

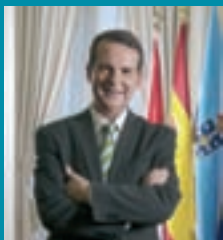
EDUCAR EN IGUALDADE

Formación para o profesorado

conta
CONeLas
A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



A Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo xestiona dende marzo de 2005 o proxecto Equal “Conta con Elas”, que está cofinanciado polo Fondo Social Europeo. O seu obxectivo principal é a sensibilización social, institucional e empresarial cara á procura da diminución da segregación laboral, horizontal e vertical no emprego, co fin de facilitar a inserción e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade tradicionalmente masculinizados.

Ao meu entender, un dos valores fundamentais deste proxecto está no seu cerne: o feito de que as entidades promotoras sexan, non só as entidades locais, a través da Mancomunidad e a Deputación, senón tamén os tres sindicatos maioritarios na Área Intermunicipal (UGT, CC00 e CIG), a Confederación de Empresarios de Pontevedra, a Universidade de Vigo e a Fundación Caixanova. Todas estas entidades conforman a Agrupación de Desenvolvemento “Área Metropolitana de Vigo”, que supón a confirmación de que unha estreita colaboración entre os actores políticos, sociais e empresariais, é fundamental para asegurar o éxito das políticas de emprego, de igualdade e de tódalas políticas sociais en xeral.

Neste senso, Vigo e a súa Área Intermunicipal teñen un longo camiño percorrido, e Conta con Elas é unha boa mostra diso. Un dos moitos froitos deste proxecto é esta publicación que teño a satisfacción de presentar.

A participación das administracións nas tarefas de sensibilización e na posta en marcha de políticas de igualdade é fundamental, polo que a colaboración realizada con diversos centros educativos da Mancomunidad foi moi intensa e complementaria cos obxectivos de Conta con Elas. Froito desa colaboración nace esta publicación, coa finalidade de ofrecer ao profesorado formación, estratexias e recursos, que lles permitan aplicar transversalmente a perspectiva de xénero na súa labor educativa diaria.

Todo isto, e moito máis, quedou plasmado nesta publicación, que forma parte dun nutrido conxunto de edicións, coa intención de dar a coñecer á sociedade e ás administracións os resultados destes anos de intenso traballo en prol da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

Abel Caballero Álvarez

Presidente da Mancomunidad da Área Intermunicipal de Vigo

EDUCAR EN IGUALDADE

FORMACIÓN PARA O PROFESORADO

MÓDULO 1

Aproximación teórica aos conceptos de xénero e análise a orixe da discriminación.

- 1.- Introducción.
- 2.- Análise conceptual e terminolóxico sobre conceptos relacionados coa teoría de xénero.
- 3.- A construción social de xénero: A orixe da discriminación.
 - 3.1.- Análise da reprodución de roles e estereotipos.
 - 3.2.- A socialización diferenciada.

MÓDULO 2

A transversalidade como instrumento de igualdade en educación.

- 1.- Introducción.
- 2.- A necesidade de transversalizar a perspectiva de xénero.
 - 2.1. O mainstreaming.
 - 2.2. Os Plans de Igualdade de Oportunidades.
 - 2.3. Os Plans de Igualdade nos centros educativos. O Diagnóstico MIDE (Medidas de Igualdade en educación.
- 3.- A inclusión da perspectiva de xénero no currículo.
 - 3.1. Estratexias de aplicación da transversalidade nas programacións didácticas.
 - 3.2.- A transversalidade nos medios e recursos didácticos.
 - 3.3.- A práctica non sexista nas aulas. Recomendacións para actuar sobre as actitudes sexistas que poden orixi narse nos espazos educativos.

MÓDULO 3

O mercado laboral dende a perspectiva de xénero. Propostas para favorecer unha orientación profesional diversificada.

- 1.- Introducción.
- 2.- Orientación para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
 - 2.1.- Análise do funcionamento do mercado laboral dende a perspectiva de xénero.
 - 2.1.1.-A división sexual do traballo.
 - 2.1.2.-A función dos estereotipos nas organizacións empresariais.
 - 2.1.3.- Tipos de discriminación.
 - 2.1.4.-A segregación no mercado laboral.
 - 2.2.- Pautas para favorecer unha elección profesional non sexista.



PRESENTACIÓN

MARCO DA PUBLICACIÓN: O PROXECTO CONTA CON ELAS

O Proxecto Conta con Elas ten como obxectivo xeral a diminución da segregación laboral, horizontal e vertical, no emprego, mediante unha intensa tarefa de sensibilización desenvolvida a tres niveis: socioeducativo, institucional, e empresarial-laboral. O fin é facilitar a inserción laboral e promoción profesional das mulleres en sectores de actividade e ocupacións masculinizadas.

A liña de actuación na **área socioeducativa** ten como obxectivo a sensibilización do entorno social e das/os axentes educativos en xeral, e particularmente co profesorado que exerza funcións de tutoría e orientación, có fin de promover un cambio na percepción social das mulleres e facilitar unha elección formativa e profesional non condicionada polos estereotipos de xénero.

Para conseguir este obxectivo leváronse a cabo distintas accións: O Bus da Igualdade, campañas sobre diversificación profesional, formación en xénero para o profesorado, mesas de visibilización de mulleres traballadoras en sectores masculinizados, cine forum, elaboración de material pedagóxico audiovisual e multimedia.

ORIXE DA PUBLICACIÓN

Esta publicación nace dun curso impartido ao profesorado de Vigo de 24 horas de duración, cuxa temática foi a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, coa finalidade de ofrecer ferramentas e recursos que fosen útiles a hora de integrar a perspectiva de xénero na función docente.

A finalidade última desta publicación é o seu efecto transferible có obxectivo de que o persoal docente siga formándose nesta temática.

As aportacións e responsabilidade social do profesorado o respecto é fundamental, por ser a escola uns dos primeiros axentes de socialización dos rapaces e rapazas, a través do cal se transmiten valores e estereotipos de xénero que permanecen no imaxinario social despois da vida escolar.

UTILIDADE DO MATERIAL

O obxectivo deste material ten dúas finalidades:

Aproximar ao profesorado o coñecemento teórico e marco conceptual da análise de xénero para eliminar a corto prazo as manifestacións máis evidentes de sexismo na escola.

Sensibilizar na necesidade de transversalizar a perspectiva de xénero na súa labor docente e intervención na política educativa .

Para acadar este fin ofrécese un soporte teórico sobre os principios básicos da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e recursos e materiais de utilidade para traballar aspectos de xénero.

A QUEN SE DIRIXE?

O material presentado pode ser de utilidade para:

- persoas previamente formadas en xénero que impartan ou teñan programado impartir formación en igualdade de oportunidades dirixida ao profesorado.
- o propio profesorado, que lle proporcionará coñecementos, recursos e actividades que ben adaptadas serán de utilidade para desenvolver unha mentalidade crítica e reflexiva do alumnado en torno ao xénero.

ESTRUTURA DO MATERIAL

O material que presentamos estrutúrase en tres seccións diferenciadas:

1ª SECCIÓN:

Preséntase a programación do curso impartido ao profesorado, cos contidos teóricos necesarios para obter uns coñecementos previos a teoría do xénero, e as actividades que se puxeron en práctica secuenciadas en torno aos contidos impartidos.

Estrutúrase en tres módulos:

1. Aproximación teórica ao conceptos de xénero e a análise da orixe da discriminación.
2. A transversalidade como instrumento de igualdade en educación.
3. O mercado laboral dende a perspectiva de xénero. Propostas para favorecer unha orientación profesional diversificada.

2ª SECCIÓN:

Aparecen os anexos referidos as dinámicas plantexadas ao longo dos tres módulos teóricos.

3ª SECCIÓN:

É unha recopilación de recursos e materiais que o profesorado poderá utilizar como ferramenta pedagóxica para transversalizar a perspectiva de xénero na súa labor docente.

1ª SECCIÓN

CONTIDOS TEÓRICOS

Cómo transversalizar a perspectiva de xénero no ámbito educativo

MÓDULO 1

APROXIMACIÓN TEÓRICA AOS CONCEPTOS DE XÉNERO E A ANÁLISE DA ORIXE DA DISCRIMINACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

O concepto de igualdade parte do principio de que todas as persoas teñen o mesmo valor, e precisamente por iso son iguais. Que teñan o mesmo valor non quere dicir que teñan a mesma identidade. A igualdade admite diferenzas pero non desigualdades. A desigualdade supón discriminación e privilexios, xa que discrimina a un grupo e en contrapartida favorece a outro.

A igualdade supón a participación equilibrada e en igualdade de condicións de homes e mulleres en todos os ámbitos da vida pública e privada. É preciso que o sexo non constitúa unha barreira no desenvolvemento das persoas, que xere desigualdades e impida compartir por igual o poder na economía, na sociedade e nos procesos de elaboración de medidas políticas.

O proceso de socialización ten lugar dende a infancia, a través de diferentes axentes (familia, escola, medios de comunicación) que modelan as actitudes. Neste proceso apréndense diferentes roles e constrúense atribucións de xénero sobre as persoas. As diferenzas que se marcan sobre os dous sexos convértense a maioría das veces en desigualdade, en sexismo.

O sistema educativo ten un papel fundamental no proceso socializador. Polo que o seu papel de transmisor de valores respectuosos co xénero é fundamental, tanto, que se non se abordan as atribucións estereotipadas de xénero e se continúan a reproducir relacións sociais discriminatorias entre as mulleres e os homes, estaremos fomentando visións, actitudes, e expectativas nos rapaces e rapaces que se perpetuarán despois do proceso educativo.

Unha cousa é clara, pódese intervenir para evitar este tipo de situacións.

2. ANÁLISE CONCEPTUAL E TERMINOLÓXICA SOBRE CONCEPTOS RELACIONADOS COA TEORÍA DE XÉNERO



INTENCIÓN

Analizar o significado de conceptos vinculados á teoría de xénero, coa finalidade de observar o grao de coñecemento e interpretación que ten o profesorado e como este poden influír na práctica educativa.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

O coñecemento previo das persoas sobre determinados conceptos relativos á teoría de xénero, constrúe unha percepción sobre o xeito de ver a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

Moitas veces ante un mesmo concepto atopamos diferentes visións, polo que é importante clarificar o que realmente significan coa finalidade de mudar ideas equivocadas e perfilar os verdadeiros significados.

No glosario que se ofrece nesta publicación figuran os termos máis relevantes referidos ao xénero, cos que se poderá traballar este apartado. É importante non prescindir da análise os relativos a: sexo, xénero, estereotipo, transversalidade, coeducación, sexismo, machismo, feminismo, e perspectiva de xénero.



DINÁMICA

Entendemos o mesmo cando dicimos ou escoitamos....?.

Obxectivo

Adquirir coñecementos básicos da teoría de xénero.

Clarificar conceptos e debater sobre as ideas que suxiren observando como inflúen na percepción social existente.

Desenvolvemento

Formar subgrupos de tres a catro persoas co obxectivo de discutir e analizar o significado dos termos, previamente elixidos polo/a docente, vinculados á teoría de xénero. Exposición ante o gran grupo das conclusión obtidas e debate sobre os significados emerxentes.

Temporalización

Entre 15-25 minutos aproximadamente dependendo da cantidade de termos que se queiran analizar.

Recursos necesarios: **Anexo 1**

3. A CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE XÉNERO: A ORIXE DA DISCRIMINACIÓN



INTENCIÓN

Trátase de analizar a repercusión, mantemento e reprodución dos estereotipos nos ámbitos público, educativo, familiar e persoal, identificando as características que tradicionalmente son consideradas como inherentes ao que se entende por feminino ou masculino, discutindo se estas teñen unha orixe natural ou son produto da nosa sociedade e cultura, valorando o peso que teñen na actualidade.

Hai que procurar dar a coñecer a orixe e proceso mediante o cal se dan as discriminacións e, máis especificamente, a discriminación por razón de sexo.

Observar como a socialización é un proceso continuo e interactivo de transmisión e adquisición de valores, crenzas e comportamentos, e como a socialización de xénero garda relación coa aprendizaxe e interiorización por parte das persoas de todo o que na súa cultura se entende como propio dun sexo ou doutro.

Analizar e interpretar como os axentes de socialización favorecen nas persoas a interiorización de roles e comportamentos asignados a mulleres e homes.

3.1. ANÁLISE DA REPRODUCCIÓN DE ROLES E ESTEREOTIPOS.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

A discriminación é un fenómeno intergrupar, que ten a súa orixe na percepción, pensamento e idea que ten un grupo sobre outro. Estas percepcións son o resultado de procesos mentais e cognitivos que fan reafirmar crenzas xerais e sen fundamento sobre as persoas.

Para entender como se dá este proceso é necesario profundizar no concepto de estereotipo e rol.

CONCEPTO de Estereotipo:

Imaxes mentais simplificadas e compartidas por un gran número de persoas, sobre un colectivo determinado: “Os nenos e nenas con Síndrome de Down son moi cariñosos/as”. “As mulleres, en xeral, teñen máis interese na atención á familia que ao traballo”; “As mulleres non están capacitadas para desenvolver postos de traballo relacionados coa construción”.

Os estereotipos xeneralizan, fan que se perciba ao grupo como un todo homoxéneo e compacto, onde nin se ven nin se valoran as diferenzas individuais.

O estereotipo fai que se asigne inconscientemente o papel que debe adoptar unha persoa, non en función dos seus logros e características persoais, senón en función do grupo ou categoría á que pertence.

As características que definen un estereotipo son:

- Simplifican a realidade, proporcionando unha explicación sinxela e bipolar do mundo. “Os homes son todos iguais”
- Presentan unha grande resistencia ao cambio, pois “axudan” a explicar a realidade e a integrarse socialmente, xa que é máis doado aceptar vivir con determinados clichés que enfrontarse a eles. Mentres non se provoque a súa transformación, terá vocación de permanencia.
- Completan a información cando esta é ambigua: “A maior parte das persoas árabes son unhas extremistas”.
- Lémbrese con máis facilidade a información que vén estereotipada, xa que simplifica moito a realidade.
- Non son innatos, apréndense e retroalimentan a través das relacións sociais.
- Poden modificarse e variar co transcurso do tempo e dos espazos xeográficos. Aínda que existen moitos estereotipos referidos as mulleres comúns a distintos países do mundo, algúns cambiaron segundo a cultura, do tempo e da sociedade.

Que son os ESTEREOTIPOS DE XÉNERO?:

Son ideas e crenzas que atribúen características particulares a mulleres e a homes como grupos sociais diferentes.

Xeralmente as características atribuídas ao colectivo masculino están mellor valoradas socialmente e fan que o modelo social que se siga sexa este. Así o modelo masculino que se conforma confírelle a construción dun *eu* moi activo e protagonista das súas vidas. Pola contra, as características que describen as mulleres ofrecen un *eu* feble,

dependente e desvalido, construído en función “de” e “para” as demais persoas.

Os estereotipos de xénero funcionan como modelos ideais de muller e de home, aos que moitas persoas desexan parecerse. Os medios de comunicación xogan e invaden a percepción do corpo e características persoais individuais con estes modelos de ficticia perfección.

Estereotipar a un ou outro sexo ten moitas repercusións nas vidas das persoas, xa que a través deles se constrúen as expectativas, personalidade, conduta e actitudes desexables sobre o que é ser home e o que é ser muller.

Na nosa sociedade outórgase ao masculino un rol principal e ao feminino un rol máis subordinado e secundario, o que incide, por unha banda, na identidade e na autoestima dificultando así o desenvolvemento pleno das persoas, e por outra, na percepción que as/os demais teñan dun ou doutro sexo. Isto terá graves repercusións na vida adulta pola influencia directa que ten, por exemplo, no mercado de traballo.

CONCEPTO de rol:

Os roles son os papeis sociais que as persoas desempeñan na vida cotiá e que varían en función de con quen se estea e da situación na que se atope.

O concepto de **rol de xénero** recolle a forma na que a poboación se adscribe a determinados papeis sociais, como pertencentes a un ou outro sexo.

Os roles femininos son os relacionados con todas as tarefas sociais: a reprodución, a crianza de fillos e fillas, os coidados. Están inscritos fundamentalmente no ámbito doméstico mentres que os roles masculinos están asociados a tarefas que teñen que ver co produtivo, co mantemento e sustento económico, inscritos principalmente no ámbito público.



DINÁMICA: Análise da función cultural dos estereotipo.

Obxectivos:

Identificar as características consideradas tradicional e culturalmente como masculinas e femininas valorando o peso que teñen na actualidade.

Analizar o peso, orixe e influencia dos estereotipos no ámbito persoal, familiar e laboral.

Reflexionar sobre a orixe e proceso mediante o que se dan as discriminacións e, máis especificamente, a discriminación por razón de sexo.

Desenvolvemento:

Previamente fanse dúas siluetas cunha cartolina, unha con forma feminina e outra masculina, que se van colocar na parede da aula, e tarxetas que conteñan alternativamente unha característica estereotipada tradicionalmente para o xénero masculino e outra para o feminino.

Repartir as tarxetas entre o alumnado facendo que cada persoa teña dúas ou tres. Terán que pegalas na silueta que consideren. A persoa que monitorice o curso debe resaltar que as tarxetas se coloquen pensando no que a sociedade considera como característica inherente a un home ou a unha muller, non no que o alumnado pense individual-

mente e baixo as súas crenzas.

Establecer un debate no que se reflexione sobre a credibilidade e función desas características asociadas a un xénero ou a outro.

Temporalización:

30 minutos.

Recursos: **Anexo 2.**

3.2. A SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA



APROXIMACIÓN TEÓRICA

ORIXE

Dende que as persoas nacen e ao longo de toda a súa traxectoria, vese como son e o que fan as mulleres e os homes. Como se comportan na familia, na escola, no traballo, etc. Así é como se interiorizan uns modelos de conduta que acaban reproducíndose. A este proceso de aprendizaxe chámase socialización.

A finalidade da socialización é a construción da identidade. O problema xorde cando se fai de forma diferenciada, por sexos, e un é discriminado respecto do outro. Así os modelos de referencia, as posibilidades que vemos nas persoas coas que nos identificamos, achéganos aos conceptos de masculino e feminino.

Os AXENTES DE SOCIALIZACIÓN

Vías a través das cales as persoas se socializan. Son moitas e variadas. Destácanse catro delas pola súa repercusións na formación:

1. A familia

Dende a perspectiva de xénero, en todos os modelos de familia occidental hai un eixo transversal compartido: a forma diferente de educar a un neno e a unha nena.

A familia é o primeiro lugar onde se aprende o que é ser muller e o que é ser un home, polo rol tradicional que se asignou a uns e a outras (nai coidadora, resolve todas as tarefas domésticas..., e os pais manteñen a economía familiar, as súas actividades principais desenvólvense fóra da casa).



DINÁMICA: O conto de Adán e Eva.

Obxectivos:

- Lograr unha reflexión individual e colectiva, sobre a actual división do traballo na familia.
- Analizar unha situación coñecida extrapolándoa da realidade concreta na que se vive.

- Reflexionar sobre a influencia dos estereotipos e a educación sexista nas decisións vitais das persoas.

Desenvolvemento:

En pequenos grupos, repártese a historia de Adán e Eva coa finalidade de que o alumnado reflexione sobre os roles asignados as persoas que compoñen unha familia tradicional.

Temporalización: 60 minutos.

Recursos: **Anexo 3.**

A corresponsabilidade familiar. Corresponsabilidade na casa:

Que significa?:

Repartición igualitaria de responsabilidades no ámbito familiar, entre todas as persoas que o conforman, independentemente do sexo.

Para moitas mulleres é fundamental unha organización máis equitativa do traballo doméstico. A dobre xornada das mulleres é unha carga moi grande e inxusta que pode prexudicar a súa saúde e benestar persoal.

Como o solucionamos?. Coa NEGOCIACIÓN

O feito de non colaborar na casa, sitúa a persoa que non o fai nunha situación de poder ou privilexios que non desexa cambiar, sen importarlle os prexuízos que isto crea noutras persoas.

É necesario repartir equitativamente as tarefas, tratando de que ningunha persoa se sobrecargue. Isto pode xerar conflitos. Hai que negociar.

Os conflitos son inherentes ás relacións, só hai que ter a capacidade de afrontalos positiva e asertivamente. Se non se dialoga e tratamos de evitar o problema, tarde ou cedo creárase un conflito maior.

2. Os centros educativos

Despois da familia é o primeiro espazo onde se socializa. Ambos teñen que traballar conxuntamente.

Os nenos e as nenas teñen incorporado dende a súa familia a diferenciación sexual, de modo que nas primeiras amizades practican e reforzan comportamentos diferenciadores (un neno busca a outro neno para xogar ao fútbol, e se queren xogar con bonecas terá que soportar as burlas dos/as demais).

Pero outro factor igualmente influínte é o profesorado que, se non está concienciado, reproduce e transmite o alumnado toda a carga cultural de diferenciación entre sexos e roles que teñan asumida.

Os coñecementos que se ensinan son outro factor destacable. O coñecemento universal é masculino, xa que historicamente eles eran quen de acceder á cultura e todo o que se facía ao seu redor quedaba invisibilizado (participa-

ción das mulleres na historia e transmisión de saberes).

3. Os medios de comunicación

Actualmente constitúen un dos soportes máis importantes da transmisión sexista da cultura. Inciden directamente na moda, nos comportamentos, no consumo, ao enviar mensaxes, directas ou indirectas, acerca de como deben ser as mulleres e os homes.

A publicidade. Prexuízos dos medios.

Os xornais, as revistas, a radio e a televisión reforzan as prácticas vixentes e conforman a opinión pública, transmitindo, cunha función conservadora e lexitimadora, as diferenzas sociais entre os sexos.

Os programas de radio e de televisión transmiten os roles asignados a cada sexo, reproducindo a dicotomía xerárquica entre o público e o privado. Así atopamos espazos referidos á esfera pública (masculina e máis seria) e outros tipificados como femininos referidos á esfera privada, sobre temas de cociña, modas, familia, coidado corporal, etc...

Estereotipo de home, o seu atractivo está máis na súa riqueza, independencia económica, na intelixencia e posición social. Executivo, activo, viril, conquistador, independente, seguro, traballa fóra da casa (espazo público), competitivo e agresivo, intelixente, con capacidade técnica... En moitos casos unha voz en off explica as propiedades técnicas dos produtos, mentres unha muller comproba na práctica a súa eficacia. Reprodúcese, así, a dicotomía xerárquica entre a mente masculina que pensa e a man feminina que executa.

Estereotipo de muller, o modelo de muller é tenra, submisiva, delicada, discreta, nova, fermosa. Destácase non só o seu aspecto físico, senón tamén a súa pasividade. Preséntaa coas súas funcións na sociedade limitadas ao ámbito doméstico, resaltando as súas calidades como nai exemplar, como ama de casa eficiente, esposa que coida ao seu marido e as súas cousas, que escoita silenciosamente (mellor non opinar), é discreta, é dicir, debe axustarse ao patrón tipo creado polo home.



DINÁMICA: Analizando revistas de divulgación.

Obxectivos:

- Analizar a divulgación estereotipada da idea transmitida sobre as mulleres e os homes a través dos medios de comunicación e valorar a súa repercusión.
- Reflexionar sobre os valores, máis alá da condición física, das persoas que aparecen nos anuncios publicitarios.

Desenvolvemento:

En grupos analizar a reprodución de estereotipos e roles tradicionais a través das imaxes, contidos, mensaxes, publicidade, detectadas en revistas de divulgación.

Temporalización:

15 minutos para observar as revistas e 20 para debater.

Recursos: **Anexo 4.** Un grupo de revistas de diferente tipoloxías e destinadas a diferentes públicos: Súper Pop, Cosmopolitan e Emprendedores.



DINÁMICA: Analizando anuncios publicitarios.

Obxectivos:

- Reflexionar sobre os valores, máis alá da condición física, das persoas que aparecen nos anuncios publicitarios.

