

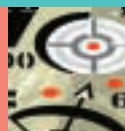
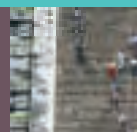
Aprender de otras

Mujeres Andaluzas

el Camino de la

igualdad

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez
(Coordinadoras)



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Aprender de otras Mujeres Andaluzas

• el Camino de la *Igualdad*

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez
(Coordinadoras)



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



Proyecto subvencionado por el Instituto Andaluz de la Mujer, en la Convocatoria de subvenciones a las Universidades Públicas de Andalucía..., para la realización de actividades en materia de Igualdad de Género, para el año 2009. Resolución de 21 de enero del Instituto Andaluz de la Mujer (BOJA nº 23, de 4 de febrero).

Coordinadoras:

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez

Autoras:

Araceli Estebaranz García
Trinidad Núñez Domínguez
Pilar Mingorance Díaz
Felicidad Loscertales Abril
M^a Jesús Balbás Ortega
Manuela Barcia Moreno
Beatriz Gallego Noche

© y Edición: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

I.S.B.N: 978-84-693-2662-6

Depósito legal: SE-2.999-2010

Diseño, maquetación e impresión: Tecnographic, s.l.

presentación



Desde el Gobierno de Andalucía se han realizado las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 12/2007, aprobando el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA). Un plan que tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y que pretende abordar de forma prioritaria la creación de condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma.

Una de las tres directrices estratégicas definidas en el Plan es el empoderamiento de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático, incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Pero a la par del desarrollo normativo hace falta un cambio de mentalidades que nos ayuden a derribar los pilares de la desigualdad, en el que la educación se convierte en un instrumento imprescindible como agente socializador y como orientador académico y profesional para ofrecer un amplio abanico de posibilidades formativas al alumnado, sin estereotipos de género.

Con esta idea, presentamos esta publicación, que se enmarca dentro de la Convocatoria de subvenciones a las Universidades Públicas de Andalucía realizada por el Instituto Andaluz de la Mujer, y que pone en valor a las mujeres de distintos ámbitos, que ocupan puestos de alta responsabilidad en los espacios públicos, rompiendo con el “techo de cristal” para acceder laboralmente a puestos, ocupados tradicionalmente por hombres, y que están relacionados con la toma de decisiones.

El equipo investigador, de reconocida trayectoria profesional, ha realizado este material didáctico, titulado “Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la Igualdad” dirigido al profesorado de Educación Secundaria, y especialmente a las y los responsables del Plan de Igualdad, Departamentos de Orientación y Profesorado que imparte la materia optativa Cambios Sociales y Género, con la finalidad de facilitarles recursos orientados a la educación para la igualdad.

Ver qué dificultades y barreras han tenido que superar las mujeres en distintos campos profesionales, qué formación han recibido o qué capacidades han desarrollado, facilita el trabajo en el ámbito educativo, ofreciendo al alumnado un espacio de reflexión desde donde hombres y mujeres puedan diseñar su propia trayectoria formativa y profesional con una visión más amplia e igualitaria.

Espero que esta publicación sea de utilidad para construir, desde la educación, una sociedad más equilibrada con representación de mujeres y hombres en distintos ámbitos y categorías profesionales en igualdad de condiciones.

Micaela Navarro Garzón
Consejera para la Igualdad y Bienestar Social

introducción

El logro de la democracia supone una auténtica asociación entre hombres y mujeres para la buena marcha de los asuntos públicos, de modo que tanto los hombres como las mujeres actúen en igualdad y complementariedad, obteniendo un enriquecimiento mutuo a partir de sus diferencias (Declaración Universal sobre la Democracia. UNESCO, Consejo Interparlamentario. El Cairo, 1997).

El camino hacia la Igualdad es imparable. Es el esfuerzo de muchas personas e instituciones por construir la sociedad a la que aspiramos. Y en esa construcción juega un papel fundamental la educación. Como símbolo de este progreso tenemos un dato: por primera vez, una mujer, Elinor Ostrom, ha recibido el *Premio Nobel de Economía* 2009, si bien de forma compartida con Oliver E. Williamson, por sus trabajos en materia de gobierno económico. Un premio Nobel que supone un avance personal y cultural importante porque es el reconocimiento del saber de una mujer, en una parcela de poder aún casi exclusiva de los hombres.

Este libro pretende ser un material didáctico orientador y de apoyo a la educación para la Igualdad¹. Se dirige, en primer lugar, a las **personas responsables de la Igualdad** en los Centros Educativos, y a las diferentes funciones profesionales (orientación, diseño curricular, enseñanza, asesoramiento, evaluación) de los Institutos de Educación Secundaria.

Entendemos la Igualdad como un valor transversal, inherente a la posibilidad de existencia de una sociedad democrática, que exige potenciar el desarrollo de todas las capacidades de cada persona, a la vez que su singularidad, cultivando la *igualdad en la diferencia* y la valoración de cada persona, del yo y de las demás, en toda su realidad actual y posible. Por ello, la Igualdad se asienta sobre otros valores, tales como la motivación, el conocimiento y la valoración propia y de las otras personas; el respeto a la diversidad y la cooperación en la actividad social, y la educación lo es. Educar en Igualdad y para la Igualdad es un objetivo para las chicas tanto como para los chicos, y no se logrará sin la integración de ambos sexos en el pensamiento, en las acciones y en las valoraciones. Integrar ideas, competencias y valores es un activo con el que puede contar la sociedad en estas aspiraciones de cambio. Integrar personas es la posibilidad de aprender y llevarlo a cabo.

¹ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Coeducacion-.html>

Por eso **es un material para el cambio social**, que pretende servir de recurso para diferentes estrategias educativas orientadas a la *Visibilidad, Transversalidad, e Inclusión* de la visión de género en los programas educativos. Es la razón por la que comienza por hacer visible la existencia y aportación de mujeres profesionales que han logrado situarse y desempeñar puestos de alto nivel de categoría profesional y de dirección empresarial e institucional, rompiendo barreras y provocando cambios en la manera de pensar, de actuar, de relacionarse con otras personas, de organizar y organizarse, de decidir, y de conciliar roles diversos. Porque ellas son un ejemplo para aprender el valor de la Igualdad. Tradicionalmente hemos contado con la visión y el ejemplo de los hombres, y es hora de integrar ejemplos de competencias y valores.

Estructura del libro

Es un libro colectivo compuesto por 11 capítulos. El primero presenta el planteamiento teórico y sirve como hilo conductor del conjunto de la obra, definiendo los objetivos, las áreas educativas de aplicación, la metodología didáctica, y los recursos generales disponibles, tales como textos, películas, páginas web, etc.. Los otros diez capítulos están contruidos en forma de **Guía didáctica** sobre cada uno de los campos profesionales elegidos (el Deporte; la Empresa; la Sanidad; la Educación y la Ciencia; la Comunicación; el Derecho; el Arte y la Cultura; el Desarrollo Social; y la Política), que desarrollan de manera específica las orientaciones del primer capítulo. El núcleo de cada uno de estos capítulos es la presentación de la aportación de muchas andaluzas al progreso de la participación de las mujeres en los espacios públicos, y a la toma de decisiones que afectan a la vida social y personal; un proceso lento, gota a gota, pero creciente. Un proceso creador, que ha ido cambiando las estructuras y la cultura subyacente a las formas de organización y funcionamiento social. Un proceso que abre el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha ido surcando un terreno bien asentado durante siglos.

Previamente, el capítulo segundo ofrece una muestra de mujeres andaluzas en la Historia, porque es obligado reconocer la herencia que nos legaron otras mujeres pioneras, y aprender de sus logros en condiciones socioculturales y económicas más difíciles; ellas son un estímulo potente para este aprendizaje.

Partimos del material disponible publicado como historias de vida en la obra *Andaluzas ayer, hoy y mañana abriendo caminos* (2004), que ofrecemos en CD-ROM como Anexo a este libro; pero además hemos incluido otras mujeres que conocimos en nuestro estudio sobre mujeres directivas en grandes y medianas empresas andaluzas en 2007. Ambos son producto de la investigación realizada en el contexto de los proyectos Equal del Fondo Social Europeo (2002-2007). Este libro, *Aprender de otras mujeres andaluzas el camino de la Igualdad*, presenta en ficha las experiencias de cada una de las mujeres seleccionadas para hacer más accesible la lectura y más fácilmente perceptibles por las/los adolescentes los valores, remitiendo al CD para la lectura de las historias de vida, narraciones que, por otra parte, pueden interesar a muchas personas, tanto al profesorado como al alumnado.

Índice

Páginas

Capítulo I. Un material didáctico para aprender el camino de la Igualdad <i>Araceli Estebaranz García y Trinidad Núñez Domínguez</i>	11
Capítulo II. Aprender la igualdad de andaluzas de ayer <i>Felicidad Loscertales Abril</i>	57
Capítulo III. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el deporte <i>Beatriz Gallego Noche</i>	77
Capítulo IV. Aprender la igualdad de mujeres que abren caminos en la empresa <i>Araceli Estebaranz García</i>	103
Capítulo V. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la sanidad <i>M^a Jesús Balbás Ortega</i>	127
Capítulo VI. Aprender la igualdad de mujeres que abren caminos en la educación y en la ciencia <i>Pilar Mingorance Díaz</i>	153
Capítulo VII. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la comunicación <i>Trinidad Núñez Domínguez</i>	183

Capítulo VIII. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el derecho	
<i>Manuela Barcia Moreno</i>	211
Capítulo IX. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el arte y la cultura	
<i>Trinidad Núñez Domínguez y Pilar Mingorance</i>	231
Capítulo X. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en el desarrollo social	
<i>Trinidad Núñez Domínguez</i>	251
Capítulo XI. Aprender la igualdad de mujeres andaluzas que abren caminos en la política	
<i>Araceli Estebaranz García</i>	273

Aprender de otras Mujeres Andaluzas el Camino de la

Igualdad

El logro de mayor igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo hoy un objetivo. ... La necesidad urgente de hacer efectiva esta igualdad en la sociedad andaluza precisa una intervención global en el marco educativo²

1. EDUCAR PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Quando terminamos nuestro informe sobre *Andaluzas que abren caminos*, como resultado de la investigación realizada dentro del programa Equal de la Unión Europea, colocábamos la Educación y la Formación con visión de género en lugar preferente de la Agenda para la Igualdad, con el objetivo claro de conseguir la igualdad de las personas en la sociedad, y específicamente la de hombres y mujeres³, requisito imprescindible de una sociedad democrática, como reconoce el currículo educativo de la materia: “*Cambios sociales y género*”⁴ de Educación Secundaria Obligatoria.

El derecho a la igualdad de oportunidades es reconocido legal y culturalmente (Valpuesta, 2003; Durán, 2005). Pero la realidad aún está lejos de poder mostrar la igualdad de hecho en los distintos ámbitos de la actividad humana (Ballesteros y otras, 2004). Aún cuando hayamos dado grandes pasos en el siglo XX, para ir trazando el camino de la igualdad a partir *de la investigación* que nos ha ido descubriendo la medida de la desigualdad (Estebaranz, 2007); *de la difusión de datos estadísticos* (Alcalde, 2006) que muestran la discriminación por razón de los estereotipos de género (Jiménez, 2008); de los estudios cualitativos que han descubierto las explicaciones personales y sociales de las situaciones de injusticia, y los factores que influyen en el cambio de personas y estructuras (Beck-Gernsheim y otros, 2001); *de los foros* que han propiciado la sensibilización por los problemas de discriminación de las mujeres (Simón, 2008) percibidos como naturales dentro de las distintas culturas (Pérez Alonso-Geta, 2008); *de las medidas legislativas y estrategias* que aceleran la aplicación de buenas prácticas en materia de igualdad en los distintos campos de actuación social, familiar, empresarial y política⁵

1.1 El cambio social en marcha

Sin duda estamos en un momento importante en la construcción de una nueva sociedad, en la que la igualdad de género se ve como una dimensión nuclear en la construcción de Europa⁶ y de cualquiera

² I *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación* (2005) <http://www.juntadeandalucia.es/averroes/actualidad/2005/plandeigualdad.php3>

Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA nº 31 de 16 de febrero)

³ Estebaranz, A. (2004) *Observatorio e-Igualdad*. Diputación de Córdoba.

