilos de dirección de empresarias y empresarios. Y, en todos los casos, las ventajas e inconvenientes de cada una de ellos.

—Sus inversiones en formación, innovación y renovación, así como los ámbitos o aspectos en los que los aplican.

d) Finalización de la relación laboral (extinción del contrato, protección por desempleo). Desde la perspectiva de género habría que incorporar las causas que llevan a las emprendedoras y emprendedores a desistir de su iniciativa emprendedora o/y empresarial: falta de éxito en el mercado, dificultades con el personal contratado, falta de financiación... cansancio, desmotivación, cambios en la situación personal o familiar...

Así como si se trata de un cambio de actividad, una reinversión o diversificación de la actividad, un nuevo emprendizaje... o la liquidación de la actividad, el abandono del emprendizaje...

### 4.5.4. Desarrollo de las actividades de la unidad didáctica

#### “ESCUELA DE EMPRENDIZAJE”

a) *Actividad y materiales:* la actividad plantea el análisis y la reflexión en torno a la propia biografía de cada alumna y alumno, en base a sus experiencias vitales personales de emprendizaje, dirección,



liderazgo, toma de decisiones, proyectos cumplidos, etc. identificando la capacitación o característica personal que supo utilizar en dichos momentos, de forma que sean conscientes de que ya han emprendido, ya saben emprender, ya han estado en la escuela de emprendizaje.

- b) *Pautas de utilización*: primero realizarán un trabajo individual. Cada alumna y alumno recogerá momentos de su vida en los que, en cualquier ámbito de la misma (familiar, escolar, deportivo, social, de ocio, de alguna afición, etc.) ha decidido, dirigido, liderado, emprendido y llevado a cabo un proyecto.

Para ello, cumplimentará una "ficha de actividad" en la que reflejará:

—Qué funciones desempeñó: proponer, buscar información, convencer, organizar, motivar, coordinar, conseguir recursos...

—Qué capacidades utilizó en esos momentos, en esos proyectos: paciencia, entusiasmo, ilusión, planificación, escucha, argumentación, trabajo manual...

Después se realizará la puesta en común de todo el alumnado. Cada alumna y alumno presentará y compartirá sus experiencias y conclusiones.

Con los proyectos y las capacidades aportadas por el alumnado, se elaborará una tabla o un mapa conceptual de resumen que relacione las iniciativas y proyectos del alumnado con las capacidades que han identificado como utilizadas en ellas.

- c) *Aspectos clave*: importancia fundamental y básica para el emprendizaje profesional de los aprendizajes vitales realizados, especialmente de la autonomía personal y los proyectos propios, así como de la toma de decisiones autónoma y el control de la propia vida.

Constatar los cambios vitales, las fases diferentes de la vida, los objetivos y situaciones diferentes que vive y tiene toda persona. Cada alumna y cada alumno es un proyecto vital en construcción permanente.

El proyecto vital implica siempre y para toda persona, sea hombre o mujer; una actitud y unos momentos con funciones de proyección, motivación, planificación, coordinación, liderazgo, dirección... de una o uno mismo y otras personas y grupos. Es decir, emprendizaje, iniciativa emprendedora y empresarial.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente creer que las personas emprendedoras nacen con unas características innatas determinadas que otras personas no tienen ni pueden lograr. En realidad todas las personas emprenden en distintos momentos de sus vidas y todas tienen las características necesarias para algún tipo de emprendizaje profesional

También es frecuente considerar que el emprendizaje profesional no puede aprenderse y desarrollarse. En realidad, las habilidades y capacitaciones necesarias para emprender, dirigir, liderar, etc. pueden entrenarse y desarrollarse partiendo de las características propias de cada persona, independientemente de que esa persona sea mujer u hombre.

- e) *Aprendizajes significativos*: todas y todos emprendemos, lideramos, dirigimos, etc. en momentos de nuestras vidas. Todo el mundo lo hace vitalmente, todo el mundo puede aprender a hacerlo profesionalmente. Podemos convertir el emprendizaje vital informal en emprendizaje laboral y profesional formal.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Emprendizaje:

<http://www.innobasque.com/home.aspx?tabid=204>

Algo más que crear un nuevo negocio:

<http://www.euskadinnova.net/es/innovacion-social/noticias/emprendizaje-algo-crear-nuevo-negocio/5053.aspx>

Emprendizaje social:

[http://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/noticia/balorazioa\\_emprendimiento\\_13/es\\_def/adjuntos/5\\_Guia\\_recursos\\_practicos\\_c.pdf](http://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/noticia/balorazioa_emprendimiento_13/es_def/adjuntos/5_Guia_recursos_practicos_c.pdf)

Entrevista a formadores de cursos de emprendizaje:

[http://www.gazteaukera.euskadi.eus/r58-7657/es/contenidos/noticia/elkarrizketa\\_emprendizaje\\_11/es\\_elkar/elkarrizketa\\_emprendizaje.html](http://www.gazteaukera.euskadi.eus/r58-7657/es/contenidos/noticia/elkarrizketa_emprendizaje_11/es_elkar/elkarrizketa_emprendizaje.html)

Emprendedoras famosas:

<http://www.altonivel.com.mx/19163-10-emprendedoras-que-inspiran.html>

<http://yuniramirez.blogspot.com.es/2013/03/mujeres-famosas-y-empresarias-del-mundo.html>

Emprendedoras en España:

<http://www.enfemenino.com/feminismo-derechos-igualdad/mujeres-importantes-en-espana-d44832c527377.html>

<http://www.europapress.es/euskadi/noticia-top-100-mujeres-lideres-espana-incluye-siete-vascas-20121024143653.html>

Personas emprendedoras:

<http://idnews.idaccion.com/10-emprendedores-que-empezaron-desde-zero/>

Emprendedores famosos:

<http://www.bilib.es/actualidad/blog/noticia/articulo/los-12-emprendedores-mas-importantes-de-la-histor/>

Caso práctico:

<http://www.euskadinnova.net/es/transformacion-empresarial/noticias/emprendedora-vasca-viaja-silicon-valley-mano-fomento-sebastian-yuzz/12395.aspx>

### “Modelos de referencia”

- a) *Actividad y materiales*: la actividad plantea la realización de un catálogo de emprendedoras y emprendedores de referencia con dos apartados: uno de personas conocidas del dominio público y otro de personas del ámbito privado de cada alumna y alumno.

El catálogo se realizará con la ayuda de una ficha de análisis de las características laborales y las capacidades emprendedoras, de liderazgo, etc. de las personas seleccionadas, e identificando estas características con los saberes y habilidades tradicionalmente consideradas como masculinas y femeninas

- b) *Pautas de utilización*: primero se realizará un trabajo de investigación por grupos. Cada grupo buscará e identificará al menos cuatro personas emprendedoras, dos mujeres y dos hombres, que les parezcan ejemplos a imitar en cuanto a emprender, liderar, dirigir, etc. Una mujer y un hombre serán de su entorno cercano, privado, y la otra mujer y el otro hombre del entorno público.

Después se realizará la puesta en común. Cada grupo presentará sus cuatro candidaturas para el catálogo subrayando las características y capacidades emprendedoras más significativas de las personas seleccionadas. Además comentarán cuáles de dichas características se relacionan con los saberes y habilidades consideradas femeninas y cuáles con las consideradas masculinas.

- c) *Aspectos clave*: subrayar la existencia de hombres emprendedores y mujeres emprendedoras verdaderos modelos de referencia de los que aprender a emprender profesionalmente. Modelos de emprendizaje en y para la vida personal, privada, familiar, social, profesional, laboral... en y para todos los ámbitos vitales.

Modelos de emprendizaje por sus características y capacidades emprendedoras. La mayoría de esos modelos, independientemente de su sexo, tendrán algunas características emprendedoras relacionadas con los saberes y habilidades consideradas femeninas y otras con los saberes y habilidades consideradas masculinas. Todas son válidas, todas son necesarias. A menos prejuicios, estereotipos y roles de género, más y mejor iniciativa emprendedora y empresarial. Y viceversa.

La constatación de que no existe un modelo o estilo único de emprendizaje, sino muchos modelos y experiencias individuales, que conjugan personalmente, según las circunstancias, diferentes características y recursos.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente considerar que la iniciativa emprendedora se desarrolla y manifiesta exclusivamente en el ámbito público, económico, empresarial, comercial... Cuando se manifiesta y practica en todos los ámbitos de la vida y sólo hace falta aprender a trasladarlo al formato y al ámbito profesional.

También es frecuente considerar que sólo existe un tipo y estilo de emprendizaje universal con las características y las capacidades del modelo hegemónico masculino. En realidad las características y capacidades del modelo femenino de género son igual de válidas y necesarias para un buen emprendedor o emprendedora.

- e) *Aprendizajes significativos*: la existencia de diferentes modos y estilos de emprender, liderar, guiar, dirigir... según el entorno, las circunstancias, las personas, los objetivos...