Desenvolvemento:

En grupos analizar a reprodución de estereotipos e roles tradicionais a través da proxección de anuncios publicitarios. Proxectar diversos anuncios que se poden baixar de <http://w.iam-publicidad.org>

Os anuncios analizados foron: Action Man; Tejenova; Arroz con leite; Fitness de nestlé; Colacao; Anuncio da Once; Don Limpio. Algúns dos anuncios é necesario analízalos conxuntamente xa que publicitando o mesmo produto o fan de xeito diferenciado dirixíndoo claramente ao colectivo feminino ou masculino, (é o caso do anuncio da Once e do de Colacao).

Temporalización:

1 hora e 30 minutos.

Recursos: **Anexo 5.**

4. A linguaxe

A Lingua

Instrumento de comunicación e de representación simbólica da realidade. Non só reflicte a cultura senón que a condiciona, limitando e mesmo guiando a forma de pensar, xa que é un instrumento de clasificación e interpretación desta.

A través da lingua condúcense os contidos do ensino e mantense a comunicación alumnado - profesorado. A través dela non soamente se transmiten os estereotipos senón tamén a súa valoración.

Os nescos sexistas no uso da lingua proveñen dos prexuízos, ideas e consideracións sexistas acerca do qué son as mulleres e os homes e de cal é o seu papel na sociedade. Está máis na orde cultural que no estritamente lingüístico.

A lingua como produto social, está viva, evoluciona e está en continuo cambio. As normas, leis, convencións e hábitos que regulan o seu uso transfórmanse ao longo da historia.

A realidade cambia e con ela a propia lingua, a súa valoración e a forma de usala. Así pois son necesarios cambios

na linguaxe para nomear ás mulleres sen que os prexuízos pesen, para visibilizalas e encontrar referentes, xa que por inercia “pensamos en masculino”.

Existen distintas manifestacións de discriminación na linguaxe cara ás mulleres:

O “xenérico” masculino

Nos textos aparece con certa frecuencia “o corpo do home”, “o traballo do home” “os dereitos do home”, “o home primitivo”, acompañados case sempre con ilustracións que se refiren ao sexo masculino. O xenérico masculino non inclúe as mulleres, invisibilízaas, e fai que as persoas pensen que todo está creado polos homes. Así moitas veces a xente queda sorprendida cando detrás de novas reiteradas sobre a última descuberta feita por “un científico” de enerxía nuclear, haxa unha mente é un corpo feminino, unha muller.

A ocultación da muller na linguaxe obsérvase a través do uso do masculino xenérico, que converte as mulleres en invisibles e colabora poderosamente para obstaculizar a súa presenza activa, as súas achegas e protagonismo na sociedade ao longo da historia.

Non é unha repetición nomear en masculino e feminino cando se presentan grupos mixtos. Non duplicamos a linguaxe por dicir, alumnos e alumnas, cidadás ou cidadáns, posto que duplicar é facer unha copia igual a outra e este non é o caso.

Se temos dous xéneros, por que non utilízalos?.

Distintos significados

Atribución de significados distintos segundo estean expresadas en xénero feminino e masculino, (fulano: persoa indeterminada ou imaxinaria; Fulana: prostituta).

Tratamento

O tratamento: Sr. é un tratamento xeneralizado utilizado para dirixirse a un home, mentres que as mulleres se lles nomea en función do seu estado civil, dicir Sra. ou Srta., en definitiva noméase en función da súa relación cos homes, se é solteira ou casada.

Recomendacións ante o uso da linguaxe

- Non utilizar refráns e frases feitas nas que se menospreza as mulleres: “Es unha maruxa”.
- Nomear en masculino e en feminino as profesións, oficios, ocupacións das persoas.
- Evitar frases tipo: “iso non é propio dun home”, “estás feita unha señorita”, “iso é cousa de mulleres”.
- Non utilizar adxectivos estereotipados e diferentes para nenas e nenos: Aplícalos alternativamente: “que nena máis valente”, “que rapaz máis tenro”.
- Evitar comentarios despectivos ante as tarefas domésticas.
- Evitar facer comentarios despectivos ou burlóns sobre profesións e ocupacións, outorgándolles menor valor polo feito de ser asignados tradicionalmente ás mulleres.



DINÁMICA: A linguaxe sexista.

Obxectivos:

- Concenciar no uso da linguaxe non sexista.
- Transmitir as consecuencias que ten na invisibilización da función das mulleres e as súas repercusións.

Desenvolvemento:

En pequenos grupos o alumnado realiza os exercicios do anexo 6 coa idea de observar e practicar o uso da linguaxe non sexista.

Temporalización:

20 minutos

Recursos: **Anexo 6.**

MÓDULO 2 **A TRANSVERSALIDADE COMO INSTRUMENTO DE IGUALDADE NA EDUCACIÓN**

1. INTRODUCCIÓN

As políticas de igualdade de oportunidades son as medidas políticas postas en marcha dende as institucións públicas co fin de paliar e resolver as situacións de desigualdade social entre mulleres e homes.

A finalidade é deixar de ver a igualdade de oportunidades como unha cuestión que só afecta ás mulleres, tratando de integrar a perspectiva de xénero en todas os ámbitos públicos.

Para isto o *mainstreaming* convértese no instrumento que favorece este proceso e que impregna o deseño de calquera política, entre elas a educativa.

A transversalidade de xénero no ámbito educativo require coñecementos en torno ao xénero que permitan observar ó profesorado cales son os mecanismos de discriminación e, a través deste coñecemento, intervir na realidade educativa ao tratar o tema dende amplas perspectivas e ao impregnar as súas programacións diarias de actividades e contidos que non reproduzan estereotipos.

2. A NECESIDADE DE TRANSVERSALIZAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO

INTENCIÓN

Concienciarse da necesidade de aplicar a perspectiva de xénero no labor docente aproximándose ás claves de como transversalizala no currículo. Trátase de deseñar e poñer en práctica estratexias didácticas para integrar unha cultura de igualdade entre mulleres e homes nos contidos temáticos de cada nivel educativo, utilizando o *mainstreaming* de xénero como ferramenta de aplicación da igualdade nos centros educativos.

Por unha banda procúrase dar a coñecer os plans de Igualdade estatais, nacionais e locais como instrumento de apoio ao labor docente, e, por outra formular a aplicación dun Plan de Igualdade no centro educativo partindo do diagnóstico do grao de igualdade de oportunidades que pode haber na escola.

2.1. – O MAINSTREAMING

APROXIMACIÓN TEÓRICA

Concepto de Mainstreaming

Este concepto nace na Unión Europea e na IV conferencia mundial da muller celebrada en Beijing en 1995.

O termo *mainstreaming* (que non ten tradución literal, unha aproximación sería “convertendo en corrente principal”), enténdese como transversalidade.

Nesta época faise cada vez máis evidente que as políticas de igualdade destinadas unicamente ás mulleres non son suficientes e que, por si soas, non conseguen modificar condicións sociais estruturais nas que se apoia a desigualdade de xénero. Ademais, é obvio que a desigualdade non é un problema só das mulleres, senón de toda a sociedade. Por iso, as accións destinadas a esta finalidade van modificando o enfoque, facéndose cada vez máis ambiciosas. Nace así o principio de *mainstreaming*, chamado tamén transversalidade ou enfoque integrado de xénero, que fomenta a necesidade de que as políticas de Igualdade de Oportunidades se desenvolvan de forma transversal en diferentes campos.

O principio de *mainstreaming* consiste en integrar a Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e accións da Unión Europea e os seus estados membros.

Incorpora a Igualdade de Oportunidades nas políticas xerais, tendo en conta simultaneamente as prioridades e necesidades de mulleres e homes no deseño das políticas xerais. Así comézanse a formular cuestións que teñan en conta a diferente situación entre homes e mulleres, xurdindo preguntas tipo ¿as políticas de inserción profesional ou dirixidas á eliminación do desemprego son realmente eficaces se ignoran que a taxa de desemprego das mulleres é moi superior á dos homes?.

O *mainstreaming* de xénero é fundamental porque, por unha banda, fai visible a problemática do xénero na cultura dominante da sociedade e, por outra, ten en conta a diversidade entre mulleres e homes facendo pleno uso dos

Recursos humanos e dos dereitos das persoas.

Un exemplo de mainstreaming no ámbito da educación e formación sería introducir nas súa política e definición accións tipo: Sensibilizar e formar en materia de xénero ao profesorado, para que así poidan introducir a perspectiva de xénero na súa actividade diaria e formativa; Introducir a coeducación nos centros de ensino e eliminar prácticas discriminatorias nos materiais didácticos; Utilizar unha linguaxe non sexista que nomee as nenas e as mulleres e as teña en conta como modelos de referencia válidos; Fomentar a diversidade académica para as rapazas, fomentando a orientación educativa e profesional diversificada libre de nesgos de xénero, etc.

Esta idea supón que o labor igualitario non só deben levalo a cabo os organismos específicos vinculados a muller, tal e como se veu facendo ata o de agora, senón que debe estenderse a todas as institucións con capacidade de decisión e de execución de medidas que afecten a toda a sociedade. É unha necesidade social e un problema no que todos e todas debemos e podemos intervir.



DINÁMICA: Existe sexismo no noso centro educativo?.

Obxectivos:

- Analizar a existencia de sexismo na aula, recursos, material didáctico, contidos, filosofía de centro.
- Desenvolver unha actitude crítica dende a perspectiva de xénero ante elementos cos que se traballa diariamente.

Desenvolvemento:

Ante unha primeira aproximación do profesorado na análise da posible existencia de discriminacións ou sexismo nas aulas ábrese un debate onde as mestras e mestres poidan discutir a súa visión respecto ao tema.

O gran grupo distribúese por áreas de ensino común, e a persoa que o dinamiza formula preguntas tipo:

- En qué campos da vosa materia atopades unha maior carga de sexismo? (nos recursos educativos, na distribución de espazos, na linguaxe, na mensaxe diferencial que se transmite aos nenos e ás nenas, etc).
- Cal sería o primeiro paso para introducir transversalmente a perspectiva de xénero?.

Esta dinámica é fundamental para observar se o profesorado é consciente de que no centro no que traballa poida existir sexismo, e sobre todo a súa receptividade cara ao tema, xa que é doado atopar profesionais que negan a existencia desta problemática ou que a minizan restándolle importancia.

Temporalización:

15 minutos para a análise en grupo e 20 para o debate.

Recursos:

2.2. -OS PLANS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

APROXIMACIÓN TEÓRICA

Que entendemos por Igualdade de Oportunidades?

É un principio a través do cal mulleres e homes teñen iguais oportunidades para realizarse intelectual, física e emocionalmente, poden alcanzar as metas que establecen para a súa vida desenvolvendo ao máximo as súas potencialidades, independentemente do xénero, clase, sexo, idade, relixión ou etnia.

Na consecución deste obxectivo teñen unha importancia primordial os organismos internacionais (Nacións Unidas, a Organización Internacional do Traballo) así coma a Unión Europea.

Na práctica educativa supón a eliminación de todos os obstáculos existentes para nenos e nenas relativos ao acceso a unha educación de calidade, sen a influencia e peso dos estereotipos, facilitándolles, en plena igualdade, a participación e incorporación equilibrada a todas as áreas de coñecemento.

As **Políticas de Igualdade de Oportunidades** serán a principal resposta institucional. **Como se materializan?** A través dos Programas de Acción Comunitaria de ámbito europeo e dos **Plans de igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes** a nivel estatal, nacional, e local.

A súa execución permite establecer **Medidas de Acción Positiva**. Estas accións puntuais e específicas son medidas compensatorias, cunha temporalidade concreta, que pretenden cambiar actitudes e levar á práctica a igualdade. Tratan de superar barreiras impostas que impiden a participación plena das mulleres, contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais moi enraizados na nosa cultura.

Os Plans de Igualdade de Oportunidades son un instrumento indispensable para acadar este obxectivo.

No que a marco legal se refire, o máis actual é:

Ámbito europeo:

Plan de traballo para a igualdade entre mulleres e homes 2006-2010.

Ámbito nacional:

Plan estratéxico de Igualdade de Oportunidades 2008-2011. Aínda non está aprobado, pódese obter o borrador.

Ámbito galego:

V Plan galego para a Igualdade entre mulleres e homes, 2007-2010.

Ámbito local-concellos:

Dentro da mancomunidade teñen publicados Plans: Baiona, Gondomar, Mos, Nigrán, O Porriño, Redondela, Soutomaior e Vigo.

Outros ámbitos:

1º Plan provincial de Pontevedra para a Igualdade entre mulleres e homes. “Xerando Igualdade”. Deputación de Pontevedra.

Os Plans de Igualdade a nivel local son unha ferramenta moi útil para intervir en diversas áreas, xa que se fundamentan nas necesidades e características concretas do ámbito no que se vai implementar, ao ofrecer unha resposta axustada a estas.

Os Plans de Igualdade adoitan seguir unha estrutura moi parecida xa que inciden en grandes áreas de intervención con obxectivos e medidas concretas para paliar as dificultades que se poden atopar. Estas áreas adoitan estar referidas a: Intervención social, Prevención da violencia; Educación; Conciliación da vida laboral, familiar e persoal; e Participación social.



DINÁMICA: Análise da área de educación do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 2005-2007, do Concello de Vigo.

Desenvolvemento:

Formar varios subgrupos onde o profesorado poida analizar críticamente a área de educación contemplada no Plan.

É fundamental que se formulen a utilidade que pode ter a aplicación das medidas expostas no Plan no seu centro educativo.

Temporalización:

40 minutos.

Recursos: Un exemplar para cada alumna e alumno do III Plan de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes 2005-2007 do Concello de Vigo.

*As copias poden obterse na Concellería de Igualdade do Concello de Vigo, de xeito gratuíto.

2.3. – OS PLANS DE IGUALDADE NOS CENTROS EDUCATIVOS: O DIAGNÓSTICO MIDE (Medidas de Igualdade en educación)



APROXIMACIÓN TEÓRICA

Unha das primeiras preguntas que cómpre formularse é se realmente existe ou non existe sexismo na escola e, no

caso de se detectar, en qué áreas está a incidir máis directamente.

Para analizar e diagnosticar a existencia e influencia do sexismo existen dúas ferramentas que se integran en si mesmas. O **Plan de Igualdade**, que é o marco base, e o **Diagnóstico MIDE** (Medidas de Igualdade de oportunidades na escola), que é o instrumento que permitirá observar e detectar a existencia de sexismo en diversas áreas educativas. A finalidade deste apartado é ofrecer as pautas de intervención necesaria para executar un Plan de Igualdade no futuro, nun centro educativo.

O Plan de Igualdade é unha estratexia metodolóxica definida, coa finalidade de integrar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas organizacións educativas a través da aplicación de medidas correctoras ante os desequilibrios detectados.

Así o Plan que se estructure ofrecerá as pautas necesarias para conseguir este obxectivo, e servirá de referencia a toda a comunidade educativa como medio para transversalizar a perspectiva de xénero no labor docente.

O primeiro paso antes de iniciar a elaboración e implementación dun Plan de Igualdade é identificar a situación de partida da organización educativa en relación á Igualdade de Oportunidades. Este obxectivo pódese conseguir ao estudar e analizar o grao de igualdade existente na escola, de xeito que se materialice unha intervención directa atendendo as necesidades e realidade concreta por medio da detección das áreas e campos con maior carga sexista. O instrumento de traballo necesario para facelo é O Diagnóstico MIDE.

O Diagnóstico convértese así na base para a realización do Plan, e o marco de referencia durante a posta en práctica de accións ou medidas positivas na escola, sempre en base aos resultados detectados.

A escola debe situar o lugar que ocupe o Plan dentro da súa política educativa.

Estrutura dun PLAN DE IGUALDADE en educación

Definición:

Estratexia cuxa finalidade é acadar a igualdade real entre todas as mulleres e homes (e isto inclúe tanto ao profesorado como ao alumnado) que forman parte dos centros educativos,

- eliminando obstáculos que estereotipen as mulleres (orientación e elección diversificada profesional, acceso a postos de dirección, elección de material escolar, ...)
- Aplicando medidas que favorezan a inclusión dunha filosofía de xénero que impregne toda a política educativa de centro.

CARACTERÍSTICAS DUN PLAN:

Voluntario: Implantar medidas de acción positiva decídeo cada centro educativo.

Colectivo: Non só pretende incidir nas nenas e mulleres, senón en todas as persoas que integran o centro educativo.

Dinámico: Non é fixo nin inmutable. Está sometido a cambios constantes.

Sistemático: A igualdade (obxectivo final) conséguese a través de obxectivos puntuais e sistemáticos que producen cambios concretos e cuantificables.

Flexible: Cada centro educativo confecciona un Plan á medida en función do seu tamaño, necesidades, realidade concreta.

Temporal: O Plan finaliza cando se consegue a igualdade e o que medimos e detectamos a través do estudo (Diagnóstico MIDE) desapareza.

Como organizar o traballo?

Antes de poñer en práctica o Plan hai que designar as persoas que se van encargar de desenvolvelo e definir as responsabilidades de cada unha delas, na medida do posible os grupos de traballo que se organicen deben ser paritarios.

Comité promotor:

- É o máximo responsable do Plan, o cal debería fomentar a súa inclusión no Proxecto Educativo de Centro.
- Confórmase coa dirección do centro educativo e representantes do alumnado e das nais e pais.
- Función: Organizar e coordinar o Plan.
- Actividades:
 - Acordar os termos nos que o centro se compromete a promover a Igualdade de Oportunidades.
 - Designar as persoas do Equipo de traballo.
 - Asignar recursos materiais e humanos.
 - Establecer as condicións baixo as que debe difundirse o Plan (informar a a todos os organismos que van participar, ANPAS, alumnado, outros que colaboren co centro).
 - Aprobar a programación realizada polo Equipo de traballo.
 - Estar ao corrente da aplicación das medidas e accións previstas.
 - Tomar medidas para solucionar obstáculos na posta en práctica das accións positivas.

Equipo de traballo:

- É o responsable da posta en práctica do Plan.
- Está formado por representantes de todos os departamentos do centro e a representación do alumnado.
- A súa función será, deseñar, aplicar, e avaliar o Plan.
- Actividades:
 - Elaborar o cuestionario e recoller os datos do Diagnóstico MIDE.
 - Analizar os datos obtidos do Diagnóstico e realizar o informe cos resultados, avaliando a información recollida e identificando a situación de partida sobre a que intervir.
 - Realizar a programación do Plan.
 - Organizar a posta en práctica das accións proxectadas.
 - Realizar avaliacións periódicas, e identificar obstáculos e problemas que se poidan dar na aplicación.
 - Difundir os resultados obtidos da aplicación do Plan.
 - Elaborar informes periódicos sobre a aplicación do Plan.

Comité permanente:

É o responsable do seguimento e continuidade do Plan.

Está formado por representantes do centro e alumnado que participen activamente no equipo de traballo.

A súa función é asegurar a continuidade dos resultados e supervisar que o profesorado vai incorporando as accións previstas na súa práctica educativa diaria.

O equipo de traballo desaparece cando finaliza o Plan, pero este comité segue a súa actividade para:

Seguir os resultados do Plan.

Informar o profesorado non implicado directamente, Anpas, pais e nais da evolución do Plan e das medidas que se van poñer en marcha.

Asegurar que os resultados obtidos seguen cumpríndose cando o Plan finalice.

Como poñelo en práctica?

A posta en práctica dun Plan de Igualdade ten cinco fases:

1. Compromiso.
2. Diagnóstico MIDE.
3. Programación
4. Implantación
5. Avaliación.

1. COMPROMISO

O centro decide aplicar o Plan e comunica a súa decisión a todo o persoal do centro e a ANPA.

Nesta fase désígnase as persoas que van preparar, poñer en marcha e realizar o seguimento do Plan, é dicir, conformar os comité e grupo de traballo mencionados no punto anterior.

Un aspecto fundamental deste apartado é que a información de que se vai pór en marcha un Plan de Igualdade chegue a todas as persoas que formen parte do centro educativo, por iso, será fundamental tanto a comunicación interna (utilizando todos os recursos comunicativos dos que dispoña o centro (boletíns informativos, reunións de equipo, corcheras, etc), como a externa (por ex. pax web).

2. O DIAGNÓSTICO MIDE

Esta fase é fundamental xa que sen ela é imposible levar adiante un Plan de Igualdade, é o primeiro paso, de onde hai que partir.

O Diagnóstico é un cuestionario cunha ampla batería de preguntas e cadros de recollida de información útiles para observar e analizar se existe sexismo na aulas, na práctica educativa, na conformación dos departamentos, etc.

Nesta publicación ofrécese unha modelo de Cuestionario Diagnóstico (Anexo 7) con diversos ítems que pode servir de guía, pero cabe ter en conta que as áreas de análise deben ser axustadas en función da realidade concreta de cada centro educativo.

Os obxectivos do Diagnóstico son:

- Identificar a situación de partida da organización educativa en relación á Igualdade de Oportunidades, detectando os ámbitos nos que se debe intervir.
- Facilitar a toma de decisións ante a implantación de medidas dirixidas a fomentar políticas de igualdade na súa cultura educativa.

FASES

Fase 1: Elaboración do Cuestionario-Diagnóstico.

• Recollida de información

Recollese a información de carácter cualitativo e cuantitativo sobre diversas áreas do centro, analizando:

1. A organización:
2. O currículo.
3. Normas de comportamento.
4. A linguaxe.
5. Recursos.
6. Espazos.
7. O profesorado.
8. O alumnado.
9. País e nais.
10. Persoal non docente.
11. A aula.
12. Os libros: As imaxes; Homes e mulleres no traballo; Roles e estereotipos sexuais; A linguaxe.
13. Alternativas de traballo

Para a recollida da información cualitativa efectuaranse e planifícanse entrevistas co equipo directivo, Anpas, alumnado e profesorado ou outros axentes educativos que se consideren.

Fase 2: Análise da información recollida e formulación de propostas. Informe

Análise da información recollida:

A análise da información será efectuada polas persoas máis implicadas no Plan. É necesario que teñan formación en xénero e sensibilidade cara á Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

Os resultados e conclusións acadadas a través da análise de datos obtida debe reflectirse nun informe que servirá de base para a posterior elaboración do Plan de Igualdade.

O informe debe conter os seguintes aspectos:

- a.- Principais conclusións obtidas a partir da análise dos datos estatísticos sobre a organización do centro e as áreas de análise.
- b.- Análise e lectura das áreas descritas na Fase 1: Elaboración do Cuestionario –Diagnóstico/Recollida de información.
- c.- Conclusións.
 - c.1 Principais problemas detectados.
 - c.2 Puntos fortes da política educativa do centro en cuestión para impulsar unha política de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
 - c.3 Obxectivos que cómpre conseguir e incorporar no futuro Plan de Igualdade.

d.- Proposta de Medidas de Acción Positiva e Recomendacións que palian ou resolven os problemas detectados.

3. PROGRAMACIÓN

O equipo de traballo, en base aos resultados obtidos debe programar:

identifica os obxectivos a levar a cabo, formula medidas de acción positiva para conseguilos e asigna os recursos materiais e humanos necesarios para implantar as accións. Sinala criterios de avaliación e decide o calendario para cumprir coas medidas.

A partir das recomendacións formuladas a través do Diagnóstico hai que programar:

- Os obxectivos para eliminar as discriminacións detectadas en cada área.
- A introdución das medidas de acción positiva que axudarán a conseguir os obxectivos.
- Sinalar uns criterios de avaliación e asignar os recursos materiais e humanos necesarios para a súa realización.

Preguntas clave:

- Canto tempo?: planificación.
- Para que?: obxectivos.
- Como?: accións.
- Para quen?: persoas destinatarias.
- Con que?: recursos.
- Cando?: calendario.
- Como o vou avaliar?: criterios de avaliación.

Os obxectivos

Á hora de decidir qué obxectivos marcamos é importante ter en conta:

- as necesidades detectadas durante a fase de Diagnóstico.
- a situación, estrutura e características da empresa.
- os recursos que podemos dedicar ao Plan.
- o tempo de duración do Plan.

As Medidas de Acción Positiva

O seguinte paso é ver que medidas se van levar a cabo para conseguir os obxectivos e superar as dificultades.

