intersindical

Franqueo Concertado Nº 18000106

CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL

el clarión

Nº 55. II Época. Marzo - 2021

la tira el Guix O xiz Klariona

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

EL FEMINISMO ES LA CURA: CONTÁGIATE y PROPÁGALO.

VACÚNATE CONTRA EL MACHISMO.

8 de marzo
Día Internacional de las Mujeres

CONFEDERACIÓN
INTERSINDICAL
Organización de Mujeres

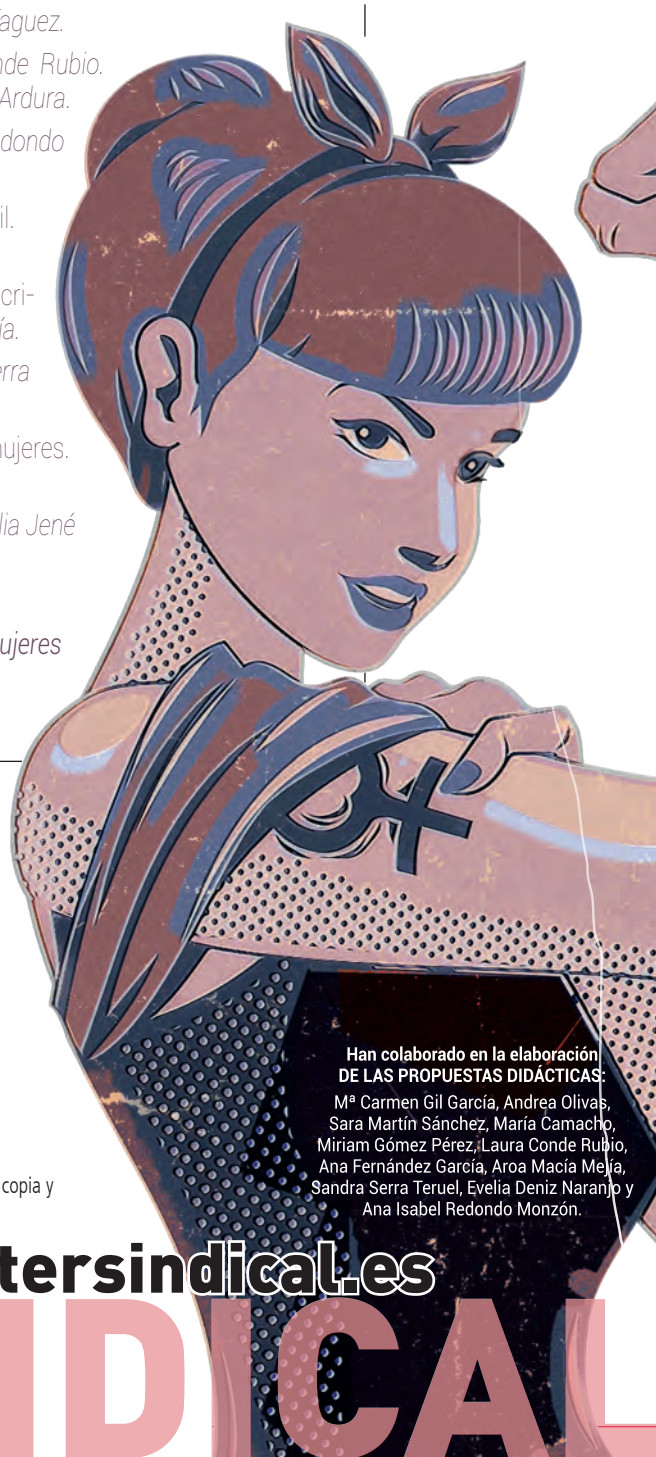
el clarión

Nº 55. II Época. Marzo - 2021

ConfederacionIntersindical
@ConfeIntersindi

sumario

[3] 8 de marzo de 2021 El feminismo es la cura.
[4] El espejismo de las identidades: nuevas batallas, viejas explotaciones. *Juana D. Peragón Roca*
[7] Internidad en las administraciones públicas, tiene género emenino. *Mila Gómez Gómez.*
[8] Teletrabajo. *Mª Luz González Rodríaguez.*
[10] Permisos y licencias. *Laura conde Rubio. Traducción: Xosé Lluis Colodrón Ardura.*
Mujeres y Videojuegos. *Ana Redondo Monzón.*
[12] Feminismo en la Educación Infantil. *Irene Somoza y Lorena Negreira.*
[13] Riesgos del ligoteo en tiempos de crisis. *Esperanza Mª Martínez García.*
[14] No soy una Superdona. *Sandra Serra Teruel.*
[15] Wikipedia en nuestras vidas: sin mujeres. *Sonia Blanco Esquivias.*
[16] Maquinistas: mujeres al tren. *Aurèlia Jené Palat.*
[17] PROPUESTAS DIDÁCTICAS.
[22] Calendario *Tiempo de Mujeres, Mujeres en el Tiempo* 2021.
[23] Ali[m]ento para seguir avanzando.



DATOS EDITORIALES. el clarión

Coordinación: Mario Padilla.
Para este número: Sonia Blanco Esquivias.
Consejo de Redacción: Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y de STEs-i
Diseño y maquetación: Área de Publicaciones de la Confederación Intersindical.
Diseño de la portada: Mario Padilla. Área de Publicaciones de la Confederación Intersindical.
Edición y Distribución: Confederación Intersindical.
C/ Carretas, 14, 7º F, 28012 MADRID. | Tel.: 91 523 15 10. Fax: 91 532 22 80.
Correo electrónico: publicaciones@intersindical.es | Web: www.intersindical.es
La entidad editora de El Clarión sólo se hace responsable de los artículos que aparecen sin firma. Se permite la copia y difusión de los artículos, citando la procedencia.
Publicación Trimestral - ISSN 1576-3862.
Depósito Legal: M - 17898 - 2000.
Imprime: Serimpre S.L. | Tirada: 35.000 ejemplares.

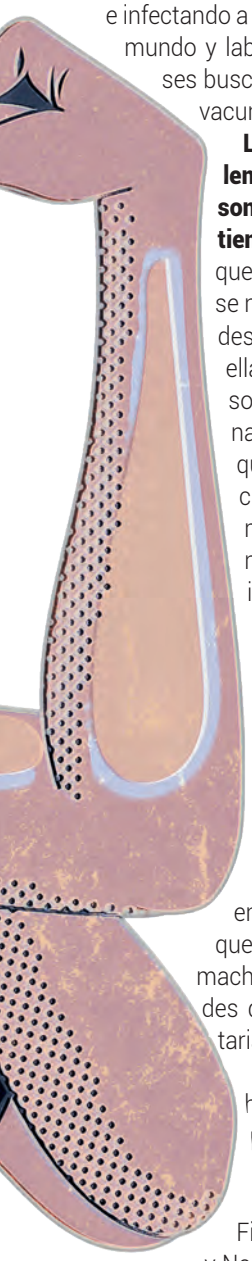
Han colaborado en la elaboración DE LAS PROPUESTAS DIDÁCTICAS:
Mª Carmen Gil García, Andrea Olivas, Sara Martín Sánchez, María Camacho, Miriam Gómez Pérez, Laura Conde Rubio, Ana Fernández García, Aroa Macía Mejía, Sandra Serra Teruel, Evelia Deniz Naranjo y Ana Isabel Redondo Monzón.

www.intersindical.es

8 de marzo 2021

EL FEMINISMO ES LA CURA: CONTÁGIATE y PROPÁGALO. VACÚNATE CONTRA EL MACHISMO.

Definimos "pandemia" como la propagación mundial de una enfermedad, se desliza por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra ella. El fin principal es erradicarla por medio de una vacuna como ocurrió con la viruela. En el VIH tras una propagación rápida y una concienciación de hábitos sexuales sin riesgo de transmisión, o dando disponibilidad de inyecciones seguras a drogodependientes... ha ayudado a que disminuyan los contagios... El COVID-19, nuestra pandemia sanitaria actual más lesiva, está matando e infectando a millones de personas en el mundo y laboratorios de muchos países buscan con desesperación una vacuna que ayude a erradicarlo.



Las desigualdades y violencias contra las mujeres son una pandemia desde tiempos inmemorables, en la que su vacuna es social y no se necesitan grandes cantidades de dinero para invertir en ella. Los comportamientos sociales están predeterminados por ideologías ocultas que son difíciles de detectar, creencias que aparentemente no están relacionadas, pero interaccionan involuntariamente. Parece paradójico, pero podemos criticar una conducta machista y continuar en un sistema que la reproduce. El sistema patriarcal es amplio y en ocasiones sutil, difícil de detectar en algunos casos, pero impregna nuestro día a día y en ocasiones, de tal manera, que es difícil percibir el poso machista en algunas sociedades que se autodefinen igualitarias, como la nuestra.

Es curioso que cuando hablamos de países con políticas importantes en igualdad de género encontramos en tercer lugar a Finlandia detrás de Islandia y Noruega. Pues bien, es el primer país europeo con mayor nivel de violencia de género: en países como Finlandia el nivel de violencia de género está en torno al 47%, dato alarmante sobre todo si se compara con los datos de España de un 22%, pero realmente, ¿son estos países de Europa los que tienen mayor violencia de género? No es así, sino que las mujeres, amparadas por leyes reales que las protegen de verdad, dan el paso a la denuncia mucho más seguras y sabiendo que las Administraciones las amparan. Esto nos demuestra que las leyes en igualdad son necesarias y solo se pueden desarrollar con éxito en una sociedad que experimente cambios profundos que comienzan en la familia, y continúan en las escuelas y medios de comunicación escritos y audiovisuales. Es evidente que los modelos de "masculinidad", a pesar de lo que nos dicen, no han cambiado nada. Es importante y necesario que comprendamos, analizando este gran problema, que lejos de menguar se va perpetuando en el tiempo.

Si nos centramos en España, encontramos que en las estadísticas que estudian las políticas en igualdad se la califica con buena nota, pero, paradójicamente, son pocos los avances reales que encontramos en materia de igualdad en los últimos años. Las mujeres continúan realizando de media más tareas domésticas comparadas con las de sus compañeros hombres, a pesar de que las mujeres cada vez están más insertadas en el mundo laboral. También encontramos una brecha de género en la vida pública y política a pesar de la legislación que existe de equilibrio de género en las listas electorales. España no avanzará en la lucha contra las **violencias machistas** si no llega a concienciar a su sociedad de que estas son un problema público estructural. En general Europa "avanza lenta en igualdad", denuncia el Instituto Europeo de Igualdad de Género. Su directora, Virginija Langbakk, señala que "vamos por buen camino pero nos queda mucho".

Si nos planteamos: **¿por qué no desaparece el machismo?** Podemos encontrar la respuesta si encontramos a quienes se benefician de esto en un sistema patriarcal y capitalista.

Es un sinsentido que en pleno siglo XXI sigamos explicando y justificando lo que significa **"feminismo"**: es la herramienta que lucha contra las desigualdades que sufrimos las mujeres e indaga en sus causas y sus soluciones para alcanzar una sociedad más igualitaria. Es lo que cada 8 de marzo las mujeres queremos hacer ver en las calles año tras año, además de reclamar nuestra libertad sexual, seguridad e integridad física. Lucha que no ve un fin, porque estamos "muy hartas" de que no solo no veamos la igualdad real, ni la integridad física, ni el respeto que nos merecemos como personas... sino que todos los años hay motivos para salir a las calles a mostrar nuestra indignación por nuestras compañeras que sufren violencias machistas en cualquiera de sus manifestaciones, por las que ya no están, porque han sido víctimas de una sociedad patriarcal.

Es una **epidemia omnipresente** en todos los estratos sociales y desde **la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical apostamos por "una vacuna eficiente"**, que consiste en **trabajar la coeducación** que forma en valores igualitarios y aporta una ruptura con los valores tradicionales, evitando un discurso paternal que nos dice que las mujeres "debemos ser fuertes", por supuesto que lo somos, pero no tenemos que demostrar nada. Lo que necesitamos es que la sociedad se convierta en realidad en una "igualdad real de género y libre de violencias machistas", no solo de *palabra*.

Este **8M**, de una manera u otra, seguiremos en la lucha y alzaremos nuestra voz y nuestro puño por nuestras reivindicaciones y por las compañeras que no están, por las que han sufrido agresiones machistas, por las que las están sufriendo... **¡¡por TODAS!!** Ahí estaremos la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical.

Contra el machismo luchemos por una vacuna efectiva que pare el contagio y la propagación de este virus

Madrid, 8 de marzo de 2021
Organización de Mujeres
de la Confederación Intersindical

El espejismo de las identidades: nuevas batallas, viejas explotaciones.

| Juana D. Peragón Roca |
USTEA Jaén. Enseñanza

Lamento comenzar este artículo hablando del elefante blanco en medio del salón, pero fingir que no lo vemos o que más tarde lo gestionaremos porque ahora mismo no estorba, no va a beneficiar precisamente a nuestra causa común feminista, que entiendo como el fin de las discriminaciones y explotaciones por motivos de sexo o género:

El hasta hace muy poco potente e influyente movimiento feminista de nuestro país se encuentra gravemente dividido y desalentado. Las mujeres españolas andábamos orgullosas de ver cómo nos habíamos erigido en ejemplo de fuerza feminista y coherencia en todo el mundo gracias a que habíamos conseguido generar un consenso formidable en torno a casos mediáticos como el de la Manada, consenso que auguraba un impulso decisivo para el avance real en igualdad de oportunidades y la reducción de brechas estructurales y en el que la hegemonía -al menos por unos meses- la detentaron organizaciones autogestionadas y plurales de base de mujeres, en cuyas asambleas era posible ver participando y trabajando codo con codo tanto a feministas radicales como interseccionales, a mujeres que provenían del feminismo institucional, de sindicatos, de colegios profesionales o que venían directamente de su hogar y de su experiencia de discriminación cotidiana, chicas de 17 años y experimentadas activistas de más de 60, todas sintiendo que era el momento de actualizar leyes y de reclamar políticas que acabaran con las brechas y marginaciones que las afectaban y de las que reconocían ser conscientes gracias al feminismo. Todas a una, por encima de las lógicas reticencias que nuestro origen diverso ponía, aplicadas en la tarea de remover tradiciones, percepciones, instituciones y estructuras patriarcales tan injustas, tan arraigadas y respetables en nuestro país aún a principios del siglo XXI, donde las estadísticas desagregadas sobre paro, vocaciones laborales, horas de trabajo doméstico en el hogar en parejas heterosexuales, ocupación por sexos de las cúpulas de empresas e instituciones, cifras de violencia machista, etc., siguen informando impertérritamente de lo lejos que estamos aún de una sociedad que ofrezca igualdad de oportunidades y libertades más allá del sexo biológico con el que se haya nacido. Esta cuarta ola del feminismo español irrumpía refrescante, vigorosa, esperanzadora y alcanzaba a todo el territorio, incluso a las provincias periféricas o de la España vaciada donde feministas que llevábamos más de veinte y treinta años haciendo activismo veíamos cómo por primera vez nuestras ruedas de prensa, tradicionalmente sin atractivo para los medios, se llenaban en cada convocatoria… Demasiado hermoso para ser real, o, tal vez, demasiado frágil… en cualquier caso, demasiado insoportable aún para nuestra sociedad.