La existencia de muchas situaciones, objetivos, proyectos, formas, estilos, capacidades... útiles para emprender, tanto los considerados saberes y habilidades femeninas como los considerados masculinos, tanto para una emprendedora como para un emprendedor.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Evaluación de impacto en función del género en emprendimiento y PYMES:

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp\\_adm\\_general/es\\_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.emprendimiento.y.pymes.cas.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/ipp_adm_general/es_emakunde/adjuntos/materiales.sectoriales.emprendimiento.y.pymes.cas.pdf)

Asociación de mujeres empresarias:

<http://www.mujiereempresarias.org/escaparate/verpagina.cgi?idpagina=20589156&refcompra=>

### **“Una apuesta personal”**

- a) *Actividad y materiales*: esta actividad da continuidad a la anterior. Para ello, propone desarrollar y analizar un caso práctico concreto de emprendizaje. El alumnado elegirá algunos de los casos recogidos en el catálogo de la actividad anterior. Los casos serán variados y de diferentes ámbitos y características, como muestra de las diferentes “apuestas personales” realizadas.

El alumnado debe analizar y tener en cuenta, en cada caso, “la apuesta realizada” por la emprendedora o emprendedor elegido. Es decir: las dudas, necesidades, dificultades, inseguridades y riesgos de todo tipo que afrontan dichas iniciativas.

Por último, se compararán los casos de las emprendedoras y de los emprendedores para valorar si la apuesta de unas y de otros es similar o si existen diferencias. Y, en el caso de que sea así, a qué se deben dichas diferencias y si éstas conllevan ventajas o desventajas o no..

- b) *Pautas de utilización*: en primer lugar cada grupo elegirá dos de los cuatro casos prácticos que propuso para el catálogo de la actividad anterior, el de una emprendedora y el de un emprendedor. Después, analizará ambos casos prácticos desde el punto de vista de la apuesta realizada por el emprendedor y la emprendedora elegida. Para ello deberá, si las personas son cercanas, realizarles una entrevista o, si son del ámbito público, buscar información al respecto en reportajes o entrevistas que hayan concedido sobre su trayectoria profesional.

En la puesta en común, cada grupo presentará sus dos casos prácticos, delimitando la apuesta personal de la emprendedora y el emprendedor en cuestión. Después se compararán y analizarán todos los casos estudiados y se elaborará el resumen de los aspectos comunes de las diferentes apuestas personales, señalando las diferencias entre los casos de las emprendedoras y los de emprendedores.

- c) *Aspectos clave*: la complejidad y diversidad del contenido de la apuesta personal, de lo que la persona emprendedora pone en juego, lo que arriesga y con qué límites, las garantías, las esperanzas, los márgenes de tiempo que se da, las renunciaciones que hace, la dedicación...

La identificación de los factores que inciden en determinar el alcance de la apuesta personal realizada: las dudas y los miedos, los márgenes de actuación y los límites de riesgo, los apoyos humanos e institucionales, los recursos materiales y financieros...

En ambos casos, las diferencias específicas de las apuestas personales realizadas por las emprendedoras y los emprendedores analizados.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente considerar que las personas emprendedoras no tienen miedo o dificultades, que gozan de una gran seguridad económica previa y que realmente no arriesgan mucho, que tienen una gran confianza y seguridad en sí mismas... La realidad es que, además del carácter individual, los estereotipos y roles de género pueden incidir en cómo se afronta esta apuesta personal, en el contenido de la apuesta realizada y en los factores que le dan el volumen o tamaño final a la misma.

También es frecuente ignorar el entorno laboral, social, familiar, personal... de la persona emprendedora, pensar que no tiene que ver con la apuesta personal de emprendizaje. La realidad es que la influencia del entorno es muy grande y, si en ese entorno tienen fuerza los estereotipos y roles de género, la apuesta personal tendrá seguramente un gran componente de género.

- e) *Aprendizajes significativos*: la decisión última es siempre una elección y apuesta por la iniciativa emprendedora. Puede ser personal, pero puede ser también compartida y colectiva. En todos los casos, siempre hay dudas y miedos que hay que valorar y resolver, para lo que siempre hay que buscar apoyos y recursos en el entorno y siempre hay que superar los prejuicios, estereotipos y roles de género.
- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

UP Euskadi. Sistema vasco de emprendimiento:

<http://www.spri.eus/es/blog/emprendimiento-resumen-semanal-noticias-emprendedoras-1509>

Programas para mujeres emprendedoras:

<http://www.emekin.net/web/default.asp?idioma=es>

Observatorio estatal de igualdad en el emprendimiento:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/observatorios.htm>

Emprendedoras:

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/emprendimiento.htm>

### **“Metas y aprendizajes”**

- a) *Actividad y materiales*: la actividad plantea la realización por parte del alumnado de un resumen personal de conclusiones con las claves para una actitud profesional emprendedora. Para ello deberán recoger en una tabla sus capacidades emprendedoras actuales, es decir, las características

emprendedoras que creen poseer ya, y las que, en su opinión deberán aprender y desarrollar para poder realizar un emprendizaje profesional con éxito.