As Medidas de acción positiva son medidas de carácter puntual para superar e corrixir a desigualdade. Por ex.: adaptar medidas para que as nenas participen en actividades nas que maioritariamente haxa nenos; marcar un día a semana como o día do balón, onde os nenos e as nenas xogan no recreo de forma libre e espontánea con balóns; animar aos rapaces a que xogan con bonecas/os e ás rapazas para que o fagan co coches, camións, carretillas, etc; ofrecer responsabilidades de coidado dos/as máis pequenos/as aos rapaces (sobre todo a estes) e rapazas máis maiores; responder do mesmo xeito ante os mesmos comportamentos, sexan de rapaces ou de rapazas; convidar a ir á clase para falar da súa experiencia a homes e mulleres con traballos non estereotipados, por exemplo, un home enfermeiro, unha muller soldadora.

As medidas de acción positiva son **compensatorias**, non son para dar privilexios ás nenas e mozas.

Criterios de seguimento e avaliación.

O Plan debe especificar a priori como se vai realizar o seguimento e a avaliación

Deben terse en conta algúns aspectos: a persoa ou persoas que van ser responsables dos seguimentos e avaliación; Tempo e recursos; Tipo de avaliación; Instrumentos e métodos; Mecanismos para informar a dirección e persoal sobre os resultados do plan.

Asignación de recursos e calendario

Cada medida necesitará uns recursos humanos e materiais, que se deberán concretar no Plan para que estea adaptado as necesidades da área en cuestión.

4. IMPLANTACIÓN

É a fase máis longa e consiste en poñer en marcha as medidas de acción positiva previstas. Hai que realizar informes de seguimento, para coñecer resultados e identificar os obstáculos.

Tarefas a realizar durante esta fase:

- a.- Execución das accións: cómpre ser flexibles na aplicación do Plan xa que poden xurdir imprevistos.
- b.- Comunicación de todas as fases a toda a comunidade educativa.
- c.- Seguimento e control das accións: é recomendable recoller as opinións do persoal sobre o desenvolvemento do Plan; identificar os posibles problemas que poidan xurdir durante o seu desenvolvemento e buscar solucións; recoller información acerca das medidas levadas a cabo que permita coñecer os efectos do Plan; informar periodicamente ao Comité promotor.

5. AVALIACIÓN

Análise dos resultados obtidos a través das medidas contempladas no Plan, tanto cuantitativa como cualitativamente, valorando a calidade das estratexias utilizadas, as metas alcanzadas, os efectos colaterais positivos, etc).

Reflexionar sobre se:

- As accións positivas realizadas son as adecuadas para conseguir os obxectivos marcados.
- Os recursos asignados son suficientes para a posta en marcha das accións.
- Os resultados obtidos xustifican o investimento realizado.

Que avaliamos?

Avalíanse aspectos sobre se o Plan é aplicable á realidade do centro educativo, se os obxectivos propostos son os axeitados, se as medidas previstas son coherentes cos medios e obxectivos marcados.

En segundo lugar avalíase a xestión do Plan: se se realizaron as accións no plan previsto; se a infraestrutura foi a axeitada; se a metodoloxía utilizada foi correcta.

En terceiro lugar, avaliamos o resultado das accións: se se cumpriron os resultados previstos; se as persoas que participaron nas accións están satisfeitas; se se alcanzaron os obxectivos propostos.

Cando avaliamos?

Avaliamos durante o desenvolvemento do plan para: coñecer o progreso que se consegue en relación coa meta ou metas propostas; saber, en todo momento, o punto no que se atopa e cal é o camiño que falta por percorrer; detectar posibles obstáculos e buscar solucións aos problemas que se poidan ir formulando.

A avaliación final do Plan supón que se ten éxito hai que pensar en formular novas metas e se non se conseguen os obxectivos programados haberá que definir novas estratexias para implantar novas medidas.

Como avaliamos?

Analízanse tanto as opinións das persoas ás que vai destinado o Plan (coñecer a súa opinión sobre o método utilizado na realización das accións positivas, o seu nivel de satisfacción ou de información obtido) como as persoas implicadas na súa posta en práctica (proporcionan información sobre temas como a programación e a organización das accións, o grao de aceptación do persoal ou nivel de consecución dos resultados previstos).

Támén pode resultar de interese realizar unha comparación da Igualdade de Oportunidades no centro antes e despois do Plan, observando os cambios que se produciron.

 **DINÁMICA:** Que aspectos habería que ter en conta para elaborar un Cuestionario-Diagnóstico có obxectivo de detectar sexismo nun centro educativo?.

Obxectivos:

Obter unha ferramenta válida para detectar a existencia ou grao de sexismo nas aulas, e a través del implementar un Plan de Igualdade educativo.

Reflexionar sobre os campos e as áreas máis susceptibles de sexismo na escola.

Desenvolvemento:

A clase divídese en pequenos grupos de traballo tratando de xuntar as persoas que impartan no mesmo nivel educativo. Se o profesorado procede do mesmo centro, xuntar por área ou departamento.

Achégaselles as áreas obxecto de análise coa finalidade de que reflexionen e discutan cales serían os aspectos de observación en cada unha delas.

Deben formularse preguntas e cuestións válidas para diagnosticar o grao de igualdade da entidade educativa ou útiles para observar a existencia de sexismo na escola.

Temporalización:

3h'30 minutos.

Recursos: **Anexo 7.**

Neste anexo figura un modelo de MIDE válido para aplicar en cada centro educativo, aínda que será necesario adaptalo a realidade de cada escola.

3. A INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NO CURRÍCULO



INTENCIÓN

Concenciarse da necesidade de defender unha práctica coeducativa inspirada na educación para a igualdade, que debe ter tanto unha presenza transversal en todas as áreas de coñecemento como un tratamento específico. A finalidade é retroceder o predominio dunha cultura e educación androcéntrica, presente aínda na escola.

Por iso é necesario tratar con maior compromiso a inclusión do xénero nos contidos curriculares para facer visible a presenza das mulleres na sociedade e ofrecer unha educación en igualdade as rapazas e rapaces. É importante dirixir esforzos na selección do contidos, recursos e materiais curriculares.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

Unha das primeiras cuestións a ter en conta é como intervir na estrutura curricular dende a perspectiva de xénero:

O currículo formal:

Fai referencia ao enfoque pedagóxico, aos obxectivos, contidos, actividades de aprendizaxe; materiais didácticos, criterios de avaliación definidos e/ou asumidos pola institución educativa como un marco de referencia concreta que debe orientar o proceso de ensino-aprendizaxe. Debemos valorar se os contidos, actividades, materiais presentan diferenzas entre os rapaces e as rapazas asentando pautas que fomenten relacións non equitativas. Por exemplo, un indicativo sería a menor presenza de mulleres nos contidos e imaxes ou en posicións pouco activas, submisas, relacionados frecuentemente co fogar.

O currículo oculto:

Supón un conxunto de aprendizaxes a través das cales nin o profesorado é consciente da súa transmisión e posterior efecto nin o alumnado de que perciban a súa transmisión e sentido.

Forman parte do currículo oculto:

- Expectativas, valores e crenzas do profesorado en relación ao xénero.
- Organización escolar, estrutura xerárquica e modelos de xénero existentes entre o persoal do centro educativo.
- As mensaxes recollidas no material didáctico.
- A distribución e uso dos espazos escolares.
- As persoas que se invitan a charlas, colaboracións...
- O xénero das persoas que ocupan os cargos unipersonais.

O currículo oculto depende dos mecanismos sociais que rexen a escola e das relacións interpersoais que nelas se establecen. Non obstante nunca se fai explícito.

3.1. - ESTRATEXIAS DE APLICACIÓN DA TRANSVERSALIDADE NAS PROGRAMACIÓNS DIDÁCTICAS

1- Que é programar dende a perspectiva de xénero?

Se se entende programar como un proceso que establece as pautas de actuación ante un proxecto de ensino-aprendizaxe, cando se definen e se deseñan os elementos programáticos é necesario ter en conta ás persoas ás que van dirixidos.

Esta interrelación entre a programación e o grupo é a que merece unha reflexión ao redor do xénero xa que as mulleres e os homes teñen formas distintas de estar na sociedade e a sociedade en si distintas formas de tratalas/os. Adaptarse ao grupo supón un criterio de calidade do ensino.

Á hora de programar hai que ser conscientes de que esta perspectiva se pode incluír en cada un dos elementos de diferentes formas.

2. - Como introducila dende os elementos da programación?

Elementos da programación:

Obxectivos:

Programar por obxectivos esixe especificar, polo miúdo, cal vai ser o proceso de adquisición dos contidos, pero non só dos coñecementos teóricos-prácticos senón tamén das actitudes e valores que se queren transmitir ao longo da acción formativa.

Tanto dentro dos obxectivos xerais (metas para alcanzar), como dos obxectivos específicos (que fan prácticos e visibles os xerais), hai que ter en conta á hora de formulalos a perspectiva de xénero.

Os obxectivos non son elementos discriminatorios por si mesmos, pero si pode selo a súa consecución, e a práctica docente pode introducir elementos diferenciadores.

Os obxectivos xerais deben coidar o texto, de forma que expresen o suxeito da acción. Éste debe representar ao xénero feminino e masculino.

Cada obxectivo require unha análise que permita recoñecer os posibles nesgos de corte sexista e aplicar a modificación que corresponda. Exemplos de modificacións poden ser que a partir dun obxectivo previamente definido se reformule coas connotacións relativas ao xénero que se consideren oportunas, ou a modificación pode consistir en elaborar outro obxectivo e presentar por separado os obxectivos correspondentes ao tema didáctico e ao tema transversal, neste caso o xénero.

Contidos:

Enténdese por contidos todo aquilo que é susceptible de aprenderse no contexto de ensino-aprendizaxe a través do que poden chegar á aula actitudes, comportamentos, e expresións verbais, de índole sexista.

Os contidos transmítense dende o currículo formal e o oculto; este último débese ter especialmente en conta xa que non se pode eliminar, depende da ética do profesorado reflexionar e traballar sobre o que implicitamente se transmite.

A través dos contidos escolares e o material didáctico o alumnado aprende unha determinada concepción do mundo e da sociedade que inclúe conceptos, crenzas, valores e actitudes.

Dende a perspectiva de xénero encóntrase un denominador común no que ao desenvolvemento e á transmisión de contidos se refire: a visión androcéntrica, segundo a que a experiencia das mulleres, o seu traballo e os seus coñecementos non mereceron a consideración suficiente para ser recollidos, conservados e transmitidos.

Por iso é necesario seleccionar e desenvolver os contidos escolares de xeito que neles se inclúan os saberes e a experiencia que tanto as mulleres coma os homes achegaron ao coñecemento humano.

A través de diversos estudos realizados sobre xenealoxías femininas e de historia de mulleres está comprobado que non só accederon ao coñecemento científico senón que tamén o produciron, pero este non foi recollido pola historia lexitimada socialmente, e en consecuencia non foi ensinado nas escolas. Isto contribuíu a formar no pensamento das rapazas e rapaces a falsa crenza de que as mulleres, ao estar excluídas das instancias de poder social nas que se constrúe e se transmite o coñecemento, non contribuíron á súa creación, e tamén contribuíu a que as nenas non teñan modelos ou referentes do seu mesmo xénero nos que fixarse.

O sistema educativo actual cada vez é máis consciente de que debe ofrecer contidos con referencias masculinas e femininas que posibilite ao alumnado establecer mediacións axeitadas para aprender o mundo enteiro e non só unha parte parcial presentada como totalidade. Con aplicar a transversalidade non chega, o profesorado ten que utilizar a súa liberdade para seleccionar contidos.

Por exemplo, é habitual que dende os centros educativos se fagan visitas a centros de interese social ou cultural, se unha das visitas programadas é unha fábrica, como pode ser Citroën, un contido a traballar de xeito transversal sería a análise da presenza de mulleres traballando nun sector tan masculinizado como a automoción o que derivará na análise da discriminación da muller no mercado laboral.

Actividades e prácticas:

Son aquelas accións que se poñen en marcha para facilitar a aprendizaxe dun contido determinado.

Cando se programa unha práctica é necesario ter en conta aspectos referidos a aplicación transversal do xénero, partindo de que vai dirixida a un grupo de alumnos e alumnas, polo que hai que coidar o reparto equitativo de tarefas de xeito que non estean estereotipadas, proxectando as mesmas expectativas sobre uns e outras, e agardar o que pode dar cada persoa dependendo da súa capacidade e non do seu sexo, reforzando e incentivando os logros por igual. En definitiva, tratar que a práctica evidencie o concepto de igualdade entre o alumnado.

Un exemplo sería reforzar a participación das rapazas nas actividades que desenvolvan habitual e tradicionalmente os rapaces.

Metodoloxía:

É o camiño para alcanzar unha meta, as vías polas que o alumnado accede ao coñecemento. Metodoloxicamente os temas transversais trabállanse a tres niveis:

- **Nivel teórico:** Consiste en poñer ao alcance do alumnado os conceptos, os fundamentos teóricos que lle sirva para definir e analizar a realidade sobre a que se estea a traballar no tema transversal. Exemplo: A teoría

sexo-xénero ou o concepto de discriminación.

- **Nivel persoal:** Propoñer ao alumnado actividades que lles fagan reflexionar sobre a súa actitude e comportamento fronte ao fenómeno social da desigualdade. Xerar novos valores relacionados coa consideración de iguais. Ex: Analizar expresións usuais que resultan lesivas para un grupo ou desprezan actividades que habitualmente desempeñan as mulleres.
- **Nivel social:** Consiste en extrapolar os novos valores adquiridos cara a outras realidades sociais que viviran no futuro, como pode ser situarse nun ámbito laboral e analizar as relacións de xénero.

Por exemplo:

Preparar un estudo de caso para secundaria onde se expoña unha discriminación laboral por razón de sexo.

- No nivel teórico entregariámoslles documentación referente á discriminación laboral e as súas manifestacións.
- No nivel persoal facilítaselles toda a información sobre o caso tratado, sobre como se manifestou a discriminación e fáiselles reflexionar (pódese formular preguntas que conduzan o debate) e cuestionar as diferentes actitudes das persoas implicadas.
- No nivel social trasládase o caso ás relacións interpersoais que se producen no traballo: entre compañeiros/as, entre o empresariado, etc.

Avaliación

Supón a valoración de todas as variables que están implicadas no proceso de ensino-aprendizaxe, dende a formulación dos obxectivos ata o seu logro.

Temos presente a variable de xénero cando as expectativas que ten a/o docente se proxectan consciente ou inconscientemente sobre o alumnado e condicionan a avaliación do seu rendemento.

O método máis utilizado para avaliar os valores e actitudes que se foron traballando ao longo da actividade docente é o da observación do nivel de coherencia entre as ideas e opinións do alumnado e as súas actuacións. Non obstante a observación non está libre de nesgo sexista, xa que depende da interpretación e subxectividade do/a docente.

Esta limitación pódese intentar superar co uso de:

- Cuestionarios para a autoanálise: Ítems exemplificadores (elabora un listado con prexuízos sexistas que captaras durante as sesións formativas; trata de buscar unha explicación que aclare a falsidade destes prexuízos; cita algunhas consecuencias que se derivan da educación baseada en estereotipos sexistas, á hora de que as rapazas e rapaces constrúan o seu proxecto profesional; que criterios incluírías para favorecer que o alumnado faga unha elección profesional diversificada que non se basee en estereotipos?
- Cuestionarios elaborados con preguntas ou afirmacións que indiquen unha escala de valor. “Eu creo que nomear ás alumnas e alumnos, profesoras e profesores, é unha moda innecesaria”. “O masculino engloba aos dous termos segundo a RAE”. “Falar en masculino e feminino é moi repetitivo. Resulta incómodo”. “É mellor usar o masculino por economía da lingua”; “Non podo ocuparme dos temas transversais, bastante teño con organizar ben as miñas sesións formativas”. “Creo que son temas moi interesantes pero para ser tratados en titorías ou días sinalados, como o 25 de novembro”.
- Textos que tratan unha situación social, a solución da cal esixe a elección de valores opostos, por exemplo a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, a corresponsabilidade, a participación laboral das mulleres en postos ocupados habitualmente por homes.



DINÁMICA: A transversalidade das programacións.

Obxectivos:

Sensibilizar na posibilidade de incluír a perspectiva de xénero en todos os elementos curriculares.
Adquirir recursos para introducir a perspectiva de xénero nas programacións.

Desenvolvemento:

Agrupar o alumnado, de forma que as persoas do mesmo ciclo, área ou materia estean xuntas. Introducir elementos de xénero nunha programación dun día ou trimestre, coa finalidade de adquirir destrezas para aplicar transversalmente a perspectiva de xénero no día a día da práctica docente.

Temporalización: 2h.

Recursos necesarios:

Facilitar unha programación deseñada, que atenda aos distintos niveis das persoas que forman o grupo, para que as reformulen dende a perspectiva de xénero.

3.2. - A TRANSVERSALIDADE NOS MEDIOS E RECURSOS DIDÁCTICOS



APROXIMACIÓN TEÓRICA

Os materiais didácticos, e en especial os libros de texto, deben representar rigorosamente a realidade. Para iso han de dar un tratamento axeitado á presenza de homes e mulleres en todos os ámbitos.

Ante os materiais que se utilizan como ferramentas da acción formativa (transparencias, maquetas, vídeos, documentos, etc. ...), débese ter en conta que poden ser transmisores de valores positivos, pero tamén teñen a capacidade de reproducir prexuízos e estereotipos, polo que, á hora de seleccionalos, hai que valorar criterios técnicos, pedagóxicos e de xénero.

Dende a práctica docente diaria pódense analizar os nesgos sexistas dos materiais didácticos poñendo atención nos seguintes aspectos:

A perspectiva dende a que están elaborados: en moitos casos, responde a unha visión androcéntrica do mundo dende a cal se considera o coñecemento dos homes como único e universal. As mulleres preséntanse como unha parte complementaria e dependente e as súas achegas á cultura non se valoran na mesma medida.

As imaxes e ilustracións: xeralmente dáse o protagonismo aos personaxes masculinos, o que repercute en que os nenos teñan unha grande diversidade de referentes cos que se identificar, mentres que o repertorio para as nenas é moi reducido.

O contido dos textos: Tanto nas mensaxes coma nos exercicios as referencias son maioritariamente masculinas, sexa na súa influencia na historia coma nos ámbitos profesionais, de poder e de decisión. Pola contra adóitase mostrar ás mulleres pouco representadas e cun claro protagonismo na responsabilidade doméstica e familiar, o cal ten un tratamento marxinal e pouco valorado, converténdose nun aspecto irrelevante a medi-

da que se avanza nas etapas educativas.

A linguaxe: Utilizar o masculino como xenérico, mostra os homes como protagonistas invisibilizando as achegas das mulleres o que impide que as nenas dispoñan de modelos femininos de referencia.

Analicemos agora o papel sexista que pode xogar o material didáctico máis utilizado:

1. OS LIBROS DE TEXTO

Actualmente se realizan esforzos tomando unha serie de medidas para utilizar imaxes respectuosas coa diversidade escolar, pero aínda atopamos que tanto nos textos de ciencias sociais coma nos de matemáticas e ciencias experimentais, o papel das mulleres é sistematicamente esquecido. Dentro dos libros de texto destacan aspectos como:

O ANDROCENTRISMO DA CIENCIA:

Maniféstase cando só se fala das achegas científicas, históricas e culturais ás que contribuíron os homes e ofrece unha imaxe da muller complementaria ou subsidiaria ao desempeño de actividades domésticas. A maior parte dos libros de texto, aínda que hoxe en día atopamos editoriais que coidan estes aspectos, transmiten a idea de que as grandes descubertas e progresos son patrimonio masculino, ocultando a participación das mulleres nestes ámbitos.

O PAPEL DAS MULLERES NA CIENCIA:

Nos libros de textos a participación das mulleres na Ciencia non se reflite na súa totalidade, a maior parte dos acontecementos sociais considerados como relevantes son os protagonizados por homes.

A idea que subxace así, no currículo oculto, é que ou ben o xénero humano é exclusivamente masculino, ou que as mulleres única e exclusivamente dedicábanse ao ámbito doméstico, co cal quedan ocultas as súas achegas noutros ámbitos.



DINÁMICA: Mulleres na historia.

Obxectivos:

Visibilizar a función sociocultural das mulleres ao longo da historia.

Reflexionar sobre a necesidade de incluír a influencia das mulleres na ciencia e cultura nos contidos do currículo escolar, aínda que non estea reflectido nos libros de textos.

Desenvolvemento:

En pequenos grupos fan o test (incluído no anexo) sobre mulleres relevantes na historia. Cando o finalicen, a persoa que imparte a formación expón os ítems correctos e ofrece unha pequena biografía de cada muller.

Temporalización:

45 minutos.

Recursos necesarios: **Anexo 8.**

AS IMAXES:

No que respecta ás relacións muller-home é evidente que a discriminación explícita desapareceu de moitos libros de texto, en cambio non sufriu a mesma criba os tópicos que subxacen na elección dos contidos, na súa redacción e nas fotografías que os ilustran, imaxes que moitas veces son o que queda mellor gravado na mente do alumnado.

De distintos estudos realizados sobre o tratamento da imaxe feminina nos libros de texto, obsérvase que os personaxes que aparecen, sexa cal sexa o seu status, son masculinos na súa inmensa maioría (74'4% fronte ao 25'6%).

En canto ás profesións que refliten, as dos varóns son radicalmente máis abundantes que as que aparecen executando mulleres. Representábase as mulleres ocupándose das tarefas domésticas ou en profesións tipificadas como femininas (sanidade, comercio, hostalería, educación) e cun status subsidiario.

Cando os varóns aparecen, en contadas ocasións, representados no ámbito familiar ou no fogar nunca o fan executando as tarefas domésticas, senón que aparecen sentados, lendo ou charlando. Outras imaxes moi habituais son as que lle dan un carácter pasivo as mulleres, habitualmente aparecen paseando ou charlando coas súas amigas, mentres que o varón aparece facendo deporte e desenvolvendo xogos de movemento.

Os libros que analizan a historia dos pobos non representan imaxes de mulleres, coma se o seu papel no devir histórico non fose decisivo. En literatura parece coma se endexamais houbese literatas ou, cando se fala delas, considéraselles un produto menor. En filosofía, igual. En Economía non se atende á actividade doméstica como unha contribución básica á riqueza de toda a sociedade.

A LINGUAXE:

Se percorremos ao estudo léxico, é dicir, a qué clase de adxectivación se concede aos personaxes masculinos e femininos que aparecen nos textos, nos exercicios e nos exemplos, obsérvase unha prolongación dos estereotipos sexuais que dominan a nosa sociedade. A muller é preciosa, branca, comprensiva, caseira, curiosa. Os varóns corpulentos, famosos, ilustres, sabios.

O sexismo nos dicionarios ponse de manifesto con toda claridade na selección de entradas e definicións. Entradas rexistradas en masculino e feminino a definición das cales é diferente para un e outro caso. Exemplo: zorro-home astuto, zorra-muller traicioneira (en castelán); verduleiro-home que vende verduras, verduleira-muller gritona; secretario-alto cargo, secretaria-subordinada dun cargo importante. Voces que nalgunhas das súas acepcións están aplicadas exclusivamente á muller e teñen un matiz despectivo.

O uso que se realiza da linguaxe nos libros resulta moito máis revelador aínda no tocante ao sexismo. A utilización de substantivos, adxectivos e verbos con relación ao personaxe presenta ao home en papeis de prestixio (vencedor, heroe, director) con calidades ou capacidades diversas (resistencia, velocidade, bo, listo, preparado, con coñecemento e presto á indagación), en todo tipo de actividades (nas que se resalta o vigor, o control, o dominio) e, en bastantes ocasións, con nome propio que o dota dunha identificación que adoita estar relacionada pola súa contribución ao tema que se desenvolve.

As mulleres son representadas en papeis moi limitados en variedade e cantidade (ama de casa, modelo), cunhas calidades ou capacidades que non resaltan aspectos positivos (pequena, casada, embarazada, disposta a axudar, dar, servir, encargarse, padecer), en actividades consideradas como axeitadas para o seu sexo (tenis, patinaxe, ximnasia)

e en moita menor medida representada con nome propio. Ofrécese unha imaxe da muller parcial, limitada e estereotipada que a sitúa nun plano totalmente diferente á que se presenta do home.