Apenas tres años después del momento "dulce" que supuso la preparación de la primera convocatoria de huelga feminista del 8M 2018, el movimiento feminista de base en el estado español se encuentra no solo dividido, sino enfrentado en torno a una cuestión, la de las identidades bajo la que se solapan otras muchas y también intereses espurios y partidistas, cuestión recurrente desde que el posmodernismo privilegiara la búsqueda y redefinición del "sujeto político" y el individualismo en todos sus análisis, algo que en el posfeminismo tuvo sus consecuencias en la aparición de la teoría queer y la búsqueda de un nuevo sujeto para el feminismo, tarea que

llevaba aparejada una reformulación de identidades y roles sexuales y genéricos. (Con el resultado, por cierto, de que en las últimas décadas se están generando en todos los campos sujetos a tal velocidad, que probablemente no seamos capaces de proveer a cada uno de ellos de su correspondiente predicado).

El hecho es que el sujeto mujer, o la identidad femenina, se presentaban como espacio ideal para las especulaciones posmodernas: tradicionalmente, la mujer ha sido el objeto, lo otro pasivo ajeno al sujeto por excelencia, el varón dueño del discurso, un fantasma susceptible de ser definido por una cualidad y la contraria, según la conveniencia y el estado de ánimo del anunciante, un cliché esencializado que incluso cuando comienza su penosa andadura civil a partir de la Revolución Francesa y la Declaración Universal de los Derechos Humanos se encuentra con mil y una tretas del patriarcado (explicitadas y denunciadas por cada una de las oleadas feministas) que se afanan por mantenerla en su condición de objeto o, en todo caso, de sujeto subsidiario...; o sea, una página casi en blanco que invita al trabajo especulativo, un campo de disputa apropiado para desatar en él una de las más feroces batallas por la identidad de las que se libran en nuestra época.

Porque **a eso asistimos en este momento dentro del movimiento feminista: a una batalla encarnizada por definir e imponer cuál debe ser el sujeto del feminismo**, que es tanto como establecer de quién y de qué debe ocuparse y hacia dónde debe orientar sus esfuerzos uno de los movimientos sociales más fuertes a nivel planetario, lo que no es un asunto sin importancia desde luego.

Sin duda, parece que el sujeto mujer se encuentra aún en pleno proceso de formación, que los estereotipos y esencialismos que nos definían tradicionalmente están mutando, y en ciertos aspectos incluso implosionando, y que "lo mujer" ofrece un cobijo idóneo para la experimentación de nuevas identidades en una época en la que desde el neoliberalismo positivista e individualista precisamente se alienta y empuja en esa dirección (curiosamente, en el terreno de lo masculino vemos en cambio que el proceso correspondiente va más atrasado, puesto que las "nuevas masculinidades" apenas si constituyen un tímido reformismo a nivel personal por parte de varones empáticos con las discriminaciones históricas de las mujeres, mientras que el movimiento gay, que tiene su sujeto y su hoja de ruta nítidamente trazada desde hace mucho tiempo, se aplica a continuar demandando leyes y reformas que les den respaldo civil, basándose la mayoría de las veces en la replicación o adaptación de estructuras y modelos patriarcales y hetero clásicos ya experimentados -como el matrimonio y la familia tradicional- a las características de su identidad sexual).

La reformulación de "lo mujer", necesaria y que hay que abordar, debería ser resultado de un proceso de construcción de una nueva identidad pública y privada para la mujer del siglo XXI, a partir de la construcción de unas condiciones de vida diferentes, y no al revés, que la proposición de nuevas identidades, y más en fase experimental, sean las que generen procesos "ad hoc" con el propósito de hacerles un hueco en la sociedad, sin remover las viejas estructuras y sus opresiones históricas en las que subsisten las identidades tradicionales, sino con un simple proceso de reacomodación.

La construcción de la nueva identidad que el feminismo persigue para la mujer, o para lo conceptualizable como femenino, debe ir más allá de las posibilidades que ofrecen los avances biotecnológicos y de la permisividad que las sociedades de consumo otorgan a los individuos para experimentar con su apariencia externa, si queremos que no se quede todo otra vez en una simple operación estética puntual efectuada sobre viejos clichés y preservando la misma funcionalidad patriarcal.

El movimiento feminista debe permanecer alerta para que este proceso de reconceptualización de lo femenino no sea otra vez patrocinado, dirigido y realizado desde y por el patriarcado, sino que por primera vez en la historia de la humanidad, seamos las propias mujeres las que construyamos nuestra autodefinición, diseñemos los roles que estamos dispues-

El movimiento feminista debe permanecer alerta para que este proceso de reconceptualización de lo femenino no sea otra vez patrocinado, dirigido y realizado desde y por el patriarcado, sino que por primera vez en la historia de la humanidad, seamos las propias mujeres las que construyamos nuestra autodefinición, diseñemos los roles que estamos dispuestas a asumir, y decidamos las funciones que podemos desempeñar en la esfera pública y en la privada.

tas a asumir, y decidamos las funciones que podemos desempeñar en la esfera pública y en la privada. Apropiarse del proceso de construcción de una identidad femenina que nos resulte plena implica cuestionar asuntos capitales, como la naturaleza y funcionamiento de la familia nuclear tradicional, o como la responsabilidad común estatal sobre los cuidados y sobre la prioritaria tarea de sostener la reproducción de la especie, que conlleva un cambio de paradigma económico y de consumo. En no menos medida, requiere también una mirada universal y solidaria, para no caer en el viejo error de considerar que las excepciones que escapan del parámetro al uso gracias a circunstancias privilegiadas, incluso a la pura casualidad, constituyen modelos de nada. Y, por supuesto, conlleva desactivar y sacudirnos de encima los mecanismos de explotación y autosubyugación de las mujeres que el patriarcado ha desarrollado históricamente para ponernos al servicio del funcionamiento exitoso de sus sucesivos sistemas económicos, como apoyo necesario para el protagonista varón, sin librarnos de ejercer nuestra función de responsables de la perpetuación de la especie.

Repito que es como consecuencia de este proceso, que cuestiona sistemas de producción y de reproducción, formas de socialización públicas y privadas,cuando surgirá la sujeto mujer, o la identidad femenina, que anhela el feminismo. Y, a la fuerza, también una nueva identidad masculina.

En esta coyuntura crítica, donde todo el movimiento feminista debería hacer piña para que no le sea arrebatada de nuevo la dirección de este proceso, y para encaminarlo en la dirección que nos interesa a las mujeres, **observamos cómo el centro de la lucha se desplaza de las condiciones materiales -y aun no resueltas- que deben alumbrar al nuevo sujeto mujer, hacia los planteamientos que exigen que esta reformulación de lo mujer, o de la identidad femenina, se efectúe al margen de las aspiraciones del feminismo histórico, se centren en cuestiones formales y sexoafectivas y que, en definitiva, en una inversión gatopardista del proceso, se empiece por el producto final, obviando la lucha por el cambio de las estructuras capaces de generar y hacer viable dicho producto.** Todo cambiará para que todo siga igual en el espejismo de las identidades creadas al gusto de la consumidora.

Y en esas estamos contendiendo entre nosotras, clásicas y posmodernas, caricaturizadas en una guerra de dimensiones marginales pero que nos ocupa todo el tiempo, guerra que reduce el feminismo a la cuestión por lo visto insoslayable pero inmatizable y definitiva de si luchas en el bando tránsfobo o en el tránsfilo y que, aunque larvada desde hace una década, ha estallado llena de incomprensión y odio mutuo a raíz de la proposición de la "ley trans", que se pretende tramitar en 2021 y que apuesta por reconocer la libre determinación de la identidad sexual y de la expresión de género sin necesidad de los informes médicos y psicológicos que exigía la anterior ley en vigor de marzo de 2007.

En la "sociedad del rendimiento" (que describe el filósofo de moda Byung-Chul Han, *La sociedad del cansancio*, 2010) el sujeto emprendedor de sí mismo se ve alentado y respaldado en el proyecto de emprender una nueva identidad, donde -esta vez sí- va a darlo todo de sí, y como una huida (ilusoria) de los problemas que padece con su identidad actual (como si las marginaciones sufridas por ejemplo, por cuestión de clase, a las que se encuentran fieramente adosadas las de género, fueran a desaparecer con un simple cambio de identidad). Por encima del bien general y solidario, la sociedad positiva del neoliberalismo confunde la autorrealización personal con el mandato de ser libre a toda costa, cifrado en dar rienda suelta a los impulsos desinhibidos del yo y a soltar en la medida de lo posible el lastre de lo común y las fidelidades. La tristeza se percibe como síntoma de fracaso, y la invitación a la huida, antes que a la permanencia y el empeño por cambiar lo que no gusta o se percibe como injusto, es constante.

Con este panorama, cabe la duda razonable de si la aparición de nuevos y sofisticados constructos genéricos serán el remedio a la sobrecarga de esencialismo que la identidad mujer ha tenido que soportar a lo largo de la historia. Si la aparición de otras clases de mujeres, o de una "mujer otra" con la que compartir cargas genéricas y discriminaciones ayudarán a la desaparición de esas cargas y discriminaciones, que es en definitiva el objetivo último del feminismo. Si la programación de la obsolescencia del sujeto mujer tradicional se está dirigiendo desde el interior del propio movimiento feminista o de nuevo se nos está arrebatando el proceso. Si esta batalla de las identidades a la que con furia y pasión, y con tanto empleo de energía, recursos y medios nos hemos lanzado las huestes feministas, no terminará siendo un espejismo más del patriarcado en el que perder un tiempo y unas energías preciosas en una ocasión fenomenal para avanzar en nuestros objetivos.

En cualquier caso, sería conveniente recordar que mientras las feministas nos desangramos en la batalla sororicida de las identidades (creo que olvidando que no es la madre de todas las batallas, y que ni siquiera la estamos dando en el campo adecuado) sigue circulando el siniestro autobús de Hazte oír con sus lemas "Los niños tienen pene, las niñas tienen vulva. Que no te engañen" o el amenazante "Si naces hombre, eres hombre. Si naces mujer, seguirás siéndolo"; sigue engrosando la cuenta de los feminicidios (83 según feminicidio.net en 2020 en España) y siguen avisando las encuestas que auguran un crecimiento sostenido a partidos políticos explícitamente misóginos e implícitamente fascistas. Los mismos que se frotan las manos y sonríen contemplando nuestras batallas.

INTERINIDAD en las ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, TIENE GÉNERO FEMENINO

| Mila Gómez Gómez |
Intersindical de Castilla la Mancha

Las mujeres están presentes en la función pública española desde el año 1910; desde aquellos inicios hasta la actualidad, las mujeres se han incorporado, de forma progresiva, a la Administración, con preferencia frente a la empresa privada. Cuando preguntamos a las mujeres por su motivación para realizar esta elección, responden que **prefieren la objetividad en los procesos de selección igualdad, mérito y capacidad** y no tener que enfrentarse a procesos de selección, donde priman otros aspectos más subjetivos.

La **no discriminación económica** es otro atractivo, la protección en materia de conciliación, otorgándoles seguridad para desarrollarse personal y familiarmente y, por último, la existencia mejores condiciones laborales. Por ello, las mujeres son porcentualmente el sexo más representativo en muchos ámbitos de la Administración, Educación, Servicios Sociales o la Sanidad, siendo la feminización de las plantillas la tendencia a futuro.

La precariedad laboral en las Administraciones Públicas, las contrataciones temporales y a tiempo parciales recaen sobre las mujeres, en los diferentes regímenes de vinculación. La falta de seguridad laboral, el empleo intermitente, la renuncia involuntaria al progreso profesional, la reducción en los ingresos sitúa a muchas empleadas públicas como trabajadoras precarias. Destaca la alta tasa de interinidad que existe en Sanidad, uno de cada tres trabajadoras son mujeres, trabajan con contrato temporal, como interinas o eventuales.

Las mujeres presentan menor estabilidad laboral en relación al tipo de relación laboral que tienen con la Administración. Lamentablemente, los datos nos confirman que **las mujeres son mayoritarias entre el funcionariado interino y la contratación como personal laboral temporal.** La temporalidad en la contratación y, por lo tanto, la precarización de las condiciones de trabajo también es una característica de la contratación femenina en los servicios públicos.

La problemática del abuso de temporalidad en el empleo público español es incompatible con la normativa europea. La solución elegida por el Estado es la de convocar los puestos en ese "fraude de ley" a OPEs con procesos selectivos convencionales, denominados de "estabilización" de puestos, con oposición y de libre concurrencia; con el agravante adicional de que la mayoría de afectadas son mujeres de mediana edad, con más de diez años de permanencia en el mismo puesto de trabajo y que, como todo este personal empleado público, serían despedidas, sin ni siquiera indemnización, violando por tanto además la normativa europea de discriminación indirecta de género que obliga a especiales medidas en favor de este grupo.

Además del incumplimiento de los plazos, las administraciones no han sacado a oposición el 100% de la tasa de reposición, ofertando durante décadas menos plazas vacantes de las existentes y amortizando plazas, incrementando así la oferta de plazas temporales que ha dado lugar a la elevadísima tasa actual de contratación temporal.

La solución que pactó el Estado y algunos sindicatos es la reducción de la temporalidad de estas plazas hasta el 8%. De esta forma se están convocando ofertas de empleo masivas donde no se genera empleo, sino que se ofertan las plazas en las que llevan trabajando este personal interino, en fraude de ley durante décadas. Es decir, se consolidan las plazas, pero no las personas, en contra del criterio de la Unión Europea.

| Mª Luz González Rodríguez |
Responsable de Acción Sindical de STEs-i

Desde que comenzó la pandemia la forma de trabajar ha cambiado, ahora el trabajo ya no es necesariamente de forma presencial, pero…

TELETRABAJO

¿Qué es el teletrabajo o trabajo a distancia?

•Trabajo a distancia

Entendido como **la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Por ejemplo, puedes estar en casa diseñando un puente y no necesariamente necesitas estar conectada de forma telemática.**

•Teletrabajo

Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Durante el confinamiento, el trabajo a distancia fue la solución para que muchas empresas no llegaran a la quiebra y aunque hay legislación previa, es cierto que en el estado español no se había tenido en cuenta esta posibilidad en la mayoría de las empresas, es más, estaba mal visto y se entendía como un intento de trabajar menos.

Según datos recogidos, en toda la UE el trabajo a distancia se llevó a cabo en casi todos los países, como medida para reducir el impacto de la reducción de la producción. En España es donde menos se ha generado este aumento del teletrabajo llegando a un 30%, esto también puede ser debido no solo al rechazo al teletrabajo si no a la imposibilidad de realizarlo a causa del tipo de empleos que hay.

Ahora mismo, a nivel legislativo, hay un Real decreto-ley 28/2020 del 22 de septiembre que regula el trabajo a distancia, que regula a quién afecta, las obligaciones vinculadas a las mismas, la igualdad de derechos proclamados, etc.

Falta el desarrollo normativo en las distintas comunidades.

Población activa con capacidad de teletrabajar:

- 49,8% corresponde a técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
- 20% contables, administrativos y otros empleados de oficina.
- 17,7% perfiles de dirección y gerencia.
- 10,7% en el caso de perfiles técnicos y profesionales de apoyo.

¿Cómo ha afectado y puede afectar el teletrabajo a las y los trabajadores?

Según varios estudios se ha comprobado que:

- ✓ **No se desconecta,** un gran riesgo que puede afectar a la vida personal.
- ✓ Las personas sin experiencia pueden **sentirse inseguras y sentir ansiedad, agobio.**
- ✓ **Soledad, aislamiento, escaso contacto social** que puede afectar a la salud mental de las personas que teletrabaja. La falta de contacto con otras personas puede pasar factura. Se puede producir apatía, depresión…
- ✓ **Falta de medios**, no tanto informáticos como de espacios, sillas adecuadas,…
- ✓ **Espacio físico exclusivo**, no todo el mundo dispone de un despacho específico para poder llevar a cabo el teletrabajo.
- ✓ **Incapacidad para adaptarse a las circunstancias.**
- ✓ **Dificultades para la negociación colectiva**. Se pierde la capacidad de negociación y presión sobre la empresa de manera colectiva.