También indicará cuándo y cómo podría aprender y desarrollar las características o capacitaciones que cree que le faltan y, si para hacerlo, tendría algunas dificultades relacionadas con los prejuicios, estereotipos y roles de género.

- b) *Pautas de utilización*: se realizará primero el trabajo de resumen y reflexión personal. Cada alumna y alumno completará su tabla, su "hoja de ruta" para una actitud emprendedora.

Sólo se pondrá en común la parte final del ejercicio personal para hacer un resumen común de las dificultades para el emprendizaje relacionadas con los prejuicios, estereotipos y roles de género que han identificado. Se analizará si alumnas y alumnos identifican las mismas dificultades y se propondrán estrategias y actuaciones para contrarrestar dichas dificultades de género.

- c) *Aspectos clave*: resumen de las características y capacidades más significativas para emprender. Listado de metas, recursos, carencias y aprendizajes personales.

Relación de las dificultades para aprender a emprender y para tener iniciativas emprendedoras con los prejuicios, estereotipos y roles de género. Búsqueda de recursos y estrategias para superar estas dificultades.

- d) *Errores comunes*: es muy frecuente no plantearse proyectos, metas y aprendizajes profesionales personales, dejándose llevar por las circunstancias laborales en lugar de gestionarlas activamente para desarrollar un proyecto laboral personal.

Es también frecuente malinterpretar el emprendizaje considerándolo el último recurso laboral sólo utilizable cuando fallan el resto de las opciones laborales y "no hay más remedio".

- e) *Aprendizajes significativos*: la actitud emprendedora hacia el proyecto profesional y laboral es la actitud personal proactiva y autónoma para marcarse las propias metas y los aprendizajes profesionales necesarios para llegar a ellas.

Se hace evidente cuando se apuesta por el emprendizaje profesional. Pero puede tenerse y aplicarse también cuando se trabaja por cuenta ajena o en la Administración. En todos los casos, produce un mayor desarrollo profesional y personal.

- f) *Información adicional* (ampliación de contenidos, recursos, datos... para desarrollar o profundizar más algunos aspectos de la actividad):

Como crear una empresa:

<http://www.lanbide.euskadi.eus/empleo/-/informacion/como-crear-una-empresa/>

Crea tu propia empresa:

[https://www.euskadi.eus/informacion/crea-tu-propia-empresa/r33-2710/es/#pros\\_contras](https://www.euskadi.eus/informacion/crea-tu-propia-empresa/r33-2710/es/#pros_contras)



## 5. Anexos

### 5.1. Anexo I: glosario

#### **Acción positiva**

Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres).

Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. (Comisión Europea).

#### **Análisis de género**

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (Recogido en United Nations Internacional Research and Training Institute for the Advancement of Women- INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1998).

#### **Androcentrismo**

Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. ("Presupuestos Públicos en clave de género", Emakunde).

#### **Autonomía**

Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía:

*Autonomía emocional y física:* implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que tengan que ver con el cuerpo y la salud.

*Autonomía económica:* conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos.

*Autonomía política:* que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos así como la capacidad de influencia en dichos procesos.



*Autonomía socio-cultural:* que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información.

El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho. (Adaptado del IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres)

## **Coeducación**

El planteamiento educativo cuyo objetivo es la desaparición progresiva de las desigualdades de género, no sólo en la estructura formal de la escuela, sino también en la ideología y en la práctica educativa. Se trata de recuperar todos los aspectos positivos de la cultura masculina y de la cultura femenina y convertirlos en referentes de conducta no asociados de forma dicotómica a un determinado género, de manera que se potencie el desarrollo humano de niñas y niños y se les considere sujetos con identidad personal al margen de estereotipos de género. (Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo. 2013).

## **Corresponsabilidad**

Reparto equitativo de las responsabilidades sociales, familiares y profesionales, entre ambos sexos, de tal forma que el sustento económico de la familia -tradicionalmente asignado a los hombres-, así como las tareas domésticas y el cuidado de las personas -tradicionalmente asignados a las mujeres- sean asumidos y compartidos por todas las personas de la unidad de convivencia. Además de la corresponsabilidad familiar, es necesaria la corresponsabilidad social (cultura empresarial, horarios laborales y comerciales...) e institucional (recursos y servicios públicos, cobertura y horarios de los mismos...).

## **Currículo oculto**

Aprendizajes no explícitos (no reglados, intencionados o programados), que el alumnado realiza en los centros educativos a través de su estilo, organización, funcionamiento, rutinas, hábitos, relaciones... Todo lo que se ve y se vive en el centro, y que no se dice o enseña explícitamente. Lo que se da por sabido, por supuesto, implícito, "normal"... Analizado desde la perspectiva de género, a menudo, son valores y comportamientos que reproducen y perpetúan los estereotipos tradicionales de género.