⁴ Orden de 10 de agosto de 2007 por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la ESO. *Anexo II: Objetivos, contenidos y criterios de evaluación correspondientes a la materia optativa “Cambios sociales y género”*. Consejería de Educación. Junta de Andalucía

⁵ Comisión de las Comunidades Europeas (2005) Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de género {SEC (2005, 328)}.

⁶ PEES Group. Comité of the Regions (2008) *The Gender Dimension of the PES Manifesto*. <http://www.cor.europa.eu/pes-web>

de las sociedades que la integran. La igualdad de género está inextricablemente ligada con el empleo y la inclusión social, dos objetivos importantes de la Estrategia de Lisboa de 2000. El impulso al cambio social proviene de Europa, pero a él han contribuido los movimientos feministas que han enfocado sus trabajos y reivindicaciones hacia la construcción de la conciencia de la desigualdad en la consideración de las personas en función del género, a la definición de características de una sociedad patriarcal, a la construcción de la identidad femenina y del sentido de la ciudadanía, y al logro de los derechos humanos en toda su extensión.

1.2 La igualdad se aprende

Sin embargo, las intervenciones sociales y las políticas de igualdad, necesitan asentarse, apoyarse y reforzarse por una educación en igualdad y para la igualdad (Santana, 2008). En eso está empeñado el sistema educativo, y a ello queremos servir muchas profesionales de la educación⁷. No habrá cambio social real sin una educación que haga posible la adquisición de valores y competencias que favorezcan la formación de la autonomía, la seguridad personal, la capacidad de decidir en función de las propias competencias, intereses y oportunidades, y un cambio en las relaciones de género que debe empezar muy pronto con el aprendizaje de nuevos roles en los espacios públicos y en los privados, tanto por los hombres como por las mujeres. Por eso hace falta un cambio de modelos de educación como se reconoce en el "*I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*"⁸. De ahí el valor de una educación que ofrezca contenidos y formas de trabajo que propicien el conocimiento y la conciencia de la desigualdad, y el desarrollo de las competencias tanto para hacer visibles como para poder percibir las capacidades de las mujeres y de los hombres fuera de las visiones estereotipadas y prejuiciosas que asignan valores, aptitudes y actitudes a las personas como miembros de un grupo según las atribuciones sexistas aún existentes (Simón, 2008). La escuela, como institución socializadora, ciertamente, comparte un cierto poder social para crear nuevas concepciones, valores y formas de comportamientos que acaben con el discurso y el poder hegemónico masculino.

Las profesoras y profesores tienen un gran papel en la educación para la igualdad. Por ello, deben potenciar también los valores y comportamientos de igualdad, romper estereotipos, eliminar los prejuicios en su visión del trabajo profesional, de las relaciones entre personas, del valor del conocimiento, de la ciencia, provenga de hombres o de mujeres, de los modelos de lectura que proponen, del enfoque del currículo que adopten. Deben aprender a innovar en temas de igualdad de sexos, y sobre todo mostrar ejemplos de integración y colaboración en nuevas formas de liderazgo, incluido el liderazgo mixto para el cambio de las propias instituciones educativas. Y a ello puede contribuir la disponibilidad de material innovador. La reflexión sobre los materiales existentes para el alumnado en colaboración con colegas, para seleccionar los más valiosos en función de los objetivos educativos, es una estrategia de formación valiosa que el profesorado de Educación Secundaria reconoce como útil y necesaria (Estebaranz, 2001).

⁷ Declaración política con respecto a las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes, 1995. www.ei-ie.org/worldcongress/docs/WC01Res_WomenInEducation_s.pdf

⁸ Texto oficial del *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*. Junta de Andalucía. http://www.educacionenvalores.org/print.php3?id_article=440

1.3 El aprendizaje de la igualdad: un desafío de la Educación Secundaria hoy

La adolescencia es un momento crucial para asumir el concepto de **ciudadanía** (Ana Rubio, 1997) que se refiere a la consideración *de la ciudadana y del ciudadano, individuo civil* (Neus Campillo, 2002), *como sujetos de derechos y de deberes*: agentes de toma de decisiones en los asuntos públicos que conciernen a cada persona y al conjunto de la sociedad. El concepto de ciudadanía es un pilar que sustenta *la convivencia en igualdad, desde el enfoque de la necesaria integración de miradas*: la de los hombres y la de las mujeres, con efectos para la convivencia entre estos dos grupos y entre otros grupos.

El aprendizaje de la igualdad debe incluir todos los ámbitos de actuación de la mujer y del hombre como personas y como ciudadana/os:

a) *En el ámbito Personal*. Derecho a ser como somos: Ser y actuar como mujeres o como hombres. Ser ciudadanas/o obliga a tomar parte, a participar como persona con el pensamiento, con los sentimientos, con voz propia. Como ha dicho Celia Amorós, a ser *iguales pero no idénticas*. Un aspecto particularmente importante en la adolescencia es el del conocimiento y autovaloración, y el desarrollo de las capacidades de relación personal y de las habilidades sociales en las relaciones de amistad con las compañeras y compañeros, amigas y amigos; el desarrollo de la capacidad de emprendizaje y la orientación personal y profesional.

b) *En el plano familiar*, que se asienta sobre *la aceptación gustosa de la diferencia*, del compromiso de *construir el equilibrio y de vivir en la equidad*; de la negociación de la carrera profesional, del compromiso de la conciliación que supone compartir y distribuir roles y funciones y *disfrutar los tiempos de convivencia* asumiendo actitudes de responsabilidad para la resolución de conflictos y tensiones.

c) *En el mundo del trabajo*. La última concreción de los Derechos Humanos se expresa en el principio de igualdad de oportunidades (artículo 22 de la Carta Europea de los Derechos Humanos, de 7 de diciembre de 2000), que apunta al logro de varios objetivos: Igualdad en la vida económica, igualdad de participación y representación, de derechos sociales, la protección contra la violencia sexista, y la corrección de estereotipos de género, estrechamente relacionados con la desigualdad en el empleo, la segregación laboral horizontal y vertical; y la desigualdad y discriminación salarial. La OIT ha llegado a afirmar recientemente que “la igualdad de género está en el corazón del trabajo decente”⁹.

Pero hay un aspecto particularmente importante para la educación, sobre el que nos parece necesario incidir como una de las causas de desigualdad, que es *la elección de carrera o de estudios*, que marca la desigualdad de oportunidades en el mundo tecnológico sobre todo.

d) *En el ámbito social*. Es preciso formar en la conciencia del deber de *participación y representación política*. El avance hacia la igualdad supone repensar la sociedad con visión de género para construir un mundo más habitable para las mujeres y para los hombres.

Y participar en redes para el cambio. La experiencia de la lucha por la igualdad nos va dejando claro que el poder es de colectivos. Una vez desmontado el estereotipo de las diferencias de roles entre hombres y mujeres en las relaciones laborales, de pareja, etc., la mujer se atreve como persona a hacer lo necesario por conseguir sus derechos, pero el cambio social exige una estrategia colectiva que pasa por la comunicación y los pactos de mínimos entre mujeres (San José, 2003), que afectarían en primer lugar a la lucha contra la violencia de género, la conciliación, y la universalización del derecho a la igualdad en el ámbito laboral y en el ámbito de la toma de decisiones políticas, sociales y económicas. Las redes son

⁹ OIT. Revista de la OIT, 15 de febrero de 2009

un instrumento importante para buscar información, para encontrar trabajo, para crear empresas, para buscar soluciones a problemas comunes, para el comercio, para la difusión de ideas, para la ampliación de negocios, etc., y *para la comunicación*, que, al fin, es una gran capacidad de la que disponen las mujeres. Y las redes tecnológicas ayudan porque multiplican con extraordinaria rapidez y facilidad las relaciones, la distribución del conocimiento y el aprendizaje.

1.4 El aprendizaje de la igualdad se nutre de modelos

La socialización en una cultura ocurre a través de la observación, de la identificación y de la adopción de roles y comportamientos que muestran las personas del entorno. Por ello, nosotras hemos querido escribir, y difundir, visibilizar, modelos vivos de mujeres que abren caminos y rompen moldes; mujeres valiosas que pueden servir como ejemplo de formas alternativas de ser mujer. Ello tiene un enorme *valor formativo para otras mujeres*, y por ello es una manera de contribuir a la construcción de un mundo más igual. En la literatura actual (Weiner, 1998; Weiler y Middleton, 1999), el interés por visibilizar el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social hace que se utilice la investigación cualitativa para construir historias de vida con más frecuencia, como han hecho Ferrer (2003) en “Armas de mujer”, y Wullich (2004) en “6 mujeres 6 voces”. A veces se usa la narración con fragmentos de textos procedentes de casos al servicio de la ilustración de la teoría sobre determinados temas y propuestas, como en el libro sobre “La ambición femenina” de Chinchilla y León (2004) o la obra en la que se muestran las científicas de la vida: “Nosotras. Biocientíficas españolas” (2002). La historia de vida, o biografía narrada por las investigadoras supone contar hechos, y contar con la visión de las protagonistas, que nos van a proporcionar una visión subjetiva, personal, de su vida, pero a través de la biografía podremos comprender aspectos de la vida social, de la estructura social, de los roles, del cambio social, etc., porque *“la biografía se sitúa en la encrucijada entre individuo y sociedad”* (Torrabadella, Tejero y Lemkow, 2001, p. 41). En este interés se basa nuestro trabajo sobre “Andaluzas ayer, hoy y mañana abriendo caminos”, origen del material didáctico que ofrecemos.

Es un material de formación y de reflexión. La idea que nos mueve es hacer llegar a lo/as jóvenes, *de una manera muy gráfica* (y con la mediación del profesorado), quiénes son, cómo sienten y cómo actúan mujeres que están desempeñando puestos de alta responsabilidad en los espacios públicos. Son mujeres reales, de “carne y hueso”, que se pueden convertir en “modelos” a seguir porque expresan opiniones y experiencias dignas de ser tenidas en cuenta. Leyendo estas historias, podemos determinar: qué capacidades manejan, qué valores las mueven, cómo se han formado, cuáles son sus aspiraciones... También podemos analizar las características personales que las definen. Somos conscientes de que el futuro se construye poco a poco y desde el presente. Por ese motivo, mostrar el presente de estas mujeres resulta valioso por ejemplarizante. A la vez, queremos recordar a otras mujeres, que ya murieron, pero que también fueron referentes. Aunque, en algunos casos, son (injustamente) grandes desconocidas.

Pretendemos mostrar que en Andalucía son muchas las mujeres que están “abriendo caminos” para conseguir la igualdad real. Si bien es verdad que en su desarrollo profesional y personal se han encontrado (se encuentran) con dificultades, son capaces de sortearlas aplicando inteligencia y (muchas veces) sentido del humor.

Investigaciones anteriores (Núñez y Peceño, 2004) nos dejan con la inquietud de conocer que parte de nuestro alumnado, aunque no duda en estar a favor de los derechos de las mujeres en la sociedad actual (faltaría más), entiende que es una “prueba superada”; entiende que es una cuestión relativamente resuelta y, por tanto, que es un asunto al que no hay que dedicarle la más mínima energía. Es decir, hemos

percibido que una parte de nuestro alumnado considera que los mecanismos de corrección de la desigualdad en el tratamiento de hombres y mujeres han sido aplicados efectivamente y han conseguido sus frutos. Ese grupo de alumnas y alumnos reduce o simplifica la realidad a un acontecimiento aislado al que, eso sí, califica de deplorable. Precisamente leyendo las historias de estas mujeres se hace visible que el ajuste entre la legalidad y la realidad en cuestiones de género está todavía por construirse.