Y ¿cómo afecta a las mujeres?

- Sobrecarga de trabajo. Las tareas en muchos casos se duplican o triplican.
- Vuelta a encerrarse en el hogar.
- Asunción en exclusividad de los cuidados.
- Se puede considerar sustituible el puesto de trabajo de la mujer.

Dato significativo: El paro ha aumentado en 29.780 personas, siendo 20.327 mujeres, lo que supone un 68,5%. La tasa de paro femenina sube 1,67 puntos y se sitúa en el 18,39%. La masculina se incrementa 26 centésimas y queda en el 14,39%.

El mayor de los efectos: LA CARGA MENTAL

Las mujeres que han trabajado online y conviven con otras personas en casa (pareja, hijos/as, padres) han tenido un 29% más de responsabilidad de cuidado de dependientes que los hombres en las mismas condiciones. Un mayor grado de cuidado de dependientes durante las horas de trabajo ha provocado una menor concentración en el trabajo, menor capacidad de desconexión y relax y mayor fatiga, según esta investigación. Según un estudio reciente del Centro Trabajo y Familia del IESE

La carga mental:

Es el conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del esfuerzo mental y emocional en un determinado contexto, se ha extendido con rapidez, del espacio de trabajo, al ámbito familiar y doméstico. (https://www.areahumana.es/carga-mental/)

El 71% de las mujeres sufre carga mental, y sólo el 12% de los hombres lo experimenta.

La lista de tareas y preocupaciones que suele ocupar la mente de muchas mujeres es interminable. Además de las propias de su desempeño profesional o laboral, se añaden las propias del cuidado del hogar que recaen con mayor intensidad en ellas.

Algunas de estas tareas, sin pretender ser exhaustiva, abarcan desde garantizar una adecuada alimentación, vestimenta, mantenimiento del hogar y salud de los miembros de la familia, hasta realizar funciones de apoyo escolar, consejo y apoyo

emocional, relaciones sociales o el mantenimiento de lazos familiares y comunitarios.

La sobrecarga física, emocional y mental que supone un reparto desigual de los cuidados y responsabilidades en el ámbito familiar, y la conciliación de estas responsabilidades domésticas con las profesionales o laborales, es un tema gran relevancia.

1. No es un trabajo cuantificado. Al ser un trabajo mental, es invisible, al no verse (tan solo se perciben los resultados sin valorar cómo se ha llegado a esa situación en que las necesidades de la familia están cubiertas) no es valorado por el entorno, incluso nosotras mismas no lo valoramos. Pero el que no lo valoremos incide enormemente en la aparición de malestar, cansancio, irritabilidad y que en ocasiones nos veamos sobrepasadas.

2. Todo ello lleva a generar sentimientos de sobrecarga, por todo lo que se tiene que atender, lo que lleva al estrés emocional.

El resultado es que disminuye el grado de percepción de autoeficacia y afecta de un modo notable a la autoestima *(McLean & Anderson, 2009).*

Esta situación viene derivada de los roles de género que las mujeres tenemos interiorizados, que nos sentimos con la responsabilidad de cumplir con todo aquello que se espera de nosotras.

3. Es un trabajo poco gratificante. El tipo de tareas y demandas en el ámbito familiar y doméstico, por sus especiales características, conlleva afrontar contratiempos, esfuerzos de regulación emocional, solución de problemas, conflictos y sortear dificultades que, si bien constituyen sucesos menores, de moderada o baja intensidad, al ser frecuentes y cercanas, tienen una gran significación para la salud de las personas *(Lazarus & Folkman, 1987; Sandín, 2003).*

Soluciones:

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1993) define la Salud Mental como "un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". E insiste en que "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

A nivel social:

- Legislación que regule el teletrabajo y donde se especifique el derecho a la desconexión.
- Corresponsabilidad, pero no solo en el ámbito familiar, sino que las administraciones tienen que crear una red de cuidados pública que permita al conjunto de la sociedad, a las mujeres y a los hombres, poder llevar la vida con total plenitud. Cuidados comunitarios
- Dar el valor que se merece a los cuidados y ponerlos en el centro de las políticas sociales.
- Establecer políticas para evitar la desaparición de las mujeres de la vida pública.

A nivel Personal:

- Reflexionar sobre las normas y roles de género que pueden estar afectando nuestra situación, darnos cuenta que la presión social condiciona nuestra vida.
- Buscar estrategias para afrontar la situación.
- Ser consciente de ideas y creencias erróneas o perjudiciales. Los estereotipos han influido en la construcción de nuestra identidad, es necesario analizar su validez para romper con ellos.
- Practicar una comunicación asertiva. ■■

Permisos y licencias:
construyendo la igualdad de trato y oportunidades ente mujeres y hombres

Permisos y llicencies:
construyendo la igualdá de tratu y oportunidaes ente muyeres y homes

Autora: Laura Conde Rubio
Traducción: Xosé Lluis Colodrón Ardura

Desde el 1 de enero de 2021, el permiso por nacimiento y cuidado del menor es, por primera vez en España, igual para ambos progenitores tanto en duración como en modalidad de disfrute: de las dieciséis semanas que corresponden individualmente a cada progenitor/a, solo las seis primeras inmediatamente posteriores al parto, o a la resolución de adopción, tienen la consideración de obligatorias, ininterrumpidas, simultáneas y a jornada completa, mientras que las diez restantes -con el 100% de remuneración- siguen siendo de uso voluntario, en régimen de jornada completa o parcial, con la novedad, eso sí, de no poder transferirse; es decir, o se usan o se pierden.

Este avance legislativo modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET), el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y la Ley General de la Seguridad Social. Por tanto, supone un paso importante en el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres al garantizar, en este sentido, las mismas oportunidades de empleo y ocupación. Sin embargo, la corresponsabilidad en el cuidado sigue sin estar asegurada, en tanto que la norma no establece la alternancia obligatoria entre ambos progenitores durante el periodo voluntario. Periodo que, por otra parte, es mucho más vulnerable para quienes trabajan en el sector privado. Será la empresa quien "decida", con argumentos más o menos sutiles, la "conveniencia" de cuánto y cuándo usar el periodo no obligatorio.

Por tanto, la conquista de un permiso de disfrute sucesivo -no simultáneo- que propicie, verdaderamente, el reparto igualitario de los cuidados tras el nacimiento sigue pendiente, sigue en la agenda. Y, sin embargo, el mismo Real Decreto- Ley 6/2019 uti-

Dende'l 1 de xineru de 2021, el permisu por nacencia y cuidu del menor ye, per primer vegada n'España, igual pa dambos proxenitores tanto en duración como en modalidá d'esfrute: de les dieciséis selmanes que correspuenden individualmente a cada proxenitor/a, namá les seis primeres darréu posteriores al partu, o al resolvimientu d'adopción, tienen la considerancia d'obligatories, ininterrumpíes, simultánees y a xornada completa, mientres que les otres diez -col 100% de paga- siguen siendo d'usu voluntariu, en réxime de xornada completa o parcial, cola novedá, eso sí, de nun poder tresferise; esto ye, o s'usen o se pierden.

Esta meyora lexislativa modifica l'Estatutu de los/lesTrabayadores (ET), l'Estatutu Básicu del Emplegáu Públicu (EBEP), y la Llei Xeneral de la Seguridá Social. Poro, supón un reblagu grande na reconocencia de la igualdá ente muyeres y homes al garantizar, nesti sentíu, les mesmes oportunidaes d'empléu y ocupación. Sicasí, la corresponsabilidá nel cuidu sigue ensin tar asegurada, en cuantes que la norma nun establez l'alternanza obligatoria ente dambos proxenitores mientres el periodu voluntariu. Periodu que, per otra parte, ye muncho más vulnerable pa quien trabaya nel sector priváu. Va ser la empresa la que decida, con argumentos más o menos sutiles, la "comenencia" de cuánto y cuándo usar el periodu non obligatoriu.

Poro, la conquista d'un permisu d'esfrute socesivu -non simultáneu- que favoreza, verdaderamente, la repartida igualitaria de los cuidos tres la nacencia sigue

MUJERES Y VIDEOJUEGOS

| Ana Redondo Monzón |
Organización de Mujeres de STECyL

¿A qué dedican el tiempo nuestras jóvenes cuando por necesidad o voluntad propia se "confinan en la habitación"?

El ordenador ha pasado a ser el centro de la mayor parte de hogares y los juegos online, el principal entretenimiento de nuestra juventud, adolescencia y niñez.

Tratamos de controlar y supervisar todo aquello de lo que somos capaces, pero cuando se embarcan en aventuras llamadas "Fornite, Cyberpunk, Assassin´s Creed o The Last of us", poco o nada podemos decir al respecto, confiamos en que son juegos y que poco mal pueden hacer.

La industria del videojuego fue concebida y ha crecido como un mercado de hombres para hombres, por lo tanto, nos podemos hacer una idea del tipo de historias y aventuras que se ven reflejadas en estos juegos.

Pero vamos primero a arrojar algunos datos para ver qué lugar ocupa la mujer en estos momentos.

Las españolas dedican una media de 9,5 horas a la semana a los videojuegos y hay 6,3 millones de usuarias mujeres frente a los 8,8 millones hombres; un 42% de jugadoras, ya son mujeres. Resulta por lo tanto inaceptable que sigan existiendo juegos en los que la mujer es un reclamo publicitario, cosificado y sexualizado, con el único interés de satisfacer al sexo masculino.

Lara Croft lleva más de dos décadas entre nosotras, totalmente sexualizada, Samus Aran "Metroid", es otra joven y un ejemplo más, del sexismo en los

liza el término "corresponsabilidad" para referirse a la situación protegida por cuidado del lactante. Si bien es cierto que esta reducción de jornada -en media hora o acumulada- también es un derecho individual e intransferible de cada progenitor tiene, como el anterior, limitaciones: en el ET, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente reúnan las condiciones para ser beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos. ¿Quién será? ¿quién querrá?

Si tenemos en cuenta la precariedad laboral que afecta a las mujeres y la aliñamos con el constructo social de madre-cuidadora -por aquello de "lo sabido y querido"-, parece que la palabra "corresponsabilidad" suena hueca a pesar de tanta sílaba.

Otro dato que nos indica, con hiriente claridad, hacia qué lado de la balanza se inclina el peso de la responsabilidad -sin prefijos- de los cuidados de menores, es el porcentaje de mujeres que han solicitado la excedencia por cuidado de hijas o hijos: un 90,93%, en 2019, según cifras del Ministerio de Trabajo. Con estos mimbres, no es de extrañar que durante el confinamiento, el estudio sobre teletrabajo y corresponsabilidad en el hogar, el Observatorio de la Igualdad y el Empleo concluye que las mujeres "han tenido un 20% más de fatiga mental que los hombres y un 16% más de estrés, causado por la sobrecarga de trabajo de cuidados de menores o dependientes".

Sin embargo, como afirma Carmen Castro (2017) "otro modelo de sociedad es posible". pero "requiere de un cambio en el comportamiento masculino que está llamado a asumir la corresponsabilidad de los cuidados, y este es un cambio estructural que pueden conducir las políticas orientadas a diluir la división sexual del trabajo a través de una mayor implicación de los hombres en el cuidado. Este giro significaría pasar de considerar los cuidados como una responsabilidad que se resuelve en los entornos familiares a considerar que es una responsabilidad social, colectiva, común y pública" (p.131).

Como siempre ¡seguimos en la lucha!

pendiente, sigue na axenda. Y, sicasí, el mesmu Real Decretu- Llei 6/2019 emplega'l términu "corresponsabilidá" pa referise a la situación protexida por cuidu del ñácaru/a. Magar qu'esti amenorgamientu de xornada -en media hora o acumulada- tamién ye un derechu individual y intransferible de cada proxenitor tien, como l'anterior, llendes: nel ET, cuando dambos proxenitores, adoptantes, guardadores con fines d'adopción o acoyedores de calter permanente axunten les condiciones pa ser beneficiarios de la prestación, el derechu a percibila namás va poder ser reconocíu a favor d'unu d'ellos. ¿Quién va ser? ¿quién va querer?

Si tenemos en cuenta la precariedá llaboral qu'afecta a les muyeres y la aliñamos col constructu social de madre cuidadora -por aquello de "lo sabío y querío"-, paez que la palabra "corresponsabilidá" suena balera magar de tanta sílaba.

Otru datu que mos indica, rescamplado firiente, escontra qué llau de la balanza apila'l pesu de la responsabilidá -ensin prefixos- de los cuidos de menores, ye'l porcentaxe de muyeres que solicitaron la escedencia por cuidu de fíes o fíos: un 90,93%, en 2019, según cifres del Ministeriu de Trabayu. Con estes blimes, nun ye d'estrañar que mientres el confinamientu, l'estudiu sobre teletrabayu y corresponsabilidá nel llar, l'Observatoriu de la Igualdá y l'Empléu concluyera que les muyeres "tuvieron un 20% más de fatiga mental que los homes y un 16% más d'estrés, causáu pola sobrecarga de trabayu de cuidos de menores o dependientes".

Sicasí, como afirma Carmen Castro (2017) "otru modelu de sociedá ye posible". pero "rique d'un camméu nel comportamientu masculín que ta llamáu a asumir la corresponsabilidá de los cuidos, y esti ye un camméu estructural que pueden conducir les políticues empobinaes a eslir la división sexual del trabayu al traviés d'una mayor implicación de los homes nel cuidu. Esti xiru significaría pasar de considerar los cuidos como una responsabilidá que se resuelve nes families a considerar que ye una responsabilidá social, colectiva, común y pública" (p.131).

Como siempres ¡siguimos na llucha!

videojuegos, en este caso, y como tantos otros ejemplos bochornosos, si los jugadores completaban el título en menos de una hora, , la protagonista aparecía vestida con un ceñido body azul en lugar de su legendaria armadura. Peach, de Mario Bross, personaje capturado que debía ser rescatado por Mario. Bayonetta "Hack y Slash", hija de bruja y sabio, ¿qué roles tan originales, no?; personaje además repleto de posturas sexualizadas y que incluso los jugadores han pedido que se modifique para dar mayor dignidad y fuerza al personaje.

Por otro lado, para aportar un poco de optimismo al tema que nos concierne, tenemos otros personajes de diferente índole sexual, mujeres protagonistas, como es el caso de Ellie, de "The last of us", una joven luchadora, de vestimenta y proporciones normales, el juego que más rápido se ha vendido de la historia, cuatro millones de copias en un mes, o Kassandra, "Assassin´s Creed", una mujer poderosa y segura de sí misma.

Resulta evidente que la industria está cambiando, y más que cambiará, pero mientras tanto, los roles que se presentan en las pantallas, contradicen los valores y los principios que cualquier persona quiere para su hija o hijo.

Los videojuegos están llenos de sesgos, y estos son inconscientes, esta puede ser una vía para reconocerlos, ver su procedencia y tratar de cambiarlos. Está demostrado que los equipos formados por personas que piensan diferente, resuelven los problemas más rápidamente. La diferencia es necesaria y enriquecedora, también lo es el respeto.