## **Diversidad**

Se refiere a las diferencias entre las personas, mujeres y hombres y dentro de las mujeres y de los hombres, que se manifiesta en los siguientes factores: raza, color; origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. (Carta Europea de los Derechos Humanos). Esta diversidad hay que considerarla como una potencialidad y riqueza pero, en determinados contextos culturales, sociales y temporales, factores que reflejan la diversidad se convierten en factores de discriminación que unidos a la discriminación por sexo producen una múltiple discriminación.

## **División sexual del trabajo**

La división tradicional del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, según la cual se atribuye a ellas la responsabilidad del trabajo doméstico y a los hombres la actividad pública y económica.

## **Doble jornada**

Aquella a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y doméstico y que no es compartido por sus parejas o compañeros.

## **Educación mixta**

Procura que alumnas y alumnos aprendan compartiendo espacios, programas y recursos, pero no se cuestiona qué aprenden realmente unas y otros. Transmite a alumnas y alumnos los mismos valores, saberes y destrezas dando por supuesto que son universales y neutros. No se cuestiona si en ellos hay aspectos de género que sobrevaloran los modelos, referentes y valores masculinos y minusvaloran los modelos, referentes y valores femeninos.

El resultado es que, inconscientemente, transmite y refuerza los roles tradicionales de género. No pretende discriminar intencionadamente a alumnas y alumnos, pero al no tener en cuenta el sexismo y el androcentrismo presentes en la sociedad (también en el sistema educativo, como parte que es de la sociedad), lo transmite y reproduce.

En consecuencia, trata de incorporar a las alumnas en el mundo de los valores masculinos (universalización del modelo masculino) y deja fuera del espacio educativo todo lo relacionado con el mundo de los valores, historia, aportaciones, etc. de las mujeres (invisibilización de las mujeres).

## **Educación segregada**

Educación diferenciada para cada uno de los sexos: espacios separados, objetivos, currículos, programas, materiales, etc. diferentes en razón del rol de género asignado a alumnas y alumnos. Considera que estos roles son biológicos, no culturales, y tiene el objetivo de reproducirlos y reforzarlos.

## **Empoderamiento**

El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés "empowerment" y significa "ganar poder" como persona o grupo, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir. (IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

Se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado. (En INSTRAW basado en IDRC 1998)

Se refiere a la ampliación de la habilidad de las mujeres de hacer elecciones estratégicas en sus vidas en un contexto en el que esta habilidad solía estar limitada. (En INSTRAW basado en Kabeer, N. Reflections on the Measurement of Women`s Empowerment")

Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importantes destacar que el término poder se utiliza en el sentido de "poder para"- por ejemplo el reconocimiento de propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder, y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento- y no en el sentido de poder sobre otras personas. ("Presupuestos Públicos en clave de género", Emakunde)

## **Estereotipos**

Creencias e ideas preconcebidas, compartidas por una parte de la sociedad, mediante las cuales se manifiesta la visión que se tiene de determinados grupos o colectivos y desde los que se juzgan sus comportamientos. Se aplican habitualmente a mujeres, hombres, jóvenes, personas migrantes, grupos étnicos o religiosos, determinados estudios, oficios y profesiones, etc.

## **Estereotipos de género**

Hacen referencia a la visión que se tiene de las personas en función de su sexo, de si son mujeres u hombres. Son el conjunto de características asignadas arbitrariamente a cada sexo que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos inherentes a mujeres y hombres. Los estereotipos masculino y femenino son complementarios, no pueden existir el uno sin el otro, y están jerarquizados, siendo lo masculino lo dominante y lo femenino lo subordinado. Las características asignadas a estos estereotipos de género varían de una cultura a otra y a lo largo de la historia, pero mantienen la complementariedad y la jerarquización entre ambos.

## **Feminismo**

Corriente de pensamiento para la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

## **Género**

El conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se

definen como masculinos se les atribuye mayor valor (Lourdes Benería, 1987, 46; recogido en Maquieira, 1998; recogido en Esteban, 2001, 28).

Se refiere a la gama de roles, relaciones, características de la personalidad, actitudes, comportamientos, valores, poder relativo e influencia, socialmente construidos, que la sociedad asigna a ambos sexos de manera diferenciada. Mientras el sexo biológico está determinado por características genéticas y anatómicas, el género es una identidad adquirida y aprendida que varía ampliamente intra e interculturalmente. El género es relacional ya que no se refiere exclusivamente a las mujeres o a los hombres, si no a las relaciones entre ambos. (INSTRAW)

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

### **Igualdad de oportunidades**

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

### **Igualdad de trato**

Ausencia de discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.