2. XOGOS E XOGUETES

Os xogos e xoguetes ofrecen unha realidade do mundo distorsionada diferenciado os roles e papeis que “deben” desempeñar homes e mulleres, o que ten graves repercusións no proceso de socialización dos nenos e das nenas.

Analizar este aspecto cobra especial importancia xa que, sobre todo ata os seis anos, os nenos e as nenas pasan cos xoguetes a maior parte do seu tempo, e a través do xogo reproducen o mundo e van interiorizando.

Débase prestar especial atención aos roles e modos de relación que fomentan.

Por unha banda observamos que tanto as nenas coma os nenos xogan con bonecos, aínda que dun modo ben diferenciado: mentres elas reproducen tarefas relacionadas coa maternidade e coidado das demais persoas e da súa aparencia física, eles reproducen enfrontamentos bélicos ou traballos asignados ao seu xénero.

Dalgún xeito, a través da reprodución deses roles e formas de relación, os rapaces e as rapazas vanse preparando psiquicamente para o desenvolvemento das devanditas tarefas na vida adulta.

É positivo fomentar o coidado das persoas e as cousas mentres non se vincule a un xénero (ás nenas) nin o seu desenvolvemento sexa incompatible con outros (intelectual, físico).

O interese de xogar con certos/as bonecos/as estriba en adornar e cambiar a súa aparencia e facela canto máis atractiva mellor, e con iso non só se aprenden roles sexistas (muller-obxecto) senón tamén hábitos consumistas, do mesmo xeito que os xoguetes bélicos fomentan relacións de desconfianza, de medo, de ansiedade, de rivalidade, de rancor, que dalgún xeito preparan os nenos para a guerra, para que esta sexa algo tan natural e lóxico que nin se cuestione.

Outro tipo de xoguetes con fortes connotacións sexistas (non o xoguete en si senón o uso discriminatorio que del se faga), son os relacionados coas profesións que preparan psíquica e fisicamente aos nenos e nenas para desempeñar determinados oficios que abren o paso a división sexual do traballo. É o caso dos xogos de construción, montaxe, mecánica destinados maioritariamente aos rapaces e vinculados a profesións fortemente masculinizadas.

Existen tres razóns que xeralmente se empregan para defender os xoguetes sexistas bélicos, consumistas e cuxa característica común é a súa falta de peso argumental e de xustificación pedagóxica:

- 1.- Na realidade existe violencia, guerra, diferenzas de clase e de sexo, competitividade e os nenos e as nenas non poden permanecer alleos/as a realidade, teñen que aprender a vivir con ela, non se lles pode ter apartados nun mundo ideal inexistente.
- 2.- Os xoguetes bélicos canalizan a agresividade, os sexistas os instintos.
- 3.- Son os xoguetes que nenos e nenas piden espontaneamente.

En primeiro lugar, o que se lle presenta ás/aos rapaces/as é unha realidade simplificada e estereotipada en bos e malos; desvirtuada en heroes e heroínas; parcializada, xa que só presenta unha parte moi concreta da realidade. Así, por exemplo, da violencia maniféstase a violencia física, deixando oculta a estrutura, que é na que radican as

verdadeiras causas polas que a primeira aparece, as que se deberían coñecer (desigualdades, explotación, etnocentrismo racismo...); dos xoguetes sexistas, nos que todo xira en torno ao embelecemento das mulleres, óbvias o feito de que cando estas nenas crezan terán dificultades para estar satisfeitas co seu propio corpo, posto que este nunca se achegará aos canons da moda.

En segundo lugar, argúmentase que estes xoguetes (bélicos, sexistas,...) canalizan os instintos (agresividade, maternidade,...). Se ensinamos aos nenos e ás nenas a canalizar a súa agresividade a través dos xoguetes bélicos, cando sexan persoas adultas, ao non aprender outras formas, tal vez, tamén utilicen a violencia como forma de resolver conflitos.

Dicir que os xoguetes sexistas canalizan os instintos (ligados ao sexo) é un erro posto que o que fan é limitar posibilidades de desenvolvemento futuro, onde unhas actitudes recibirán unha valoración inferior a outras (por exemplo, os sentimentos e as relacións interpersoais, serán valorados por debaixo da forza ou o poder). Este é un dos motivos polo que é falso argumentar que este tipo de xoguetes canalizan instintos, ao contrario, aseguran a perpetuidade dunha diferenciación por xéneros xerarquizada e patriarcal.

En terceiro lugar, as nenas e os nenos piden bonecos/as e pistolas porque é isto o que ven na TV, de feito a maioría das veces pídeno co seu nome comercial. É inxenuo pensar que os gustos das rapazas e rapaces están libres do influo da publicidade cando nin as persoas adultas o conseguen.

3. OS ESPAZOS

Dende unha perspectiva ecolóxica da aprendizaxe obsérvanse diferenzas en canto á ocupación e utilización do espazo entre rapaces e rapazas.

É habitual observar nos patios dos colexios como os nenos ocupan máis espazo e os lugares centrais, relegándolle as nenas os espazos de menor tamaño afastados do centro. A ocupación do espazo central dunha instalación débese, por unha parte, á tendencia culturalmente aprendida cara ao dominio do territorio por parte do varón. Neste sentido investigadores/as do tema afirman que as nenas están máis limitadas culturalmente na súa actividade motora en canto á exploración espacial do ámbito, porque a súa marxe de acción é máis reducida, mentres que nos nenos acontece todo o contrario e se lles concede maior liberdade para explorar e manipular o medio.

As situacións descritas teñen unha grande carga simbólica a pesar de que aparecen como naturais no transcurso do tempo, reproducíndose na vida adulta na ocupación diferenciada dos espazos públicos (titularidade masculina) - espazos privados (titularidade feminina).

Por outro lado hai que engadir outro aspecto importante en canto ás características sexistas do espazo deportivo destinado para a educación física, que ten que ver coa súa concepción arquitectónica e normativa.

En estudos realizados sobre a tipoloxía e características das instalacións deportivas (Consello Superior de Deportes, 1997; González-Boto e Estapé, 2003) reflítese non só un déficit de espazo, senón que aquel que se recolle en maior número, é dicir, as pistas polideportivas (ou patios de colexio segundo o censo), teñen un carácter implícito discriminatorio. As pistas polideportivas concíbense como *espazos tradicionais de carácter sexista* ao estar destinadas para a práctica de deportes convencionais (fútbol-sala, baloncesto, voleibol, etc.) e situadas xeralmente nos lugares centrais das instalacións.

4. OS CONTOS

A análise dos textos na década dos setenta achou marcas sexistas tan evidentes nos libros para nenos e nenas que os esforzos se dedicaron inmediatamente á produción entusiasta dun novo tipo de literatura antisexista. De non ser porque algúns contos dos recollidos polos irmáns Grimm son tan coñecidos que pasaron a formar parte da infancia de toda persoa, calquera editorial de literatura infantil se negaría a publicalos a causa dos valores que conteñen, tales como a supremacía do varón, a preguiza da muller, os nenos abandonados ou orfos ou os dereitos do rei sobre os seus súbditos.

Para este fin utilizáronse amplamente determinados recursos narrativos como a parodia ou a inversión de roles dos personaxes tradicionais. Con todo, a análise da mellor literatura infantil e xuvenil ofrecía, a principios dos noventa, un resultado farto problemático:

Por unha parte resultaba sorprendente o camiño que aínda faltaba por percorrer nos aspectos 'cuantificables' e socialmente máis asumidos, tales como o número de protagonistas femininos ou o retrato profesional das mulleres. Por outra banda, o imaxinario literario proposto parecía suxeito a un modelo masculino do mundo a niveis máis sutís e inconscientes.

Os estudos sobre os textos mostran que a imaxe de ambos xéneros ofrecida pola literatura infantil e xuvenil reflicte os avances e lagoas do progreso social na superación da discriminación feminina.

A reivindicación do acceso da muller ás actividades e condutas tradicionalmente masculinas deu lugar a unha maior presenza feminina e a un maior coidado na descrición das súas características, pero o progreso non parece suficiente e, sobre todo, leva asociado moitas incógnitas sobre o camiño a seguir.

O problema da literatura infantil e xuvenil é o mesmo que o da sociedade en si, ambas deben moverse cara a unha ampliación e flexibilización das opcións e funcións sociais de calquera persoa a partir das súas características individuais.



DINÁMICA: Análise de contos populares.

Obxectivos:

Analizar o tipo de roles que desempeñan os papeis femininos e masculinos nos contos populares.
Reflexionar como inciden na configuración da identidade o feito de que as protagonistas teñan papeis pasivos e os protagonistas sexan máis activos.

Desenvolvemento:

En pequenos grupos analízanse dende a perspectiva de xénero contos tradicionais elixidos de antemán pola/o docente.

Temporalización: 1h

Recursos necesarios:

Contos populares. Caperuchiña Vermella, Brancaneves, A Cíncenta, Polgarciño.

3.3. - A PRÁCTICA NON SEXISTA NAS AULAS. RECOMENDACIÓNS PARA ACTUAR SOBRE AS ACTITUDES SEXISTAS QUE PODEN ORIXINARSE NOS ESPAZOS EDUCATIVOS



APROXIMACIÓN TEÓRICA

A perspectiva de xénero pódese incluír en todas as áreas do centro educativo, non é patrimonio de materias como educación para a cidadanía, xa que a partir dos coñecementos, actitudes, espazos, prácticas educativas pódense transmitir valores sexistas.

Partindo desta premisa algunhas pautas para o profesorado nas aulas, poden ser:

Potenciar as habilidades e capacidades particulares de cada alumna/o, a súa confianza e autonomía, (actitudes xeneralizables a calquera tipo de aprendizaxe).

Avivar a curiosidade e o interese do alumnado. Aplaudir a crítica e que se cuestione os coñecementos que se lles transmite (actitudes desexables para a adquisición de contidos).

Potenciar entre alumnas e alumnos, o respecto pola diferenza, a solidariedade, as relacións igualitarias entre compañeiros/as, a empatía (actitudes e valores éticos):

- Non permitir actitudes discriminatorias e ofensivas que cuestionen a igualdade das nenas respecto dos nenos.
- Organizar actividades que faciliten o coñecemento mutuo da diversidade dentro da aula.
- Mostrar ao alumnado os valores negativos transmitidos polos medios de comunicación e os mecanismos de discriminación que perpetúan as desigualdades.
- Estudar as figuras femininas destacadas e representativas na historia, ciencia arte, cultura, movemento social, etc., xunto a personaxes masculinos.
- Promover un espírito crítico na reflexión sobre xogos de “nenos” e xogos de “nenas”, carreiras ou oficios femininos e masculinos, comportamentos tipificados como femininos ou masculinos. Responsabilidades de mulleres e homes nos distintos ámbitos.
- Procurar que os espazos, tempos e materiais escolares, sexan utilizados equilibradamente tanto polos nenos como polas nenas, na aula de ordenadores, nos laboratorios, nos patios, na biblioteca, etc.
- Valorar as actividades domésticas como servizos ás persoas e considerar unha obriga a repartición de tarefas entre homes e mulleres. Fomentar a corresponsabilidade.
- Educar na resolución de conflitos, dando alternativas aos comportamentos agresivos masculinos e femininos a través do diálogo.

As titorías non poden manterse ao marxe destas prácticas e deben fomentalas dende todos os frontes.

MÓDULO 3

O MERCADO LABORAL DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO. PROPOSTAS PARA FAVORECER UNHA ORIENTACIÓN PROFESIONAL DIVERSIFICADA

1. INTRODUCCIÓN

Unha das decisións máis importantes para a vida das persoas é a elección dos estudos que guíen o seu futuro laboral. Un dos motivos que dificultan a toma desta decisión é o feito de que existan profesións tipificadas como masculinas ou femininas, o que fai que as rapazas e rapaces se identifiquen con modelos estereotipados e valoren a súa decisión sen ter en conta todas as posibilidades profesionais existentes.

A orientación académica e profesional é unha parte de todo o proceso educativo, de xeito que favoreza no alumnado unha toma de decisións consciente e libre sobre o seu futuro laboral. A orientación é un proceso e o medio para lograr unha formación personalizada que propicie a educación integral en coñecementos, destrezas e valores.

Se se observa como se toman esas decisións, os factores que interveñen, os resultados e consecuencias que teñen nas rapazas e rapaces, veremos a influencia dos estereotipos que dan lugar a segregación formativa e posteriormente ocupacional.

Dita segregación formativa xorde do proceso de socialización diferencial de xénero que, a través do currículo oculto dos centros escolares e dos axentes de socialización continúa reproducíndose nas aulas. As rapazas elixen especialidades acordes co seu rol de xénero, como Humanidades e Ciencias Sociais ou Ciencias da Natureza e da Saúde, moi relacionadas coa función de coidadoras. Os rapaces especialízanse tamén en Ciencias da Natureza e da Saúde pero optando pola vertente científica, atopando na especialidade de Tecnoloxía o medio para tal finalidade.

2. ORIENTACIÓN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLES E HOMES.



INTENCIÓN

Observar e analizar a influencia dos estereotipos no mercado de traballo, a influencia que ten a idea de que certas ocupacións son propias de mulleres ou de homes e que o feito de ser dun ou outro sexo constitúe un valor engadido, xerando a creación inconsciente de sectores e profesións masculinizadas e feminizadas.

Considerar a orientación académica e laboral como un proceso paliativo desta situación.

2.1. ANÁLISE DO FUNCIONAMENTO DO MERCADO LABORAL DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO



APROXIMACIÓN TEÓRICA

2.1.1-A DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO.

O espazo público e o doméstico están directamente relacionados coa realización de tarefas e funcións adxudicadas socialmente a mulleres ou a homes, e aínda que os traballos desenvolvidos en ambos lugares sexan imprescindibles, uns foron adxudicados aos homes (traballo produtivo) e outros ás mulleres (traballo reprodutivo e doméstico), outorgándolles, ademais, diferente valor.

A esta división de funcións denomínaselle división sexual do traballo, “reparto social de tarefas en función do sexo”. As mulleres teñen maior responsabilidade que os homes no coidado e crianza das fillas e fillos e nas ocupacións domésticas, mentres que os homes se dedican máis as tarefas extradomésticas, que comprenden o ámbito económico, o político, o sociocultural.

No marco da división sexual do traballo, as mulleres integráronse activamente ao mercado laboral (espazo público), en cambio, os homes non o fixeron en igual medida ás responsabilidades domésticas (espazo doméstico).

A discriminación prodúcese tanto pola visión nesgada de expectativas, tarefas e funcións baseadas no sexo coma pola valoración social que recibe.

Así os roles que tradicionalmente foron adxudicados as mulleres é secundario, sen valor social nin económico, mentres que o rol asumido polos homes ten maior prestixio social e valor económico.

Un factor clave da análise de roles é o de coñecer como a división sexual do traballo ten compartimentados de xeito diferente os espazos e actividades de mulleres e homes producindo a división entre o traballo produtivo e o reprodutivo.

Ámbito reprodutivo e produtivo.

O traballo reprodutivo é o que se fai dende o ámbito doméstico, non ten prezo, non existe como tal e non se contabiliza nas estatísticas oficiais. Está totalmente excluído, as mulleres dedicadas ao traballo doméstico non se lles considera como participantes da actividade económica e si como poboación inactiva.

O traballo produtivo é todo aquel vinculado a unha compensación económica (traballo remunerado) ou social (estar en contacto cos espazos públicos o que supón múltiples formas de relacións sociais).

Dende a perspectiva de xénero, a concepción de “traballo” engloba a actividade produtiva e reprodutiva, posto que ambas son produto da actividade humana co fin de cubrir as súas necesidades e contribuír ao desenvolvemento social e económico.

Actualmente a relegación das mulleres de forma exclusiva ás tarefas domésticas está a cambiar debido á súa crecente incorporación ao mercado laboral, pero isto non significa que os roles e a consecuente división sexual dos espazos e traballos desaparecese.

A idea de corresponsabilidade cada día gaña máis valor, xa que actualmente as mulleres seguen sendo a xestoras do fogar mentres que a contribución dos homes á vida doméstica é en calidade de apoio ou axuda.

Isto ten como consecuencia que as mulleres que ademais teñan un emprego remunerado sumen á súa xornada laboral ás tarefas domésticas (dobre xornada), e moitas das veces os proxectos profesionais estean condicionados polos proxectos familiares en maior medida ca no caso dos homes.

A existencia dunha división tan acusada dos roles que tradicionalmente foron adxudicados a homes e mulleres levou a división sexual do traballo o que provocou a existencia de sectores masculinizados e sectores feminizados.

As actividades feminizadas ou sectores feminizados son aqueles nos que se prolonga a actividade reprodutiva realizada no ámbito doméstico (atención a persoas dependentes, administración, educación, limpeza, comercio, etc.) e que, por iso, emprega a máis mulleres. En liñas xerais caracterízanse por ter unhas condicións sociolaborais menos recoñecidas e máis precarias, onde predominan os salarios máis baixos, menor valoración do traballo desempeñado, menor cualificación, permanecer nas categorías máis baixas, escasas posibilidades de promoverse, etc.



DINÁMICA: Os sectores masculinizados e feminizados.

Obxectivos:

Reflexionar sobre a existencia, influencia e consecuencias da existencia de sectores masculinizados e feminizados.

Desenvolvemento:

O primeiro paso é que o grupo, por medio dun remuíño de ideas, realice un listado de profesións que consideren envolvan maioritariamente homes ou mulleres.

O seguinte paso é reflexionar as causas desta situación, analizar o tipo de sector ao que se dedica maioritariamente un sexo ou outro e as consecuencias que isto leva consigo sobre todo para as mulleres.

Temporalización:

30 minutos

Recursos necesarios:

2.1.2. -A FUNCIÓN DOS ESTEREOTIPOS NAS ORGANIZACIÓNS EMPRESARIAIS.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

Unha das principais barreiras para o desenvolvemento profesional das mulleres son os estereotipos e prexuízos acerca do seu papel e habilidades.

A imaxe estereotipada do empresariado respecto da participación das mulleres no mundo laboral incide directamente no desenvolvemento de prácticas de xestión de Recursos Humanos discriminatorias que afectan tanto ao acceso ó emprego das mulleres (selección e contratación) como a súa permanencia e valoración do posto desempeñado.

Os estereotipos por razón de xénero dificultan a consecución da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, e repercuten de xeito máis inmediato na segregación profesional do mercado de traballo ao situar homes e mulleres en determinados sectores de produción (segregación horizontal) e categorías profesionais (segregación vertical). Así mesmo, os roles asignados tradicionalmente ao masculino ou ao feminino condicionan o acceso ao emprego, a permanencia, a promoción, o acceso á formación, as retribucións salariais, o goce dos permisos e demais condicións laborais.

O efecto dos estereotipos repercuten moi negativamente nas mulleres, xa que pola súa causa teñen menos oportunidades de emprego, un auténtico desaproveitamento das súas capacidades profesionais, un considerable desequilibrio entre a súa cualificación e posto ou ocupación desempeñada, acceso aos traballos máis precarios, maiores dificultades de desenvolvemento da carreira, menor presenza en postos de responsabilidade e, como consecuencia de todo isto, unha importante segregación ocupacional, horizontal e vertical.



DINÁMICA: Os estereotipos.

Obxectivos:

Reflexionar sobre as consecuencias de estereotipar o xénero no ámbito laboral.

Desenvolvemento:

O alumnado fai grupos de catro a cinco persoas para traballar co anexo 10. O exercicio en si consiste en analizar un estereotipo dado de antemán e completar o cadro en branco valorando cales son as consecuencias e profesións que orixina a súa existencia.

Temporalización:

50 minutos

Recursos necesarios: **Anexo 9.**

2.1.3. - TIPOS DE DISCRIMINACIÓN.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

A política de persoal das empresas, xeralmente, non establecen ningunha diferenza formal entre homes e mulleres. Polo menos no plano teórico non existe tal distinción pois a lexislación vixente o prohibe taxativamente.

O certo é que no plano real a política de Recursos Humanos das empresas artículanse de tal xeito que baixo condicións aparentemente neutras, obxectivas e formais, subxacen discriminacións indirectas que prexudican ás mulleres.

Polo tanto existen:

Discriminacións directas:

Medidas ou prácticas laborais que supoñen un resultado prexudicial para as mulleres, xa que parten dunha diferenza de trato establecida en función do sexo. Ex.: establecer diferenzas salariais entre homes e mulleres para un mesmo tipo de traballo. ou solicitar para un posto de traballo un home.

Discriminacións indirectas:

Fan referencia a todos os casos nos que se pode chegar a un resultado de desigualdade ou aplicar criterios, medidas ou normas que aparentemente son neutras, pero os resultados son menos favorables para as mulleres, sen que exista unha xustificación obxectiva.

Na actualidade son a canle habitual para o mantemento das desigualdades e resultan, ás veces, difíciles de detectar. Ex.: establecer diferenzas nas modalidades de contratación que afectan maioritariamente as mulleres, como por exemplo a contratación a tempo parcial.



DINÁMICA: O caso de Ester Lueiro.

Obxectivos:

Analizar os efectos da segregación ocupacional.

Reflexionar sobre a importancia de ofrecer unha formación e orientación diversificada non nesgada polo xénero.

Desenvolvemento:

O grupo divídese en dous e analizan o mesmo caso para observar as diferentes percepcións sobre a mesma situación.

Temporalización:

45 minutos

Recursos necesarios: **Anexo 10.**

2.1.4. -A SEGREGACIÓN NO MERCADO LABORAL.



APROXIMACIÓN TEÓRICA

A segregación no mercado laboral refírese á concentración de homes e mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais, que xeralmente se caracterizan por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, baixos salarios e poucas oportunidades de formación continua. A maioría son empregos feminizados e o valor asociado a eles é a menor remuneración.

Segregación horizontal:

Diferente concentración de homes e mulleres en sectores de actividades e profesións.

Segregación vertical:

Diferente concentración de homes e mulleres en graos e niveis de responsabilidade, postos de traballo ou categorías profesionais.



DINÁMICA: Ata a escaiola pode ser irrompible.

Obxectivos:

Relacionar o proceso de socialización coa elección profesionais.

Identificar as barreiras que obstaculizan o acceso das mulleres ao emprego e a súa permanencia e promoción no mesmo.

Desenvolvemento:

O grupo divídense en dous e analizan o mesmo caso para observar as diferentes percepcións sobre a mesma situación.

Temporalización:

45 minutos

Recursos necesarios: **Anexo 11.**

2.2. - PAUTAS PARA FAVORECER UNHA ELECCIÓN PROFESIONAL NON SEXISTA



APROXIMACIÓN TEÓRICA

Orientar é proporcionar ao alumnado estratexias que incrementen as súas posibilidades de acceder ao mercado laboral o de promoverse profesionalmente. Para acadar este obxectivo é importante:

- Ofrecer ao alumnado a oportunidade de coñecer o mercado de traballo propio da súa ocupación, así como as técnicas que favorezan a busca de emprego.
- Estimular no alumnado a adquisición de certas actitudes persoais que favorezan o seu desenvolvemento profesional, traballo en equipo, organización, etc.
- Ter presente o diferente punto de partida de homes e mulleres de cara á inserción profesional. As alumnas, tendo a mesma cualificación que os alumnos, atoparán máis dificultades para integrarse ao mercado laboral, sobre todo en sectores tan masculinizados como o da construción.
- Orientar profesionalmente leva consigo orientar cara á polivalencia, para favorecer no alumnado unha actitude favorable cara á formación continua.

A orientación non consiste en dar consellos puntuais senón en acompañar, poñerse ao lado de cada alumno e alumna para facilitar e apoiar un proceso no que será necesario aprender a:

- Descubrir, investigar e interpretar a realidade escolar, profesional, social, vital..., e aprender a mirar o mundo con curiosidade, realismo e orixinalidade.
- Recoñecer os seus propios desexos, habilidades, dificultades, etc. para perfilar o que se é e o que se quere

ser, e aprender a definir os seus proxectos dende a fidelidade a un mesmo/a.

- Partir do que ten cada cal, a nivel persoal e social, tomar decisións, poñerse en movemento para levar a cabo os seus proxectos e aprender a establecer relacións que sirvan de “panca” para a consecución do que se propuxeron.