Cierto es que cada vez las mujeres se presentan más luchadoras, empoderadas y valientes, pero aún queda mucho por erradicar, y es que tan solo el 5% de las programadoras son mujeres, producto del otra cifra: únicamente el 20% de las matrículas en estudios tecnológicos superiores son ocupadas por mujeres, otro problema que tan bien refleja la campaña "No more Matildas", ese proceso sistemático de ninguneo hacia mujeres brillantes unido a la falta de referentes femeninos provoca que nuestras alumnas no manifiesten interés por este tipo de estudios.

Queremos mujeres independientes, seguras de sí mismas, empoderadas y fuertes que sean capaces de enfrentarse a un mundo lleno de retos en el que ellas serán las protagonistas y los videojuegos tomarán un lugar privilegiado en sus vidas.

Los videojuegos, no solo entretienen.

FEMINISMO EN LA EDUCACIÓN INFANTIL
FEMINISMO NA EDUCACIÓN INFANTIL

| Irene Somoza y Lorena Negreira |
STEG

Según la Real Academia Gallega, el feminismo es la "doctrina que defiende la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer". Con todo, ¿es real esta igualdad? En la actualidad se disfruta aparentemente de una igualdad formal, lo que hace caer en la creencia de que nuestra sociedad es igualitaria. Sin embargo, cada día se evidencian situaciones en las que se verifica que esto no es así.

Por otro lado, muchas veces pensamos que la igualdad reside en proporcionarle a todas las personas los mismos recursos. Pero para alcanzar una igualdad real, es necesario facilitarle a cada cual aquellas herramientas adaptadas a su situación. En el caso de las mujeres y de los hombres, el punto de partida es muy diferente (al margen de las diversidades individuales), ya que las diferencias generadas por el género van a influir profundamente en estas necesidades. Por eso, es conveniente hablar del concepto de equidad, que busca en este ámbito corregir el desequilibrio histórico entre los géneros, frente a la igualdad que se considera un derecho humano. Con este principio ético intentamos aproximarnos hacia una sociedad más justa donde las diferencias no impidan el acceso a las mismas oportunidades económicas, personales, políticas, ...

¿Cuándo comienza esa diferenciación de género? Hay muchas opiniones al respecto, pero si vamos a los inicios de la vida, podría afirmarse que esta diferenciación comienza desde el vientre materno, cuando la familia comienza a decidir ciertos elementos cotidianos, como el color de la habitación, de la ropa, la elección del uso de pendientes en el caso de que sea niña, sin olvidarnos de lo que influye la sociedad también en este sentido, ya que cuando alguien ve a una embarazada, la primera pregunta siempre es: ¿Qué es niña? o ¿niño? La mejor respuesta sería: va a ser feliz, pero para eso aún queda mucho trabajo. Por otro lado, hay que hacer hincapié en esa necesidad de ciertas familias de conocer el sexo de la futura persona para poder organizar muchos aspectos en torno a esa información, y comenzar a construir el género y la diferenciación entre mujeres y hombres.

Con toda esta información, ante la pregunta de cuándo sería necesaria, en este contexto cultural, una educación feminista en el ámbito educativo, la respuesta sería: desde el primer momento en el que entran en un centro de enseñanza, puesto que lejos de estar ajenas las personas recién nacidas al género, ya lo llevan incorporado por todos esos planes previos al nacimiento. En el momento de entrar a un centro educativo de Educación Infantil (a partir de los 3 años) continúan las diferenciaciones resaltando si es un niño o una niña, cuando esta idea todavía se está formando en cada persona. Si los niños se pintan las uñas siempre hay alguna persona que indica que eso son cosas de niñas, igual que si un niño se quiere disfrazar de princesa o simplemente ponerse una falda o un vestido. Lo curioso es la respuesta que reciben niñas y niños, también diferenciada, ya que si una niña se disfraza de pirata no pasa nada, pero si un niño se dis-

Segundo a Real Academia Galega, o feminismo é a "Doutrina que defende a igualdade de dereitos entre o home e a muller". Con todo, é real esta igualdade? Na actualidade gózase aparentemente dunha igualdade formal, o que fai caer na crenza de que a nosa sociedade é igualitaria. Porén, cada día evidéncianse situacións nas que se verifica que isto non é así.

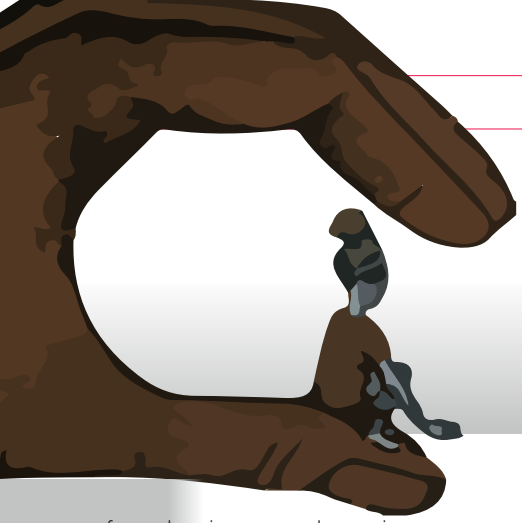
Por outra banda, moitas veces pensamos que a igualdade reside en proporcionarlle a todas as persoas os mesmos recursos. Pero para acadar unha iguadade real, é necesario facilitarlle a cadaquén aquelas ferramentas adaptadas á súa situación. No caso das mulleres e dos homes, o punto de partida é moi diferente (á marxe das diversidades individuais), xa que as diferenzas xeradas polo xénero van influír profundamente nestas necesidades. Por iso, é conveniente falar do concepto da equidade, que busca neste ámbito corrixir o desequilibrio histórico entre os xéneros, fronte a igualdade que se considera un dereito humano. Con este principio ético tentamos achegarnos cara unha sociedade máis xusta onde as diferenzas non impidan o acceso ás mesmas oportunidades económicas, persoais, políticas...

Cando comeza esa diferenciación de xénero? Hai moitas opinións ao respecto, mais se imos aos inicios da vida, podería afirmarse que esta diferenciación comeza dende o ventre materno, cando a familia comeza a decidir certos elementos cotiás, como a cor da habitación, da roupa, a elección do uso de pendentes no caso de que sexa nena, sen esquecernos do que influe a sociedade tamén neste senso, xa que cando alguén ve a unha embarazada a primeira pregunta sempre é: que é, nena ou neno? A mellor resposta sería: vai ser feliz, pero para iso aínda queda moito traballo. Por outra banda, hai que facer fincapé nesa necesidade de certas familias en coñecer o sexo da futura persoa para poder organizar moitos aspectos en torno a esa información, e comezar a construír o xénero e a diferenciación entre mulleres e homes.

Con toda esta información, ante a pregunta de cando sería necesaria, neste contexto cultural, unha educación feminista no ámbito educativo, a resposta sería: dende o primeiro momento no que entran nun centro de ensino, posto que lonxe de estar alleas as persoas recén nacidas ao xénero, xa o levan incorporado por todos eses plans previos ao nacemento. No momento de entrar a un centro educativo de Educación Infantil (a partir dos 3 anos) continúan as diferenciacións resaltando se é un neno ou unha nena, cando esta idea todavía está formándose en cada persoa. Se os nenos se pintan as uñas sempre hai algunha persoa

(...) ante la pregunta de cuándo sería necesaria, en este contexto cultural, una educación feminista en el ámbito educativo, la respuesta sería: desde el primer momento en el que entran en un centro de enseñanza,(...)

(...) ante la pregunta de cuándo sería necesaria, en este contexto cultural, una educación feminista en el ámbito educativo, la respuesta sería: desde el primer momento en el que entran en un centro de enseñanza,(...)



fraza de princesa es algo curiosamente grave. Todo esto podría tener relación con la infravaloración de los roles femeninos en esta sociedad, frente al lugar que ocupan los masculinos asociados con el éxito y el poder.

Si bien es cierto que es una materia muy compleja de abordar, hay que contar con la facilidad en el aprendizaje de los bebés y recordar que muchos aspectos normalizados en nuestro contexto aún no están integrados en su realidad, por lo que eso puede ser muy favorecedor a la hora de trabajar.

También hay que resaltar el método más eficaz de aprendizaje de los bebés: el juego. A través de esta herramienta se pueden alcanzar muchos objetivos para incorporar una perspectiva feminista de la sociedad en la que se vive. Por eso es muy importante tener un cuidado especial a la hora de diseñar distintas actividades y juegos para poder incorporar esa visión de una manera lúdica e integrada en la propia tarea que se va a desarrollar. Obviamente, ahí reside la habilidad de cada profesional del ámbito educativo para integrar el feminismo dentro de las distintas acciones llevadas a cabo tanto en las aulas ,como en los espacios recreativos con una materia transversal, y quizás el éxito resida precisamente en esa integración.

De todo esto podemos concluir la importancia de un aprendizaje temprano y de una incorporación inmediata de contenidos feministas en el proceso educativo de los bebés, destacando también la importancia de la formación del personal docente en esta materia.

que resalta que iso son cousas de nenas, igual que se un neno quere disfrazarse de princesa ou simplemente porse unha falda ou vestido. O curioso é a resposta que reciben nenas e nenos, tamén diferenciada, xa que se unha nena se disfraza de pirata non pasa nada, pero se o neno se disfraza de princesa é algo curiosamente grave. Todo isto podería ter relación coa infravalorización dos roles femininos nesta sociedade, fronte ao lugar que ocupan os masculinos asociados co éxito e o poder.

Se ben é certo que é unha materia moi complexa de abordar, hai que contar coa facilidade na aprendizaxe das crianzas e lembrar que moitos aspectos normalizados no noso contexto aínda non están integrados na súa realidade, polo que iso pode ser moi favorecedor á hora de traballar.

Tamén hai que resaltar o método máis eficaz de aprendizaxe das crianzas: o xogo. A través desta ferramenta pódense acadar moitos obxectivos para incorporar unha perspectiva feminista da sociedade na que se vive. Por iso é moi importante ter un coidado especial á hora de deseñar distintas actividades e xogos para poder incorporar esa visión dunha maneira lúdica e integrada na propia tarefa que se vai desenvolver. Obviamente, aí reside a habilidade de cada profesional do ámbito educativo para integrar o feminismo dentro das distintas accións levadas a cabo tanto nas aulas como nos espazos recreativos como materia transversal, e quizais o éxito resida precisamente nesa integración.

De todo isto podemos concluír a importancia dunha aprendizaxe temperá e dunha incorporación inmediata de contidos feministas no proceso educativo das crianzas, destacando tamén a importancia da formación do persoal docente nesta materia.

Riesgos del ligoteo en tiempos de crisis

Reflexiones feministas para una pandemia

| Esperanza Mª Martínez García |
STERM · Intersindical Murciana

Algunas hemos estado varios meses solas en casa por el estado de alarma, salimos y nos encontramos envueltas en el distanciamiento social y, aunque no se lo crean, las mujeres también tenemos deseo sexual. Así que caigo en ese mundo virtual del que todo el mundo habla y me bajo una app de ligoteo. ¿Qué busco? No sé, depende de lo que encuentre, lo mismo conozco a alguien de quien me enamore, o de quien solo quiera un polvo, quizás dos o tres, o quizás empiece así y termine casándome.

Empieza mi andanza por estos mundos y me encuentro con que, en varias ocasiones, después de una charla normal, graciosa, donde intercambiamos opiniones, creencias,...pummmmmmmm fotopolla ¿en qué momento ha pensado que quería ver eso? ¿por qué lo hace? ¿no se da cuenta de que es ofensivo? Quizás le pone cachondo violentarme...

Esta situación la viven mujeres todos los días, tenemos que lidiar con que los hombres quieran mostrarnos su miembro así sin más, y no me digáis que es mi culpa por bajarme una app de ligoteo porque NO ES ASÍ. Cada uno puede vivir su sexualidad como quiera, pero qué casualidad que siempre son tíos los que mandan fotos de su miembro sin intentar saber si a la otra persona le gustaría recibirla, cuando hablo con chicas eso no me pasa...

Encima ahora nos encontramos con un extra, tenemos toque de queda, así que si decido quedar por la noche en casa de alguno de estos tíos -"Pues que no sea por la noche", diréis...- tendré que quedarme hasta la 6 de la mañana, que es cuando termina el toque de queda. Y yo misma se lo digo a mis amigas: "cuidadoooo, pensad bien dónde y con quién quedáis", pero de nuevo, solo se lo digo si quedan con chicos y no si quedan con una chica.

Y es que la realidad todavía existe un porcentaje alto de "machirulos" que no ven a las mujeres como sus iguales, aunque ya votemos y tengamos derecho a tener una cuenta en el banco, no creáis que las mujeres hemos conquistado el mundo. Seguimos diciendo que si no te gustan las fotopollas no te bajes una app, que si no quieres que te violen no te metas en una casa si hay toque de queda, y ¿y si el chico en cuestión se quita el condón en mitad del acto sexual? ¿qué decimos entonces?

Seguimos echando la culpa a la víctima y yo, que también vivo la misma realidad, no mando fotos de mi cuerpo si no sé si quieren recibirlas, ni obligo a nadie a tener relaciones sexuales conmigo porque que alguien venga a charlar a tu casa no implica eso, y por supuesto, no me quito el método anticonceptivo sin pedir permiso. La violencia machista sigue existiendo porque algunos piensan todavía que tienen derechos sobre nosotras y el mundo, a veces, con sus comentarios ensalzan esos "derechos". No solo la violencia física es violencia.

NO SOM UNA SUPERDONA
NO SOY UNA SUPERMUJER

| Sandra Serra Teruel |
Àrea de la Dona. STEI Illes Balears

La Secretaria de la Dona de l'STEI Intersindical, des del passat mes de juny, ha posat en marxa la campanya #NOSOMUNASUPERDONA que, a través d'una imatge interactiva d'una dona multitasca on cada objecte representa una professió o rol de gènere i quina és la seva demanda (missatge interactiu), vol visibilitzar les desigualtats que sofrim les dones des dels primers moments de les nostres vides. Una bona educació afectiva i sexual és importantíssima per trencar amb tots els estereotips i rols de gènere existents.

La crisi sanitària, econòmica i social causada per la COVID-19 ha deixat ben patent que els treballs essencials estan fortament feminitzats. Segons dades de les Nacions Unides (ONU), a tot el món, les dones suposen el 70 % de les persones que treballen a l'atenció pública als serveis socials i de salut; són el 86 % de les persones que treballen a les residències geriàtriques; el 70 % del personal que treballa a les farmàcies; el 90 % de les netejadores d'empreses, hotels i llars, i el 85 % de les que treballen a les caixes registradores dels supermercats.

Durant aquest confinament s'ha abocat la dona a estar a casa seva exercint teletreball i cuidant de la casa i dels fills/es o de familiars al seu càrrec. El pes de les cures i de la llar els ha tornat a recaure a damunt i no se les ha valorat. Les dones que han sortit a treballar perquè fan una feina essencial, ho han tengut molt difícil a l'hora de conciliar. I moltes altres han sofert ERTO a les seves empreses i difícilment poden arribar a final de mes.