Existe *discriminación directa* cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo como el embarazo o la maternidad, sin que exista una justificación objetiva y razonable. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

Existe *discriminación indirecta* cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

### **Integración de la perspectiva de género. “Mainstreaming” de género**

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres)

## **Nuevas masculinidades**

Masculinidades alejadas del estereotipo masculino tradicional. Masculinidades que no pretenden ser hegemónicas ni universales. Implican la renuncia a la violencia contra las mujeres y contra los demás hombres, optando por la resolución pacífica de conflictos.

Implican también la dejación de los privilegios sociales de los hombres en las sociedades que se rigen por los roles de géneros (en el empleo, el ocio...). Así como la corresponsabilidad real del cuidado familiar y las tareas domésticas.

## **Principio de igualdad**

Todas las personas, mujeres y hombres, alumnas y alumnos, desde el reconocimiento de sus diferencias y diversidad, son iguales ante la ley y deben tener igualdad de oportunidades sin importar su edad, etnia, religión, orientación sexual, ideología, capacidad, etc.

La igualdad de oportunidades abarca las medidas positivas para grupos de personas que soportan algún tipo de discriminación social que les impide, en la práctica, tener la igualdad de oportunidades que les reconoce la ley.

Lo contrario de la igualdad es la desigualdad, no la diferencia.

## **Rol**

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez asumido el rol por una persona, la gente en su entorno exige que lo cumpla y pone sanciones si no se cumple. La misma persona generalmente lo asume y a veces construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él. (INSTRAW).

## **Segregación académica**

Presencia muy mayoritaria de alumnado de uno de los sexos y ausencia casi total alumnado del otro sexo en algunas asignaturas, especialidades, ciclos formativos, estudios universitarios, etc. Es el resultado de que alumnas y alumnos elijan sus estudios e itinerarios formativos influenciadas e influenciados por los roles tradicionales de género: las alumnas cuidados personales y estética, sector sanitario, cuidado de criaturas o personas ancianas, etc. y los alumnos sector industrial, tecnología, mecánica, gremios de la construcción, etc.

Presencia académica equilibrada (60%-40%): Aunque la paridad exacta sería la presencia del 50% de alumnas y alumnos en los diferentes estudios, se considera equilibrada una presencia en la que ninguno de ambos sexos represente menos del 40% del total del alumnado. Desde el punto de vista estadístico, se considera que la elección de estudios en función de los gustos y capacidades individuales produciría como máximo esa desviación. Se considera que toda desviación mayor es fruto, no de la libre elección individual, sino de la gran influencia de los estereotipos y roles de género compartidos por chicas, chicos, familias, sociedad...

Se consideran masculinizados o feminizados todos los estudios que presentan una distribución de alumnado con una diferencia mayor del 40-60 entre alumnas y alumnos. Y muy masculinizados o muy feminizados, aquellos en los que uno de los sexos representa menos del 20% del alumnado.

## **Segregación en el mercado de trabajo**

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

*Segregación horizontal:* Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

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

## **Segregación laboral horizontal**

La segregación académica responde y a la vez crea la segregación horizontal laboral y, sobre todo, el estereotipo de género de que existen trabajos y empleos más adecuados para mujeres y trabajos más adecuados para hombres, como si unas y otros nacieran predispuestos para ciertas profesiones y categorías laborales. Si no se explicita, analiza y contrarresta este condicionante social, alumnas y alumnos hacen sus elecciones en función del mismo, al margen de sus capacidades y posibilidades reales.

## **Sesgos de género**

Consisten en aplicar, la mayoría de las veces de una forma automatizada, inconsciente e implícita, los estereotipos existentes sobre mujeres y hombres.

Estos estereotipos de género inciden en todos los ámbitos sociales. Entre ellos en la práctica e intervención educativa, desde la programación hasta la evaluación y la orientación del alumnado.

Sólo pueden evitarse y corregirse tomando en cuenta explícitamente el factor género, haciendo un esfuerzo consciente para explicitar y analizar críticamente los estereotipos de género existentes en la organización, funcionamiento, estilo, ambiente, relaciones, currículo, materiales, uso de espacios y recursos, etc. de los centros educativos.

## **Sexismo**

Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee. (Presupuestos Locales con enfoque de género. Emakunde; Ayuntamientos de Basauri, Bilbao, Donostia, Ermua y Ondarroa y Travesías por la igualdad).

## **Sexo**

Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres. (OMS)

## **Sexo-género**

Sexo: son las características biológicas ligadas a mujeres (XX) y hombres (XY).

Género: es la conducta, comportamientos y forma de vida que se considera apropiada a cada sexo en una sociedad y momento histórico determinados. Es una construcción cultural basada en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres que limita el desarrollo integral de unas y otros.