Por otra parte, el estudio sobre “Roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el techo de cristal” (Estebaranz et al., 2004) nos permite afirmar que el cambio social requiere el impulso de personas con capacidad de visión, con energía y competencia para caminar en la dirección de conseguir la igualdad para sí y para otras muchas mujeres. Son necesarias, por tanto, personas capaces de estimular a otras mujeres y a otros hombres para que provoquen un cambio social que permita un nuevo orden social que elimine diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo, en la asunción de roles, en las expectativas y aspiraciones, en la idea de éxito o de liderazgo. Y estas andaluzas pueden convertirse en ese punto de luz provocador.

Pensamos en la aportación de las mujeres al imaginario colectivo, que se hace con *la mirada*, ofreciendo nuevas concepciones (Filosofía) y datos que nos hacen ver la realidad más cerca de lo que es (la Sociología, la Ciencia); con *la voz*: expresando a través de la Literatura, el Arte, la Comunicación escrita a través de las TIC, el Cine o la Publicidad nuevas *imágenes de mujeres* (aunque algunas reproducen estereotipos bajo formas distintas y nuevas de ser mujer: Por ejemplo, aceptamos la tecnología y su poder para cambiar la imagen, renunciando a la propia identidad en rasgos, edades, ..., en función de lo que valoran quizá los hombres, y desde luego la industria de cosméticos); con la *acción*, en el trabajo y en el ocio y cuidado de las personas; con el *saber* y la *educación* (la Ciencia en su construcción y en su aprendizaje); con la *Cultura* que va cambiando progresivamente la forma de pensar y actuar de las colectividades; con la *decisión*, o el ejercicio del poder, que se pone de manifiesto en los ámbitos de la Política (sobre todo en las Leyes) y de la Gestión de las empresas; en la *interacción* y *comunicación* entre personas y grupos, y en el trabajo relacionado con el cuidado de personas y el bienestar social (Instituciones de Desarrollo Social).

2. ¿CON QUÉ OBJETIVOS SE HA ELABORADO Y PUBLICADO?

Se ha pretendido *elaborar un material didáctico* dirigido a facilitar a las profesoras y profesores de Enseñanza Secundaria, y en primer lugar a las o los responsables del Plan de Igualdad de los Centros Educativos, recursos didácticos orientados a la educación para la igualdad, que pueden utilizar los Departamentos Didácticos, la Orientación, el Plan de Acción Tutorial, y de manera muy específica la materia Cambio Social y Género.

2.1. Objetivos Generales:

2.1.1 Facilitar la integración de los valores de Igualdad de *forma transversal* en el Diseño y Desarrollo de *las diversas áreas del Currículum* (por ejemplo, en Biología la experiencia de Ana Troncoso –Catedrática de la Universidad de Sevilla– puede ser muy motivadora; o en Física, la de Adoración Rueda –Directora del Departamento de Electricidad y Electromagnetismo y actual Directora de Investigación de

la Universidad de Sevilla, etc.); y sobre todo estimular el interés por la formación y el establecimiento de relaciones entre elección de tipo de formación y opciones de carrera y de profesión.

2.1.2 Contribuir al objetivo específico nº 6 de la materia **CAMBIOS SOCIALES Y GÉNERO**: *Entender el sexismo como un problema de desigualdad social que tiene sus raíces en la estructura socioeconómica y en las ideologías de género que impregnan nuestra cultura.*

Ofrecemos una visión de la igualdad de oportunidades en el trabajo, los datos más actualizados de que disponemos (que muestran la medida de la desigualdad), los factores que influyen en la discriminación por razones de género, y algunas orientaciones para el trabajo referido a temas como **LA MUJER EN NUESTRA SOCIEDAD**: La división sexual del trabajo, y la desigualdad en el acceso y en la promoción en el trabajo.

2.1.3 *Ejemplificar la aportación de las mujeres al cambio social, laboral y económico*, y los factores que han influido en su desarrollo profesional para que puedan servir de estímulo desde la experiencia vivida de mujeres cercanas, **MUJERES PROTAGONISTAS** del cambio cultural necesario para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el empleo.

2.1.4 *El estudio de factores externos e internos influyentes en el éxito* de mujeres andaluzas que han roto el techo de cristal en la empresa, en las actividades económicas más variadas, en las instituciones públicas y privadas científicas, educativas, sanitarias, jurídicas, de desarrollo cultural, social, etc., contribuirá a **ROMPER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO** para la **CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PERSONAL** como mujer o como hombre y al **APRENDIZAJE DE LA AUTOESTIMA**.

2.1.5 Se pretende ofrecer un material relevante para la **ORIENTACIÓN**. Puede usarse en diferentes acciones formativas con visión de género para apoyar *la elección de carrera y de trabajo profesional* (para alumnas de Bachillerato y Ciclos Formativos de F.P.) o la elección de tipo de **BACHILLERATO** o **MÓDULOS FORMATIVOS** (para las alumna/os de ESO).

Puede servir para promover la conciencia de *la elección de carrera como factor de igualdad y desigualdad social*, y ofrecer una formación orientada a promover el cambio en intereses, aspiraciones y visión profesional de la/os estudiantes de Enseñanza Secundaria, Obligatoria y Postobligatoria. Lo cual se justifica, en primer lugar, en la desigualdad existente en el mundo laboral entre hombres y mujeres. En segundo lugar, en la aportación que las mujeres trabajadoras y directivas hacen al mundo laboral hacia un cambio de valores y orientación de la organización del mundo del trabajo. Y en tercer lugar, en el desequilibrio en el número de estudiantes que eligen los distintos tipos de estudios profesionales y de carreras. Un ejemplo es incluso el descenso del porcentaje de alumnas en las carreras de Ingeniería en los últimos años, que ya era desigual, en relación con el número de varones; ello es un indicador del poco avance, o de retroceso, en el camino de la igualdad.

2.2 Objetivos específicos:

2.2.1 *Difundir el conocimiento construido por la investigación* para que pueda utilizarse en la formación de jóvenes, mujeres y hombres, de forma que tengan oportunidad de conocer la participación de las mujeres en la construcción de un mundo en igualdad. Ello significa “recuperar, emprender, y

aprender de las experiencias, y del conocimiento de las mujeres” en diversos campos de la actividad y del saber.

2.2.2 Favorecer la reflexión de los profesores y profesoras de secundaria sobre datos concretos que ejemplifican el contenido de los bloques temáticos establecidos en el currículum de la materia *Cambio Social y Género*, sobre todo los relativos a los bloques 1 (El sistema sexo-género y la construcción social de las identidades masculina y femenina), 2 (Análisis de la desigualdad y situaciones de discriminación de las mujeres), 3 (Relaciones y sentimientos) y 4 (Visibilización de las mujeres).

2.2.3 Facilitar a través de modelos, la identificación de las competencias y perfiles personales y profesionales de las mujeres que abren caminos, crean modelos de vida y de carrera profesional, contribuyen a la innovación en la empresa, en el trabajo, y en las formas de participación social y política y difunden la información que puede contribuir a la construcción de una sociedad en igualdad.

2.2.4 Ofrecer una visualización de modelos de rol que facilitan la transformación de la sociedad hacia *nuevos valores*: igualdad, justicia, democracia, solidaridad... y compromiso con todos ellos.

2.2.5 Favorecer el conocimiento personal y el contacto con las mujeres andaluzas que encarnan modelos alternativos para que las profesoras y profesores puedan utilizarlas como *recursos motivadores cercanos y clarificadores* que visitan la clase y responden a inquietudes de sus alumnos y alumnas.

2.2.6 Ofrecer datos objetivos que faciliten la reflexión sobre los **estereotipos** en la elección de carrera como factor de igualdad y desigualdad social.

3. ¿CUÁL ES EL CONTENIDO?

Pretendemos acercar imágenes, experiencias e historias de vida de muchas mujeres con el interés de facilitar la coeducación en el aula.

Variedad de modelos que se complementan y ayudan a construir la visión de la igualdad

Nuestros estudios se han referido a mujeres que están desempeñando puestos de responsabilidad en nueve campos profesionales. En la siguiente tabla se pueden apreciar los criterios de selección que utilizamos para la identificación de los casos que pudieran visibilizar la riqueza y pluralidad de mujeres en distintos sectores y actividades profesionales.

No están recogidas las historias de vida de *todas las que son*, y podríamos añadir que, por fortuna, hay muchas más. Por ese motivo, incluimos una serie de referencias bibliográficas donde encontrar a muchas más mujeres andaluzas y españolas brillantes, emprendedoras.

CAMPOS	Actividades y responsabilidades profesionales
Deporte	Deportistas de élite, juezas deportivas, entrenadoras, directivas de instituciones deportivas.
Educación y Ciencia	Rectoras, vicerrectoras, catedráticas, directoras de grupos de investigación, directoras de IES, CEIS o escuelas infantiles.
Política	Alcaldesas, concejalas, consejeras, diputadas, senadoras, ministras, directoras generales de consejerías.
Derecho	Juezas y magistradas, abogadas, fiscales, notarias, procuradoras, secretarías judiciales, abogadas
Sanidad	Directoras y vicedirectoras de hospital, médicas con especialidades tradicionalmente ocupadas por hombres, jefas de sección.
Empresa	Empresarias, directivas de empresas, directoras de departamento, directoras de consultorías, directoras de agencias de viajes, etc.
Arte y Cultura	Pintoras, galeristas, directoras de cine, actrices, imagineras, bailaoras.
Desarrollo Social	Sindicalistas, coordinadoras de ONGs, presidentas de asociaciones, etc.; responsables de formación y empleo; UTDL.
Medios de Comunicación	Directoras, jefas de redacción o sección de prensa escrita, editoras, jefas o directoras de informativos de televisión, presidentas de asociaciones profesionales, directoras de agencias de noticias.

A partir de las entrevistas obtuvimos un contenido muy valioso sobre la visión de las mujeres que han ido progresando en diferentes carreras profesionales. Personas que han roto las barreras de género que se han ido encontrando para poder participar en los espacios públicos en situación de igualdad. Presentamos el extracto de la experiencia profesional y sobre todo de las ideas, aspiraciones y valores que tienen cada una de estas mujeres en fichas, para facilitar el análisis de los aspectos más valiosos para la formación. Advertimos que las entrevistas se han hecho en diferentes años, y las fichas reflejan los datos del momento en que obtuvimos la información. Pero el progreso profesional ha ido operándose y hay datos actuales que no figuran en ellas.

La variedad de situaciones hace que la visión global se enriquezca. No hemos elegido a ninguna mujer por su estilo de vida, sino por su relevancia en el campo profesional que representa. El conjunto nos da una pluralidad de mujeres en cuanto a su procedencia, edad, afiliación o ideas políticas, forma de convivencia, relaciones personales y familiares, etc.; aunque comparten bastantes ideas, valores y competencias referidas a la igualdad, y análisis sobre la desigualdad de género. Pero sobre todo, están contribuyendo de forma específica a construir la igualdad.

3.2 ¿Qué podemos aprender del conjunto de mujeres que presentamos?

Éste es un libro para adolescentes y sus profesores y profesoras. Y es un libro sobre valores, motivaciones, aspiraciones y competencias que ejemplificamos en el extracto de pensamientos y hechos que representan la vida de diversas mujeres, y que pueden apoyar distintos aprendizajes (Pau López, 2009) necesarios para la vida ciudadana en igualdad:

- Aprender a ver
- Aprender a conocer y a conocerse
- Aprender a sentir
- Aprender a decir
- Aprender a escuchar
- Aprender a elegir
- Aprender a valorar
- Aprender a hacer
- Aprender a ser persona singular que actúa con criterios de valor.