Queden moltes qüestions pendents perquè la IGUALTAT entre dones i homes sigui real. Des de la Secretaria de la Dona de l'STEI Intersindical les volem visibilitzar i reclamar que els diferents governs, estatal i autonòmics, hi posin solució: **la coresponsabilitat 50-50; la universalitat i gratuïtat de l'etapa 0-3; més dones als òrgans de decisió de les empreses; la igualtat salarial; liquidar la feminització de la pobresa; revalorar la feina de les dones al medi rural; més presència de dones a les professions vinculades a l'STEAM; fomentar la coeducació, l'educació emocional i una educació afectiva i sexual basada en el respecte a la llibertat de decisió i d'expressió de les altres persones; més presència de dones referents als llibres de text, a les diferents activitats de divulgació i als mitjans de comunicació; posar en valor la feina de cures. Són necessàries més mesures de conciliació; acabar amb l'escletxa de gènere a les pensions; la ratificació del Conveni 189 de l'OIT, per part del Govern; i polítiques públiques que posin la vida al centre.**

Teniu tota la informació de la campanya a www.stei.cat/nosomunasuperdona. A través de les nostres xarxes socials, FB, TW i IG (@donastei) en feim difusió i us animan a participar enviant-nos les vostres reivindicacions, etiquetant-nos i emprant el hastag #NoSomUnaSuperdona. O enviant-nos un vídeo a dona@stei.cat amb el següent missatge: "Som (la vostra professió o rol) i necessit... (vindicació o demanda)".

Finalment, us adjuntam l'enllaç amb el primer vídeo de la campanya:

https://youtu.be/d5GH3r0PYU4

Esperam les vostres aportacions! Animau-vos!

La Secretaria de la Dona del STEI Intersindical, desde el pasado mes de junio, ha puesto en marcha la campaña #NOSOMUNASUPERDONA que, a través de una imagen interactiva de una mujer multitarea donde cada objeto representa una profesión o rol de género y cuál es su demanda (mensaje interactivo), quiere visibilizar las desigualdades que sufrimos las mujeres desde los primeros momentos de nuestras vidas. Una buena educación afectiva y sexual es importantísima para romper con todos los estereotipos y roles de género existentes.

La crisis sanitaria, económica y social, causada por el COVID-19, ha dejado bien patente que los trabajos esenciales están fuertemente feminizados. Según datos de las Naciones Unidas (ONU), en todo el mundo, las mujeres suponen el 70% de las personas que trabajan en la atención pública en los servicios sociales y de salud; son el 86% de las personas que trabajan en las residencias geriátricas; el 70% del personal que trabaja en las farmacias; el 90% de las limpiadoras de empresas, hoteles y hogares, y el 85% de las que trabajan en las cajas registradoras de los supermercados.

Durante este confinamiento se ha abocado a la mujer a estar en su casa ejerciendo teletrabajo y cuidando de la casa y de los hijos/as o de familiares a su cargo. El peso de los cuidados y del hogar les ha vuelto a recaer encima y no se las ha valorado. Las mujeres que han salido a trabajar por ser el suyo un trabajo esencial, lo han tenido muy difícil a la hora de conciliar. Y otras muchas han sufrido ERTE en sus empresas y difícilmente pueden llegar a final de mes.

Quedan muchas cuestiones pendientes para que la IGUALDAD entre mujeres y hombres sea real. Desde la Secretaria de la Dona del STEI Intersindical queremos visibilizarlas y reclamar que los diferentes gobiernos, estatal y autonómicos, busquen remedio: **la corresponsabilidad 50-50; la universalidad y gratuidad de la etapa 0-3; más mujeres a los órganos de decisión de las empresas; la igualdad salarial; acabar con la feminización de la pobreza; revalorar el trabajo de las mujeres al medio rural; más presencia de mujeres en las profesiones vinculadas a la STEAM; fomentar la coeducación, la educación emocional y una educación afectiva y sexual basada en el respecto a la libertad de decisión y de expresión de las demás personas; más presencia de mujeres referentes en los libros de texto, en las diferentes actividades de divulgación y en los medios de comunicación; poner en valor el trabajo de los cuidados. Son necesarias más medidas de conciliación; acabar con la brecha de género en las pensiones; la ratificación del Convenio 189 de la OIT, por parte del Gobierno; y políticas públicas que pongan la vida en el centro.**

Tenéis toda la información de la campaña en www.stei.cat/nosomunasuperdona. A través de nuestras redes sociales, FB, TW y IG (@donastei) hacemos difusión y os animamos a participar enviándonos vuestras reivindicaciones, etiquetándonos y empleando los hastag #NoSomUnaSuperdona #NoSoyUnaSupermujer. O enviándonos un vídeo a dona@stei.cat con el siguiente mensaje: "Soy (vuestra profesión o rol) y necesito... (vindicación o demanda)".

Finalmente, os adjuntamos el enlace con el primer video de la campaña:

https://youtu.be/d5gh3r0pyu4

¡Esperamos vuestras aportaciones! ¡Animaos!

WIKIPEDIA en nuestras vidas: sin mujeres.

| Sonia Blanco Esquivias |
Responsable de la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical

Hablar de Wikipedia es hablar de la fuente de información más usada en internet. Fundada por Jimmy Walles y Larry Sanger en 2001, cumple 20 años con 2.000 millones de ediciones y cuenta con una media de 450 millones de usuarios cada mes (según Alexa). Actualmente, contiene casi 50 millones de artículos en 300 idiomas y cinco millones de visionados por hora. Podemos decir que solo un 13% de quienes editan son mujeres, puro reflejo de la sociedad en la que vivimos, dominada por el patriarcado. Hoy en día la importancia de internet es evidente, y es la forma de acceder al conocimiento más usada y más rápida. Lo que no está en internet "no existe". Wikipedia resulta imprescindible en este contexto porque sus enlaces aparecen en los primeros puestos de casi cualquier búsqueda que realicemos en el navegador.

Ante esta situación y para intentar atajar la ausencia de mujeres editoras, se han organizado por todo el mundo grupos de trabajo de mujeres con la intención de paliar este problema. En España, las *Wikimujeres* es un grupo relativamente nuevo y en expansión, en el que su principal función es reducir la brecha de género en Wikipedia. Sus principales objetivos son:

- Incorporar a más mujeres en la edición de la enciclopedia.
- Ampliar biografías de mujeres, muy por debajo a la real existencia de estas.
- Trabajar con perspectiva de género para eliminar el androcentrismo en la edición, mayoritario hasta ahora.

Existen varias opiniones sobre las razones que justifican la no edición en Wikipedia de mujeres. Para Sue Gardner (exdirectora de la Fundación Wikimedia): poco tiempo libre (las mujeres asumimos las cargas de cuidados y las tareas del hogar mayoritariamente); poca autoconfianza; la aversión al conflicto y el desinterés en participar en largas "guerras de ediciones"; algunas encuentran misoginia en la atmósfera general de Wikipedia... Es evidente que hay un sesgo de género en la edición de Wikipedia.

Podemos comprobar que tan solo el 17% de las biografías de Wikipedia son de mujeres y en gran parte sabemos que se debe a la ausencia de referencias en nuestros contenidos culturales, sociales y científicos. En 2013 surge la campaña Art+Feminism para mejorar la cobertura de las mujeres cis y transgénero, el feminismo y las artes en Wikipedia. La acción que se denominó Editatona, consiste en crear nuevas entradas de mujeres en Wikipedia y editar algunas de las ya existentes para mejorar su contenido. En definitiva, recuperar biografías de mujeres contadas por mujeres, ya que muchas de ellas estaban narradas desde una voz masculina. Las Editatonas no solo son maratones virtuales, hay que valorar que han conseguido incrementar el número de voces femeninas en la red, pero también poseen miras futuras para continuar su labor. Para este paso tan importante en Wikipedia es importante que las instituciones apoyen a estos grupos de mujeres editoras que están dispuestas a utilizar sus voces para dar un giro a un medio de información tan utilizado, y tan regido por hombres con su letra y voz. Solo debemos ver este ejemplo y ya se puede deducir todo lo demás:

El machismo es una ideología que engloba el conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a promover la superioridad del hombre sobre la mujer. En varios países, sobre todo conservadores y tradicionalistas, sigue aún bastante arraigado el concepto del machismo en la sociedad

En este artículo se detectaron varios problemas. Por favor, edítalo para mejorarlo.:

Así aparece la definición de machismo en Wikipedia. Desde la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical apoyamos y exigimos que las mujeres participen en la elaboración de un material tan importante a la hora de buscar información a través de la red. La sociedad en general debe tener criterio propio y no debe dejarse llevar por la primera definición que aparece en su búsqueda ,como modo perfecto e inalterable de información, información que proviene del patriarcado como ocurre en su mayoría en los contenidos de Wikipedia.

Nuestras niñas necesitan referentes femeninos , que vean que las mujeres también han alcanzado el éxito, porque el desconocimiento genera prejuicios. El ámbito de las TICs es uno de los más castigados por el patriarcado.

Maquinistas: mujeres al tren

| Aurèlia Jené Palat |
Organización de Mujeres. Sindicato Ferroviario

En 2020 se cumplieron cuarenta años de la llegada a Renfe de las primeras maquinistas, unas auténticas pioneras.

Para situar el contexto, hasta 1980 solo había un método para acceder a la profesión, hacer la mili en el *Batallón de Ferrocarriles*. Podéis imaginar cómo de masculino y masculinizado era este mundo.

Pero en 1980, 1981 y 1982 las cosas cambiaron. Se hicieron convocatorias de empleo abiertas a hombres y mujeres, con formación a cargo de la empresa, y entraron las primeras maquinistas. Muy pocas, veinte. Era un hecho excepcional, teniendo en cuenta que aún estaba en vigor la legislación que prohibía algunos trabajos a las mujeres.

El ambiente que encontraron oscilaba entre la hostilidad abierta y el paternalismo. Venían "de la calle" (expresión muy ferroviaria), eran jóvenes... y ¡eran mujeres! ¡Mujeres llevando un tren! No servían para esto, mejor que se dedicasen a limpiar, estaban robando los puestos de trabajo a los hombres,etc... Tampoco había ninguna instalación ni ningún material adaptados para su incorporación a este mundo de hombres. Como comenta nuestra compañera Amelia, todo estaba por hacer y tuvieron que luchar duramente para hacerse valer y respetar y para que la empresa las dotara de lo necesario para su trabajo.

Cuando las veteranas cuentan sus historias personales a las jóvenes, algunas les dicen que ellas no lo hubieran aguantado. Y algunas no lo hicieron y buscaron otros puestos de trabajo dentro de la empresa, algo que siempre se echa en cara a las mujeres y no a los hombres que lo hacen.

Durante años no entró prácticamente nadie en Renfe, como en tantas empresas públicas, y las nuevas maquinistas procedían de reconversión interna dentro de la empresa.

Todo cambió a partir de la *Ley del Ferrocarril* de 2002, ley redactada por el PP y aprobada por el PSOE sin cambiar una coma, y que abría el camino a la privatización. A partir de aquí se estableció la obligación de obtener el carnet de maquinista para ejercer la profesión a través de estudios específicos y la realización de un examen del Ministerio de Transportes.

Una vez obtenido el carnet, las personas que acceden a Renfe deben pasar un período de seis meses como becarias, en el que reciben la formación práctica a cargo de maquinistas por 700€ mensuales.

En los últimos años ha entrado en la empresa mucha gente joven, entre ella, más mujeres. Son pocas aún las maquinistas, sobre un 10%, pero su presencia se hace notar sobe todo en los grandes centros como Madrid y Barcelona.

¿Cómo está siendo la experiencia de estas jóvenes? En primer lugar, les hemos preguntado cómo decidieron ser maquinistas. Muchas proceden de familias con larga tradición ferroviaria, pero la respuesta más común es : "Por casualidad, un día vi el anuncio y decidí probar". Probaron, pasaron todas las pruebas y aquí están. Como sus compañeros, muchas tienen estudios que a menudo no tienen nada que ver con este trabajo. Lo que les llevó a este cambio en su trayectoria fueron las pocas perspectivas laborales que encontraban a pesar de sus estudios, trabajos precarios, mal pagados, etc.

Cuarenta años más tarde queda lejos el trato machista tosco y sin tapujos que recibieron las primeras, pero... sí notan esa sutil diferencia de trato no tanto por parte de sus compañeros como por parte de algunos veteranos o trabajadores de otros servicios con los que están en contacto.

Perciben por ejemplo esa diferencia de trato por parte de algún veterano cuando hacen prácticas conjuntamente con un compañero de su promoción. O cuando tienen que remarcar su condición de maquinistas y sus conocimientos para que alguien que debería hacer caso, lo haga. Y aguantan, como todas, los micromachismos cotidianos, a menudo en forma de broma, ya sabéis.

La maquinista va frecuentemente sola en el tren, sin el apoyo de otros agentes, y es responsable de cualquier incidencia que ocurra. Ya no hay viajeros que no se suben al tren porque conduce una mujer, pero sí notan que se producen más actos vandálicos y de provocación y que son más increpadas que sus compañeros cuando hay problemas.

También tienen que oír a veces : "Le estás quitando el trabajo a mi hijo" (¡Haber sacado mejor nota!) . Nada en comparación con: "Le estás quitando el pan de la boca a una familia" que les decían a las primeras.

Con todo, hay algo que no ha cambiado: la autoexigencia para no ser cuestionada, ser más profesional y responsable que nadie. Esto iguala a veteranas y jóvenes y no remite con los años...

Si ya hemos dicho que al principio todo estaba por hacer, ahora nos dice una compañera joven que queda mucho trabajo por hacer todavía. Ojalá tengan la fuerza y las ganas para seguir luchando como hicieron las pioneras.

De momento, cuarenta años después ya hay chicas que pueden decir:"Yo quiero ser maquinista, como mi madre". ■■

A partir d 1980 se comenzaron a hacer convocatorias abiertas, y entraron las primeras maquinistas. Museo del Ferrocarril de Madrid dispone de un video en su página de Youtube con extractos de la entrevista realizada a 3 de las primeras maquinistas. (Puedes verlo leyendo el código QR o en la url: https://www.youtube.com/watch?v=jsL9ho04HKs)

PROPUESTAS DIDÁCTICAS

EL FEMINISMO ES LA CURA: CONTÁGIATE y PROPÁGALO. VACÚNATE CONTRA EL MACHISMO.

A través de esta serie de actividades que planteamos pretendemos que todo el alumnado, desde los más pequeños hasta los mayores, analicen las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y que, desde la educación, adquieran un espíritu crítico ante esta desigualdad, así como que la igualdad sea el eje principal en sus relaciones.

Todas las actividades que planteamos son orientadoras. Cada profesor o profesora puede adaptarlas, modificarlas, ampliarlas... en función de sus necesidades.

Justificación

El Feminismo se ha desarrollado y se desarrolla, como un proceso fundamental para la consecución de los valores sociales de igualdad y de libertad en la sociedad, de tal manera que consideramos la importancia de desvelarlo a nuestro alumnado.

El feminismo es la base de un cambio social importante, no sólo para conseguir igualdad laboral o salarial. Desde el feminismo exigimos un cambio de sociedad estructural y desde los cimientos, donde el capitalismo y el neoliberalismo no tengan cabida, una sociedad ecologista, anticapitalista, antipatriarcal, diversa, plural...; en definitiva, una sociedad donde todos y todas seamos libres.