El género asigna a mujeres y a hombres, a alumnas y alumnos, diferentes modos de sentir; pensar; hablar; vestir; presentarse, relacionarse, estudiar, trabajar... Diferentes colores, gustos, motivaciones, aprendizajes, responsabilidades, profesiones, empleos, habilidades laborales, valores, etc. que produce desigualdades en cuanto a sus recursos y oportunidades vitales.

Una persona que asume el rol de género que se le asigna adquiere la identidad de género. Esta identidad de género le dificulta desarrollar valores, capacidades, comportamientos, habilidades, etc. asignados al otro sexo, ya que eso le crearía situaciones de conflicto interno y externo.

## **Socialización diferencial**

Proceso mediante el cual mujeres y hombres aprenden las expectativas y normas sociales (explícitas o formales y, sobre todo, implícitas e informales), que se espera cumplan (mandato de género). El resultado de esta socialización diferencial es la asunción social y la interiorización individualizada de unos prejuicios, estereotipos y roles de género que, en la práctica, conforman, para mujeres y hombres, dos modos diferenciados de ser y vivir en cuanto a la identidad personal, las relaciones interpersonales, el estatus social, la participación ciudadana, etc.

## **Techo de cristal**

Barrera invisible y sutil que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes o de mayor responsabilidad, resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones.

## **Trabajo y empleo**

A menudo se utiliza el término "trabajo" como empleo o trabajo remunerado. Esta utilización invisibiliza la mayoría del trabajo que se desarrolla en el mundo (que es no remunerado), sobre todo por mujeres.

Es importante diferenciar entre trabajo productivo (empleo) y trabajo reproductivo:

Así, el trabajo productivo o empleo está relacionado con el espacio público, que se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente. A partir de la Revolución Industrial posee, como contraprestación, una remuneración económica.

El trabajo reproductivo se desarrolla en el espacio doméstico, y entendemos por este trabajo la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

## **Violencia de género**

Aquella violencia que se ejerce principalmente contra las mujeres y contra toda persona que no responde a las expectativas sociales de lo que supone ser hombre o ser mujer. Es la manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, el patriarcado. Esta violencia se manifiesta de múltiples formas, se puede producir por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, y puede tener como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado (Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo, 2013).

## **Visibilización de las mujeres**

Incorporar y valorar lo femenino (valores, modelos, saberes, aportaciones, referencias, etc. de las mujeres) en toda la intervención educativa: objetivos, currículos, programaciones, materiales, evaluación, lenguaje, organización, gestión, representación real y simbólica, etc.



## 5.2. ANEXO II: PAUTAS PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

El objetivo es evitar un uso sexista y androcéntrico del lenguaje y hacer un uso incluyente y no discriminatorio del mismo. Es decir, hablar o escribir con propiedad y precisión y reflejar más adecuadamente la realidad actual desde el punto de vista de la igualdad de mujeres y hombres.

### **Euskararen erabilera ez sexista**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/eusk\\_gida\\_eu.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf)

### **El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_folletos/es\\_emakunde/adjuntos/lenguaje\\_no\\_sexista\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/lenguaje_no_sexista_es.pdf)

### **Guía de lenguaje para el ámbito educativo**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_leng\\_educ\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_es.pdf)

### **¿Transmitimos valores sexistas a través de los libros de texto?**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_folletos/es\\_emakunde/adjuntos/folletos.e01.transmitimos.valores.sexistas.a.traves.de.los.libros.de.texto.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e01.transmitimos.valores.sexistas.a.traves.de.los.libros.de.texto.pdf)

### **¿Cómo elaborar y seleccionar materiales coeducativos?**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_folletos/es\\_emakunde/adjuntos/folletos.e02.cómo.elaborar.y.seleccionar.materiales.coeducativos.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/folletos.e02.cómo.elaborar.y.seleccionar.materiales.coeducativos.pdf)

### **Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)

### **Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_cultura\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_cultura_es.pdf)

### **Guía de lenguaje para el ámbito del deporte**

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_deport\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_deport_es.pdf)

## Guía de lenguaje para el ámbito de la salud

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_sani\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_sani_es.pdf)

## Uso no sexista de imágenes

### ¿Qué es BEGIRA?

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas\\_medios\\_intro/es\\_def/adjuntos/begira.que\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/begira.que_es.pdf)

### ¿De qué habla BEGIRA cuando habla de sexismo en la publicidad?

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_folletos/es\\_emakunde/adjuntos/folleto\\_begira\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_folletos/es_emakunde/adjuntos/folleto_begira_es.pdf)

### Publicidad con perspectiva de género

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas\\_medios\\_intro/es\\_def/adjuntos/publicidad-genero.mp4](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/publicidad-genero.mp4)

### Estudio sobre juegos y juguetes

[http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas\\_medios\\_intro/es\\_def/adjuntos/juegos.juguetes.mp4](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/temas_medios_intro/es_def/adjuntos/juegos.juguetes.mp4)

## 5.3. Anexo III: marco normativo

### 6.3.1. Marco normativo de igualdad y educación

#### **Ámbito de la Comunidad Autónoma De Euskadi**

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

Educación, Enseñanza no universitaria (Capítulo III, Sección I).