3.2.1 Características que definen a estas mujeres: Ellas son datos de igualdad

En nuestro análisis de las entrevistas hemos encontrado algunas características generales, y otras ligadas a su interés y actividad profesional. En todo caso, la presentación de las motivaciones, valores, capacidades y barreras que han encontrado las mujeres que proponemos, son las *claves que pueden orientar el trabajo* de clase que se propone para analizar las fichas:

3.2.2 Motivaciones: Todas estas mujeres tienen una motivación muy fuerte. Y es el primer rasgo al que atribuyen su éxito:

- * *Tienen objetivos.* “Para llegar a conseguir las propias metas hace falta saber lo que se quiere y quererlo de verdad”. Ahora bien, no todas las mujeres han tenido claro su futuro, ni siquiera han hecho los estudios adecuados al perfil profesional que en este momento tienen, pues, aunque sus intereses profesionales normalmente han estado definidos desde muy pronto, algunas hicieron la elección de carrera con mucha desorientación.
- * *Son apasionadas.* Declaran su pasión por la cultura, por el bienestar social, por crear o ampliar la empresa; por el deporte, por la ciencia; por la información; por la educación; por la política, por la justicia. Disfrutan con el trabajo, les gusta su actividad. La consecución de metas es “*como un gusanillo que te impulsa a conseguir otras metas*”.
- * *Tienen un alto nivel de aspiraciones y una gran inquietud profesional.* Aspiran a triunfar. Y a crecer. No sólo a tener un puesto de trabajo, sino a crear ciencia, equipos, empresas, productos, etc.; y a expandirse (artistas, empresarias), a enseñar, a crear estilo y escuela; a dirigir una organización de pensamiento. Pero suelen decir que van a paso a paso y que tienen una gran constancia y tenacidad. Además las empresarias reconocen su interés por ganar dinero: “*Siempre he querido trabajar con dinero y con proyectos. Quiero ganar dinero*”.

3.2.2 Valores. Pero sus aspiraciones están limitadas por la *ética*, por ello saben esperar. En distintas profesionales hemos encontrado la referencia a luchar por conseguir las propias metas pero no a cualquier precio. En el planteamiento de sus metas personales nunca están ellas solas, hay una referencia a otras personas. Critican ejemplos de hombres que cuando “*quieren llegar a un puesto sólo existen ellos*”.

- * Atribuyen su éxito al *esfuerzo personal*. Son trabajadoras, “*currantas*”, responsables: “*Me pongo pum, pum, pum... hasta que acabo el trabajo*”. Pero también son exigentes con sus colaboradores y colaboradoras y empleadas o empleados. *Salen adelante a base de coraje y esfuerzo personal*.
- * Altas expectativas, *seguridad en sí mismas*: “*Tengo un ego muy bien puesto*”, y además son positivas: “*Tengo necesidad de decir: ¿dónde está lo bueno para agarrarme? Porque de aquí salgo*”.
- * *Autoestima*. Tienen una alta valoración de sí mismas y por ello mismo confían en sus posibilidades, entendidas como capacidades personales y opciones sociolaborales.

3.2.3 Capacidades: Son mujeres que hacen hincapié en sus características como mujer, y aunque algunas reconocen sus ambivalencias, valoran más las capacidades que se relacionan con un estilo de liderazgo y de trabajo diferente al modelo masculino vigente aún: “*No somos iguales que los hombres, ni queremos serlo. ¡Que no nos confundan!*”.

- * Se reconocen, en general, con capacidad de *comunicación*, de relación con empleados/as, clientes/as, equipo de trabajo o de dirección. La comunicación es una cuestión importante en toda situación humana. En la enseñanza es el núcleo de la tarea. En el caso de las políticas y las abogadas se reconocen una gran habilidad social, y la capacidad de *mediación* entre personas e instituciones distintas. Pero comunicarse exige tiempo. El tiempo es un tema transversal que está presente en todas las actividades de la vida profesional y cotidiana.
- * Fueron buenas estudiantes, trabajadoras, con capacidad de *observación*, de tener en cuenta distintos intereses; de aprender de otras (en las políticas se refieren al pensamiento feminista, pero también en las empresarias, en las universitarias); tienen capacidad de aprendizaje continuo: en la empresa, en el trabajo, todas hacen formación continua en alguna medida. Internet es un recurso fundamental: se informan, se comunican y buscan investigaciones relativas a innovaciones en su campo.
- * *Capacidad de organización*, de planificación, de hacer muchas cosas a la vez, y de priorizar: “*Siempre tengo empezadas varias cosas, después las voy cerrando una por una*”. Consideran que esta capacidad es la clave de su eficacia.
- * Capacidad de *trabajo en equipo* para decidir: “*pienso que cuando una mujer está arriba tiende a intentar dialogar con la gente*”, a diferencia de los hombres que suelen tomar las decisiones solos. Pero también reconocen que a veces les cuesta delegar. Quieren tener todo controlado. Por eso dicen que es necesario aprender a delegar aunque la responsabilidad de las acciones les obliga al control.
- * Capacidad de *decisión*: Todas se reconocen la capacidad de tomar decisiones, a veces *arriesgadas*. Pero hay una diferencia: En las empresarias, que se juegan su dinero, su clientela, su nombre, el trabajo de sus empleadas, etc., las decisiones consideran que las toman rápidamente. En las políticas hemos encontrado la necesidad de *reflexión*, de aunar intereses, de consulta, precisamente porque las decisiones tienen una trascendencia para la vida de todo/as lo/as ciudadano/as muy grande, por ello algunas declaran que les causa estrés tener que tomar decisiones rápidamente, sin haber dedicado tiempo suficiente para reflexionar sobre todos los aspectos implicados en la decisión.

Las abogadas consideran que para ello cuentan con algunas capacidades como mujeres: la “rapidez de pensamiento” y el sentido global de los hechos, así como el sentido pragmático de la vida.

Les motiva superar *retos*. Afrontar las dificultades como oportunidades de demostrar su capacidad. Pero quienes han analizado más en general las capacidades femeninas desde el punto de vista de las

Ciencias de la Vida consideran que las mujeres somos menos arriesgadas que los hombres, precisamente por la necesidad de cuidar la vida. Y aportan datos. Por ejemplo: los jóvenes arriesgan más la vida con una moto, o en los deportes de alto riesgo, las chicas son más prudentes.

- * *Capacidad de trabajo.* Son personas muy activas, y no suelen decir que no a nada que les proponen. Además reconocen la creatividad y la capacidad de innovación, sobre todo en el arte, pero también en otros campos.

Su lema es *el trabajo bien hecho*. Por eso cuando encuentran errores, trivialidades, cosas a medio hacer; rutina, olvidos, incumplimientos, etc., pueden ser duras, y en definitiva sufren estrés.

- * *Capacidad de liderazgo: “Ser jefa es mi vocación”.* Son mujeres que han demostrado su capacidad para dirigir equipos y proyectos de investigación; equipos de trabajo en Política; dirigir Consejerías; dirigir Empresas; dirigir Departamentos Universitarios, Servicios Educativos, Sociales, o Servicios Médicos; ejercer la Justicia a altos niveles. Pero su ejercicio de liderazgo, de mandato, es real, no suelen ser personas que figuren en dos empresas formando parte de Consejos de Administración diversos. Lo cual puede relacionarse con la honestidad y la honradez que se reconocen: desempeñan la tarea correspondiente a la función. No están en un puesto por figurar.

Sin embargo, no hemos encontrado a ninguna mujer que nos haya dicho que quiere ser Presidenta del Gobierno, aunque se empieza a considerar algo aceptable, según un estudio realizado en Europa.

3.2.4 Creencias. En el análisis de las entrevistas no hemos encontrado estereotipos de género que simplifiquen sus roles sociales, y menos que las identifiquen con determinadas características femeninas basadas en el prejuicio.

- * *Confían en su capacidad.* Saben que es necesario estar en el poder. Y creen que pueden contribuir al cambio social. Pero sí reconocen los estereotipos en otras personas, hombres y mujeres. Por ejemplo las políticas coinciden en muchas expresiones: “*Se nos exige más*”; “*no nos podemos permitir una equivocación*”; “*Tienes que demostrar que vales cada día*”....
- * *Tienen conciencia de género.* Reconocen el “techo de cristal” que se muestra de diferentes formas, por ejemplo, en las empresarias la dificultad de financiación; en las directivas de empresas la discriminación salarial, o la minusvaloración, o los prejuicios; en la Ciencia o la Comunicación la minusvaloración, en el Derecho o en la Medicina los prejuicios que ligan determinadas especialidades al género, por ejemplo, urología, sobre todo cuando es la única mujer jefa de un Servicio de Urología en España.

3.2.5 Los roles que desempeñan: Nos hemos encontrado con unas mujeres que conjugan roles del ámbito de *lo público* y de *lo privado*, que dejan claro que ya tuvieron una educación para el cambio, y saben que la vida de una persona no es sólo el trabajo aunque algunas tienen muy difícil poder conciliar los roles correspondientes a uno y otro ámbito:

- * *Preparadas para el trabajo,* para salir de casa, para valerse por sí mismas. No saben lo que es la dependencia económica. No tienen ningún problema sobre quién gana más en la familia. En su casa les dejaron claro que lo importante era la formación; en algún caso de manera contundente: “*lo único que me iban a dejar en herencia*”.

Pero eso les lleva, por ejemplo a las deportistas, a compaginar dos actividades casi profesionales, como son el deporte (6 horas diarias) y el estudio o el trabajo.

- * La familia las educó para la *autonomía*, potenciada, incluso, como compensación de una timidez excesiva: *¡Hija, Sacar pecho...! me decía mi madre...* A veces, como en el caso de las deportistas, estimulada por la propia experiencia de tener que vivir fuera de casa; y también

facilitada por otras experiencias educativas como salir a estudiar a Inglaterra...; leer por cuenta propia; empezar a trabajar pronto, etc.

Por ello se saben dueñas de las decisiones. No dejarse dominar ni en las elecciones personales, ni en la toma de decisiones laborales y públicas, ni en la forma de comunicarse, ni en los gustos...; o no depender de un mánager para decidir contratos de actividad artística... , ya que ello puede suponer la obligación de dar un concierto donde no se desea, y quizá estar en manos de una mediación no pretendida.

- * Fueron educadas en *el liderazgo*. Ha sido una formación basada en la *confianza en las capacidades intelectuales*; en la capacidad de *responsabilizarse* del negocio familiar, incluso teniendo hermanos más mayores y varones: “*Me responsabilizaba de la tienda desde pequeña*”. Algunas políticas atribuyen su forma de gobernar al aprendizaje de la *participación en la toma de decisiones* desde muy pequeñas en su casa. O sus padres les han mostrado la confianza en la *capacidad de mediar* entre los hermanos y hermanas.

Valoran el *saber elegir*, saber seleccionar personal en función de capacidades. Aunque hay otras elecciones que les parecen importantes y en las que consideran que a veces no tienen éxito, como saber elegir compañero, pareja, o marido.

Los compañeros y las compañeras de curso han tenido mucha influencia en cuanto que las eligieron *delegadas*, y les confiaron asuntos comunes.