Objetivos

1. Fomentar relaciones de equidad entre géneros.
2. Visibilizar la aportación de las mujeres en la sociedad.
3. Utilizar los medios de comunicación como fuente de información.
4. Crear espíritu crítico ante la desigualdad entre hombres y mujeres.
5. Corregir determinados aspectos de la realidad a través de una situación lúdica.
6. Visibilizar la genealogía de los movimientos de mujeres con objetivos feministas.
7. Reconocer la contribución del feminismo al desarrollo de las sociedades democráticas.
8. Visibilizar y valorar la lucha de tantas mujeres en pro de la consecución de nuestros derechos.
9. Potenciar el empoderamiento de las mujeres, dentro y fuera del centro educativo.
10. Sensibilizar al alumnado sobre la importancia del trabajo en equipo.
11. Desvelar los estereotipos culturales-sexistas existentes en las relaciones y tareas familiares.
12. Desarrollar la cultura de la igualdad en las diferentes relaciones humanas, en el centro educativo y fuera de él.
13. Potenciar la educación emocional como parte importante de la personalidad del/ de la adolescente.
14. Sensibilizar al alumnado sobre la lucha contra las violencias machistas.
15. Conocer los principales micromachismos (violencia simbólica) presentes en nuestra sociedad.
16. Reflexionar sobre el derecho de las mujeres a ser madres.
17. Identificar los elementos de la violencia institucional
18. Reflexionar sobre la forma de las reivindicaciones de las mujeres.
19. Identificar los cambios en las condiciones de vida de las mujeres y el reconocimiento de sus reivindicaciones
20. Reflexionar sobre la igualdad entre hombres y mujeres en las condiciones laborales.
21. Identificar las medidas que contribuyen a paliar la desigualdad en el ámbito laboral.

Metodología

El alumnado tendrá un papel activo. A través de la investigación irán descubriendo nuevas situaciones. Se fomentará el trabajo en grupo y el diálogo y el debate para así conseguir un aprendizaje significativo. El papel del profesorado será orientar y guiar al alumnado, así como motivarles.

Actividades 0 a 3 años

Reunidos en asamblea:

1. Se entrega a cada alumna y alumno las cartas de la baraja de escritoras (A5) que deben colorear y una vez finalizadas, se recogen y se reparten .En cada una aparece un nombre de escritora. Cada persona describe la carta que tiene e intentamos adivinar de quién se trata.
2. Nos dividimos en grupo.
   Cada grupo cogerá al azar un cuento de la cesta.
   Se leerá y se dirá el nombre de la autora.
   Buscaremos entre todas y todos quién tiene la autora del cuento.
   Hablaremos de la autora.
   Colocaremos en un expositor la foto al lado del cuento que hemos leído.

Actividades 3 a 6 años

ACTIVIDAD 1: EL TRABAJO DE MAMÁ Y PAPÁ.

1. El profesorado invita al alumnado a sentarse en círculo. Previamente coloca una cartulina donde está dibujado un hombre y una mujer. Entre toda la clase buscamos las diferencias y las vamos anotando según sean para uno u otra. También preguntamos si las mujeres y hombres hacen o pueden hacer las mismas cosas y trabajos .

2. Repartidos por el espacio se le asigna al alumnado una tarea de la casa o que suelen realizar las mujeres y uno que realicen los hombres. Al toque del tambor ejercitamos la tarea, al parar el sonido cambiamos la tarea que tienen los niños por los de las niñas que te encuentres y viceversa .Volvemos a tocar el tambor para hacer la nueva tarea.

3. Realizar el dibujo del trabajo que más nos ha gustado. Lo exponemos en el tablón y comentamos cuál nos ha gustado más, quién hace ese trabajo, si lo pueden hacer hombres y mujeres, que trabajo ha sido más difícil.

El profesorado irá analizando con el alumnado las respuestas normalizando el hecho de que las mujeres y hombres pueden hacer los mismos trabajos, cobrar igual y tener los mismos derechos..

PROPUESTAS DIDÁCTICAS

Actividades 6 a 9 años

A QUIÉN ME QUIERO PARECER

El objetivo general es conocer los referentes que tienen los alumnos y alumnas.

Objetivos específicos:

- Representar pictóricamente a la persona referente.
- Valorar el género de los referentes.
- Extraer conclusiones sobre las diferentes referencias que tienen alumnos y alumnas.

Preparación previa.

Lugar: aula

Materiales: un folio DIN4 para cada alumno/a y un post-it. Pizarra y tiza.

Desarrollo: cada uno dibujará su referente en su folio, además de poner el nombre del mismo en el post-it. La maestra o maestro dividirá la pizarra en dos con con una línea vertical y escribirá el género femenino en un lado y el masculino en el otro. Cada alumno/a se levantará por orden y pegará su post-it en el lado de pizarra que corresponda. Cuando estén todos pegados se hará una reflexión conjunta a cerca del número de referentes de cada género y posiblemente por qué las niñas tienen referentes masculinos en un número importante mientras que los referentes de los niños son todos masculinos.

Duración: 20 minutos

MI MURAL MORADO

Crearemos un mural donde cada participante deberá representar las tareas que han estado realizando en casa los meses de confinamiento (tiempo libre, escolar y hogar). Luego les preguntaremos por sus familias y tendrán que hacer lo mismo. (representar a cada miembro de su familia haciendo sus respectivas actividades).

Con esta actividad queremos que el alumnado sea consciente del reparto del tiempo ya sea en las tareas domésticas, en el trabajo, o en el tiempo libre y si creen que el trabajo está repartido igualitariamente o no.

También se les propondrá que elijan un título, para el mismo, en función de lo que han representado entre todos.

Materiales: papel continuo, lápices, colores, tijeras, pegamento, cartulinas, periódicos, imágenes, fotografías, un folio DIN4 para cada alumno/a y un post-it. Pizarra y tiza.

Desarrollo: cada uno dibujará su referente en su folio, además de poner el nombre del mismo en el post-it. La maestra o maestro dividirá la pizarra en dos con con una línea vertical y escribirá el género femenino en un lado y el masculino en el otro. Cada alumno/a se levantará por orden y pegará su post-it en el lado de pizarra que corresponda. Cuando estén todos pegados se hará una reflexión conjunta a cerca del número de referentes de cada género y posiblemente por qué las niñas tienen referentes masculinos en un número importante mientras que los referentes de los niños son todos masculinos.

Duración: 20 minutos

Actividades 9 a 12 años

Buscar elplural

Récord de alcaldesas en España, aunque sigue habiendo el triple de regidores varones

Murcia es la Comunidad Autónoma que cuenta con más alcaldesas en sus municipios, y PSOE el partido con más mujeres regidoras

ANDREA DE LUCAS | Jueves, 27 de junio de 2019

Ada Colau reelegida alcaldesa de Barcelona

Ya se han constituido prácticamente todos los ayuntamientos españoles después de las elecciones municipales del pasado 26 de mayo. En las más de 8.000 localidades de las que ya se tienen datos, **1.751 están gobernadas por mujeres**, récord histórico de número de alcaldesas que rigen municipios.

Pero, aunque este sea un dato positivo, el número de regidores hombres las supera por tres: **6.291 alcaldes en total**. En porcentaje, los hombres ostentan el 78,23% de los gobiernos locales españoles, y las mujeres el 21,77%, según datos de *Maldita.es*.

En la anterior legislatura, con los comicios de 2015, el número de mujeres que consiguieron alcaldías fue de 1.666, 85 menos que en este año. Si nos vamos más atrás, a las primeras elecciones municipales los datos son muy diferentes, ya que **en 1979 solo hubo 104 alcaldesas** en España, frente a 8.358 hombres.

ACTIVIDAD Nº 1. Análisis de una noticia

1.- Después de leer este texto ¿Qué es lo que sientes?

2.- ¿Te parece justo?

3.- ¿Crees que las mujeres no están preparadas para ser alcaldesas?

4.- ¿Piensas que los hombres son mejores alcaldes que las mujeres?

5.- Según tu opinión ¿qué debemos hacer para cambiar esta situación?

ACTIVIDAD Nº 2. Análisis de la realidad de tu centro

La diferencia que existe en el número de alcaldesas y alcaldes de la noticia anterior también se puede observar a nuestro alrededor. Os proponemos que hagáis una investigación del número de mujeres y hombres que hay en vuestro centro y hagáis una reflexión con los resultados.

Ejemplos de preguntas.

- ¿Por qué hay más mujeres que hombres en el trabajo de maestra/o?
- ¿Y en el de limpieza/comedor/etc.?
- ¿Por qué las mujeres ocupan más trabajos dedicados al cuidado de las personas?
- ¿Qué otros empleos están ocupados mayoritariamente por mujeres? ¿Y por hombres?

	Nº de mujeres	Porcentaje de mujeres	Nº de Hombres	Porcentaje de hombres
Maestras/os				
Equipo directivo				
Otro personal				
Limpieza, comedor, etc.				

Actividades 12 a 15 años

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

El confinamiento puso de relieve el desigual reparto del trabajo no remunerado existente en la mayoría de los hogares. Las tareas domésticas y de cuidados están tradicionalmente asociadas a las mujeres, y estas les dedican más horas que los hombres tengan, o no, un trabajo remunerado fuera de casa. Fomentar la corresponsabilidad desde la escuela, potenciando la reflexión crítica del alumnado respecto a determinadas conductas y situaciones que impiden la plena igualdad de oportunidades es un objetivo coeducativo.

ACTIVIDAD Nº 1. Equilibrando horarios

OBJETIVOS

Valorar el trabajo doméstico y de cuidados: reconocer y analizar el tiempo requerido.

Tomar conciencia de la cantidad de trabajo no remunerado y del reparto desigual según el género.

Comprender la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Mejorar actitudes, conductas y hábitos, incrementando el compromiso con los trabajos domésticos y de cuidado favoreciendo la Corresponsabilidad.

MATERIAL:

✱ Papel y bolígrafo. ✱ fotocopiadora o impresora.

✱ Documentos que se pueden descargar en la dirección web de la parte inferior de está página (o también en leyendo el código QR que hay junto a ella): ✱ *"ListaTrabajosNoRemunerados"* [una copia (dos caras) por grupo], ✱ *"TablaTareasTiempoGénero"* [una copia por alumno y alumna], ✱ *"listado de tareas orientativo"* [una copia por grupo según necesidad], que puede usarse, o no, para ayudar a completar el listado final; ✱ *"DatosTotalesGrupo"*; ✱ *"TécnicaDosColumnas"*; ✱ *"Horario semanal"* en blanco [tamaño A3: una copia para cada alumno]; ✱ Cronómetro-reloj con cuenta atrás.

Todo el material impreso puede ser sustituido por soportes digitales: ordenador portátil, procesador de textos, pizarra digital.

TEMPORALIZACIÓN

Sesión 1: 45 minutos

Sesión 2 (8 días después de la sesión 1): 55 minutos

Es preciso que el alumnado lleve a cabo un estudio cuantitativo en casa durante cada uno de los 7 días de las semana.

Sesión 3: 45 minutos

METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Grupo cooperativo. Equipos base (4 ó 5 miembros).

Sesión 1:

Folio giratorio: (15 minutos) en grupos heterogéneos de 4 ó 5, cada miembro anota una tarea doméstica en la columna correspondiente hasta completar al menos 20.

Puesta en común (15 minutos): quien ejerza la portavocía de cada grupo expone a la clase su lista de tareas. Otro alumno del grupo va registrando todas las aportaciones en la pizarra, u otro soporte, y así, sucesivamente, cada grupo añade solamente nuevas tareas.

Elaboración del listado común (10 minutos): cada alumno anota las tareas acordadas por el grupo en la columna correspondiente del documento *"TareasTiempoFrecuenciaGénero"*. El alumno o alumna encargada de la secretaría se asegura de que el listado esté completo y correctamente escrito.

Quien ejerza la coordinación debe recordar a su equipo, si trabaja en soporte papel, que no escriban el día de la semana antes de hacer las copias necesarias. En ese caso, el supervisor o supervisora hará 6 copias (doble cara) de los originales de sus compañeros y compañeras, una para cada día de la semana.

Explicación de la tarea para casa (5 minutos): coordinación se encargará de explicar al grupo que debe llevar la tabla de tareas a casa y anotar cada día de la semana quién se encarga de realizar la tarea del listado, cuánto tiempo emplea en ella, cuántas veces la hace al día y cuál es el tiempo total empleado en esa tarea durante una semana. Si bien cada cual podrá modificar (quitar, añadir o sustituir) el listado en función de los "usos y costumbres" de su familia. Secretaría se encarga de que todo el mundo anote correctamente las instrucciones.

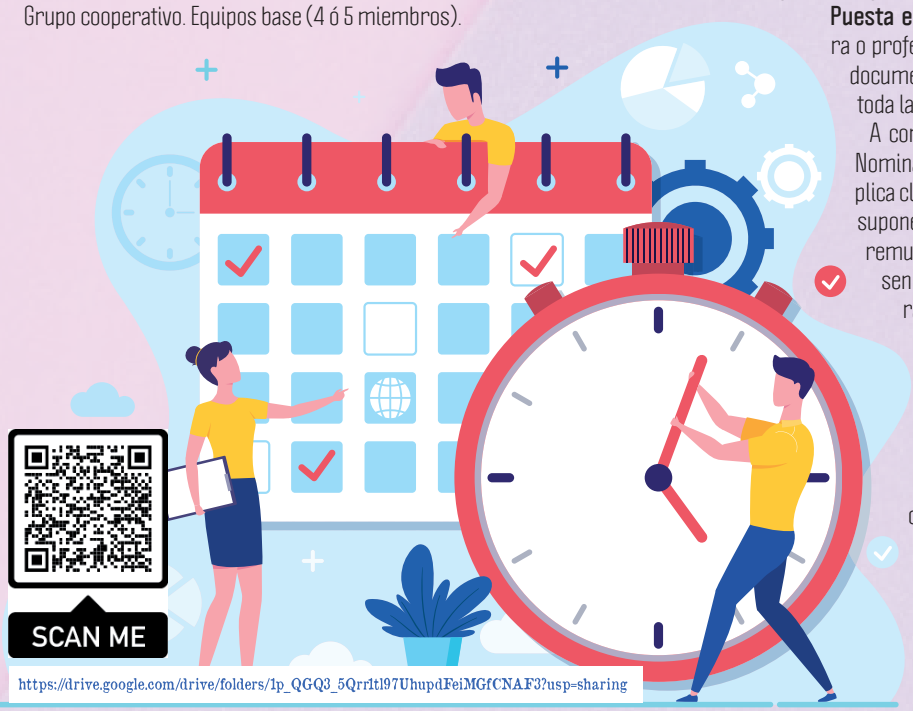
Sesión 2:

Grupo Base (25 minutos): puesta en común de los datos recogidos por cada miembro del grupo. El secretario o secretaria debe anotar en el documento *"DatosTotalesGrupo"* el tiempo total semanal dedicado a cada tarea según el género. Cada uno/a aportará los datos que haya recopilado en su casa y entre todos harán las cuentas pertinentes para calcular los tiempos semanales en horas y minutos de trabajo no remunerado desagregados por género.

Puesta en común en el grupo clase (10 minutos): la profesora o profesor recogerá los datos aportados por cada grupo en el documento *"DatosTotalesGrupo"* para tener el cómputo total de toda la clase.

A continuación (15 minutos), mediante la Técnica del Grupo Nominal (María Luisa Fabra, 1992a): la profesora o profesor explica claramente qué es una Cuenta satélite (Las cuentas satélite suponen un intento de los Estados de contabilizar el trabajo no remunerado) y propone al alumnado que, cada uno/a, expresen cuál sería la cantidad de dinero adecuada para remunerar una hora de trabajo doméstico y de cuidados. Una vez se han recogido todas las cantidades, cada participante las jerarquiza, puntuándolas del 1 (menos valorada) al 10 (más valorada). A continuación, se suman las puntuaciones y se obtiene la cifra más valorada. Finalmente se multiplica esa cantidad por las horas de trabajo contabilizadas en los datos totales del grupo y se comenta el resultado.