Para acadar estes obxectivo é necesario que o profesorado faga reflexionar ó alumnado sobre os distintos significados que para a sociedade ten ser home ou muller e dentro de cada un destes grupos, a diversidade que existe.

Isto implica que o orientador ou orientadora debe cuestionar os estereotipos sexistas que limitan as experiencias vitais e diversas de homes e mulleres. É necesario ampliarlle ao alumnado as posibilidades que teñen en mente de formación profesional ou busca de emprego, e ofrecer un amplo abano de camiños que non estean ligados ao sexo.

A orientación non sexista significa levar á aula a realidade, a experiencia, as necesidades, os desexos e os intereses, tanto dos homes coma das mulleres.

Unha proposta de orientación académica enfocada a busca dunha profesión debería ter en conta os seguintes aspectos:

O autocoñecemento.

Fomentar que o alumnado se coñeza mellor, que identifique as súas características e calidades dun xeito rico e pluridimensional dende a reflexión crítica sobre o proceso de construción da identidade de xénero.

Transversalmente hai que potenciar a autoestima no alumnado tratando de fomentar a seguridade en si mesmos/as motivándolles a ser autónomas/os e independentes cara a elección de opcións profesionais que moitas veces poden ir en contra do que a sociedade espera deles/as.

Trátase de facilitar que cada cal descubra os aspectos da súa personalidade, habilidades e formación, distinguindo cales poden ser unha axuda e cales un freo para motivar a súa elección.

O coñecemento do sistema educativo.

É necesario que o alumnado coñeza os diferentes itinerarios os que pode acceder para ter claras todas as opcións que estean ao seu alcance. A oferta dos itinerarios por parte da persoa que orienta deben estar libres de nesgos de xénero, ofrecéndolles as mesmas posibilidades as rapazas que aos rapaces.

O coñecemento do mercado laboral.

É necesario fomentar o desenvolvemento de competencias exploratorias do mercado laboral, tanto por parte do alumnado como do profesorado, xa que este debe ofrecer información sobre a realidade laboral que rodea o centro educativo.

Isto require desenvolver relacións nas que se intercambie esta información mediante encontros, charlas, actividades no centro, colaboración de pais e nais, convite a profesionais, visitas a empresas.

Toma de decisións.

Trátase de propiciar unha elección diversificada tanto académica como profesional, prestando especial atención a non discriminar por razón de xénero, propiciando unha toma de decisións máis responsable e madura. Hai que evitar actitudes paternalistas/maternalistas, a través das que se derivan as rapazas a profesións tipicamente femininas coa idea equivocada de evitarlles as dificultades derivadas da elección dun sector actualmente masculinizado.

GLOSARIO

[a]

ACCIÓN POSITIVA

Concepto que xorde en Estados Unidos na década dos 60 como parte das estratexias postas en marcha polos gobernos para loitar contra as desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sofren distintos colectivos por razón do seu sexo, raza, orixe, relixión, etc.

O Comité para a Igualdade entre mulleres e homes do Consello de Europa define este concepto como as “estratexias destinadas a establecer a Igualdade de Oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais”.

ANDROCENTRISMO

Suposto que considera o propio e característico dos varóns dominantes (o masculino) como centro do universo, parámetro de estudo, pensamento e análise da realidade, base de todo saber e experiencia universal para a especie humana.

Confunde a humanidade co home-varón. É unha forma específica de Sexismo que se manifesta sobre todo na ocultación das mulleres e a súa falta de definición (SIMÓN: 1999).

[c]

COEDUCACIÓN

Proceso educativo que favorece o desenvolvemento integral das persoas, con independencia do sexo ao que pertencen e, en consecuencia, entendemos por escola coeducativa aquela na que se corrixen e se eliminan todo tipo de desigualdades ou de mecanismos discriminatorios por razón de sexo e na que os alumnos e alumnas podan desenvolver libremente a súa personalidade nun clima de igualdade real e sen ningún tipo de condicionantes ou limitacións impostas en función do seu sexo.”

CORRESPONSABILIDADE DOMÉSTICA

Refírese á repartición das responsabilidades domésticas entre mulleres e homes, é dicir a favorecer a participación total das mulleres na vida pública potenciando a corresponsabilidade dos homes nas actividades de ámbito familiar. Para iso é necesario cambiar a relación que existe entre o público e o privado, considerando que ambos os dous espazos, interdependentes e complementarios na vida, teñen a mesma importancia.

[d]

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

É o trato diferencial de inferioridade, marxinación ou subordinación a unha persoa por motivos de xénero.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Situación na que unha lei, regulamento, unha política ou unha práctica, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre as persoas dun ou outro sexo.

Exércese ademais cando existe un trato diferencial de inferioridade ou marxinación a unha persoa por motivo de xénero, sendo este motivo encuberto por outras razóns socialmente aceptadas.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Fórmula mediante a cal se busca garantir a igual presenza e participación de homes e mulleres en calquera ámbito da vida social e pública a través da implementación de cotas para a participación.

DIVERSIFICACIÓN DE OPCÍONS PROFESIONAIS

A promoción de cambios de actitude entre a poboación masculina e feminina, e moi especialmente dende a idade escolar e durante as fases de formación para o emprego, para que efectuen a súa elección profesional sen condicionantes nin estereotipos de xénero, abrindo as posibilidades de desempeñar traballos e tarefas tradicionalmente masculinizadas ou feminizadas.

DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO

É a división do traballo remunerado e non remunerado entre homes e mulleres respectivamente, tanto na vida privada como na pública, en función dos roles de xénero tradicionalmente asignados. Esta repartición tradicional das tarefas produciu aprendizaxes diferentes para homes e mulleres, que se valoran de xeito desigual dentro da sociedade.

DOBRE XORNADA

Refírese á dobre carga de traballo que soportan actualmente as mulleres quen, ademais do emprego, asume as tarefas domésticas e o coidado da familia, sen que outras persoas compartan ditas responsabilidades. Situación de compaxinación entre o traballo produtivo e o traballo reprodutivo. As súas consecuencias na saúde das mulleres son nefastas, e son obxecto de estudo.

[e]

ESTEREOTIPO

Idea preconcebida, a partir da cal se establece un xuízo sobre como debe actuar ou comportarse unha persoa, baseándose en criterios insuficientes. Condiciona as ideas e opinións e recolle formas de pensar e sentir, ás veces ilóxicas e irracionais. Non teñen en conta a individualidade, abarca a grupos de persoas.

ESPAZO DOMÉSTICO

Identifícase co ámbito reprodutivo, co espazo da “inactividade” onde ten lugar a crianza, os afectos e o coidado das persoas dependentes, é dicir, onde se cobren as necesidades persoais. Neste espazo é onde se hai colocado tradicionalmente ás mulleres.

ESPAZO PRIVADO

É o espazo e o tempo propio que non se dá a outras persoas, se non que se procura para se mesmas, afastadas do espazo doméstico ou do público; é ese espazo no que as persoas se cultivan para proxectarse logo no ámbito público. A privacidade é unha parcela da que gozan principalmente os homes e que en o caso das mulleres tende a confundirse co doméstico.

ESPAZO PÚBLICO

Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política, económica; é o lugar de participación na sociedade e do recoñecemento. Neste espazo é onde se colocaron os homes tradicionalmente.

[f]

FEMINISMO

Consciencia que toman as mulleres ante unha situación de inferioridade reivindicado que esa situación cambie. Busca a igualdade de dereitos en todas as esferas.

[i]

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

Fundaméntase no principio de igualdade e refírese á necesidade de corrección das desigualdades existentes entre homes e mulleres nas nosas sociedades. Constitúe a garantía de ausencia de calquera barreira discriminatoria de natureza sexista nas vías de participación económica, política e social das mulleres.

[m]

MACHISMO

Actitude e comportamento que impón como valor preponderante os trazos diferenciais dos homes ante as mulleres.

[p]

PATRIARCADO

A antropoloxía definiu o patriarcado como un sistema de organización social no cal os postos clave de poder, tanto político como relixioso, social e militar, atópanse, de forma exclusiva e xeneralizada, en mans dos homes. O concepto de patriarcado resulta un eixe fundamental na loita de todo o movemento feminista, o cal define o patriarcado como “o poder dos pais: un sistema familiar e social, ideolóxico e político co que os homes –a través da forza, a presión directa, os rituais, a tradición, a lei ou a linguaxe, os costumes, a etiqueta, a educación e a división do traballo?determinan cal é ou non o papel que as mulleres deben interpretar co fin de estar en toda circunstancia sometidas ao varón “.

PERSPECTIVA DE XÉNERO

Sistema de análise da realidade que xorde do pensamento feminista, que incorpora a variable do xénero para analizar e realizar propostas de cambio social, para lograr a Igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres. Traballamos dende a perspectiva de xénero cando somos capaces de cuestionar as percepcións que se teñen do que é ser home ou muller e de que os seus roles e capacidades foron socialmente adxudicadas.

[s]

SEXO

Conxunto de características e elementos que constitúen as diferenzas entre machos e femias. Na especie humana, diferenzas biolóxicas entre varóns e mulleres, que fan posible a reprodución da especie. Son universais e, polo tanto, coinciden en todo tempo e cultura. As características que conforman o sexo non se aprenden nin se poden educar, pois se nace con elas. Actualmente pódense transformar mediante operacións e substancias (SIMÓN: 1999).

SEXISMO

Actitudes que favorecen e perpetúan a desigualdade e a xerarquización no trato que reciben as persoas e que se fai sobre a base da diferenciación sexual.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Concentración do número de mulleres e/ou de homes nun grupo de sectores e empregos específicos e diferenciados. É o que coñe-

ce mos por “traballos tipicamente femininos” (secretarias, enfermeiras, mestras,... etc) e “traballos tipicamente masculinos” (mecánicos, condutores,... etc). Como concepto paliativo desta situación, está o xa visto diversificación de opcións profesionais.

SEGREGACIÓN VERTICAL

Concentración de mulleres ou de homes en graos e niveis específicos de responsabilidade, postos de traballo ou cargos. Fálase de segregación vertical cando a mesmo nivel de formación e experiencia laboral óptase pola candidatura masculina para os postos de xefatura e dirección.

[t]

TRANSVERSALIDADE

Propostas curriculares concretas que pretenden impregnar toda a práctica educativa, estar presentes nas distintas áreas de coñecemento(lengua, matemáticas, historia, ...) e que responden ás demandas sociais acerca dun novo concepto educativo de persoa. A aplicación transversal da igualdade de oportunidades entre rapazas e rapaces, intenta romper a idea de que a actual escola mixta é coeducativa, facendo explícitos os mecanismos da discriminación presente no sistema educativo e intentando corrixir as desigualdades en distintos ámbitos: linguaxe, xogos, interacción na aula, nos contidos, etc.

[v]

VIOLENCIA DE XÉNERO

Calquer tipo de violencia, xa sexa verbal, psicolóxica, física ou sexual que se exerce contra unha persoa en razón do seu xénero e/ou en razón do seu xénero ou identidade sexual.

[x]

XÉNERO

Conxunto de normas diferenciadas para cada sexo, que a sociedade constrúe segundo as súas necesidades, e que se transmiten a homes e mulleres dende o seu nacemento como pautas que deben rexer os seus comportamentos, desexos e accións de todo tipo.

2ª SECCIÓN

ANEXOS

ANEXO 1

CANDO ESCOITAMOS **SEXO**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS **XÉNERO**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS **ESTEREOTIPO**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS **TRANSVERSALIDADE**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS **COEDUCACIÓN**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS **SEXISMO**

ENTENDEMOS_____

CANDO ESCOITAMOS
ENTENDEMOS

MACHISMO

CANDO ESCOITAMOS
ENTENDEMOS

FEMINISMO

CANDO ESCOITAMOS
ENTENDEMOS

PERSPECTIVA DE XÉNERO

ANEXO 2

ESTABILIDADE EMOCIONAL	DOMINIO
FALTA DE AUTOCONTROL	TENRURA
TENACIDADE	SUMISIÓN
AUTOCONTROL	POUCA FORZA
PATERNIDADE	MATERNIDADE
DOMINACIÓN	VALENTÍA

Outras características coas que se poden traballar son:

- Sensibilidade.
- Intuición.
- Dependencia.
- Maior capacidade para coidar das persoas dependentes.
- Inestabilidade emocional.
- Dependencia.
- Preocupación pola promoción profesional.
- Agresividade.
- Autocontrol.
- Dominio.
- Pene.
- Amamantar.
- Embarazo.
- Tenacidade.
- Preocupación pola imaxe e pola moda.
- Espontaniedade.
- Forte impulso sexual.
- Falta de autocontrol.

Preguntas de apoio para guiar o debate.

- Qué características son biolóxicas e cales non?. Pódense cambiar, cales son inamovibles y cales non?.
- Estes estereotipos responden a nosa realidade?. Son verdadeiros ou falsos? Teñen algunha base real?
- Que reflicte da nosa sociedade ter estes estereotipos tan interiorizados?
- Teñen peso no ámbito laboral, familiar, ou de parella?
- Son pensamentos dalgunhas persoas ou son máis colectivos?

ANEXO 3

A HISTORIA DE ADÁN E EVA

Era unha vez un neno e unha nena. Aquí están na matriz da súa nai. Ninguén era capaz de distinguir quen era o neno e quen a nena, pero nós si o sabemos polos símbolos. A nena está á esquerda e o neno á dereita. Cando naceron puxéronlle os nomes de ADÁN E EVA

Atopáronse por primeira vez na praia. Aínda que se parecían moitísimo; pero xa existían un par de pequenos detalles diferenciadores.

Non tardan moito en evidenciarse as diferenzas do ambiente e a educación. Agora xa non podemos equivocarnos. Está claro quen é a nena e quen o neno.

Eva está a gusto na cociña axudando a mamá, quen a eloxia por ser tan boa e axudarlle nas tarefas da casa.

Adán xoga con pistolas, como os demais nenos da súa idade, e le contos, mentres o seu papá mira o xornal. Aprende que os rapaces deben aguantar e ser duros; non se dar por vencidos. Iso de chorar, é cousa de nenas.

Eva le novelas rosas e ten sonos románticos sobre o que será a súa vida de maior. Traballará o seu tempo nalgunha oficina ata que atope ao seu grande amor: un médico moi aposto. Cando case, só se ocupará da casa, do seu marido e os nenos. Dedicará moito tempo ao seu coidado persoal e aparencia. Intenta ser doce e encantadora. Nunha rapaza, o máis importante é ser boa, di a súa avoa.

Os sonos de Adán non teñen nada de románticos. Interésase por todo o que pode manipular, montar e desmontar, e por todo o que fai ruído. Séntese un pouco tímido coas

rapazas; pero le revistas «porno» ás agachadas e alardea cos amigos das súas conquistas. De maior será enxeñeiro, ou dirixirá unha grande empresa.

O tempo pasou. Adán e Eva atopáronse e... namoráronse tolamente. Adán non chegou a ser enxeñeiro, nin Eva atopou o seu médico; pero Adán era un bo traballador que gañaba o suficiente para manter a súa familia. Polo tanto, a súa muller non tería que traballar.

A voda foi preciosa, como nun conto de fadas. Diante de si teñen toda unha vida.

Todo é ideal, e a súa relación está chea de intimidade e tenrura.

Adán sente ter que deixar á súa muller par ir ao traballo. Pero... o deber espérao.

Cando volve do traballo, Eva ten preparada unha succulenta comida. Todo é cálido entre el e ela. Adán repón as súas forzas, e comenta as incidencias da xornada. Adán tampouco descoida os detalles e demostra á súa muller, tan pequena e tan doce, o moito que a recorda.

O idilio chega ao seu cénit cando teñen o seu primeiro fillo. Imaxinamos que é neno, porque as fitas dos seus cueiros son azuis. ¡ Si!; tiveron un fillo. É moi riquiño. Parécese ao seu pai.

Pero ¿quen podía imaxinarse que este rapaciño indefenso podía romper o idilio? Cando Eva, medio durmida, levántase a coller ao neno que chora, sentese soa, abandonada. Pero é necesario que Adán durma, que repoña forzas. Mañá ha de render no traballo.

En torno á mesa do almorzo non existe xa ese ambiente ideal de compañeirismo, tenrura e intimidade.

Adán fai algúns tímidos intentos de axudar a Eva co neno; pero é un pouco trapalleiro, e Eva dille que o deixe, que ela vai máis rápida.

Eva comeza a interesarse polas clases nocturnas que segue. Adán di: *Fai café, e non empregues a túa linda cabeciña nestas cousas.*

A verdade é que Eva é moi capaz de sacar adiante a casa e ao fillo e filla; pero hai que ver o pouco que sabe do mundo exterior. *Terías que ler os xornais, e estar ao día,* dille Adán.

O neno e a nena están a chorar. Mira o que di o Dr. Spock que debe facerse para criar ben as crianzas, dille Adán.

Bo...; pero que sabes ti disto na práctica, replícalle Eva.

O mundo de Adán e o mundo de Eva son tan diferentes que os temas a tratar escasean. Non se interesan polas mesmas cousas. E o silencio e a soidade substitúen a intimidade.

A familia está reunida para almorzar; pero en realidade ela está soa cos nenos, e el... só co xornal.

Eva séntese illada e moi cansa. Só ten tempo de ocuparse do fillo e da filla e da casa. Hai que comprar, lavar, fregar, planchar, facer a comida, as camas, e volta a empezar. Nunca se remata o traballo. E os nenos necesitan alguén que estea con iso. Adán volve do traballo...: *¡ Que desorde!, di.*

Adán non comprende a situación. Non a comprende, porque non a comparte, e lle di a Eva: *¿Todo o día na casa e non tiveches tempo de coserme o botón?*

O mundo de Adán é totalmente diferente ao de Eva, é un mundo moi duro e ruidoso, practicamente masculino. Na fábrica é necesario render ao máximo dende que entras ata que saes. É un mundo competitivo, onde non caben as esposas e as fillas e fillos. Por iso, ante a chamada de Eva, contéstalle: *¿É necesario que me chames ao traballo para unha cousa así?*

Adán telefona a Eva: *Esta noite chegarei tarde*, dille. Adán emprega o seu tempo libre entre o sindicato e o partido. É un bo elemento, e os/as seus compañeiros/as confían nel; pero...

Ten mala conciencia porque non lle dedica atención ao seu filla e fillo. *Pai non ten tempo...*

Algúnha que outra vez saca tempo para dedicarlles atención. Por exemplo, para arraxar a bicicleta de Ana.

Ti tes que arranxárte só: un rapaz ten que saber arraxar a súa bicicleta.
Ás veces vaise co rapaz ao fútbol.
Levo o rapaz.

Empeza a escola, e Eva búscase un traballo por horas nunha tenda próxima. Desexa ter uns poucos cartos propios e compañeiras/os.

Pero é un grande esforzo atopar tempo e enerxías abondas para levar adiante, o traballo dentro e fóra da casa. A súa atención atópase moi dividida.

Nin Adán nin o neno e a nena están afeitos a traballar na casa. Sempre llo deron todo feito, e atopan moi natural que sexa Eva a que encargue de todo.

Eva está moi cansa. ¿Quen se encarga de repoñer as súas forzas? ¿Que tempo lle queda para ela? Unha compañeira solteira dille: *¡ Qué ben traballar só unhas horas; terás tempo para o que queiras!*

Eva decide pedir aos nenos que a axuden.
Teño moito traballo; poderíades axudarme un pouco...

Eu non sei fregar, dille o seu fillo. Iso é traballo de rapazas.

Pois pasa o aspirador... dille a nai. *¿Eu? ¿Por que? Papá non o fai.*

Mamá non ten tempo; cóseme ti o botón.
A situación é tensa, e toda a familia sofre.

Agora mesmo teño unha reunión e a comida aínda non está lista...

Xorden as discusións. Hai moita irritación.
Imos parar un pouco. A familia de Adán e Eva está a pasar unha crise.

Necesitan axuda.

Discutamos que deben facer.

Un día a Eva ofrécenlle a posibilidade de participar nun curso de perfeccionamento que lle brindaría a oportunidade de acceder a un traballo máis cualificado. Eva alégrase ao coñecer a noticia, pero...

Ten que irse de casa durante catro semanas.
Algo que ela non fixo nunca.
Dillo a Adán.
¡Como! ¿Catro semanas?

Eva pensa. Ten mala conciencia. *¿Como deixar a Adán e a rapaza e rapaz por un motivo tan egoísta...?*
Realmente podería irse; pero sinteo como unha traizón.

¡Como deixaron a casa!
«Creo que realmente sería boque estiveran catro semanas sen min.»

Ante a nova situación a familia reaccionan de modo diferente, segundo a idade, pero tamén segundo o sexo.
Iremos comer fóra, di o rapaz.

Non vaiades crer que eu vos vou facer todo, di a rapaza.

Cando realmente comprenden o que van ter que facer durante o seu precioso tempo libre, preocúpanse de verdade.
Limpar... cociñar... fregar... lavar...

i Non temos tempo!

Pero se sodes tres para facelo. Normalmente fágoo eu soa. Eva non cede ante as súas queixas.

E con aparencia feliz e despreocupada vaise.

Reúnense con moita fame na mesa. Pensaron que alguén “prepara” algo. Entón comprenden a importancia da organización.

Papá con axuda do seu fillo e da súa filla confecciona un esquema detallado e funcional no que se especifica a repartición do traballo da casa para as 4 próximas semanas.

A Adán tócalle a coada.

Faino moi ben, pero... «¿Onde demos colgará Eva as sabas »?

En vez de comer, imos merendar, dille Ana ao seu irmán, ao que lle tocou a cociña.

Cun libro e un pouco de experiencia o rapaz chegará a ser un cociñeiro aceptable.

Chega a hora de volver.

¿Que atoparei?

Mamá Eva en realidade non se foi nin tan feliz nin tan despreocupada como aparentaba.

Adán e o fillo e a filla fanlle ver a Eva todo o que aprenderon e, con orgullo, cóntanlle a súa experiencia. O ambiente en torno á mesa é cálido e cordial, mellor do que foi en moito tempo.

Eva consulta traballos mellores, que pode facer grazas a a súa flamante capacitación e ao tempo que lle deixa libre a nova repartición do traballo da casa. A proba saíu ben.

Agora mamá Eva dispón de tempo para ir ás reunións do sindicato e chama a casa para advertir que chegará máis tarde.

Cando volve á casa fala con Adán. Teñen intereses comúns, e poden falar diso, e discutilo.

Este foi un xeito de resolver o conflito que tiñan na familia de Adán e Eva. Pero pode haber outras formas. A historia tamén puido rematar así.

A familia divídese. Hai divorcio e o fillo e a filla quedan coa nai, como é costume. Adán vaise da casa.

Eva ten moitas dificultades. Está soa. As súas responsabilidades son agora tamén económicas. Adán axuda aos gastos de manutención; pero non é suficiente. Eva conclúe que ten que traballar toda a xornada e, a partir de agora, o rapaz e a rapaza teñen que responsabilizarse máis do traballo doméstico, e ademais baixar o nivel de vida. O traballo de Eva non é moi cualificado e o seu salario é baixo.

Apertarse o cinto...

Arrimar o ombro e colaborar...

Eva intenta explicarlles as cousas. Trátase tanto do tempo como dos cartos.

Comprenden que mamá non pode facer unha xornada completa no traballo e enriba ocuparse soa da casa.

Pedro aprende a cociñar. Cociñar é moi práctico e doado se hai algunha persoa disposta a ensinar.

Se se ven nun apuro, sempre poden chamar por teléfono a mamá.

A colaboración crea solidariedade. E cando mamá ten que ir a unha reunión, Ana anímaa. *Naturalmente que tes que ir*, lle di en ton protector. Pero..... ¿que pasou con papá Adán?

Non lle vai demasiado ben, bota de menos os coidados e as atencións a que estaba acostumbrado. Está só.

Cando chega a casa pensa na súa familia, e séntese abandonado.

Ao mellor chega o fin da súa soidade. Hai unha rapaza na súa fábrica coa que empeza a saír no seu tempo libre.

Vense cada vez máis a miúdo, e deciden vivir xuntos.

Pero empezan os problemas. Non teñen en absoluto a mesma idea da repartición do traballo.