- * Pero también están preparadas para las *responsabilidades de la vida familiar*: ser madres, y convivir en familia o en diferentes formas de convivencia, y cuidar a los padres mayores. Y ello se expresa de muchas maneras: No renegar de la casa, “*me gusta*”; *no renunciar a disfrutar de lo/as hijo/as*, de la pareja, de las amistades, etc., en el intento de compaginar ocio personal y familiar, lo cual es necesario para el cuidado de la pareja y la educación de lo/as hijo/as.
- * Han sido educadas en *valores*: Son solidarias, honestas, sensibles, y sobre todo responsables: “*Me inculcaron el ser responsable y hacer lo que creo que tengo que hacer pese a todo/as*”. Dan importancia a la imagen personal, al saber estar, a la valoración personal, sin ser esclavas de las medidas y las tallas impuestas por la publicidad, o por el negocio de la moda.

3.2.6 Apoyos. En esta formación, que es base para superar barreras y obstáculos, reconocen explícitamente, o expresan de manera indirecta y a veces de forma inconsciente, *la influencia del padre* en la elección profesional, como ejemplo. A la madre le reconocen el apoyo personal: “*siempre entendí mis aspiraciones*”. Pero también admiran a sus madres como ejemplo de mujeres con ideas, con visión abierta hacia el cambio; y aunque la mayoría no han trabajado, encontramos varias referencias en este sentido: *mi madre ya trabajó, creo que mi madre fue una mujer rompedora, porque ya decidió tener tres hijos en un contexto familiar en el que la media de hijos estaba sobre los siete*. Y aparecen lo/as hermano/as muchas veces como estímulo para dar un determinado paso difícil, o como apoyo a las decisiones.

A veces, ese ejemplo de profesional que les ha ofrecido el padre ha sido mucho más influyente en la vocación que sus ideas sobre la posición y función de las mujeres en la sociedad.

- * Uno de los apoyos que más citan es el de lo/as *profesores/as*: Una profesora de primaria que descubrió sus capacidades de aprendizaje y le facilitó el camino de acceso a los estudios de Bachillerato. O lo/as profesores/as de Instituto o de Formación Profesional que les contagiaron la motivación por unos determinados estudios, o también alguno/as profesores/as de Universidad, que mostraban sus ideas y su espíritu, no limitándose sólo al programa; es decir, los/as que eran maestros/as.

Algunas mujeres encontraron dificultades, sobre todo relacionadas con la poca valoración por parte de alguna profesora o profesor, o por la comparación con sus hermano/as más brillantes, o por tener que dejar de estudiar por la necesidad de trabajar en el negocio familiar. Todas ellas han superado las dificultades porque las han visto como oportunidades. Muchas se consideran optimistas.

En el desarrollo profesional las dificultades son de otra índole, más relacionadas con aspectos sociales, familiares y culturales, como veremos después.

3.3 Barreras para la igualdad.

Hay aún obstáculos invisibles que ponen una fuerte resistencia a la igualdad entre hombres y mujeres en los ámbitos públicos y privados, que llamamos barreras de género.

3.3.1 Invisibilidad de capacidades. Percibimos con nuestros esquemas mentales, y hace falta provocar para sacudirlos. Porque desde determinadas lentes no se ve lo esencial: quién hace qué y qué capacidades y valores tiene. Seguimos creyendo en la herencia más que en la formación y la construcción y desarrollo de la personalidad. Por eso lo/as hijo/as que triunfan en un campo profesional en el que su padre o su madre, o ambos, han tenido éxito, tienen que demostrar que no se lo deben a su padre ni a su madre, que se lo merecen por sus capacidades y su esfuerzo. Ello supone muchas veces el retraso en su carrera profesional.

Las mujeres que triunfan en la misma actividad que sus maridos, parece que se lo deben a su apoyo; sin pensar que la ayuda intelectual puede ser mutua, o a veces en la dirección contraria. Ocurre en las escritoras, en ciencia donde se habla del progreso profesional bajo el “paraguas del marido”, un espacio en el que algunas mujeres mejoran su posición cuando forman parte de su grupo de investigación o son personal científico de un determinado Instituto de Investigación. Algunas son mejor tratadas y consideradas por esa circunstancia, como pasa a veces en política, pero también son olvidadas en otros casos, para que no se vea como una situación en la que se aprovecha el poder para incluir a la familia. Y esto también *hace daño a la visión de género*.

La falta de reconocimiento de las capacidades las hacen patente las mujeres de la política cuando narran su experiencia en los pueblos. Cuando preguntan a los compañeros de partido qué mujeres pueden formar parte de una candidatura, la respuesta en ocasiones es: “*Aquí no hay mujeres para poder integrar en una lista. Pero eso nunca lo dice una mujer*”.

3.3.2 Invisibilidad de saberes. Las mujeres producen conocimiento. Inventan. Pero cuando los conocimientos han sido construidos por mujeres no se les ha reconocido. A veces mujeres con aspiraciones y dispuestas a asumir retos sufren una campaña de desprestigio, aunque sea de una minoría, que incluso pueden ser compañeros que muestran aprecio personal, pero que profesionalmente las ignoran por su capacidad para subestimar a las mujeres. Es algo que ocurre en la Universidad, en la Investigación, en el Derecho, en la Medicina...

Y hay un camino que recorrer en el campo de la ciencia, pero las científicas y profesoras universitarias tienen resistencia a aceptar personalmente las cuotas como medida para poder llegar a ser catedráticas o profesoras de investigación. Y la cuestión es que una puede ser directiva de un Instituto de Investigación, de un Departamento, que en definitiva son los órganos que tienen la función de organización e impulso a la investigación y a la docencia, pero no reconocérsele méritos para poder llegar a ser catedrática, que es el reconocimiento estable del saber. Se le reconocen capacidades de organización. Se le conceden Proyectos de la Unión Europea, dirige a hombres en sus proyectos, pero... en una Oposición... en la que el Tribunal está formado por hombres y se presentan hombres tiene que demostrar que es muy superior para poder lograr la plaza.

3.3.3 El poder lo ostentan los hombres. Uno de los principales obstáculos para la promoción de las mujeres es la estructura jerárquica predominante en las organizaciones, que se muestra en determinados procesos de la empresa:

a) *Determinadas prácticas de contratación:* En las empresas privadas contratan a través del apoyo social, o la relación de lo/as candidato/as con personas de la profesión, frente a un proceso de selección por reglamento o méritos, donde prime la capacidad demostrada. Sin embargo, las prácticas en la empresa son un instrumento que abre las puertas a las mujeres.

En los procesos de selección para determinados puestos, hay estudios en los que se ponen de manifiesto los distintos procedimientos: promoción interna (60%), procesos de selección propios, selección por una consultora, redes informales, y “caza de talentos de la competencia” (6%).

A la hora de la *elección para puestos directivos*, los hombres eligen a sus compañeros hombres para los puestos de decisión. Los directivos apoyan esta tendencia, porque no se fían de las mujeres; o porque los hombres se sienten mejor con colegas masculinos; y porque actúan desde los estereotipos: “a las mujeres no les interesa el poder”, “no pueden afrontar situaciones difíciles”, “pueden quedarse embarazadas y te dejan colgado”. Lo cual es avalado porque en muchos casos son *menos competitivas*, y rechazan cargos, y ello va en detrimento de la igualdad de género. Pero también hay mujeres que se niegan a apoyar el desarrollo de la carrera profesional de otras mujeres, asumiendo estilos masculinos. Por el contrario, los hombres aceptan ser promocionados, o apoyados por un mentor, sin embargo, es difícil que acepten el apoyo de una mujer.

En las *entidades públicas*, en cambio, existen otros factores, como el desequilibrio de hombres y mujeres en los Tribunales de Oposición, como hemos comentado antes. Y en cuanto a otras funciones, se elige más a los hombres para cargos de representación e incluso para premios de investigación.

¿Qué factores influyen? diversas *formas de infravaloración encubierta*, tanto por parte de lo/as jefe/as como de lo/as compañero/as, que conocemos también en otros campos: actitudes paternalistas dañinas de jefes o directores de trabajo dándoles a las mujeres menos responsabilidad y protagonismo intelectual que a los hombres, o empujándolas a que aspiren y trabajen en la línea que ellos piensan que deben promocionar. En los dos casos es negativo, porque puede frenar la promoción, o potenciar la dependencia. O comentarios maliciosos con doble rasero en detrimento de la mujer. Minusvalorar sus aportaciones, y valorarla globalmente en relación con sus circunstancias privadas: vida familiar, puesto del marido, origen familiar, etc., pesando menos su competencia y sus méritos.

La valoración diferente de las características personales: “Un científico desordenado es un genio, muy trabajador, no tiene tiempo para detalles. Una científica desordenada es una neurótica que no puede con su casa y el trabajo”.

En cuanto a las ideas, aunque las mujeres digan lo mismo y antes que los hombres, no se las escucha igual. *Cuentan menos sus ideas.* Y las mujeres también tienden a dar más crédito a lo que dicen los hombres. Tienen menos prestigio. Por eso, a la hora de elegir personas para Tribunales, se tiende más a elegir hombres. Y se perpetúa el poder. *La valoración del currículum no es igual.* Si se trabaja en equipo se supone que las ideas brillantes son de los hombres, pero el trabajo técnico que exige más constancia y rutina es lo aportado por las mujeres, que son consideradas como sus ayudantes.

Por otra parte, se han señalado también *otras actitudes:* las mujeres perciben los éxitos con más sensatez y realismo que los hombres, saben que los logros se deben al trabajo continuado y no a que sean unas “fuera de serie”. Y esta diferencia de percepción tiene sus repercusiones: mientras un puesto de máximo nivel, o un nivel más alto, catedrático, lo consigue un hombre, está claro que lo ha conseguido él, y es algo rodeado de un halo de misterio y de admiración. Cuando lo consiguen las mujeres, baja la valoración del mismo puesto. Se supone que ha tenido un padrino. Y realmente se suele dar el apoyo de un mentor, sin el cual es difícil romper barreras.

Nosotras hemos encontrado poca referencia a la discriminación por razón de género en las Oposiciones, ya que no ha sido la experiencia de las mujeres que entrevistamos. Pero en cambio es negativo, que, al tener hijos, algunas mujeres no *viajan al extranjero*, y ése es un factor determinante para la promoción. Y lo es tanto en hombres como en mujeres. También hay hombres que han reducido su estancia a dos meses en lugar de un año por razón de la familia y ven disminuidas sus posibilidades de promoción.

b) *La diferencia de valoración del tiempo y del trabajo*: En la empresa privada o pública hay una orientación hacia el *trabajo como único y principal eje sobre el que pivota la vida personal*. Una orientación que debe cambiar porque restringe la vida humana a la actividad laboral con perjuicio de la calidad de vida. Hay estudios que demuestran que los españoles/as somos lo/as ciudadano/as de la Unión Europea que dedicamos más horas al trabajo porque lo identificamos con rendimiento, lo cual es un error. Ello perjudica más a las mujeres, porque deben y quieren (al menos la mayoría de mujeres de nuestro estudio) dedicar tiempo a su vida familiar y personal.

La valoración de las personas también debe cambiar: a las mujeres se las considera menos, se las ignora, si no se las somete a intimidación, acoso, “mobbing”; se quieren imponer valores dominantes: “*Si he sufrido acoso, sé lo que es eso*”.

Una mujer joven es sinónimo de riesgo para la empresa. Muchos empresarios aún tienen dificultad para entender la conciliación, y las bajas por embarazo, nacimiento, hijo/as pequeño/as enfermo/as, o la reducción de jornada. Las empresarias lo entienden mejor.

c) La falta de cultura de igualdad se pone de manifiesto también en una menor remuneración. Hay *discriminación salarial y laboral*: se buscan más mujeres para tareas más rutinarias que exigen un trabajo muy preciso; se valora la capacidad de las mujeres para determinados trabajos que son menos valorados, y además porque las mujeres no están acostumbradas a negociar el sueldo exigiendo determinadas cantidades correspondientes a su categoría profesional, y a su propia autovaloración, como hacen los hombres. Pero la confianza de las mujeres en la empresa y la despreocupación por los temas económicos es tan grande, que a veces ni siquiera tienen información de cómo se ha decidido su salario, suponiendo que será igual que el de sus compañeros del mismo nivel. Hace falta cambiar también la cultura de las mujeres, porque éste es un aspecto de igualdad, y están poniendo todo el empeño en lograr un puesto de trabajo y en ser reconocidas por la capacidad, pero descuidan la relación entre actividad productiva y salario, como consecuencia de la tradición de trabajar sin cobrar (actividad reproductiva ligada al hogar). Las mujeres situadas en los más altos niveles de toma de decisiones en las grandes empresas, en cambio, sí negocian su salario porque saben lo que valen.