Trabajo, Empleo (Capítulo IV, Sección II).

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Capítulo VI).

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la C.A.E.:

Mejorar el acceso y las condiciones de empleo y promoción profesional de las mujeres (Eje I, Programa 3).

Modificar la cultura y la práctica empresarial hacia la conciliación corresponsable (Eje II, Programa 6).

Plan director (2013) para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo:

Orientar al alumnado a elegir su itinerario vital, académico y profesional desde la libertad, la diversidad de opciones y libre de condicionamientos de género (Capítulo I, Justificación, punto 1.2. Retos para la comunidad educativa).

Impulsar que los centros educativos incorporen la perspectiva de género en su cultura, políticas y prácticas (Objetivo estratégico 2, objetivo específico 2.1).

Incorporar la perspectiva de género en los planes de tutoría y orientación (Objetivo estratégico 2, objetivo específico 2.2).

Promover la socialización preventiva de la violencia de género (Objetivo estratégico 3, objetivo específico 3.1).

Ley 1/1993 de 19 de Febrero, de la Escuela Pública Vasca.

#### **Ámbito estatal**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

Principio de Igualdad (Título I).

Educación (Título II, Capítulo II).

Derecho al Trabajo (Título IV).

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. (Artículo 4.5. Principios y valores del sistema educativo.)

Decreto 32/2008, de 26 de Febrero, sobre Ordenación General de la Formación Profesional:

Desarrollo integral de la persona al margen de estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género (Artículo 2 sobre las finalidades de la Formación Profesional)

Real Decreto 1147/2011, de 29 de Julio, sobre Ordenación General de la Formación Profesional:

Relaciones, en la actividad profesional y en lo personal, basadas en el respeto, el rechazo de la violencia y a los prejuicios y comportamientos machistas (Artículo 3).

Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación

Decreto 201/2008 sobre derechos y deberes de los alumnos y alumnas de los centros docentes no universitarios.

## **Ámbito europeo**

Recomendación CM/REC(2007)13 del Comité de Ministros a los Estados Miembros: Relativa a la integración de la dimensión de género en la educación.

## **Ámbito internacional:**

Declaración Universal de Derechos Humanos:

Artículos 1 y 2 sobre la dignidad, derechos y libertades de la declaración para todas las personas sin distinción alguna por razón de sexo.

Artículos 22, 23, 24 y 25 relacionados con el derecho al trabajo, la seguridad social, al descanso y un nivel de vida adecuado que le asegure salud y bienestar.

Artículo 26 sobre el derecho a la educación.

## 5.3.2. Marco normativo del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

### **Ámbito de la Comunidad Autónoma De Euskadi**

La ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres:

En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo.

La ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Establece que la Administración educativa vasca garantizará, adoptando todas aquellas medidas que sean necesarias, una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes transexuales contra todas las formas de discriminación, exclusión social y violencia por motivos de identidad de género, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar (artículo 18).

### **Ámbito estatal**

La Constitución Española:

Reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a que no se les someta a tratos degradantes, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. (Art. 10.1, 14, 15, 18.1).

El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La ley de Infracciones y Sanciones en el orden social:

En su art. 8.13, considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

### **Ámbito europeo**

La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre:

Relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge, en el ámbito comunitario, un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006:

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

### **Ámbito internacional:**

Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo:

Aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

También la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

### 5.3.3. Legislación (enlaces)

#### **Ámbito de la Comunidad Autónoma De Euskadi**

[Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres](#)

[VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE](#)

[Plan director \(2013\) para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo](#)

[II Acuerdo interinstitucional para la mejora en la atención a las mujeres víctimas de maltrato y violencia sexual](#)

[Ley 1/1993, de 19 de febrero, de la Escuela Pública Vasca](#)

[Ley 3/2004, de 25 de febrero, del Sistema Universitario Vasco](#)

#### **Ámbito estatal**

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

[Plan estratégico del igualdad de oportunidades \(2004-2016\)](#)

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)

[Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación](#)

## **Ámbito europeo**

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

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación de las mujeres jóvenes y las niñas en materia de educación (2006/2135(INI))

Programa de apoyo a la acción de los Estados miembros en la lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: Daphné III (2007-2013)

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de mayo de 2008, sobre la mujer y la ciencia (2007/2206(INI))

## **Ámbito internacional**

Recomendación CM/ Rec (2007)13 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros relativa a la integración de la dimensión de género en la educación