Mientra Adán esperaba que ela fose a axuda que tanto botaba de menos, ela dille: *Frega*

ti, se queres, que eu vou ler o xornal.

Ela négase en redondo a seguir o xogo.

Ti non queres unha compañeira; queres unha traballadora doméstica.

Colle o abrigo e vaise.

E así queda Adán outra vez só. Pero xa decidiu aprender a cociñar e a lavar a roupa, e facer todo canto precisa para poder vivir.

Debe aprender agora o que non quixo ou non puido aprender de pequeno.

SENTENZA:

A división do traballo en función do sexo limita e prexudica as persoas.

REFLEXIONA SOBRE A HISTORIA DE ADÁN E EVA VALORANDO:

1. Que expectativas, modelos e mensaxes se proxectan sobre o fillo e a filla?, Que repercusións teñen de cara ao futuro?.
2. Realiza un planing diario dende que comeza o día ata que finaliza (pon as horas) das tarefas que realiza por unha parte Eva e por outra Adán?. Hai unha repartición equilibrada?.
3. Valora a implicación de Adán nas tarefas domésticas?. Que pasaría se Eva tomase a opción de deixar de realizar as tarefas do fogar?, que repercusións traería esta decisión?.
4. Cres que ten o mesmo valor social o traballo realizado dentro e fóra de casa?.
5. Como inflúe esta situación no noso rendemento laboral?.
6. Este desequilibrio na distribución de tempos e tarefas pode influír na relación afectiva que hai entre Adán e Eva? Cómo?
7. Propón solucións para este conflito?. Pensa nas repercusións que traería tomar unha ou outra opción.
8. Que cres que pasaría se se divorcian?.
9. De quen depende o tema de conciliación da vida familiar e laboral?

ANEXO 4

REFLEXIÓN ANTE OS MEDIOS

1. Cómo son as mulleres que aparecen nas revistas? E os homes?
2. Con qué produtos publicitarios se asocia a mulleres e a homes?.
3. Con qué contidos temáticos?. Analiza as imaxes, qué transmiten por sí mesmas?
4. En qué temas son protagonistas os homes?, ¿e as mulleres?.
5. ¿Qué actividades realizan os homes e as mulleres?
6. Inflúe a publicidade na reprodución dos roles de xénero?.
7. Qué tipos de referentes o modelos se están transmitindo dende a publicidade á mocidade?
8. Qué crenzas e estereotipos subiacen, na mensaxe sobre o “o que debe ser ou comportarse un home ou unha muller”?
9. Cómo pode influírlles no ámbito persoal e laboral?
10. Cómo podemos intervir dende as aulas para que esto non se reproduza?

ANEXO 5

ANÁLISE DE ANUNCIOS PUBLICITARIOS

ACTION MAN

1. Quen é o Doctor X?; Que problema cres que plantexa?
2. Que é o que ten que solucionar Action Man? Cal é o seu oficio?.
3. Cómo describirías a voz en off?, e a música?
4. Por que cres que non hai ningunha nena no anuncio?.
5. Con que relacionarías o xogo que propón Action Man?: Violencia, agresividade, inxenio, participación.
6. Que valores transmite?

TEJENOVA

1. Cal é o problema da protagonista?
2. Cal é a solución?
3. Que fai có xoguete a protagonista do anuncio?.
4. Segundo o anuncio, quen cres que pode desexar este xoguete?: os rapaces ou as rapazas?. Pódelle interesar aos rapaces?.

ARROZ CON LEITE

1. Que actividades realiza o personaxe que come arroz con leite?
2. Cres que unha moza pode realizar actividades como éstas?, sentirase reflexada unha chica con este anuncio?.
3. Por que cres que a persoa que ideou o anuncio non utiliza un personaxe feminino?
4. Que estereotipos proxecta?.

FITNESS

1. Segundo o anuncio por que é necesario comer fibra?.
2. Que cualidades teñen os cereais anunciados?; actúan contra o colesterol, non engordan, proporcionan moita enerxía, teñen vitaminas e minerais, teñen bo sabor, combaten o estreñimento?.
3. Por que só hai un personaxe feminino?. Descríbeo.
4. Para comprobar a eficacia do produto, que partes do corpo se mostran?.
5. Os cereais que come, igual que no anuncio anterior, proporcionan moita enerxía. qué actividades realiza o personaxe feminino?
6. Que é o máis importante para a chica do anuncio?.
7. O control do peso e da dieta son necesidades estéticas?, por que?

Cola Cao nenos

1. De qué mineral falan no anuncio de Cola Cao nenos?.
2. Describe o personaxe animado en función de:
 - a. Como fala: despacio, chillando, docemente, rápido, suavemente.
 - b. Como se move: bruscamente, con decisión, delicadamente, con lentitude, con rapidez.
 - c. A cor: Rosa ou azul?.
 - d. A quen se parece?.

- e. A quen lle a falar?: Ao neno ou a nena.
- 3. Segundo explica o personaxe para qué serve o ferro?.
- 4. A forza resulta só importante para os rapaces?.

Cola Cao nenas

- 1. Qué mineral aparece no anuncio de Cola Cao nenas?
- 2. Describe o personaxe animado en función de:
 - a. Como fala: despacio, chillando, docemente, rápido, suavemente.
 - b. Como se move: bruscamente, con decisión, delicadamente, con lentitude, con rapidez.
 - c. A cor: Rosa ou azul?.
 - d. A quen se parece?.
 - e. A quen lle a falar?: Ao neno ou a nena.
- 3. Segundo explica o personaxe para qué serve o ferro?
- 4. A forza resulta só importante para os rapaces?

Se comparamos os dous anuncios, por qué se se anuncia o mesmo produto, o anuncio varía segundo sexan nenos ou nenas os/as personaxes?. Qué obxectivo ten a empresa? Pódese facer un mesmo anuncio para os nenos e as nenas?.

DON LIMPIO

- 1. Que problema se plantexa no anuncio?
- 2. Quen o soluciona?.
- 3. A quen se lles transmite todo este saber?.
- 4. En que espazos se desenvolven estes anuncios?.
- 5. Describe a actitude da muller.
- 6. Segundo a publicidade a quen vai dirixida a responsabilidade da limpeza na casa, e que beneficios obtén a sociedade atribuírlles ás mulleres esta responsabilidade?

ONCE

- 1. Van dirixidos ambos anuncios ao mesmo tipo de poboación?.
- 2. A qué se dedican as mulleres do anuncio, e os homes?.
- 3. Con qué ámbitos relacionas o traballo que fan as mulleres do anuncio, e o dos homes?.
- 4. Cres que as profesións dos/as protagonistas se relacionan coa división sexual do traballo, por qué?

ANEXO 6 (material profesorado)

USO SEXISTA DA LINGUAXE

Ter en conta: orde das palabras, contido semántico. A máis suliñable:

1. XÉNERO MASCULINO

1.1. Substitución das palabras “home” e “homes”, co sentido universal, por: “persoa/s, ser/é, humano/s, especie humana, xénero humano, a humanidade, ou pobo, poboación, xente/s, etc. e mulleres e homes, tamén pódese ir alternando con homes e mulleres.

EXEMPLOS:

NON	SI
O home	A humanidade
Os homes galegos	O pobo galego
Galicia e seus homes	Galicia e a súa poboación
Os dereitos do home	Os dereitos humanos
Museo de Home	Museo da Humanidade
Os homes da rúa	A xente da rúa
A harmonía do home co medio	A harmonía da persoa co medio

1.2. Evitar o uso sistemático do masculino, tanto en singular con sentido universal como o plural omnicomprensivo, cando se fala do pobo, categorías, grupos. Utilizar substantivos non marcados, xéneros ou palabras colectivas. O desdobramento en feminino e masculino alternando ou masculino e feminino.

EXEMPLOS:

NON	SE
Os cidadáns	A cidadanía.
Ou campesiño	Ás/os campesiñas/os. O campesiñado
Museo do home	Museo do home e da muller
Cada traballador....	Cada traballador e traballadora. As persoas traballadoras.
Ou veciño de Vigo	A vecindade de Vigo
Os cataláns	O pobo catalán
Os nenos	Ás nenas e nenos. A infancia. As crianzas.
Os muchachos, os xoves	Ás rapazas e rapazas. A adolescencia. A xuventude.
Os anciáns	Ás anciás e anciáns. A terceira idade. A vellez.
Pas, avós, tíos, netos, fillos etc.	Nais e pais. Avós e avoas. Tías e tíos. Netos e netas. Fillas e fillos

1.3. Utilizar na medida do posible termos comúns en lugar dous marcados cas desinencias masculina ou feminina.

EXEMPLOS:

NON

O profesor debe
O alumno debe

SE

O profesorado
O alumnado

1.4 Se non é posible a existencia de xenéricos dá familia, se pode explicitar detrás mulleres e homes, homes e mulleres ou ambos os xéneros.

EXEMPLO:

NON

Os artistas opinaron...

SE

Os homes e ás mulleres artistas. As persoas adicadas a arte.

1.5. Nas instrucións débese evitar referirse á alumna co xenérico masculino (masculino non marcado). Pódese cambiar polo uso do discurso directo (con imperativo) ou polo impersoal, ou ambos.

EXEMPLO:

NON

Cada alumno leerá, escribirá,
realizará, etc...

SE

Le, escribe... Lerase, realizarase, etc.

1.6 Evitar citar ás mulleres como categoría á parte.

EXEMPLOS:

NON

Estes pobos trasladábanse coas mulleres,
anciáns,e nenos...buscando zonas máis
tempadas
Todo o pobo baixou a recibilos, quedando
non poboado só mulleres e nenos.

SE

Estes pobos trasladábanse buscando zonas máis tempadas

Todos os varóns baixaron a recibilos, quedando non poboado só ás
mulleres e os nenos.

2. USO ASIMÉTRICO DE NOMES, APELIDOS E TÍTULOS

2.1 Evitala designación asimétrica de mulleres e homes non campo político, social e cultural.

2.2 Abolir o uso do título “señorita” asimétrico con respecto a “señorito” para home, practicamente desaparecido.

3. TÍTULOS, CARREIRAS, PROFESIÓN, OFICIOS:

3.1 Evitar o uso exclusivo do masculino para nomes de profesións, oficios e carreiras, que sinalen posicións de prestixio, cando ou feminino existe e é usado frecuentemente e tradicionalmente unido ou rol feminino.

EXEMPLOS:

NON	SE
Teresa Lameiro, médico	Teresa Lameiro, médica
Secretario de Estado	Secretaría de Estado
Director de orquestra.	Directora de orquestra.
Embaixador, Gobernador, notario, etc.	Embaixadora, Gobernadora, notaria, etc.

3.2 Evitar tamén ou uso exclusivo do feminino para ás profesións relacionadas co rol feminino.

EXEMPLOS:

NON	SE
As secretarias	O persoal administrativo, de secretaría. O secretario
As enfermeiras	O persoal de enfermaría. As enfermeiras e enfermeiros.

3.3 Evitar o uso exclusivo do masculino con artigos e concordancias masculinas para nomes de cargos que teñen a súa correspondente forma en feminino.

EXEMPLOS:

NON	SE
O senador Lidia	A senadora Lidia
O xuíz Anxela	A xuíza Anxela
O alcalde Carola	A alcaldesa Carola
O ministro Candela	A ministra Candela
O famoso arquitecto Mariña	A famosa arquitecta Mariña
O médico encargado Sabela	A médica encargado Sabela
O ciruxán Xiana	A ciruxana Xiana
O enxeñeiro Antía	A enxeñeira Antía
O xefe de sección Xandra Ferreira	A xefa de sección Xandra Ferreira

3.4. Gramaticalmente non existen substantivos invariables. O grao de aceptación da feminización de certas palabras determinarano os cambios na realidade social e o consenso da comunidade de falantes, segundo vaian sendo desempeñadas por mulleres as profesións (tradicionalmente masculinas) que as devanditas palabras designan.

EXEMPLOS:

NON

- A xuíz
- A xerente
- A administrativo
- A xefe
- A concelleiro
- A presidente

SI

- A xuíza
- A xerenta
- O administrativo
- A xefa
- A concelleira
- A presidenta

4. NOS TEXTOS E DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS:

4.1.A administración aparece como un mundo do varón, no que non só os que autorizan, certifican, adxudican, etc. son homes (a incorporación de mulleres irá modificando esa vertente), senón tamén os que declaran ou solicitan, os denunciante ou denunciados, os propietarios de inmobles, os infractores de tráfico, etc. Aquí distinguiríamos entre os documentos pechados que son aqueles redactados para casos concretos, nos que se coñece previamente quen emite e a quen se destina o texto, sendo todas elas persoas individualizadas, e documentos abertos, que son os máis problemáticos e os máis numerosos. Estes serían os modelos de formularios varios (instancias, solicitudes, certificacións, etc.) que haberán de complementarse con posterioridade e que son susceptibles de aplicar mulleres e homes. Son estes os que maiores problemas presentan dende a óptica do sexismo lingüístico.

EXEMPLOS:

NON

- O traballador... D. contratado inscrito... xubilado... (data de realización do servizo militar) para o cargo de vixilante.... etc.
- O solicitante... O requirido... O abaixo asinante... O destinatario... O declarante... O interesado... etc.
- Solicita para el e os familiares que del dependen...
- Designar abogado... declarará ante o xuíz... recoñecerase polo médico..., etc.
- Se ten fillos..., se é separado ou divorciado..., etc.
- Os arrestados..., os mortos..., etc.

SE

- O traballador/a... D/Dá.. contratado/a inscrito... xubilado/a... (data de realización do servizo militar se é varón) para o cargo de vixiante/a.... etc.
- O/a solicitante... O/a requirido/a... O/a abaixo asinante... O destinatario... O/a declarante... O/a interesado/a... etc.
- Solicita para el/ela e os familiares que de el/ela dependen....
- Designar abogado/a... declarará ante o/a xuíz/a... recoñecerase por o/a médico/a..., etc.
- Se ten fillos/ás..., se é separado/a ou divorciado/a..., etc.
- As persoas arrestadas..., as vítimas..., etc.

5.2.0 desexable é que non figuren formas de tratamento anteposto ao nome e apelido da persoa. De considerarse imprescindible haberá de preverse ambos os dous sexos (nos documentos abertos).

EXEMPLOS:

NON	SI
D....	D/Dna....
Nomeados, D. Xosé como Instrutor e Dna. Alicia como Secretaria.	Nomeados, Xosé como Instrutor e Alicia como Secretaria.

5.3 Debe evitarse a vacilización no uso do fememnino cando a titular do cargo é unha muller. Resulta sintomática dun uso discriminatorio con notable difusión na administración.

EXEMPLOS:

NON	SI
A xefe de negociado	A xefa de negociado
A tesoureiro de Facenda	A tesoureira de Facenda
O interventor (se é unha muller)	A interventora (se é unha muller)

5.4 En canto á orde de palabras o masculino adoita proceder sempre ao feminino. Ningunha razón pode facer preferible, con carácter sistematico, unha orde a outro. Pois débese alternar ambos os dous sentidos.

5.5 Nos aspectos semánticos débese evitar a identificación da muller a través do home. Para os efectos legais pode ser pertinente tan só saber que se trata de dúas persoas (dous propietarios, por exemplo) e non a súa relación de parentesco. Ademáis a condición de cónxuxe , soamente se predica dela, cando obviamente ambos a comparten; “o seu” indica relación, pero tamén posesión, connota idea de pertenza.

RESULTADOS DO EXERCICIO PARA O ALUMNADO

MODIFICA O TEXTO UTILIZANDO PALABRAS E EXPRESIÓNS NON DISCRIMINATORIAS

SI

O home
 Os homes galegos
 En Vigo, os homes representan
 Os dereitos do home
 O museo do home
 Os homes da rúa
 A harmonía do home co medio
 Os cidadáns
 O campesiño
 Cada traballador
 Os veciños de Vigo reclaman
 Os cataláns
 Os nenos
 Os rapaces. Os mozos
 Os anciáns
 Pais, avós, tios, netos, fillos
 O profesor debe
 Os alumnos deben
 Os artistas opinaron
 Estes pobos trasladábanse coas súas mulleres, anciáns, nenos. buscando zonas máis mornas
 Os mortos foron
 A vida do home na terra foi evolucionando dende a época na que eran nómades e trasladábanse cos seus aparellos, mulleres e nenos dun lugar a outro
 Os descendentes deses homes, somos todos os vivimos na época actual. Agora os adolescentes estudan, os xóvenes fanse médicos ou avogados e os anciáns viven en residencias
 Temos eleccións para que os electores elixan aos seus representantes políticos

 Os directores dos centros escolares deben ceder as súas instalacións para colocar as urnas

NON

A humanidade
 O pobo galego. A cidadanía galega
 En Vigo, a poboación representa
 Os dereitos humanos
 O museo da humanidade
 A xente da rúa
 A harmonía das persoas co medio
 A cidadanía
 Os/as campesiños/as
 Cada traballador e traballadora. As persoas traballadoras
 A veciñanza de Vigo
 O pobo catalán
 A infancia
 A xuventude. A adolescencia
 A terceira idade. As persoas maiores.
 Pai e nai. Avó avoa. Tíos/as
 O profesorado debe
 O alumnado debe
 Os/as artistas. Os homes e mulleres artistas.
 Estes pobos e as persoas que os formaban trasladábanse buscando zonas máis mornas.
 As persoas falecidas (ou mortas) foron
 A vida das persoas na terra foi evolucionando dende a época na que eran nómades e trasladaban o seu poboado dun lugar a outro.

 A descendencia desas persoas somos a que vivimos na época que actual. Agora a xuventude estuda medicina ou avogacía e as persoas anciás viven en residencias.

 Temos eleccións para que o electorado elixa a súa representación política.

 A dirección dos centros escolares deben ceder as súas instalacións para colocar as urnas.

ANEXO 6 (material alumnado)

USO SEXISTA DA LINGUAXE

MODIFICA O TEXTO UTILIZANDO PALABRAS E EXPRESIÓNS NON DISCRIMINATORIAS

SE	NON
O home	
Os homes galegos	
En Vigo os homes representan	
Os dereitos do home	
O museo do home	
Os homes da rúa	
A harmonía do home co medio	
Os cidadáns	
O campesiño	
Cada traballador	
Os veciños de Vigo reclaman	
Os cataláns	
Os nenos	
Os rapaces, os mozos	
Os anciáns	
Os irmáns	
Padre, avós, tios, netos, fillos	
O profesor debe	
Os alumnos deben	
Os artistas opinaron	
Estes pobos trasladábanse coas súas mulleres, anciáns, nenos. buscando zonas máis mornas	
Os mortos foron	
A vida do home na terra foi evolucionando dende a época na que eran nómades e trasladábanse cos seus aparellos, mulleres e nenos dun lugar a outro	
Os descendentes deses homes, somos todos os que vivimos na época actual. Agora os adolescentes estudan, os xóvenes fanse médicos ou avogados e os anciáns viven en residencias	
Temos eleccións para que os electores elixan os seus representantes políticos	
Os directores dos centros escolares deben ceder as súas instalacións para colocar as urnas.	

ANEXO 7 (material profesorado)

DIAGNÓSTICO MIDE

MODELO DE DIAGNÓSTICO PARA DETECTAR E IDENTIFICAR O SEXISMO NOS CENTROS EDUCATIVOS

A. A ORGANIZACIÓN

1. Quen define os obxectivos do centro?.
2. Como se definen?
3. Coñécense as persoas que conforman a comunidade escolar?
4. Búscase a cooperación entre alumnos/alumnas de diferentes talentos, habilidades e bagaxes culturais?
5. Sepárase os rapaces e as rapazas nalgunha actividade? ¿Por qué?
6. Que métodos alternativos se puxeron en funcionamento para conseguir que os rapaces e as rapazas compartan actividades, intereses...?
7. Repártense tarefas, como a limpeza e organización da clase entre rapaces e rapazas?
8. Se tiveron algunha vez en conta medidas que paliasen ou resolvesen situacións que o profesorado vira como descompensadas entre alumnas e alumnos. Por exemplo, a participación en determinados deportes?
9. Mantense as mesmas expectativas respecto á de comportarse de rapazas e rapaces?
10. Como se utiliza o espazo do patio do recreo?. Hai sitio para distintas actividades segundo intereses, ou ocupan a maior parte os rapaces máis maiores cos seus balóns?.
11. Se tive en conta todos os espazos, incluídos os aseos, respondan ás necesidades de ambos sexos? (Exemplo: aseos de rapaces con urinarios, pero aseos de rapazas sen dispositivos para compresas ou tampóns).
12. Coidouse que en todos os niveis e cargos unipersoais e colexiados a representación masculina e feminina sexa equitativa?

B. O CURRÍCULO

1. Escóllense os contidos, na medida do posible, de forma que respondan aos intereses de todo o alumnado?.
2. Evítanse os contidos estereotipados?.
3. Inclúen os contidos a experiencia das mulleres?.
4. Poñen os medios para que rapaces e rapazas adquiran experiencias e capacidades que tradicionalmente foron adxudicados a un dos sexos en exclusiva?
5. Cando se trata de actividades voluntarias, anímaseselles para que tomen opcións non estereotipadas?
6. Se toman unha opción non estereotipada, axúdase a aqueles/as que están en minoría para que non se desanimen enseguida?
7. Tense en conta as experiencias distintas de rapaces e rapazas fóra da escola a hora de planificar o **currículo**? (Exemplo: os rapaces practican máis deportes ou permíteselles ir mais lonxe en bicicleta; as rapazas xogan en grupos no patio).
8. Tense en conta os diferentes intereses, valores e necesidades emocionais dos/as alumnos/as como persoas individuais, e como grupo?
9. Que se fixo para coñecer en que consisten esas diferenzas sen caer nos estereotipos?
10. Introduciuse o estudio da imaxe, prensa e todo aquilo que poida axudar ao desenvolvemento dunha mentalidade crítica, respecto aos medios de comunicación de masas?
11. Trabállase para facer consciente o currículo oculto?

C. NORMAS DE COMPORTAMENTO

1. Considérase a cortesía de xeito positivo entre e dende os dous sexos?
2. Se existiron casos de relacionados con problemas de hostigamento sexual, abuso verbal..., ¿como se solucionaron?
3. Saben os profesores/as que facer exactamente en tales casos?, Ou séntense pouco seguros/as e non saben como actuar?
4. Como se solucionan os comportamentos violentos?, E se o comportamento violento é o dun profesor ou profesora?
5. Que axuda reciben aqueles/as nenos/as inadaptados/as que teñen comportamentos violentos?
6. Hai diferenzas na aplicación a sancións segundo o sexo da persoa que cometera a infracción?
7. Estudáronse as xerarquías e de qué modo operan?
8. Como se solucionan os conflitos entre profesores/as, entre alumnos/as? E entre profesores/as e alumnos/alumnas?
9. Procúrase, e de qué forma, que se resolvan sempre a través da negociación?
10. Como se utiliza o sistema de castigos/premios?

D. LINGUAXE

1. Discutiuse ou formulou algunha medida respecto á linguaxe falada e escrita?
2. Faise un esforzo consciente para utilizar un tipo de linguaxe que promova unha imaxe positiva de todas as persoas, rapaces e rapazas, xitanos, e xitanas etc...?
3. Evítase a linguaxe estereotipada: «Pareces unha nena»..., «estás feito un xitano»?
4. Dirixímonos a homes e mulleres nas convocatorias, murais, carteis, boletíns, etc?
5. Pensamos en departamentos, grupos de traballo, etc., sobre a importancia de utilizar unha linguaxe non sexista?
6. Reflexionouse en torno ao plural masculino e a palabra «home»?

E. RECURSOS

1. De que materiais non-sexistas dispónse?
2. Realizounos o profesorado?
3. Analizáronse os materiais, libros, filminas, etc., de que se dispón con referencia ao sexismo, racismo, belicismo, etc? .Ofrecen unha imaxe positiva de ambos os dous sexos?. Desprezan algún deles, aínda que só sexa omitíndoo?
4. Denunciáronse ás editoriais os elementos sexistas que se atoparon?
5. Quen usa o material deportivo?
6. Como se financian as excursións, paseos...? ¿Quen vai?