3.3.4 La conciliación. Aún hay *poca representación de las mujeres en los ámbitos de poder*, porque hay que asumir las responsabilidades familiares. Hay un alejamiento progresivo de las mujeres de los puestos de responsabilidad a través de un proceso progresivo de *segregación en la formación y reciclaje* de la empresa, por la falta de tiempo para invertirlo en formación continua... , o por la dificultad para viajar, o alejarse del hogar por periodos de tiempo largos para desempeñar una función de Diputada, Parlamentaria, Consejera, en el propio país o en Europa; o para cambiar de sede dentro de la misma empresa, algo que es necesario en un/a directivo/a de una multinacional, por ejemplo, porque es preciso conocer el funcionamiento de la empresa, o para ejercer la jurisprudencia en el lugar de destino, por ejemplo.

Ello nos obliga a pensar en las diferencias entre la **unidimensionalidad y la pluridimensionalidad del tiempo** de hombres y mujeres. El tiempo de los hombres ha sido unidimensional, dedicado al trabajo productivo, el de las mujeres, sin embargo siempre es pluridimensional, teniendo que conciliar los roles productivos con los reproductivos, o con el cuidado de personas.

¿Que supone esta dimensión plural del tiempo de las mujeres?

- No pueden dedicar tiempo a formación.
- Es difícil disociar la imagen femenina de las funciones internas de la familia, aunque se trabaje fuera de casa. Y ello supone muchas veces cargar con el sentimiento de culpabilidad por descuidar a la familia para atender a las exigencias del trabajo.
- Es difícil compaginar tantas obligaciones. Los hombres no se quejan ¿por qué? Pues porque generalmente ayudan, sólo ayudan; no son los responsables de la organización de la casa y del bienestar afectivo de la familia.
- Hay diferencias entre clases sociales: cuanto menos nivel de formación, menos ayudan los hombres en casa.
- Hay hombres que no tienen pudor en reconocer que no es posible asumir los derechos de las mujeres en la pequeña empresa, simplemente porque no se han planteado los cambios sociales y empresariales necesarios.
- Este cúmulo de responsabilidades puede acrecentar la tensión cuando aparecen los celos profesionales que crean problemas en la pareja. Sobre todo en los matrimonios de doble carrera. Hay algunas mujeres que han hecho el esfuerzo de la preparación para la promoción, pero cuando lo han conseguido, ha surgido el problema de celos de la pareja que ha conducido a la ruptura.

¿Qué soluciones han dado las mujeres que presentamos? Parece que es una cuestión de opción: mantenerse en la lucha por la promoción, o postergarla para después de tener a lo/as hijo/as; no tener hijo/as; no comprometerse, o separarse. O intentar compatibilizar la promoción profesional y la familia. Nuestras mujeres lo han hecho de distintas maneras, siempre con un coste personal importante:

- Posponer los/as hijos/as, y al llegar a una determinada edad consideran que ya es demasiado tarde. Entonces queda la opción de adoptar hijo/as.
- Negociar la carrera profesional con la pareja y compartir responsabilidades.
- Posponer el desarrollo de la carrera profesional mientras lo/as hijo/as son pequeño/as.

Muchas sufren **estrés**, que les hace tomar conciencia de la necesidad de ampliar sus actividades, y conseguir un tiempo para la actividad física que facilita la relajación y la lucha contra el agobio, la angustia y la tensión.

Hay distintas fuentes de estrés, pero la preocupación por lo/as niño/as pequeño/as es una fuente importante.

Todo ello, sugiere la necesidad de medidas políticas y sociales que favorezcan la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. La solución no puede ser privada y personal, porque las consecuencias son sociales.

4. EL PLANTEAMIENTO DIDÁCTICO

Todos los capítulos tienen una misma estructura en tres partes, las cuales se hacen explícitas a través de una página que presenta cada apartado:

4.1 La introducción. Destaca el contenido propio del campo de actividad profesional al que se refiere: El marco de valoración de esa actividad profesional en la sociedad de hoy y los datos estadísticos que muestran y hacen visible la desigualdad entre hombres y mujeres. Se ofrecen *datos actualizados* a

partir de datos oficiales o estudios referidos a la situación andaluza, así como la aportación al cambio social que va suponiendo la presencia activa y consciente de las mujeres.

4.2 Las fichas. Con el fin de hacer más posible su lectura, las historias de vida se han resumido en una ficha por cada una de las mujeres seleccionadas, que tiene dos partes:

a) La parte izquierda recoge los *datos objetivos* referidos a la formación con la que cuentan, la profesión que ejercen y algunos datos sobre su vida personal, sobre todo los datos relativos a si tiene hijos/as; o si tiene a su cargo a alguna persona mayor.

b) En la parte derecha se recogen sus *capacidades, valores, ideales...* a veces de manera descriptiva (lo que “ha visto” la propia entrevistadora) y, a veces, utilizando las propias palabras de las mujeres. En ese caso, se utilizan las comillas para destacar que son palabras textuales, o se resalta la frase en cursiva.

4.3 La actividad didáctica. Cada monográfico ofrece una guía didáctica específica, coherente con el planteamiento de la *clarificación de valores*, sugiriendo actividades para introducción, para el desarrollo del tema y para la evaluación:

1) *Cuestionario* corto sobre los aspectos más específicos de los temas que se van a trabajar. Con él se pretende propiciar una reflexión personal de lo/as alumno/as sobre sus valores y ejemplos de situaciones vividas.

2) *Lectura de las fichas y análisis de las competencias y valores* que pueden descubrir en ellas. A partir de ella se proponen actividades orientadas a comparar actitudes y valores, criterios, aspiraciones, competencias, etc., que aparecen como más evidentes. Y después se sugiere un análisis de los factores personales, familiares y socioculturales influyentes en la desigualdad y en el avance hacia la igualdad.

3) *Simulaciones*: Representación de una situación real, desempeñando diferentes papeles, con el fin de aprender a tomar decisiones en grupo.

4) *Estudio de casos* reales y cercanos, que viven en el contexto cultural de la/os adolescentes, y facilitarles el contacto con mujeres ejemplares. El objetivo fundamental es reflexionar sobre los valores y competencias personales, así como sobre los apoyos que hacen posible el acceso a un empleo cualificado.

Comienza la actividad con la *Lectura de una historia de vida escrita de las que se ofrecen en el CD-ROM* anexo, organizadas por campos profesionales. En los distintos capítulos se sugiere una mujer para conocer más a fondo el caso.

Procedimiento para el análisis. El trabajo de estudio de casos tiene dos fases principales:

a) *Analizar el caso* de forma individual. Leer el caso de forma cuidadosa (primero lectura global, después analítica, en detalle) y hacer una reflexión sobre la trayectoria de vida personal y profesional intentando responder algunas preguntas clave que se plantean en la guía didáctica respectiva, con el objetivo principal de comprender los problemas de desigualdad existentes, tanto manifiestos como ocultos. Al finalizar esta tarea cada participante debe tener una lista de problemas y una comprensión de las causas de estos problemas.

b) *Discusión*: El contraste de interpretaciones del caso favorece la *comprensión individual y grupal*. Ello debe conducir a *desarrollar propuestas de solución*. Es oportuno estimular el uso de la imaginación para hacer propuestas creativas de alternativas para lograr la igualdad. También es fundamental la consciencia de las fortalezas y debilidades que entrañan las soluciones propuestas, sabiendo que no hay una decisión perfecta.

5. *Entrevista a una mujer directiva en alguno de los campos de actividad profesional.* Es importante preparar las preguntas para la realización de una entrevista por grupos mixtos, porque el aprendizaje conjunto es un camino hacia el respeto mutuo y la igualdad.

6. *Visita organizada (preparada y guiada) a un centro de trabajo o de investigación.* El contacto con situaciones reales y la observación son medios importantes de despertar el interés y estimular la curiosidad y el aprendizaje.

7. *Visionado y forum sobre películas* que ejemplifican situaciones e ideas, actividad a la que vamos a prestar atención especial en el apartado de recursos.

8. *Reflexión personal evaluadora*, clarificadora de valores que orientan sus preferencias y decisiones como hombres o mujeres que pretenden vivir en igualdad.

4.4 La actividad orientadora. La *Orientación* es el proceso de construir un proyecto vital y profesional, lo cual significa tener una visualización de la propia carrera, que no es sólo afectiva, familiar, ni sólo profesional. Significa ver cómo compaginar, e incluso equilibrar, la participación personal en los espacios de lo público y de lo privado.

En esta etapa, señalamos la importancia de la orientación profesional como actividad formativa si se enfoca hacia la ayuda para una toma de decisiones informada, asumiendo la incertidumbre y el riesgo de toda decisión importante, que no depende sólo de las propias condiciones personales. Una de las quejas de las mujeres participantes en el *Observatorio sobre Andaluzas que abren caminos* en el Proyecto “Andalucía en e-igualdad” ha sido la falta de orientación durante su formación. Aunque ellas han tenido éxito, no siempre han elegido la carrera que las ha preparado para el ejercicio de su profesión. Además la orientación profesional tiene una función social importante que cumplir: fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la elección de carrera profesional, rompiendo los estereotipos de género y la segregación laboral horizontal. Pero éste no es más que uno de los estereotipos que hay que combatir junto a otros, por ejemplo, la infravaloración de la Formación Profesional frente al Bachillerato, por desconocimiento de sus virtualidades, que sin embargo algunas empresarias han comprobado.

5. ACTIVIDADES Y RECURSOS ESPECÍFICOS PARA ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

La carrera profesional comienza cuando las personas *descubren su interés profesional*, y continúa con el *aprendizaje situado* en el campo profesional correspondiente. No hay un corte entre periodos, pero sí objetivos prioritarios en cada uno.

Definir los propios intereses profesionales y *plantearse objetivos* es el comienzo de la carrera. No pueden definirse al margen del contexto laboral, de las necesidades y ofertas del mercado de trabajo, que es bien cambiante. No pueden definirse sólo mirando hacia adentro, aunque es importante descubrir los intereses y las capacidades personales. Saber analizar la conjunción de ambos aspectos, que definen qué deseo y puedo hacer dónde, es una capacidad esencial para *saber elegir y definir la propia carrera*. Y ello necesita datos, información y conocimientos de los nuevos escenarios del empleo y de la forma-

ción general y específica que deben adquirir. Pero esta información también la necesitan los padres y las madres. Es decir, hace falta una orientación familiar paralela y una *orientación integrada*.

Pero es preciso *acercar la formación a las estructuras del sistema productivo* contando con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales; conectando la formación profesional con las demás políticas de empleo, y optimizando los recursos públicos y privados, tanto humanos como materiales. Ello complementa la formación y *facilita la transición desde el sistema educativo al trabajo*.

Ofrecemos en este apartado algunas sugerencias de actividades que se pueden realizar con el objetivo de una orientación informada.

5.1 Exploración de intereses personales y profesionales

Teniendo en cuenta que el objetivo es facilitar la orientación personal, académica y profesional de las/os adolescentes, se puede *comenzar* realizando un cuestionario en el que cada estudiante pueda *reflexionar y clarificar sus propios intereses, su visión de las propias capacidades y su autovaloración*.