La supervisora o el supervisor de cada grupo entrega una copia del documento *"HorarioSemanal"* (tamaño A3), mientras que la coordinadora o coordinador explica que deben tratar de elaborar en familia un horario igualitario donde las tareas no remuneradas se repartan de forma equilibrada entre sus miembros.



SCAN ME

https://drive.google.com/drive/folders/1p_QGQ3_5Qrr1tl97UhupdFeiMGfCNAF3?usp=sharing

Actividades 12 a 15 años

ACTIVIDAD 2: CORRESPONSABILÍZATE

OBJETIVOS

Analizar datos estadísticos segregados por sexo sobre medidas de conciliación familiar.

Tomar conciencia de la sobrecarga de trabajo de las mujeres, y de la desigualdad que supone en cuanto a disfrute del ocio, el deporte, la cultura, la participación ciudadana y el desarrollo profesional (brecha en el acceso, jornada, salarios, promoción...).

Analizar las causas y consecuencias de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados.

Buscar soluciones igualitarias.

MATERIAL

- Equipos informáticos con conexión a internet, programa procesador de textos.
- En su defecto: una copia impresa de cada uno de los siguientes documentos:
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades: Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas [1]
  - Excedencia por cuidado de hijas/os
  - Excedencia por cuidado de familiares
  - Permisos y prestaciones por paternidad según comunidad autónoma
  - Prestaciones por maternidad según comunidad autónoma
  - Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial
- Proyecto Némesis de la Fundación Mujeres:
  - Fórmula temática Nº1: Origen de las desigualdades [2]
  - Fórmula temática Nº4: "Al 50%" Corresponsabilidad [3]

TEMPORALIZACIÓN

5 sesiones de 50-55 minutos

METODOLOGÍA Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Cooperativa: Grupos de investigación (Sharan y cols. 1976)

Sesión 1:

Elección y distribución de los subtemas entre los Equipos Base:

a) Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas.

b) Causas del reparto desigual del trabajo doméstico y de cuidados tareas

c) Consecuencias del reparto desigual de tareas no remuneradas

d) Soluciones corresponsables

Reparto de la documentación inicial (ampliable)correspondiente a cada grupo:

a) Mujeres en Cifras: hojas de cálculo "Excedencia por cuidado de hijas/os"; "Excedencia por cuidado de familiares"; "Permisos y prestaciones por paternidad según comunidad autónoma"; "Prestaciones por maternidad según comunidad autónoma" "Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial".

b) Causas: "Fórmula temática Nº1: Origen de las desigualdades"

c) Consecuencias: Fórmula temática Nº4: "Al 50%" Corresponsabilidad

e) Soluciones corresponsables: Guía Reparto de responsabilidades

Establecimiento del plan de equipo: planificación de metas concretas de su subtema y reparto de tareas entre los miembros del grupo.

Sesión 2

Desarrollo del plan: análisis de documentos y búsqueda de nueva información, sistematizar, resumir.

Sesión 3

Desarrollo del plan: elaboración y diseño de informes o materiales para la presentación

Sesión 4

Presentación del trabajo de cada grupo en orden alfabético (10 minutos/grupo): grupo a) Mujeres en cifras; grupo b): Causas; grupo c): Consecuencias; grupo d): soluciones.

Tras la exposición del grupo d) se comienza a debatir la propuesta de soluciones y para ello se emplea la Técnica de las Dos Columnas (Fabra, 1992a). Ver documento "TécnicaDosColumnas" (10-15 minutos)

Sesión 5

Continuación del análisis de soluciones y proceso de toma de decisiones para encontrar las mejores soluciones y finalmente, se elaborará entre toda la clase un "Decálogo de corresponsabilidad", o título similar.

[1] https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm
[2] http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD1horiz.pdf
[3] http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD4horiz.pdf

[1] [2] [3]

PROPUESTAS DIDÁCTICAS

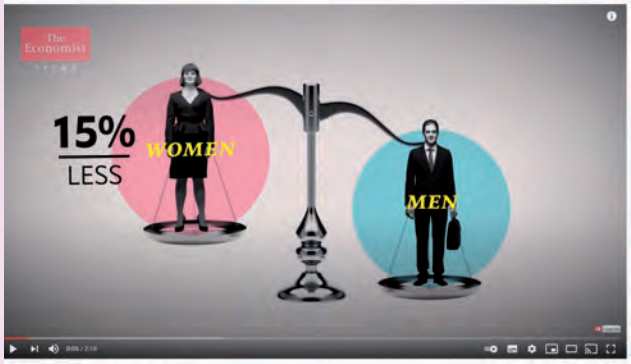
Actividades 15 a 18 años

INTRODUCCIÓN

El feminismo ha puesto de manifiesto algunas formas de discriminación laboral que la mujer ha venido sufriendo a lo largo de la historia. Estas actuaciones han llevado a que la figura de la mujer aparezca invisibilizada en muchos ámbitos laborales y profesionales.

Conceptos como discriminación de género o brecha salarial, son parte de nuestra actualidad, y es por ello es imprescindible trabajar con el alumnado sobre estos y otros conceptos en relación al mundo laboral. El alumnado del último curso de secundaria obligatoria, así como el de bachillerato y ciclos formativos, tiene que tomar decisiones con respecto a sus opciones de formación para encarar su futuro profesional, y es esencial que desarrollen un pensamiento crítico, sobre la realidad profesional a la que se tendrán que enfrentar.

Con esta propuesta didáctica queremos ofrecerles la posibilidad de investigar y analizar como el mercado laboral impone ciertas barreras al papel profesional de la mujer.



hy are women paid less than men? | The Economist

TÍTULO: INVISIBILIDAD DE GÉNERO

Alumnado: Alumnado de 15 a 18 años.

Materiales: material fungible del alumnado, ordenador o dispositivo móvil e internet.

Metodología: creativa, participativa, analítica y cooperativa.

ACTIVIDADES:

1. El alumnado se divide en parejas. Estas parejas deben estar formadas, en medida de lo posible, por un chico y una chica, ya que esto beneficiará el punto de vista crítico de cada grupo. Se proyectarán en clase los dos siguientes vídeos para fijar el punto de partida del trabajo de investigación que tendrán que realizar después.
   https://www.youtube.com/watch?v=l7EYJ266ekk
   https://www.youtube.com/watch?v=mpE8ttCEd-w
2. Las parejas deberán realizar la primera búsqueda de información sobre los trabajos desarrollados tradicionalmente por mujeres en nuestro país e intentarán establecer la relación con la desigualdad laboral entre géneros. Anotarán la información encontrada en su hoja de registro.
3. Esta información deberán completarla con la búsqueda de aquellos gremios o profesiones más discriminatorios a la hora del desarrollo profesional de la mujer. Elaborarán una tabla de estadística con las profesiones que reflejan más discriminación y los motivos.
4. Finalmente llevarán a cabo una investigación sobre la brecha salarial y la falta de altos cargos desempeñados por mujeres en nuestro país.

PRODUCTO FINAL:

Deberán grabar un corto a modo de documental, en el que aparecerán como presentadores y presentadoras de un programa de televisión, sobre la discriminación laboral de género. El corto debe ofrecer cifras y datos concretos que han obtenido en su investigación en internet, así como ser ilustrativo y original.

Algunas de las aplicaciones gratuitas para la grabación y edición de los vídeos en el ámbito educativo aparecen en el siguiente enlace:

https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/apps-para-grabar-desde-telefono/

Esta propuesta didáctica se puede realizar de forma interdisciplinar y desde diferentes materias, tales como Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial, ciudadanía, valores éticos, lengua y literatura, inglés o francés.

TEMPORALIZACIÓN:

Serán necesarias tres sesiones presenciales en el aula, en las que el profesorado ayudará al alumnado en la búsqueda de información y webs de interés. El grabado del documental se hará fuera del aula, para posteriormente visualizarlo en el aula con todo el grupo. Se le dará difusión a través de los distintos canales disponibles en el centro.

Actividades Personas Adultas

OBJETIVOS

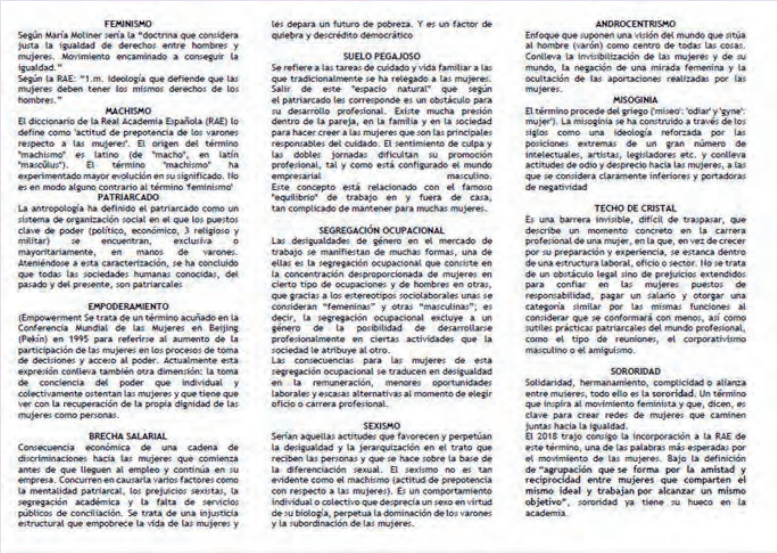
1. Sensibilizar e implicar al alumnado en materia de igualdad de género y apostar por la coeducación como camino a la libertad individual.
2. Tomar conciencia de la desigualdad entre hombres y mujeres.
3. Visibilizar el saber de las mujeres, su genealogía y la lucha por sus derechos.
4. Reconocer el feminismo como un movimiento colectivo, integrador y de desarrollo.
5. Eliminar los estereotipos sexistas y reconocer la importancia del lenguaje inclusivo y feminista.

METODOLOGÍA

Actividad en pequeño grupo, a través de la búsqueda de imágenes y definiciones de las palabras acordadas para realizar el glosario. Actividad participativa que busca el diálogo crítico de sus integrantes y la búsqueda activa de información a través de diferentes canales.

ACTIVIDAD: ELABORACIÓN DE UN GLOSARIO FEMINISTA

El lenguaje es un factor clave en la socialización porque transmite lo que sentimos, lo que pensamos, lo que somos... nuestras actitudes, nuestras creencias. El lenguaje no inclusivo, el lenguaje machista, puede parecer aparentemente inofensivo, pero guarda en su interior una clara invisibilizarían de lo femenino; el lenguaje masculino no es neutro (aunque hay quien se empeña en mantener que representa a las mujeres); su uso genérico favorece que la mujer siga relegada a un segundo plano, lo toleramos y lo normalizamos cuando no alzamos la voz para que se nos nombre. Igual de importante es conocer el significado de palabras que usamos tan habitualmente en la lucha



FEMINISMO

Según María Moliner sería la "doctrina que considera justa la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Movimiento encaminado a conseguir la igualdad."
Según la RAE: "1.m. Ideología que defiende que las mujeres deben tener los mismos derechos de los hombres."

MACHISMO

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) lo define como 'actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres'. El origen del término "machismo" es latino (de "macho", en latín "masculus"). El término "machismo" ha experimentado mayor evolución en su significado. No es en modo alguno contrario al término 'feminismo'

PATRIARCADO

La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, 3 religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones. Ateniéndose a esta caracterización, se ha concluido que todas las sociedades humanas conocidas, del pasado y del presente, son patriarcales

EMPODERAMIENTO

(Empowerment Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

BRECHA SALARIAL

Consecuencia económica de una cadena de discriminaciones hacia las mujeres que comienza antes de que lleguen al empleo y continúa en su empresa. Concurren en causarla varios factores como la mentalidad patriarcal, los prejuicios sexistas, la segregación académica y la falta de servicios públicos de conciliación. Se trata de una injusticia estructural que empobrece la vida de las mujeres y les depara un futuro de pobreza. Y es un factor de quiebra y descrédito democrático

SUELO PEGAJOSO

Se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado les corresponde es un obstáculo para su desarrollo profesional. Existe mucha presión dentro de la pareja, en la familia y en la sociedad para hacer creer a las mujeres que son las principales responsables del cuidado. El sentimiento de culpa y las dobles jornadas dificultan su promoción profesional, tal y como está configurado el mundo empresarial masculino.
Este concepto está relacionado con el famoso "equilibrio" de trabajo en y fuera de casa, tan complicado de mantener para muchas mujeres.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo se manifiestan de muchas formas, una de ellas es la segregación ocupacional que consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos sociolaborales unas se consideran "femeninas" y otras "masculinas"; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro.
Las consecuencias para las mujeres de esta segregación ocupacional se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

SEXISMO

Serían aquellas actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las personas y que se hace sobre la base de la diferenciación sexual. El sexismo no es tan evidente como el machismo (actitud de prepotencia con respecto a las mujeres). Es un comportamiento individual o colectivo que desprecia un sexo en virtud de su biología, perpetua la dominación de los varones y la subordinación de las mujeres.

ANDROCENTRISMO

Enfoque que suponen una visión del mundo que sitúa al hombre (varón) como centro de todas las cosas. Conlleva la invisibilización de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

MISOGINIA

El término procede del griego ('miseo': 'odiar' y 'gyne': mujer'). La misoginia se ha construido a través de los siglos como una ideología reforzada por las posiciones extremas de un gran número de intelectuales, artistas, legisladores etc. y conlleva actitudes de odio y desprecio hacia las mujeres, a las que se considera claramente inferiores y portadoras de negatividad

TECHO DE CRISTAL

Es una barrera invisible, difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. No se trata de un obstáculo legal sino de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo profesional, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

SORORIDAD

Solidaridad, hermanamiento, complicidad o alianza entre mujeres, todo ello es la sororidad. Un término que inspira al movimiento feminista y que, dicen, es clave para crear redes de mujeres que caminen juntas hacia la igualdad.
El 2018 trajo consigo la incorporación a la RAE de este término, una de las palabras más esperadas por el movimiento de las mujeres. Bajo la definición de "agrupación que se forma por la amistad y reciprocidad entre mujeres que comparten el mismo ideal y trabajan por alcanzar un mismo objetivo", sororidad ya tiene su hueco en la academia.

Actividades Personas Adultas

feminista, como son patriarcado, empoderamiento, sororidad...y es por ello que en la elaboración de esta actividad se elegirán por consenso una serie de palabras en este sentido, para elaborar un glosario feminista en un díptico que puede ir acompañado de imágenes que podemos buscar a través de internet.

Consiste la actividad en la elaboración de un glosario feminista con algunas palabras que actualmente se escuchan tan habitualmente y de las que, en ocasiones, no se conoce bien su significado.

Imágenes de esCarolota:
https://escarolota.wordpress.com/
https://www.facebook.com/Escarolota

omujeres.confederacioninter
@OrgMujeresCI
organizaciondemujeres.org

Tiempo de mujeres
Mujeres en el tiempo

La Organización de Mujeres de STEs-intersindical y de la Confederación Intersindical presenta la edición para el año 2021 de su Calendario didáctico y coeducativo ***Tiempo de Mujeres, Mujeres en el Tiempo 2021***, este año está dedicado a las Mujeres Escritoras

En esta edición, la ilustradora elegida ha sido Patricia Fidalgo, joven ilustradora de La Bañeza (León) y afincada en León, que ha realizado las magníficas 24 ilustraciones de mujeres presentes en él, a lápiz de color. El trabajo de coordinación artística y composición final de cada uno de los meses y cubiertas ha corrido a cargo de Mario Padilla, responsable del Área de Publicaciones y webs del sindicato, y de estos aspectos concretos desde 2008; también el arte final que llega a la Imprenta UNICOPIA Artes Gráficas de Lugo, donde se imprimen y desde donde se distribuyen todos.