F. ESPAZOS

1. -Patio de recreo

Como, quen e en que proporción ocúpano?

- a) En horario lectivo.
- b) No tempo de recreo.

2. -Corredores e escaleiras

Mobilidade.

3. -Aseos

Medios de que dispoñen e adecuación destes ás necesidades reais de quen os utilizan.

4. -Aula

- Como se sentan?
- Quen máis lonxe e quen máis preto do/a profesor/a?
- Quen ocupa máis espazo coas súas pertenzas?
- Quen reorganiza o espazo segundo as súas necesidades?
- Quen entra en conflito porque interfieren uns en espazo doutros?
- Quen ten movementos na clase que resultan máis destrutivos e molestos?

G. OS PROFESORES E PROFESORAS

1. ¿Discutiuse no claustro, departamentos ou outras reunións a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres na escola?

En caso afirmativo:

- a. Con bastante tempo como para que fora unha discusión profunda?
- b. Cales foron as reaccións das persoas que compoñen o claustro?
- c. Discutiuse o tema en relación á práctica educativa?
- d. Que oportunidades tivo o claustro de ser mellor informado en relación á igualdade de oportunidades e ao non-sexismo?
- e. Que cambios prácticos se propuxeron nos debates en torno ao tema?
- f. Que se propuxo de cara a que no futuro a relación sexo-labor que se desempeña sexa máis equilibrada e ofrezca unha imaxe de igualdade?
- g. Que modelos presentan o profesorado o alumnado no que se refire a responsabilidades e intereses?
- h. Os homes tratan as mulleres con igual respecto que entre eles?. E viceversa?
- i. Ata que punto as expectativas dos profesorado respecto ao alumnado vense afectadas polo xénero?
- j. Que actitude ten o claustro respecto á disciplina?

H. PAIS E NAIS

1. Consultóuselles sobre o tema?
2. Participan dalgún modo na marcha do colexio?
3. Que se fixo, ou se pode facer, para promover a igualdade de sexos en acontecementos da vida escolar en que eles/elas participen?
4. Coidouse nomear pais e nais en correspondencia, boletíns, etc?
5. Estudouse a posibilidade de aproveitar as capacidades e experiencias dos pais e nais para promover a coeducación? (Exemplo: pais ou nais que teñan un posto de traballo non estereotipado, obradoiros,...)
6. Téñense en conta as tarefas sociais de pais e nais á hora de establecer o horario das actividades e reunións nos que participan?
7. Que tipo de actitudes presentan normalmente no que se refire á igualdade de rapaces e rapazas?

I. PERSOAL NON DOCENTE

1. Incluíuselles dalgún modo nas discusións sobre coeducación e a actuación que vai levar a cabo o colexio?
2. Consultóuselles nos aspectos que poden afectalos directamente: comida, limpeza...?
3. De qué modo se lles animou para que teñan comportamentos non racistas, non sexistas e non clasistas na súa relación co alumnado?

J. ALUMNOS E ALUMNAS

1. Que se fixo para investigar as súas actitudes no que se refire á igualdade de sexos?
2. Hai diferenzas nesas actitudes dependendo da idade das rapazas/os?
3. Como se abordan os seus comentarios ou comportamentos sexistas? Abordáronse do mesmo modo cando eran entre alumnos e alumnas que cando se referían a un profesor ou profesora?
4. Teñen seguridade de que recibirán o apoio do profesorado cando se enfrontan a actitudes ou comentarios sexistas?
5. Participan no traballo que se realiza para lograr a coeducación?. Como?
6. Procurouse que o número de rapaces e rapazas sexa equilibrado nas distintas actividades: clases, talleres, deportes, delegados/ás...?
7. Estudáronse as posibles razóns sociais do fracaso escolar: clase social, raza, sexo?
8. Fíxose algo para compensar estes problemas?. Que?

K. A AULA

1. Controlan dalgún modo o profesorado, a cantidade de tempo que dedican a rapaces e rapazas?
2. Fáiselles o mesmo número de preguntas?. Se lles motiva ao debate da mesma forma? E nos mesmos temas, Se estimula a súa participación en actividades onde as mulleres estean subrepresentadas?. Intentan chamar a atención da mesma forma?
3. Como se sinten: separados/as en función do sexo, coñecementos, etc?
4. Facílítase a participación de todos e todas?
5. Anímaselles a que traballen xuntos en grupos mixtos?. Como?
6. Cando se considera que os grupos dun só sexo son máis axeitados?
7. Que tipo de comportamentos se permiten na aula? Cales se fomentan?
8. Estudáronse as relacións de poder que se establecen entre o alumnado?
9. Anímaselles a que teñan unha conduta respectuosa co outro sexo?. A que as súas actitudes sexan antixistas?
10. Deixouse claro que os comportamentos sexistas non serán permitidos?
11. Cóidase a linguaxe de xeito que as preguntas se dirixan aos dous sexos?
12. Poden discutir e decidir sobre os seus propios comportamentos?
13. Repártense as tarefas de modo estereotipado?
14. Observáronse cambios de comportamento segundo as materias?. Que indican eses cambios?
15. Anímaselles aos rapaces para que desenvolvan as súas capacidades lingüísticas e «destrezas domésticas»?
16. Anímaselles para que desenvolvan a súa sensibilidade e imaxinación?
17. Caso de introducir ordenadores na escola, cóidase que a aprendizaxe do seu manexo sexa igual para rapaces e rapazas?

L. OS LIBROS

As imaxes masculinas e femininas

1. Aparecen mulleres no libro ou faise referencia a elas? Se non é así, ¿está xustificado?
2. Xogan as mulleres que aparecen un papel importante ou subsidiario? Neste caso, está xustificado?
3. Nas ilustracións aparecen as mulleres sendo sempre moito máis pequenas que os homes?
4. Dáse un equilibrio entre os personaxes masculinos e femininos, tanto en número como no papel que xogan?
5. Hai heroes e heroínas?

6. Preséntase ás rapazas sempre xogando con bonecos e xoguetes relacionados co ámbito doméstico?
7. Fan as rapazas de espectadoras mentres os rapaces están sumidos en aventuras ou actividades interesantes?
8. Son as rapazas instruídas, dirixidas ou rescatadas por rapaces?
9. Limitáanse os personaxes a ter reaccións emotivas estereotipadas? (Exemplo: «ela choraba», «el mostrou-se valente»).
10. O desenlace da narración depende do «guapa» ou «fea» que é «ela»?
11. Preséntase ás mulleres como inferiores ou incapaces?

Homes e mulleres no traballo

1. Nas actividades tradicionalmente femininas (exemplo: coser), hai homes no texto e/ou ilustracións?. Preséntaselles en profesións tradicionalmente femininas? (Exemplo: profesora de escolas infantís, perruqueira,...) En caso afirmativo, preséntaselles como «homes normais»?
2. Nas actividades tradicionalmente masculinas (exemplo: carpintaría), hai mulleres no texto e/ou as ilustracións?
3. Nas actividades aceptadas socialmente para homes e mulleres (exemplo: conducir), inclúese ambos os dous en texto e ilustracións?
4. Aparecen só mulleres en traballos domésticos?
5. Preséntanse os traballos non pagados tales como o coidado e atención de nenos/as, anciáns e persoas enfermas, como importantes e valiosos socialmente, ademais de poder ser realizados ao igual por homes ou mulleres?
6. Preséntase o matrimonio como o principal obxectivo na vida dunha muller?
7. Preséntase ás mulleres que combinan o matrimonio e/ou a maternidade co seu traballo asalariado, como mulleres sen corazón ou como super mulleres?
8. Cando homes e mulleres exercen o mesmo tipo de traballo, móstrase a un e outra realizándoo?
9. Explicase no libro que as mulleres foron e seguen sendo discriminadas á hora de acceder a un posto de traballo, a hora de promocionar ou de percibir o mesmo salario?
10. Distorsiónase a realidade mostrando só ás mulleres na casa, sen traballar nunca fóra?
11. Participan os homes eficaz e activamente no traballo da casa e na crianza dos fillos/as?
12. As figuras que representan a autoridade: persoal directivo, profesionais, persoal político, técnicos/a..., son sempre masculinas?
13. Preséntase ás mulleres como:
 - escritoras e autoras,
 - mulleres de ciencia nos libros de ciencia,
 - líderes, reformadas, exploradoras, etc., nos libros de historia,
 - só como amas de casa, secretarias, enfermeiras, profesoras de escolas infantís, telefonistas ou empregadas en tendas?

Presentación de caracteres

Roles, estereotipos sexuais

1. Presenta o libro personalidades estereotipadas?
2. Cando se presenta a unha muller como agresiva, insensible, arrogante, valente, dinámica, etc., faise de modo que a persoa que le a atope «anti natural», «excéntrica» ou «marimacho»?
3. Cando se presenta a un home como sensible, tímido, preocupado polos demais, pasivo, asustado, etc., faise de modo que a persoa que le o atope «anti natural», «excéntrico» ou «marica»?

4. É dicir, as transgresións nos roles sexuais preséntanse como naturais e mesmo positivas, ou de forma totalmente pexorativa?
5. Preséntase ás mulleres como seres incapaces de resolver os seus problemas?
6. Dáse por suposta a superioridade masculina?
7. Preséntase a renuncia das mulleres ás súas propias necesidades e aspiracións como «natural», «axeitada» e boa «socialmente», para que os homes poidan alcanzar as metas que se propuxeron e teñan unha familia na que equilibrar emocións e repoñer forzas de traballo («o descanso do guerreiro») («sempre detrás dun home importante hai unha muller»)?
8. Asíumese que homes e mulleres posúen diferenzas innatas no seu xeito de pensar ou nas habilidades para realizar diversas tarefas?
9. Dáse maior relevancia e valóranse máis as ocupacións e calidades e intereses «masculinos» que os «femininos»?
10. Chámase «efeminados» os rapaces con sensibilidade?
11. Céntrase o contido con igual frecuencia nos homes que nas mulleres?
12. Canta énfase se dá á oposición entre os valores tradicionalmente «femininos», como a compaixón, a consideración, a tenrura, e os tradicionalmente masculinos, como a seguridade, o risco e a forza?
13. Son estes valores presentados como ideais para ambos os dous sexos?
14. Quen ten o poder e toma as decisións?
15. Os progresos dos rapaces e das rapazas están baseados na súa propia iniciativa e intelixencia, ou débese o seu éxito á súa boa presenza ou á súa relación co outro sexo?
16. Hai estereotipos que suxiren imaxes negativas de homes, ou de mulleres, ou de persoas de grupos culturais particulares?
17. Contrapón o texto as características «masculinas» ás «femininas»? (Por exemplo: «Ela tiña dotes dende o punto de vista técnico, pero era feminina», «el cociñaba moi ben, pero era un grande estadista»).

A linguaxe

1. Asigna a linguaxe papeis sociais e posibilidades profesionais? (Por exemplo, en vez de asistentas, persoal de limpeza; ama de casa, administradora do fogar; ou home de negocios, persoal de negocios).
2. Implica a linguaxe que a muller depende da iniciativa do home ou mesmo que pertence ao seu marido ou pai? (Por exemplo: «Os conquistadores viaxaron cara ao interior do continente levando consigo as súas mulleres e fillos». «O señor Pérez permite que a súa muller traballe»).
3. «Hombre» significa «persoa» ou «varón»? Queda claro cando significa unha cousa e cando outra?. Dáselle a mesma amplitude ao termo «muller»?
4. Diríxese o texto aos dous sexos, ou dá por suposto que a persoa que le é home? Utiliza ademais do plural masculino, con valor «universal», o «singular masculino» co mesmo valor?
5. Utilízase normalmente a terceira persoa masculina (el-eles) agás cando o que está a describir é unha ocupación tradicionalmente feminina?
6. Utiliza unha linguaxe distinta se se está a referir a mulleres e a homes? (Exemplos: «As rapazas son monísimas; os rapaces son guapos». «As nenas cuchichean; os nenos falan»).
7. Descríbese ás mulleres como «apéndices» dos homes en vez de por dereito propio? (Exemplos: «Era unha esposa intelixente»).
8. É a linguaxe denigrante ou paternalista ao referirse ás mulleres? (Exemplos: «A reunión de mulleres parecía un galiñeiro». «Cotilla», «harpía», «solteirona», «sexo débil», ...)
9. Hai declaracións despectivas ou controvertidas? (Exemplos: «Parece unha muller»; «os mellores cociñeiros son homes»).

Outras cuestións

1. Preséntanse sen prexuízos
 - as familias monoparentais,
 - as comunas,
 - as persoas que decidiron vivir soas,
 - a homosexualidade,
 - as parellas non institucionalizadas?

M. ALTERNATIVAS DE TRABAJO

1. Que oportunidades hai no pobo, barrio, cidade... para que os rapaces e as rapazas teñan un posto de traballo?
2. Que actitude teñen as persoas con capacidade de empregar cara á igualdade de oportunidades?
3. Hai algunha institución, asociación, partido ou sindicato que teña actitudes positivas respecto a igualdade de oportunidades (non-sexismo)?
4. Que actividades se realizaron para que os alumnos e alumnas teñan unha visión non-sexista do mundo do traballo?
5. Con que medios se conta para ofrecerlles unha orientación profesional axeitada e non estereotipada?

ANEXO 8 (material alumnado)

1. Quen recibiu o premio nobel de química de 1911?

Hawkin
Kelvin
Marie Curie
Rita Levi
Anders Celsiws

2. Quen inventou o sistema automatizado de conmutación telefónica?

Michel Faraday
Mary Worthey
Erna Schneider
Newton
Bell

3. Quen inventou o limpaparabrisas dos coches?

Caroline Herschel
Stephsenson
Alessandro Volta
Torriceli
Mary Anderson

4. Quen inventou o tipp-ex?

Gertrude Belle Elion

Bette Nesmith
Bárbara McClintock
Stephsenson

5. Quen inventou o material dos chalecos antibalas?

Anders Celsiws
Dorothy Crowfoot
Stephani Kwolek
Marie Curie
Oppenheimer
Michel Faraday

6. Quen inventou o lavaplatos?

Dorothy Crowfoot
Kepler
Josephine Cochran
Rosalyn Sussman
Bohr

7. Quen inventou os pañais desechables?

Stephsenson
Torriceli
Marion Donovan
Caroline Herschel

8. Quen inventou o cristal non reflectante?

Aston
Gertrude Belle Elion
Catherine Blodgett
Galileo Galilei

9. Quen inventou o Geobond?

Dorothy Crowfoot
Kepler
Patricia Billings
Rosalyn Sussman
Bohr

10. Quen inventou as sinais tricores marítimas?

Michel Faraday
Erna Schneider
Newton
Bell
Martha Coston

ANEXO 8 (material profesorado)

MARIE CURIE (1867-1934). **PREMIO NOBEL DE QUÍMICA DE 1911**

Naceu en Varsovia (Polonia) en 1867. Acabou os seus estudos de física có número un da súa promoción. Marie Curie foi a primeira en empregar o termo 'radiactivo' para describir os elementos que emiten radiacións. Descubre os elementos químicos: polonio e radio. En 1911 recibiu o Premio Nobel de Química.

Unha das súas fillas tamén ganou un Nobel: Irène Joliot-Curie: Premio Nobel de Química en 1935 pola obtención de novos elementos radiactivos.

MARY ANDERSON. **INVENTORA DO LIMPAPARABRISAS DOS COCHES**

Durante unha viaxe a Nova Iork, Mary notou que os/as conductores/as dos coches tiñan que abrir as xanelas cando chovía se desexaban limpalas e ver millor.

Ela inventou un dispositivo de brazo que podía ser accionado dende o interior do vehículo mediante unha palanca. En novembro de 1903 e antes da fabricación do 'modelo A' de Ford, concedéronlle a Mary Anderson a primeira patente para un dispositivo de limpeza das ventanillas. A súa invención podía limpar neve, chuvia, ou auguaneve dun parabrisas. En 1916 este invento convertiuse en equipación estándar en todos os coches americanos.

ERNA SCHNEIDER HOOVER. **INVENTORA DO SISTEMA AUTOMATIZADO DE CONMUTACIÓN TELEFONICA**

Licenciouse coas máximas calificacións en historia medieval na universidade de Wellesley, e máis adiante se doctorou en filosofía e matemáticas na Universidade de Yale.

En 1954 comezou a traballar como investigadora nos Laboratorios Bell en New Jersey onde creou un sistema automatizado de conmutación do teléfono. Dito sistema utilizaba unha computadora para supervisar as chamadas entrantes e despois axustaba automaticamente a aceptación da chamada. Isto axudaba a eliminar os problemas de sobrecarga.

O deseño de Hoover aínda se utiliza hoxe en día e foi unha das primeiras patentes de software en todo o mundo. Os Laboratorios Bell a nomearon supervisora do departamento técnico, sendo a primeira muller que conseguía ese posto.

BETTE NESMITH GRAHAM. **INVENTORA DO TIPP-EX**

Bette exercía de secretaria en Dalla. Nesmith nunca se propuso ser inventora, só intentaba solucionar os problemas que lle provocaba a súa inexperiencia en mecanografía e taquigrafía.

Como a súa formación de artista facíalle estar acostuada ao uso de pinturas e tintas, un día intentou crear un produto có que lograr tapar as faltas de mecanografía que cometía no traballo. Tras diversos intentos, elaborou unha sustancia branca que se secaba rapidamente e servía para iso, así que a puxo nunha botella e levouna ao traballo. Cando cometía algún erro extendía a sustancia sobre o papel cun pequeno cepillo e logo volvía a escribir enriba. En 1956 convertiu a súa cociña nun laboratorio, debido á demanda das súas amizades e compañeiros/as de traballo. En 1967 creou a súa propia compañía, a Liquid Paper Corporation. En 1976, vendeu 25 millóns de botellas. Nesmith creou dúas fundacións para axudar ás mulleres a atopar novas maneiras de gañarse a vida. Bette

morre no ano 80, seis meses despois de vender a súa empresa por 47,5 millóns de dólares.

STEPHANIE KWOLEK E A FIBRA KEVLAR. INVENTORA DOS CHALECOS ANTIBALAS

Licenciada en Químicas en 1946. A súa investigación con compostos de produtos químicos de alto rendimento guiou o descubrimento dun material sintético, que é cinco veces máis forte que o aceiro, extremadamente lixeiro e resistente ao calor. É o material usado nos chalecos antibalas e nos traxes ignífugos.

JOSEPHINE COCHRAN. INVENTORA DO LAVAPRATOS

Josephine Cochran presentou en 1886 a idea dun lavapratos mecánico manual fronte á patente de Joel Houghton (1850) que era practicamente irrealizable. É no 1893 cando Josephine fai público o seu invento dentro da Feira Universal celebrada en Chicago. A pesar de que Cochran plantexara esta máquina como unha liberación dalgunha tarefa doméstica, unicamente se aproveitaron desta idea os grandes hotéis e restaurantes, pois ata os anos 50 este invento no foi aceptado polo público en xeral. Ela mesma creou unha empresa encargada da fabricación de dita máquina.

MARION DONOVAN (1917-1998). INVENTORA DOS PAÑAIS DUN SÓ USO

Marion Donovan era unha nai xoven na época do baby boom. Estaba desesperada polas incomodidades dos pañais de tea e inventou unha cuberta plástica para previr que os/as bebés se mollasen con tanta frecuencia e así non cambialos tan asiduamente, usando para unha cortina de ducha. En 1946, comezou a experimentar con cubertas impermeables, tea de nylon e por último cun material usado para paracaídas.

A patente concedéronlla en 1951. Nesa época xa comezaba a experimentar co pañal de papel. Nun principio a súa idea non foi moi bien acollida e tivo que invertir ela mesma na súa produción. Dez anos máis tarde ela vendía a súa compañía por un millón de dólares.

CATHERINE BLODGETT (1898-1979). INVENTORA DO CRISTAL REFLECTANTE

Catherine foi a primeira científica empregada polo laboratorio de investigación da General Electrics en Schenectady, Nova Iork (1917), así como a primeira muller en doctorarse en física na Universidade de Cambridge en 1926.

A Sociedade Química Americana concedeulle a medalla Francis P. Garvin. A súa investigación acerca das capas monomoleculares conduciuna a un descubrimento revolucionario: o cristal non reflectante. Blodgett patentou a película e o proceso en 1938 e utilizouse con moitos propósitos incluíndo a limitación da distorsión en anteollos, microscopios, telescopios, cámaras fotográficas e lentes do proxector.

PATRICIA BILLINGS (1926-?). INVENTORA DO GEOBOND

Patricia Billings (nacida en Clinton, Missouri) inventou unha das sustancias máis revolucionarias e potencialmente proveitosas da industria moderna: un material de construción que é indestrutible e incombustible.

Estudou arte en Texas e durante anos sdedicouse á escultura. A finais dos anos 70 unha das súas obras de ieso caeu y rompeuse.

Tendo en conta que no Renacemento algúns escultores utilizaban un engadido de cemento para dar maior lonxevidade a súas obras decidiu experimentar.

Billings tivo éxito oito anos máis tarde, inventando un aditivo leitoso que actuaba de catalizador, creando deste xeito un ieso indestructible.

Pero había máis, este novo material era tamén increíblemente resistente ao calor e non é tóxico polo que se usa en construción.

MARTHA COSTON (1826-?) **E OS SINAIS TRICOLORES MARÍTIMAS**

Martha Coston perfeccionou e patentou os aparatos para sinalizar os barcos pola noite. Estes sinais tricolores (vermello, branco e verde) e pirotécnicas utilizáronse ata os tempos modernos e serviron como a base dun sistema de comunicación que axudou a aforrar vidas e gañar batallas. En febreiro de 1859, C. S. McCauley, capitán e antigo funcionario da mariña de Estados Unidos, recomendou os sinais á Secretaría da Mariña.

Coston vendeu o seu sistema a compañías navieiras e clubs náuticos de todo o mundo e tamén foi adoptado polos gobernos de Francia, Italia, Dinamarca, os Países Baixos, e Haití. Este invento foi exposto nas Exposicións Universais de Filadelfia (1876), París (1878) e Chicago (1893).

E TAMPOUCO PODEMOS ESQUECERNOS DE

AS PREMIO NOBEL

Barbara McClintock polo descubrimento dos xens “intercambiables”; Gabriela Mistral (Lucila Godoy Alcayaga de literatura; Shirin Ebadi, da paz; Christiane Nüsslein-Volhard de medicina; María Goeppert Mayer, de física; Gerty Theresa Radnitz Cori de medicina; Rita Levi Montalcini de medicina; Dorothy Crowfoot Hodgkin de química; Christiane Nüsslein-Volhard de medicina.

AS INVENTORAS

Mary Wortley Montagu. inventora da técnica de inmunización da viruela; Julia Newmar inventora dos pantys; Patsy Sherman descubridora do protector scotchgard; Rachel Fuller Brown e Elizabeth Lee Hazen e o antibiótico antifongos; Clatonia Joaquin Dorticus-inventou unha máquina e un método fotográfico mellorado para a impresión; Gertrude Elion e a loita contra a leucemia e o herpes; Edith Flanigen e o refinado de petróleo; Beulah Henry e as súas 110 invencións e 49 patentes; Marjorie Stewart Joyner e a máquina para facer permanentes; Margaret Knight e as máquinas de papel; Stephanie Kwolek e a fibra kevlar;

E AS CIENTÍFICAS

Isabel Torres; Dolores García Pineda; Sara Borrell; Olga García Riquelme; Gertrudis de la Fuente; Josefa Molera; Concepción Llaguno; Laura Iglesias; Griselda Pascual; Carmina Virgili; Gabriella Morreale; Ana Mª Pascual-Leone; María Cascales; Josefina Castellví; Carmen Maroto; Margarita Salas; Teresa Mendizábal; Pilar Carbonero; Teresa Riera; Josefina Castellví.