Podría servir de ejemplo el siguiente cuestionario. Proponemos algunas expresiones cuya respuesta supone que se está de acuerdo con la declaración que se está valorando (1), o bastante de acuerdo (2); o totalmente de acuerdo (3).

Ítem. Declaración	1	2	3
1. Clarificar mis ideas acerca del tipo de trabajo que me gustaría realizar			
2. Decidir lo que quiero hacer para ganarme la vida			
3. Encontrar la profesión más acorde con mis capacidades			
4. Conocer qué tipos de trabajos pueden estar a mi alcance			
5. Identificar las habilidades que se requieren para los trabajos que me interesan			
6. Decidir qué tipo de estudios debo elegir para prepararme mejor			
7. Descubrir cuáles son mis capacidades y mis limitaciones			
8. Definir qué tipo de persona quiero llegar a ser			
9. Tener la oportunidad de considerar mi identidad personal como mujer o como hombre			
10. Aprender a reflexionar sobre implicaciones personales y sociales de la elección de estudios			
12. Conocer la relación entre los módulos formativos de FP que se ofertan y los trabajos que me interesan			
13. Decidirme por una carrera acorde con las profesiones que ofertan más empleo hoy			
14. Conocer la relación entre modalidades de Bachillerato, carreras universitarias y empleo			

5.2 Reflexión guiada sobre la *orientación* de la propia vida académica y de la elección profesional. Puede ser adecuada para Bachillerato y los Ciclos Formativos de Grado Medio. Ello implica varios pasos:

5.2.1 Análisis de los propios intereses profesionales en relación con las actividades reconocidas en la Clasificación General de Actividades Económicas (CNAE), que pueden encontrar en la siguiente página web: <http://www.unirioja.es/servicios/sre/ope/Impresos/ListadoCNAE.htm>

Es un amplio listado, que organiza las actividades en categorías según sector laboral: I) Agricultura, Ganadería y Pesca; II) Industria; III) Construcción y Transportes; IV Servicios, que integran diferentes familias profesionales y sus actividades específicas.

a) Este análisis del listado de actividades económicas puede servir *como información*, ya que las *demandas de empleo* están influenciadas por la cuestión de género (hay poca demanda de empleo femenino en la industria de la madera, o en la cárnica o en la del vino, aunque pertenecen al grupo de actividades de la Industria Alimentaria que suele relacionarse más con empleo femenino), y en cuanto a los intereses profesionales, las respuestas de adolescentes ofrecen *muy poca variedad*, concentrándose en unas cuantas de las tradicionales (medicina, abogacía, ...); por desconocimiento o por identificación con los modelos profesionales familiares; y también por falta de valoración de la Formación Profesional, que es una parte de la cultura de la desigualdad. Es el *aspecto objetivo* de la orientación y de la formación.

b) Y posteriormente como medio de reflexión sobre sí mismas/os, para poder clarificar qué tareas les resultan más atractivas, y profundizar en el propio conocimiento personal. *Aspecto subjetivo* de la orientación y de la formación.

5.2.2. Reflexión sobre el tipo de carreras o el tipo de estudios más adecuados a los intereses descubiertos. Con esta actividad se pretende apoyar la *elección inteligente* de los estudios posteriores, e ir perfilando la visualización del futuro profesional:

a) Analizar **en grupo** el *Catálogo de Titulaciones de Formación Profesional*, agrupadas por familias profesionales, que encontrarán en la siguiente dirección:

http://formacion.plcmadrid.es/html/fp_normativa.php

Podrían hacer una tabla de correspondencias entre las *titulaciones de FP* y las *actividades analizadas antes en el CNAE*.

b) Asimismo, el grupo debería analizar el *Catálogo de Titulaciones de Grado* de Educación Superior, organizadas por Áreas de Conocimiento que pueden encontrar en la siguiente dirección: <http://www.carrerasuniversitarias.com/>, y *establecer correspondencias* entre las modalidades de Bachillerato y las carreras universitarias a las que pretenden acceder.

6. RECURSOS PARA SABER MÁS

6.1. Viendo películas

Empezamos este apartado reconociendo que sin lugar a dudas, “ver cine” es un recurso didáctico en toda regla. Usado como herramienta didáctica, ayuda a descentralizar el aula como único espacio en la construcción de la realidad; es decir, participa en la construcción del conocimiento. Precisamente esa visión socializadora está en la base para que se hable de las películas como *pedagogías públicas* (Morduchowicz et al, 2004)¹⁰. Pero, además, se debe añadir que es un recurso relativamente económico que puede generar, como contrapartida, un estupendo resultado.

Las películas hacen algo más que entretener: ofrecen visiones del mundo, movilizan deseos, influyen en nuestras posiciones y percepciones de la realidad y nos ayuda a construir la sociedad en la medida que provocan nuestra reflexión sobre la propia sociedad (Núñez y Loscertales, 2008)¹¹.

Indudablemente, para que resulte una técnica eficaz se requiere una planificación cuidadosa de los aspectos organizativos. Como pasos previos:

- a. Explicitar qué objetivos perseguimos con el visionado
- b. Valorar qué película –o escena– respondería mejor a los objetivos marcados
- c. Medir en qué momento y en qué espacio conviene proyectarla.

Una vez cumplimentados estos tres puntos, se deben tener en cuenta tres momentos:

1. ANTES de la proyección: hacer una brevísima síntesis de la película, resaltando aquellas cuestiones en la que deben fijarse de una manera especial.
2. DURANTE la proyección: hacer uso de la pausa para subrayar algún aspecto importante.
3. DESPUÉS de la proyección: motivando a la reflexión con una serie de preguntas que se han de llevar preparadas. Pero, a la vez, potenciando otras posibles preguntas (sin renunciar a la creatividad del propio grupo). Se cerraría el proceso elaborando unas conclusiones finales.

Para facilitar la reflexión se ofrecen estas preguntas-guía:

- ¿Cuál es la primera impresión que te produce la película nada más verla?
- ¿Cuál es la situación que se plantea?
- ¿Dónde crees que radica el problema: en la situación en si, en los personajes...?
- ¿Cómo resolverías tú el problema?

¹⁰ MORDUCHOWICZ, R. et al (2004): «El cine de animación» www.me.gov.ar/escuelaymedios/material/material_cinedeanimacion.pdf

¹¹ NÚÑEZ, T. y LOSCERTALES, F. (2008): “No me vengas con cuentos!!” Comunicación presentada en el 2º Congreso Internacional sobre Estudios de Género y Políticas de Igualdad; *La imagen pública de la mujer*, organizado en Málaga por el Instituto Andaluz de la Mujer.

A continuación ofrecemos una pequeña muestra de películas que pueden resultar “provocadoras” porque favorecen la reflexión sobre valores, creencias o prejuicios sociales de género. Especialmente indicadas para trabajar en el aula con alumnado de secundaria. También se pueden ver en casa utilizando una mirada crítica.

No hay que renunciar a ver cine en casa. No es una traición al *7º arte*. Resulta una convivencia de lo más posible. Aunque es cierto que la aparición de la televisión hizo “tambalearse” a la industria del cine, tanto un medio como el otro han conseguido una convivencia armoniosa. Puede decirse que la relación entre ambos medios es, en la actualidad, de buena hermandad. Tanto es así que la propia televisión se ha convertido en una aliada eficazísima en la promoción de películas exhibidas en la gran pantalla. Y no sólo publicitando títulos, sino entrevistando a actrices, actores, directores o directoras... en programas de gran audiencia. Además, cada vez más empresas televisivas participan en su producción y luego pueden estrenarlas con un coste menor.

Por su parte, el estilismo del cine ha inundado las pantallas de televisión. Un ejemplo lo tenemos en multitud de anuncios emitidos en ella que se han convertido en verdaderas películas desarrolladas en menos de cuarenta minutos y que se suelen encargar para su rodaje a directores o directoras de cine.

El cine como industria puede ser apoyado desde casa con el alquiler o la compra de DVDs, lógicamente originales. Ahora bien, lo importante es que se “vea” o se “lea” *en compañía* para poder discutir (en el sentido más positivo de la palabra) sobre lo que ve o lee, y el aula se convierte en un contexto muy favorecedor para el debate.



Título: *Quiero ser como Beckham*

Estreno: 2002

Nacionalidad: Reino Unido-Alemania

Género: Comedia

Duración: 110 minutos

Dirección: Gurinder Chadha

Intérpretes: Pardinder Nagra (Jess Bhamra), Keira Knightley (Jules Paxton), Jonathan Anupam Kher (Señor Bhamra), Rhys Meyers (Joe), Archie Panjabi (Pinky Bhamra)



Argumento:

Jess tiene dieciocho años y tanto su madre como su padre quieren que sea una encantadora y convencional chica india. Pero ella solamente quiere jugar al fútbol como su héroe, David Beckham (en ese momento la estrella del Manchester United). Lo que a ella le gusta es darle patadas a un balón en el parque con sus amigos (todos chicos), hasta que la descubre Jules, una joven que la invita a unirse al equipo de fútbol femenino local. Allí ve que las chicas tienen su misma edad y comparten los mismos sueños. Al tiempo que se va consolidando su amistad, el equipo empieza a viajar para jugar en otras ciudades. Pero los padres de Jess no entienden por qué no estudia derecho y aprende a cocinar. No entienden por qué no puede parecerse a su hermana mayor, Pinky, que está prometida con el hombre adecuado. También tiene problemas Jules, que sueña con jugar en la liga femenina de fútbol de Estados Unidos, pero lo que desea su madre es que sea un poco más femenina. Su madre piensa que ¿cómo va a encontrar novio si ni siquiera se pone un vestido?

Otros comentarios:

La directora comenzó como reportera en la BBC y es autora de otras películas como: *Bhaji on the beach* (1993) y *What's cooking?* (2000).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre si las mujeres están tan capacitadas, tanto física como mentalmente, para realizar las mismas tareas que los hombres.
- Plantearse hasta qué punto las tradiciones familiares, culturales o religiosas pueden condicionar nuestra vida.

Título: *Las chicas de la lencería*

Estreno: 2008

Nacionalidad: Suiza

Género: Comedia

Duración: 90 minutos

Dirección: Bettina Oberli

Reparto: Stephanie Glaser, Hanspeter Müller, Heidi Maria Glössner, Lilian Naef, Annemarie Düringer, Monika Niggeler, Monica Gubser, Manfred Liechti, Peter Wyssbrod, Alice Bruengger, Ruth Schwegler

Argumento:

Martha no ha podido superar la muerte de su marido y trata de encontrar un significado a su vida. Las partidas de cartas con sus amigas Lisi, Hanna y Frieda han perdido su alegría y se plantea realmente qué hacer con su vida.

Una noche, se va a dormir pensando morirse. Pero el destino parece tener otros planes para ella. Preocupadas por Martha, sus tres amigas la convencen, a pesar de sus 80 años, para que haga realidad su sueño de ser modista. Es entonces cuando decide abrir una tienda de ropa interior femenina, moderna y con toques eróticos, donde destacan los sugerentes diseños que ella misma imagina. Este hecho dará un giro radical a la vida de todas las mujeres, sumergidas en el ambiente provinciano de una comarca paradisíaca, pero aburrida. Hay revuelo en el pueblo y los pilares de esa comunidad conservadora tiemblan con la inesperada novedad... Mucha gente no ve con buenos ojos los escandalosos cambios, que suscitarán reacciones inesperadas. Pero las "chicas de la lencería" no se dejarán intimidar tan fácilmente.