Tiempo de Mujeres, Mujeres en el Tiempo se publica en cinco lenguas: castellano, catalán para Illes Balears, valencià, galego y asturiano, y en total se hace una primera edición, que normalmente se amplía con una segunda edición más adelante, dada la enorme demanda, sobre todo entre personal docente y centros educativos, que tiene este material. Esta edición, son ya 49.500 ejemplares los que se han impreso. Hay que recordar que el calendario es de difusión gratuita, está realizado en papel de alta calidad y gramaje para realzar el trabajo artístico y facilitar su manejo diario, y dispone de licencia Creative Common, por lo que se puede difundir y reproducir citando la autoría y respetando el trabajo original.

Este año, la situación sanitaria provocada por la pandemia, nos ha obligado a realizar los actos de presentación oficial del Calendario de manera online (con emisión en streaming) en la mayoría de territorios. Solo algunos han podido realizar una presentación "mixta", siempre respetando las normas que las autoridades sanitarias aconsejan cumplir para este tipo de eventos.

Así que, a diferencia de otros años, hemos decidido no incluir imágenes de las presentaciones, casi todas capturas de pantallas de la videoconferencia o de la misma emisión en streamig. Pero sí que vamos, al menos, a recordar y agradecer en estas páginas, a las mujeres escritoras que han estado presentes en nuestras presentaciones o en nuestro videos, apoyando este trabajo, hablando de su impagable dedicación a la literatura, y ofreciéndonos esa sabiduría y sus propios textos. Han sido muchas hasta el momento: Nieves Álvarez Martín, Raquel Serdio, Begoña Ruiz Hernández, Celeste Jiménez Temprano, Begoña Jiménez Canales, Ángeles Caso, Marian Moreno Llaneza, Alba Rosa, Mirian Conde, Eva Delgado, Pilar Manzanares García, Paloma Sánchez Garnica, Merce Llop, Carmen Castán, Mª Pilar Benítez, Rosa Villada, Mayte Carrión, Gracia Aguilar Almendros, Ana Martínez Castillo, Lucía Pietrelli, Maria Antonia Oliver, Maite Salord, Maria de la Pau Janer, Àngels Cardona, Maria Teresa Ferrer, Eva Tur, Llucía Palliser, Anaïs Faner, Carme Balanzat, Carme Cloquells, Iolanda Bonet, Margarita Ballester, Neus Costa, Nora Albert, María Reina, Rosario Troncoso, Yolanda Fidalgo, María G. Cirac, Sara Caviedes,...

ali[m]ento para seguir avanzando

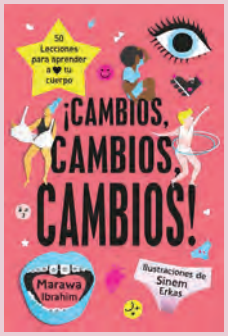
para leer

Mujeres del alma mía

Isabel Allende. Plaza&Janés. 2020

Isabel Allende bucea en su memoria y nos ofrece un emocionante libro sobre su relación con el feminismo y el hecho de ser mujer, al tiempo que reivindica que la vida adulta hay que vivirla, sentirla y gozarla con plena intensidad.

En Mujeres del alma mía la gran autora chilena nos invita a acompañarla en este viaje personal y emocional donde repasa su vinculación con el feminismo desde la infancia hasta hoy. También recuerda a algunas mujeres imprescindibles en su vida. *(Nota del editor)*



¡Cambios, cambios, cambios!

Marawa Ibrahim. Editorial SM. 2019

¿De repente tu cuerpo empieza a hacer cosas nuevas y raras?¿En ocasiones desearías que te tragase la tierra?¿Crees que nadie en el mundo te comprende? Si quieres saber por qué vives en una montaña rusa de emociones, qué es la regla y cuál es el mejor producto de higiene íntima, cómo mantener tu cuerpo y tu mente en forma, qué hacer para sentirte mejor contigo misma y con los demás... En definitiva, si te gustaría conocerte un poquito más por dentro y por fuera, ¡sigue leyendo!Esta divertida guía está llena de consejos y anécdotas que te ayudarán a entender mejor todos estos cambios. (...)*(Nota del editor)*

Mujeres extraordinarias. Una historia de mentiras

Lucía Etxebarria. Autoeditado, 2019.

Las historias (en minúscula) que la Historia (en mayúscula) no te ha contado. Por ejemplo. ¿Sabías que...? Que los Evangelios no dicen, nunca, jamás, que María Magdalena fuera una prostituta. Que Juana la Loca nunca estuvo loca. Que su marido no murió, como se dice, de un corte de digestión. Que a Santa Teresa le denunciaron ante la inquisición por hereje. Que las brujas de Zugarramurdi nunca tuvieron trato con el diablo, que eran comadronas, parteras, herbolarias. *(Nota de la editora)*

Sueños en el umbral.

Fatema Mernissi. Editorial El Aleph, 1994.

Una serie de cuentos donde lo maravilloso y lo cotidiano se entrelazan produciendo un relato de enorme belleza, sensibilidad y exotismo.

Fatema Mernissi desgrana una serie de cuentos sobre la infancia y el despertar de una niña en un harén de Fez, muy alejado del que evoca la imaginería oriental.

Mernissi nos muestra sus mujeres, con sus fantasías y sueños, incluido el «sueño en el umbral», el mundo masculino que se extiende más allá de esos muros de la casa y la historia de una niña enfrentada a los misterios del tiempo y el sexo durante la historia reciente del mundo musulmán *(Nota de la editora)*

para leer y escuchar

Pandora Mirabilia. 2020

Después de tres ediciones de 'Un cuento propio' proponiendo heroínas reales para descubrir en familia, ahora viene 'Héroes en zapatillas' es un doble CD con seis audiocuentos y seis canciones, pensado para niñas y niños de 5 a 12 años (y sus familias), protagonizadas por chicos de todo tipo, más allá de los estereotipos: superhéroes con familia, campesinos ingeniosos, caballeros con tutú, cocineros espaciales, nietos cuidadores, detectives de balcón, viajeros amistosos, extraterrestres curiosos...

Entreiguales videorevista

Esta estupenda publicación nace del interés por trabajar la igualdad en diferentes campos, a través de la Formación Profesional y desde los diversos Ciclos Formativos de la Familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, que se llevan a cabo en institutos públicos de Andalucía.

Herramienta de comunicación colaborativa e innovadora, que narra, a través del lenguaje audiovisual, aspectos de interés para la igualdad de oportunidades en diferentes secciones sobre igualdad y discapacidad; igualdad y educación; igualdad y publicidad; igualdad y exposición de logros en este campo; e igualdad y polémica o, mejor igualdad y debate (foro abierto para debatir, opinar, proponer y mejorar).

Este proyecto, una realidad ya, va por la 4ª generación de centros implicados, y docentes colaboradores; y por el ¡¡Número 9 de su videorevista!!.

SERIES

Serie de TV que refleja del día a día de un grupo de adolescentes, con sus idas y venidas, sus rutinas y los problemas a los que se enfrentan. Entra de lleno con nosotros en las redes sociales de Eva, Cris, Viri, Nora y Amira. Se estrenó el 16 de septiembre de 2018 en la plataforma de pago Movistar+. Adaptación de la serie noruega Skam.

NETFLIX. Miniserie de televisión dramática estadounidense basada en la novela del mismo nombre de 1983 de Walter Tevis.

Gambito de dama es una historia ficticia que sigue la vida de una huérfana prodigio del ajedrez, Beth Harmon (Anya Taylor-Joy), durante su búsqueda para convertirse en la mejor jugadora de ajedrez del mundo mientras lucha con problemas emocionales y dependencia de las drogas y el alcohol. La historia comienza a mediados de la década de 1950 y continúa hasta la de 1960.

PIONERAS

Miniserie documental estrenada en 2020 en Movistar+. Cuenta con cuatro capítulos dónde visibiliza a cuatro grandes mujeres que la Historia ha olvidado. Nieves Concostrina es la encargada de conducir estos cuatro capítulos dedicados a María de Castilla, Carmen de Burgos, Luisa Roldán y Dolors Aleu.

INÉS DEL ALMA MIA

Serie de TV, estrenada a finales de julio de 2020, basada en el libro del mismo nombre de la autora chilena Isabel Allende, que relata la vida de Inés Suárez, primera mujer española en llegar a Chile. Además, narra su relación con Pedro de Valdivia y los obstáculos que tuvieron que sobrepasar para conquistar Chile y fundar la Ciudad de Santiago.

ANNE WITH AN "E"

Una valiente y apasionada huérfana encuentra un hogar poco común con dos hermanos de caracteres muy distintos. Basada en la famosa novela "Ana de las Tejas Verdes".

para escuchar

radio

https://ib3.org/dones

El programa feminista de IB3 Ràdio, de les Illes Balears. Desde el 2016, una hora a la semana para ver el mundo con las gafas lilas. Un programa de denuncia de la cotidianidad, que proponía mirar y vivir de otro modo el día a día, dirigido por Victòria Morell. El último programa se emitió el 30 de diciembre de 2020, la Dirección de la cadena de radio decidió suprimirlo, pese a la movilización en contra del movimiento feminista por no compartir la propuesta de IB3 radio de ofrecer un feminismo transversal en todos sus programas. La experiencia confirma que este concepto es un espejismo e invisibiliza la lucha y el compromiso feminista.

LES DONES I EL DIES

Programa feminista de Catalunya Ràdio, conducido por Montse Virgili, que da relevancia a las mujeres de diferentes ámbitos y épocas, deber imprescindible en los tiempos que corren y, sobre todo, en los que tienen que venir. La segunda temporada de "Las mujeres y los días" la podemos escuchar cada sábado a las 00.00 h de la madrugada. Durante el 2020, el programa ha sido galardonado con un accésit al XIII Premio Mila de Periodismo para la Igualdad de Género.

https://www.ccma.cat/catradio/les-dones-i-els-dies/

Programa de radio de Radiotelevisión del Principado de Asturias, dirigido y presentado por Cristina Gallo sobre el deporte femenino, en el que conoceremos a las mujeres que están detrás de cada victoria, con la información sobre salud y deporte para las mujeres de cualquier edad.

https://www.rtpa.es/rpa-programa:ganamos%20con%20ellas_1430399401.html

QPH RADIO

IGUALDAD. URBANISMO FEMINISTA.

La arquitecta Ane Alonso Méndez es especialista con una dilatada experiencia en el campo del denominado Urbanismo con Perspectiva de Género sobre el que va a aportar una serie de audios. En esta primera entrega presenta la sección cuestionando por qué, cómo, para quién y para qué están diseñadas las ciudades y abre la llave a las alternativas para un urbanismo inclusivo que contemple cambios necesarios y posibles.

http://www.qphradio.org/images/audios/UIN001URBANISMOPERSPECTIVAGENERO_ANEALONSO.mp3

Programa semanal, que se puede escuchar en open-radio.es. Tratan temáticas diversas, desde la salud de las mujeres, pasando por figuras emblemáticas de nuestra genealogía como Rosalía de Castro, Emilia Pardo Bazán, o Andrea López Chao, hasta historias de mujeres actuales. Profundizan en los motivos de las efemérides de la agenda feminista como el 25 de noviembre y los orígenes de la violencia patriarcal, o el 8 de marzo y sus reivindicaciones.

https://soundcloud.com/user-199377122/sets/con-voz-de-muller

Programa feminista de Radio 3, a través de la WEB, presentado por María Taosa. Nace cargado con la fuerza de las mujeres que han luchado por la igualdad y enchufado nuevos códigos y lenguajes que hierven en internet.

https://www.rtve.es/alacarta/audios/si-no-puedo-bailar/

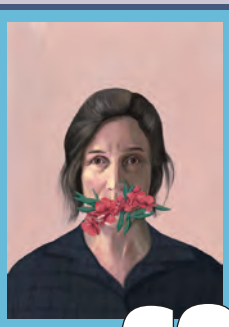
podcast

CORTOS

Biografía del cadáver de una mujer, de Mabel Lozano. 2020

Un documental de Mabel Lozano que ha sido nominado al Goya a Mejor Cortometraje Documental.

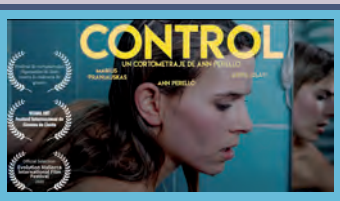
Una mujer víctima de trata. Asesinada a tiros. Nos mira. Nos habla. Nos concierne.



Dona, de Marga Melià. 2020

El último cortometraje del talento balear, Marga Melià, responsable del éxito "Bittersweet Days", una historia trágica repleta de suspense que habla de tres generaciones de mujeres marcadas por el destino en un entorno opresivo y asfixiante.

CONTROL, de An Perelló. 2020



Primer cortometraje dirigido por Ann Perelló sobre la violencia de género.

"Puedes hacer lo que quieras. Bailar como quieras. Vestir como quieras. Decir lo que quieras. Como si te da la gana de ir como las Grecas. Ningún hombre tiene el derecho de violentarte. Ni con una mirada, ni con una palabra, ni con un gesto. Es muy evidente, pero a día de hoy es un gran problema estructural, una gran lacra. Sigue sucediendo. Seguimos siendo violentadas por el hecho de ser mujeres. Y muchas veces seguimos poniendo el foco en las víctimas". (Ann Perelló)

el clarión

CINE

MULAN

Peroducción norteamericana dirigida por Niki Caro. Adaptación en imagen real de la película animada homónima de 1998, que a su vez está basada en la leyenda china de Hua Mulan, y narra la historia de Mulan, una joven que se alista en el ejército disfrazada de hombre para salvar a su padre y proteger a su nación. La película se estrenó en septiembre de 2020.

ZAPATOS ROJOS Y LOS SIETE TROLLS

Producción surcoreana que se nutre de todo el imaginario de las fábulas para introducir reflexiones en torno a la superficialidad de la belleza y la importancia de abrazar la diferencia.

Reinterpretación contemporánea de los cuentos tradicionales. Se acabó el tiempo de los príncipes azules que solo tenían que dar un beso para que todo se solucionara y el de las princesas pasivas que esperaban ser salvadas.

ROMPIENDO LAS NORMAS

Año 1970. El certamen de Miss Mundo es el programa de televisión más visto de la época y se celebra en Londres. 100 millones de espectadores presencian cómo en pleno directo un grupo de mujeres, pertenecientes al Movimiento de Liberación de Mujeres, irrumpen en el escenario y obligan a los técnicos a interrumpir la retransmisión, bajo la firme convicción de que estos programas de belleza degradan a las mujeres.

Al reanudarse el programa, la ganadora del concurso resulta ser Miss Grenada, una mujer negra, en lugar de la favorita sueca. Este resultado causa un gran revuelo y al mismo tiempo se convierte en un hecho histórico sin precedentes: la primera mujer negra en ser coronada en Miss Mundo.

DISCO

el clarión

para escuchar

HIMNOPSIS COLECTIVA

El feminismo y el ecologismo forma parte del ADN de Amparanoia, una artista de larga trayectoria que, fiel a si misma, acaba de editar "Himnosis colectiva", un disco de cumbia rebajada, western, rock fronterizo, reggae caribeño, pop progresivo, electrónica, latin y ritmos urbanos.

Diez temas inéditos que invitan a bailar, a despertar y "a salir de la hipnosis a través de canciones con una definición y un propósito", según la artista.