ANEXO 9 (material alumnado)

ESTEREOTIPOS COMÚNS DAS CARACTERÍSTICAS FEMININAS E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Estereotipos cara as mulleres	Efecto sobre a segregación ocupacional	Exemplos de ocupacións típicas afectadas
1. Disposición natural a ocuparse das demais persoas.	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións que implican coidar doutras persoas (nenas/os, peroas enfermas, persoas anciás)	Enfermeira, asistente social, mestra, auxiliar de axuda a domicilio, limpadora....
2. Destreza (e experiencia) nas tarefas do fogar.		
3. Maior habilidade manual.		
4. Maior honradez		
5. Aspecto físico atractivo		
6. Renuncia a supervisar o traballo alleo.	Contribúe a descalificar ás mulleres para todas as ocupacións de supervisión e dirección.	Director (xeneral, de produción, de comercio, de hostelería). Xefe (de empregados de oficinas; de vendas; de produción). Persoal superior da Admón. Pública, membro dos corpos lexislativos.
7. Menor forza física (muscular).		
8. Menor aptitude para a ciencia e as matemáticas.		
9. Menor disposición a viaxar.		
10. Menor disposición a afrontar perigo físico y empregar a forza física.		
11. Maior disposición a recibir ordes. Maior docilidade e menor inclinación a queixarse do traballo ou das súas condicións.	Características xerais que contribúen a calificar ás mulleres para ocupacións e sectores da economía onde as condicións de traballo son deficientes, as leis laborais non se aplican e o traballo é rutinario.	
12. Maior disposición a aceptar un salario baixo. Menor necesidade de ingresos.		
13. Maior interés por traballar na casa.		

ANEXO 9 (material profesorado)

ESTEREOTIPOS COMÚNS AS MULLERES E O SEU EFECTO PREVISIBLE NA SEGREGACIÓN DE OCUPACIÓNS ENTRE HOMES E MULLERES

Estereotipos sobre as mulleres	Efecto sobre a segregación ocupacional	Exemplos de ocupacións típicas afectadas	Comentarios
1. Disposición natural a ocuparse das demais persoas.	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións que implican coidar de outras persoas (nenos/as, persoas enfermas, anciás...)	Enfermeira, coidadora de persoas dependentes, asistente social, mestras, comadróna	Característica que a miúdo se considera biolóxica por ser as mulleres as principais responsables do coidado da infancia en todas as sociedades. Con todo, é unha capacidade adquirida (aprendida), de índole "sociosexual". Nas ocupacións que implican coidar de outras persoas, pero requiren ademais maior autoridade (por ex. Médica), é frecuente que predominen os homes.
2. Destreza (e experiencia) nas tarefas do fogar.	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións relacionadas co traballo doméstico, frecuentemente desenvolvidas na economía sumerxida.	Limpadora, cociñeira, camareira, lavandeira, perruqueira, costureira, traballadora do textil, modista.	Destrezas fáciles de adquirir (a experiencia previa non é, pois, demasiado importante).
3. Maior axilidade manual.	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións nas que a axilidade manual é importante.	Costureira, traballadora do textil, modista, mecanógrafa, operaria conserveira	Creencia en parte baseada na diferenza biolóxica (sexual), e en parte na diferenza de experiencia (sociosexual) adquirida no fogar antes de incorporarse ao mercado de traballo (véase tamén no estereotipo 2).
4. Maior honradez	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións nas que se manexa cartos, ou nas que a confianza é importante.	Caixeira, Vendedora, dependenta	As ocupacións mellor remuneradas e de categoría superior (por ex., a de contable, están a miúdo dominadas por homes.
5. Aspecto físico atractivo	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións nas que o aspecto físico axuda a atraer ou agradar a os clientes.	Recepcionista, vendedora, empregada de comercio.	Con frecuencia, pénsase que esta ventaxa vai unida a unha personalidade máis agradable e complaciente, apropiada, por ex. para traballos de recepción e venta.
6. Renuncia a supervisar o traballo alieo.	Contribúe a descalificar ás mulleres para todas as ocupacións de supervisión e dirección.	Director (xeneral, de produción, de comercio, de hostelería). Xefe (de empregados de oficinas; de vendas; de produción). Persoal superior da Admón. Pública, membro dos corpos lexislativos.	Semellante en moitos aspectos á disposición a recibir ordes. Afecta con frecuencia a la segregación ocupacional vertical.
7. Menor forza física (muscular).	Contribúe a descalificar ás mulleres para ocupacións que requiren traballar con cargas pesadas ou outros esforzos físicos.	Traballador da construción, mineiro,canteiro.	Hai un número considerable de homes e mulleres con forza física semellante, polo que moitas mulleres son capaces de realizar eses traballos. Cada vez teñen unha incidencia menor na economía actual.
8. Menor aptitude para a ciencia e as matemáticas.	Contribúe a descalificar ás mulleres para ocupacións que requiren niveis altos.	Especialista en ciencias físicas ou químicas, Arquitecto, Enxeñeiro, Matemático.	Neste caso a discriminación sociosexual comeza na escola, onde se desanima ás adolescentes para especializarse en carreiras e profesións técnicas. Hai quen cre que esta diferenza é biolóxica. Si o fora, sería unha pequena diferenza en promedio, cunha grande franxa de superposición das aptitudes de homes e mulleres considerados/as individualmente.

Estereotipos sobre as mulleres	Efecto sobre a segregación ocupacional	Exemplos de ocupacións típicas afectadas	Comentarios
9. Menor disposición a viaxar.	Contribúe a descalificar ás mulleres para ocupacións que esixen viaxar moito.	Pilotos de aviación, oficial de buque e mariñeiro, condutor de vehículos de transporte.	Moitas mulleres están dispostas a viaxar, por exemplo, as azafatas de aviación (que ao principio eran seleccionadas polo seu aspecto físico).
10. Menor disposición a afrontar perigo físico e empregar a forza física.	Contribúe a descalificar ás mulleres para as ocupacións onde o perigo físico é relativamente alto.	Bombeiro, policía, vixiante de seguridade, mineiro,canteiro.	Moitas mulleres están dispostas a exercer estas ocupacións. Diferencia aprendida, sociosexual.
11. Maior disposición a recibir órdenes. Maior docilidade e menor inclinación a queixarse do traballo o das súas condicións.	Características xerais que contribúen a calificar ás mulleres para ocupacións e sectores da economía onde as condicións de traballo son deficientes, as leis laborais non se aplican e o traballo é rutinario.	Nota: estas características xerais (11, 12, 13) clasifican ás mulleres para moitos traballos mal pagados, de nula cualificación, desprotexidos e de carácter repetitivo.	Estes estereotipos aparecen agrupados por que todos eles evocan un suposto instinto de subordinación. Son arquetipos aprendidos.
12. Maior disposición a aceptar un salario baixo. Menor necesidade de ingresos.	Características xerais que contribúen a calificar ás mulleres para ocupacións e sectores da economía mal pagados.	A cotío xustificados pola idea de que as mulleres son perceptoras de ingresos secundarios (é dicir, non é sustentador principal); iso malia que cada día son máis frecuentes os fogares encabezados por mulleres, e de que moitas familias necesitan máis de un/ha perceptor de ingresos. Con frecuencia asociados a ocupaciónss en industrias moi competitivas nas que os custos son moi importantes, sobre todo as que producen textís e outros artigos para a exportación. Tal vez unha causa de que as ocupacións teñan salarios baixos é que están moi feminizadas.	
13. Maior interese por traballar en casa.	Contribúe a calificar ás mulleres para ocupacións e sectores da economía onde o traballo organizase a través dun sistema de produción doméstica, externo á empresa.	Traballo a domicilio, xeralmente mal pagado. O traballo a domicilio é fácil de combinar có coidado do fogar e das/os fillas/os. En moitos casos escolleuse o sistema de produción doméstica precisamente para aproveitar a dispoñibilidade de man de obra feminina barata. O traballo a domicilio actualmente ten moita importancia.	

ANEXO 10

Ester Lueiro naceu fai 40 anos en Vigo. Dende pequena tivo habilidade para o debuxo, así como unha grande paciencia e meticulosidade.

Cando tiña oito anos acompañou un día a súa nai o estudio de arquitectura no que o seu pai traballaba como apaxador. Quedouse fascinada o descubrir cómo todos os detalles interiores e exteriores dun edificio quedan reflectidos sobre o plano. Dende aquel momento tivo claro o que quería facer na vida: Deseñar edificios, ser arquitecta.

O seu pai fíxolle gracia a fascinación da súa filla menor polo seu traballo, pero sobre todo, o que lle ilusionaba é que Andrés, o fillo maior que tiña 10 anos tivese tan claro que quixiera ser arquitecto.

Durante anos o desexo de Ester de estudar arquitectura non foi tomado en serio. O seu pai e a súa nai, as mestras e mestres crían que formaba parte da admiración de Ester hacia o seu pai. En realidade, case todo o mundo (incluídas as súas amigas) crían que chegada a hora de elixir unha carreira Ester acabaría optando por outra cousa e a animaban a facer Belas Artes, a tenor do seu gran talento para o debuxo.

Aínda que as notas en Matemáticas de Ester eran tan boas como as do seu irmán, o seu pai e a súa nai, sempre creron máis capacitado a éste para facer a carreira de Arquitectura (pese a que a súa habilidade para o debuxo non era tan notoria como a de Ester).

Andrés foi enviado a estudar en A Coruña con todas as bendicións e a ilusión con que un pai e unha nai envían a estudar fora o maior dos/as seus fillos/as. Ester, pese a que levaba anos escoitando que arquitectura é unha carreira moi dura para unha moza, obstinouse en seguir a mesma carreira que o seu irmán.

A súa obstinación costoulle un disgusto na familia. O seu pai e a súa nai, fixéronlle ver que enviala a estudar A Coruña era un coste económico que a familia non se podía permitir. Ester díxolles que emprearía os cartos que aforrase ese verán traballando na hostelería para pagarse a matrícula, e que contribuíría á economía familiar traballando en Coruña (xa atoparía algo) para axudarlles a costear os seus estudos.

Moi a regañadentes o seu pai e a súa nai accederon á proposta de Ester, non sen advertirlle, que si os seus resultados non eran bos negaríanse en rotundo a continuar sostendo a súa estancia en Coruña.

Ester marchou a vivir ao apartamento que o seu irmán compartía con outros estudantes de arquitectura. O principio o reparto das tarefas foi máis ou menos equitativo, pero pronto algúns compañeiros, sobre todo seu irmán, comezaron a facerse os remolóns esperando que Ester cargase con máis responsabilidades domésticas que eles. Argumentaban que era ela a experta en cociña, lavado da roupa e outras tantas cousas que comezaban a roubarlle un tempo moi valioso, que o resto da xente da casa empregaban en estudar, descansar ou divertirse .

Ester acabou trasladándose a un piso de chicas, no que nadie esperaba que asumira máis tarefas das que matematicamente correspondíanlle.

Os fines de semana Ester traballaba como camareira dun piso nun hotel contribuíndo co seu salario a financiar a súa estancia fora da casa. A miúdo se preguntaba por qué razón Andrés non facía o mesmo. Si él tamén botara unha man ela non se vería obrigada a traballar tanto. Molestáball sobre todo que o seu pai e a súa nai no lle esixiran idéntico esfor. Parecía como si quixeran desalentala ou como si, o non crela capaz de superar o primeiro ano, considerasen que non valía a pena a inversión económica.

Todo esto enristecía os seus pensamentos, pero máis aínda o facía o ambiente na Universidade. A maioría na clase eran chicos, e os mestres, varóns, case todos, non paraban de repetir o difícil que ía resultarlle ás “féminas” acabar a carreira e incorporarse o mercado de traballo. A Ester facíaselle costa arriba (especialmente os luns, despois dun longo fin de semana de traballo no hotel) aguantar os comentarios dos seus compañeiros sobre a escasa capacidade intelectual das mulleres, e as bromas machistas sobre deseño de lavanderías, garderías e parques infantís.

Antes de cumprir os 23 anos, Ester xa era arquitecta. O seu irmán Andrés acabou o mesmo tempo que ela. Curiosamente recibiu maior calificación que éste no proxecto de fin de carreira. Con todo o seu pai decidiu recomendar a Andrés para o estudio de arquitectura dun compañeiro, no lugar da súa filla.

Pese a que o expediente académico de Ester era millor que o do seu irmán, foi éste e non ela o primeiro en colocarse no sector da construción. Ester tivo que aceptar durante anos, moitos traballos por debaixo da súa categoría antes de que lle encargasen algún á altura do seu potencial. Todavía hoxe cando abre a puerta do estudio, hai quen lle di: “Por favor, ¿podería dicirlle o Sr. Lueiro que cheguei?”
Teño unha cita con él”.

REFLEXIÓN

- **Qué expectativas xeneran a familia, compañeiros/as, mestras/es de Ester, dende que decide inclinarse por esa formación?**
- **Cal é a orixe das dificultades de Ester?**
- **As expectativas e exixencias proxectadas en Andrés son as mesmas que en Ester?**

ANEXO 11

CASO DE ANÁLISE

“¡ATA A ESCAIOLA PODE SER IRROMPIBLE !”

Maica Cores naceu e creceu nun barrio dunha pequena vila galega. O seu pai era traballador da construción e a súa nai ama de casa. O igual que o seu irmán, foi a escola e despois ao Instituto do barrio, onde nun obradoiro de orientación profesional vocacional decidiu que quería ser escaiolista.

D. Eladio, o director do Instituto invitou a unha serie de profesionais para dar charlas no salón de actos aos chicos e chicas dos últimos cursos. Algún destes profesionais non só explicaron en qué consistía o seu traballo, se non que fixeron demostracións prácticas moi interesantes.

Aquel ano acudiron ao instituto un montón de profesionais, un fontaneiro, un alicatador, unha veterinaria, una profesora de xardín de infancia, unha traballadora social dun centro da Terceira Idade, o director dun hotel, un mecánico ¡e un escaiolista!.

Juan o escaiolista, levou fotos dos moitos traballos que realizara ó longo da súa vida. Algúns deles resultaron familiares a Maica e os seus compañeiros y compañeiras de clase. Tratábase dos teitos do cine da súa vila. O recoñeceron enseguida porque dúas semanas atrás, a mestra de literatura levounos/as a ver unha película aburridísima. Tamén ensinoulles fotos dalgunhas cafeterías de moda e do interior duns chalets que estaban sendo construídos nunha urbanización cerca da praia. A Maica pareceulle maravilloso o que aquel home era capaz de facer. Coas súas mans, era capaz de transformar catro paredes sen personalidade, nun espazo inimixanimable ou no que lle dera a gana.

A Maica a escaiola parecíalle un material máxico: a súa blanchura inmaculada, a súa textura cremosa. Encantábanlle, pero sobre todo, o que máis lle sorprendía e divertía eran as altas temperaturas que alcanzaba mentras secaba.

Dende aquel mesmo día, Maica decidiu que a escaiola sería o eixe da súa vida profesional, pero as súas esperanzas e ilusións, terminaron sendo tan vanas e falsas como o dichoso material. Para empezar, Eva e Mª José (as súas amigas) morrían coa risa cando lles falou das súas intencións : “¿Qué iba a facer ela? ¿pasarse todo o día coa roupa e o pelo sucio?. ¿Qué cara poría Vicente cando pasase a recollela ao traballo?, ¿A qué traballo?, apuntou Eva. ¿Quén iba a chamala para colocar as molduras no teito da súa casa? Mª José se desternillaba... Terían que pedir antes prestada a escaleira os bombeiros... ¡co esmirriada que eres ! “.

Maica sentíase atraída pola escaiola. A súa vontade era de granito e non se deixaba amilantar con facilidade. Que os seus pais e as súas amigas considerasen que as súas intencións eran un disparate, supoñía algo que non lle sorprendía. O contrario a desconcertaría. O que sí, a pillou de improviso é que o orientador profesional do instituto no considerase adecuada a súa elección profesional. ¿Motivos? Non terminaban de estar claros, sobre todo porque o que resultaba ser unha mala profesión para ela, era en cambio unha excelente oportunidade para os manazas de Moncho e Jose.

“ Marmolillo, terca, cabezota”, foi o último que dixo a súa nai mentras salía da casa camiño do centro homologado, onde Maica dispoñíase a pasar os seguintes catro meses realizando un curso de Formación Profesional Ocupacional na especialidade de escaiolista.

Estaba encantada coa idea de abrirse camiño na ocupación que lle gustaba, e de facer novas amizades con persoas de “mentalidade aberta” e sen prexuízos. O que Maica non sabía é que ela e Rocío (unha xove nai solteira) eran as dúas únicas chicas no curso, e que foron admitidas nel, sinxelamente porque un día antes do peche da convocatoria, o centro non contaba con alumnado suficiente.

“¡Qué grata coincidencia!”, pensou Maica: Juan, aquel home encantador que un día viu o Instituto a darlles unha charla era agora o seu mestre.

A Juan, en cambio, no lle fixo moita gracia ter a dúas nenas na clase. Según él, a súa presenza distorsionaba moito o grupo, e queixábase de que os rapaces, distraíanse mirando ás nenas.

Juan non foi moi amable con elas durante o curso, tampouco o foron o resto dos compañeiros.

Juan, sen dicilo con palabras, sempre lles fixo sentir que estaban de máis, pero sobre todo que estaban nun campo de homes. ¡qué decepción foi descubrir que sempre se arreglaba para que Rocío e ela acabasen limpando os mol-des e as ferramentas !

O final d curso, pese a que moitos chicos eran pouco meticulosos traballando, Juan “enchufoulles” en obradoiros de coñecidos. O colmo foi ver como logrou colocar aos chapuceiros de Moncho e Jose nunha empresa de prefabricados.

Maica e Rocío, continúan có seu desexo de traballar na ocupación para a que se formaron. O mercado de traballo non parece, con todo, demasiado permeable para elas. Enviaron o seu currículum a moitas empresas, pero nadie respondeulles. Fai xa seis meses que terminaron o curso...

REFLEXIÓN

A PROPÓSITO DESTA HISTORIA PODERÍAMOS PREGUNTARNOS:

1. Como é posible que Maica e Rocío foran as únicas alumnas do curso?
2. ¿Por qué ni Juan nin os outros alumnos aceptan con naturalidade a presenza destas dúas mulleres?
3. ¿Pode a hostilidade familiar e do entorno constituir unha dificultade no acceso á formación e/ou a un posto de traballo?
4. Por qué o orientador do instituto de Maica a desanima á hora de elixir a profesión de escaiolista?
5. ¿Por qué Maica e Rocío non atopan traballo?

3ª SECCIÓN

RECURSOS

EDUCACIÓN E XÉNERO

Enlaces de interese en:

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

CONSTRUIR A ESCOLA DENDE A DIVERSIDADE E PARA A IGUALDADE.

http://www.nodo50.org/igualdadydiversidad/g_sexo.htm

http://www.nodo50.org/mujeresred/coeducacion-gloria_arenas-2.html

OIT.

Incorporación da perspectiva de xénero na formación profesional. Materiais didácticos.

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/index.htm

Orientación ocupacional con mulleres: manual para docentes

http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/orie_muj/index.htm

INSTITUTO NACIONAL DAS MULLERES DE MÉXICO (Algún material didáctico e contos non sexistas)

http://www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Media_MEG

UNICEF: (programa de traballo contra a discriminación con fichas de actividades en galego)

<http://www.enredate.org/letras/galego/educacion3.htm>

EDUCACIÓN EN VALORES NA ESCOLA E NO MUNDO:

http://www.educacionenvalores.org/herramientas_didacticas.php3.

ENLACES

25 de noviembre. Las Hermanas Mirabal. Miniquest para el Tercer Ciclo de Primaria

Autoría: Ana Hermoso Rodríguez y Fernando García Páez. CEIP SAN WALABONSO - Niebla (Huelva)

“Les p’tits egaux”. Répertoire d’activités

“No te lías con los chicos malos”. Guía no sexista para chicas

Por: M^a José Urruzola

“Por tu bien”.

Corto en línea que sin duda servirá para el debate de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres

Iciar Bollain. Hay motivo. 2004.

“Xogamos na igualdade”. Conto infantil e proposta didáctica

Xunta de Galicia

Cuentos para la igualdad

<http://centros1.pntic.mec.es/cp.miralvalle/paginas/cuentos/mvalle.htm>

Colegio Público “Miralvalle”. Plasencia (Cáceres)

Educación no sexista

http://www.eurowrc.org/06.contributions/3.contrib_es/13.contrib_es.htm

Por Carmen García Colmenares

Educación en igualdad, una web de recursos educativos para prevenir la violencia de género.

<http://www.educarenigualdad.org/>

(FUNDACIÓN MUJERES-DAPHNE)

Exposición virtual “Salud es nombre de mujer”

<http://www.saludnombredemujer.org/>

Medicus Mundi Andalucía

Guía “on line” Derechos Humanos, Mujer e Inmigración. Hacia una educación intercultural en el aula

<http://www.nodo50.org/ddhbmujeres/dossier/web/indice.htm>

Por Luz Martínez Ten y Martina Tuts. Plataforma por los Derechos Humanos de las Mujeres

Guía de boas prácticas en ciencia e tecnoloxía- SGI

Sercicio Galego de Igualdade

Guía de literatura infantil e xuvenil non discriminatoria. 2004

<http://www.xunta.es/auto/sgi/document/galix.pdf>

Seminario permanente de educación para igualdade

La química a la cuina: una experiència innovadora a l'aula.

Núria Solsona

La violencia de género. Webquest.

http://www.aula21.net/tercera/cursos/violencia_de_genero/index.html

Diseñada por Víctor García y Ana María del Bosch

Los derechos sexuales y reproductivos a través del cine. Herramientas didácticas

<http://www.edualter.org/material/cineiddssrr/index.htm> (EDUALTER)

Por Ernest Cañada, Àlex Rodríguez y María Truñó. ACASAC. Edualter

Nosotras creamos mundo. Un cuaderno de trabajo “en línea” sobre igualdad

http://www.educacionenvalores.org/IMG/pdf/nosotras_creamos_mundo.pdf

FETE-UGT

Patios de juegos

<http://www.edualter.org/material/dona/patio.htm>

Tres siglos construyendo la igualdad. ¿Que es el feminismo?

Autora: Berta Piñán

Webquest: Blog sobre los DD HH de las mujeres

<http://www.educacionenvalores.org/wq/es/wqddhhmujeres/intro.htm>

Por Montserrat Boix

Descarga de videos publicitarios. Observatorio de publicidade

<http://www.iam-publicidad.org/>

BIBLIOGRAFÍA

Guía didáctica “Construyendo futuro, una oportunidad de empleo para las mujeres”.

Junta de Andalucía.

Como orientar a chicas y chicos. Serie de cuadernos de educación no sexista, nº 5.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la mujer.

Elementos para una educación no sexista: Guía didáctica de la coeducación.

Feminario de Alicante.

Educación e xénero. A discriminación en xénero no ámbito escolar galego.

SGI-Xunta de Galicia.

Colección de folletos. Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional.

Guía de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

Manual didáctico para formadoras e formadores.

Xunta de Galicia.

Módulo de Igualdad de Oportunidades en el sector de la construcción.

Construyendo futuro-CC00/UGT.

Programa Óptima.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la mujer.

Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.

Secretaría técnica del Proyecto Equal “En clave de culturas”.

Temas transversales de curriculum, 2. Educación Vial, Coeducación, Educación moral para la convivencia y para la paz.

Junta de Andalucía -Consejería de Educación y Ciencia - Instituto andaluz de formación y perfeccionamiento del profesorado.

La otra mitad de la Ciencia.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la mujer.

ALBERDI, Inés y MARTÍNEZ TEN, Luz (1988), «Guía didáctica para una orientación no sexista».

Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

MAÑERU, Ana y RUBIO, Esther (1991), «Igualdad de oportunidades de ambos sexos. Transversales».

Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

BRULLET, Cristina y SUBIRATS, Marina (1988), «Rosa y Azul. La transmisión de los géneros en la escuela mixta».

Instituto de la Mujer. Madrid.

GARRETA, Nuria y CAREAGA, Pilar (1987), «Modelos masculino y femenino en los textos de EGB».

Instituto de la Mujer. Madrid.

«La educación no sexista en la Reforma educativa». (1991).

Serie Cuadernos de Educación no sexista. Instituto de la Mujer. Madrid.



www.contaconelas.org

A.D. ÁREA METROPOLITANA DE VIGO



MANCOMUNIDADE
DA ÁREA
INTERMUNICIPAL DE VIGO



fundación
caixanova



Fondo Social Europeo