Otros comentarios:

Es la cuarta película de esta directora. Como anécdota podemos decir que su segundo hijo nació el día del estreno de esta película (2006 en Alemania). Consiguió el premio a la mejor película Suiza en 2007 y también fue premiada en el Festival Internacional de Cine de Setúbal (Portugal).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre cómo una mujer que ha estado bajo el "mando" de los hombres (su marido o su hijo) puede "romper" esa dinámica de vida: nunca es tarde.
- Potencia el debate sobre la siguiente cuestión: En los años sesenta y setenta del siglo pasado, para que a una mujer le dieran un préstamo en el banco, hacía falta que su marido lo autorizase. Esto, afortunadamente, ya pasó a la historia. Sin embargo, ¿conviene que las mujeres pidan permiso a alguien para montar su propio negocio? ¿Te gustaría tener a una mujer "jefa"?





Título: *Billy Elliot (quiero bailar)*

Estreno: 2000

Nacionalidad: G. Bretaña

Género: Comedia social

Duración: 112 minutos

Director: Stephen DALDRY

Reparto: Julie Walters (Sra. Wilkinson), Jamie Bell (Billy Elliot), Jamie Draven (Tony Elliot),

Gary Lewis (Padre), Jean Heywood (abuela), Stuart Wells, Mike Elliot, Janini Birkett



Argumento:

La vida en el norte de Inglaterra en el año 1984 era muy dura debido a la huelga minera.

Billy Elliot vive con su familia en el Norte de Inglaterra. Es un chico de once años que ha perdido recientemente a su madre. Su padre y su hermano mayor, sólo tienen en la cabeza secundar la huelga minera de 1984. Pero la vida de Billy da un giro cuando en el gimnasio donde da clases de boxeo observa a unas chicas de su edad aprendiendo ballet. Decide cambiar sus guantes de boxeo y entregarse al baile en cuerpo y alma. Con ayuda de la señora Wilkinson irá introduciéndose en ese mundo, ante la oposición de su familia.

Billy sólo recibe el apoyo de su mejor amigo Michael y de su profesora de ballet la señora Wilkinson que ve en él un gran potencial para llegar muy alto en el mundo del baile. Esta actitud recibe la fuerte desaprobación de su padre y su hermano que ven el ballet como “algo de chicas” y encierran a Billy en casa para alejarlo de él. Aún con su familia en contra, Billy seguirá luchando por el baile hasta conseguir su máximo sueño: debutar en un teatro del *West End* londinense. Sueño que conseguirá 15 años después en un espectacular debut en el que demostrará un talento innato.

Otros comentarios:

Emotiva comedia de los productores de “Cuatro bodas y un funeral” y “Notting Hill”, que lograron su objetivo al obtener 3 nominaciones a los Oscar y convertirse en el éxito internacional del cine británico en el año 2000.

Orientaciones:

Ayuda a:

- Valorar los elementos que pesan en la toma de decisiones.
- Asumir posturas en situaciones de conflicto.
- Reflexionar sobre los roles sociales. Un ejemplo: en la Universidad de Sevilla, son más alumnos los que estudian Ingenierías y más alumnas las que estudian Medicina o Enfermería. ¿Existen “estudios” más indicados para mujeres y otros de hombres?

Se apuntan otros conflictos: las relaciones familiares, los modelos sociales imperantes, la vida entre el sufrimiento y la esperanza,...

Título: *Cuando menos te lo esperas*

Estreno: 2004

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Comedia

Duración: 129 minutos

Dirección: Nancy Meyers

Reparto: Jack Nicholson, Diane Keaton, Frances McDormand, Keanu Reeves, Amanda Peet, Jon Favreau, Paul Michael Glaser, Rachel Ticotin

Argumento:

Harry Sanborn (Jack Nicholson) es un soltero recalcitrante entrado en años que sólo tiene citas con mujeres menores de 30 años. En la que iba a ser un romántico fin de semana con su última conquista, Marin (Amanda Peet), en la casa de la playa de la madre de ésta, Harry empieza a sentir dolores en el pecho.

La madre de Marin, Erica Barry (Diane Keaton), una exitosa escritora divorciada, acepta a regañadientes cuidar de Harry hasta que se reponga. Una vez que están los dos solos, Harry se sorprende al darse cuenta de que se siente atraído por Erica por todas las razones adecuadas. Y a pesar de sus protestas iniciales sobre Harry, Erica se da cuenta de que está volviendo a descubrir el amor.

Surgen complicaciones amorosas cuando Erica es también asediada por el encantador médico de Harry, el treintañero Julian Mercer. Una vez recuperado, Harry regresa a casa y vuelve a sus viejos hábitos. Sin embargo, cuando lo que siente por Erica resulta que le altera la vida, Harry debe experimentar un auténtico cambio de sentimientos si quiere recuperarla.

Otros comentarios:

La propia directora, una mujer divorciada y con más de 50 años, hizo el guión. Diane Keaton consiguió el Globo de Oro a la mejor actriz por esta película y también estuvo nominada al Oscar a la mejor actriz.

Orientaciones:

Ayuda a:

- Reflexionar sobre la importancia que muchos hombres le dan a la juventud y a la belleza de las mujeres y sobre la importancia que las propias mujeres le dan a la belleza y a la juventud.
- Debatir: ¿Por qué las mujeres mayores no suelen presentar *diarios* u otros programas de TV?
- Debatir: ¿Las mujeres deben elegir entre ser tontas y guapas o feas y listas?



Título: *Mataharis*

Estreno: 2007

Nacionalidad: España

Género: Comedia dramática

Duración: 95 minutos

Dirección: Icíar Bollain

Intérpretes: Najwa Nimri, María Vazquez, Nuria González, Tristán Ulloa, Diego Martín, Antonio de la Torre, Fernando Cayo

Argumento:

Carmen, Inés y Eva son detectives privados pero no llevan sombrero ni pistola. Además de trabajar seriamente, se dedican a hacer la compra, cambiar pañales y tratan de mantener de una manera adecuada sus relaciones personales (con sus propias parejas).



Otros comentarios:

La directora también se encarga de elaborar el guión, junto con Tatiana Rodríguez. Fue nominada con 5 Goyas en 2008: Mejor dirección (Icíar Bollain); Mejor guión original (Icíar Bollain y Tatiana Rodríguez); Mejor interpretación masculina protagonista (Tristán Ulloa); Mejor interpretación femenina de reparto (Nuria González) y Mejor interpretación femenina de reparto (María Vázquez).

Orientaciones:

Ayuda a

- Reflexionar sobre si las mujeres están tan capacitadas, tanto física como mentalmente, para realizar las mismas tareas que los hombres: ¿Las mujeres son mejores profesionales en algunas profesiones?
- Plantearse si tener hijos/hijas debe condicionar el trabajo y la vida cotidiana. Debatir: cuando tengas hijos/hijas, ¿qué pasará con tu trabajo fuera de casa? Una “buena madre” deja a su trabajo fuera de casa por su familia?
- Valorar los *malabarismos* horarios que hay que mantener cuando se quiere tener una vida privada adecuada y una vida profesional seria. Debatir: cuando un hijo o una hija se enferma, ¿quién se queda cuidándolo/a si el padre y la madre trabajan?

Título: *Gorilas en la niebla*

Estreno: 1988

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Drama biográfico

Duración: 129 minutos

Director: Michael Apted

Reparto: Sigourney Weaver, Bryan Brown, Julie Harris, Iain Glen



Argumento:

Dian Fossey llega a África para confeccionar un censo sobre gorilas de montaña en peligro de extinción. Acompañada de un nativo rastreador, comenzará su trabajo quedando fascinada por la vida de esos animales, a los que se acerca y estudia con total impunidad. En su afán por proteger la especie, la Doctora Fossey tendrá serios problemas con las autoridades y las personas que cazan de manera furtiva. Éstas se dedican luego a vender las crías a los zoológicos y a matar a los gorilas adultos para la fabricación de “recuerdos”.

Otros comentarios:

Está basada en un hecho real y Sigourney Weaver fue nominada al Oscar a la mejor actriz por su trabajo en esta película.

Dian Fossey nació en San Francisco en 1932. Esta zoóloga fue reconocida por su labor científica y conservacionista con los gorilas de las montañas Virunga (en Ruanda y el Congo). Antes había trabajado en el Zaire, pero la agitada situación política de este país la llevó a Ruanda. Tuvo el apoyo de *National Geographic Society*. Su paciencia y su meticulosa observación de los gorilas le permitieron comprender e imitar su comportamiento, ganando paulatinamente la aceptación de varios grupos. Aprendió a reconocer las características únicas de cada individuo, llegando a tener con ellos una relación de confianza y afecto.

Su trabajo contribuyó en gran parte a la recuperación de la población de gorilas y a la desmitificación de su comportamiento violento.

Orientaciones:

Ayuda a reflexionar sobre los roles sociales. Proponemos:

- Debatid si es más peligroso para una mujer trabajar sola en un país diferente al suyo (y que presenta desajustes políticos) o si no importa en género.
- Debatid si es mejor ser hombre para acudir como “corresponsal de guerra”



Título: *Ágora*

Estreno: 2009

Nacionalidad: España

Género: Drama histórico

Duración: 126 minutos

Director: Alejandro Amenábar

Reparto: Rachel Weisz, Max Minghella, Ashraf Barhom, Oscar Isaac, Michael Lonsdale, Rupert Evans, Homayoun Ershadi, Richard Durden, Sami Samir, Manuel Cauchi, Homayoun Ershadi.



Argumento:

En el siglo IV, Egipto era una provincia del Imperio Romano. Su ciudad más emblemática, Alejandría. Allí vive Hipatia (Rachel Weisz). Su historia está unida a la mítica *Biblioteca de Alejandría* donde se acumulaban, en rollos y papiros, gran parte de los conocimientos que la humanidad había logrado hasta ese entonces. Es la biblioteca que estaba a punto de ser destruida por las convulsiones sociales y que Hipatia intentaba defender. Es una mujer valiente, libre, inteligente y dedicada exclusivamente a la ciencia. A su alrededor, diferentes hombres mantienen una actitud contradictoria hacia ella: amor, respeto... y coraje enfrentamiento.

Otros comentarios:

El **ágora** (del griego αγορά, mercado) era un espacio abierto que funcionaba como la plaza pública. Hipatia es la primera mujer matemática de la que tenemos un conocimiento razonablemente seguro y detallado. Escribió sobre geometría, álgebra y astronomía, mejoró el diseño de los primitivos astrolabios e inventó un hidrómetro.

Ágora, es la quinta película de Amenábar y la segunda rodada íntegramente en inglés después de *Los otros*. Ha supuesto, en palabras del director “*perdersse entre libros de Historia y Astronomía acabando atrapados en el Egipto de hace 1.600 años*“. Fue Carl Sagan, en su serie *Cosmos: Un viaje personal* y en el libro *Cosmos*, ambos de 1980, quien redescubrió para el público contemporáneo el personaje de Hipatia. El equipo se trasladó a la fortaleza Fort Ricasoli, en Malta, para hacer realidad los enormes decorados de la película.

Orientaciones:

Ayuda a:

Reflexionar sobre los roles sociales. Ello nos permite debatir sobre cuestiones como las siguientes:

- ¿Hasta qué punto puede resultar *extraño* que a una mujer le interese más que la ciencia que casarse y formar una familia propia?
- ¿Creéis que Las mujeres tienen las mismas cualidades que los hombres respecto a las carreras técnicas?
- ¿Las matemáticas y las cuentas se les da mejor a los hombres y las ciencias sociales mejor a las mujeres?: Haced una encuesta de opinión en vuestra clase y en otras.

Título: “Nunca Jamás” (Nothing Lasts Forever)

Nacionalidad: Estados Unidos

Género: Drama Romántico

Duración: 83 minutos

Director: Jack Bender

Reparto: Gail O’Grady, Brooke Shields, Vanessa Williams, Gregory Harrison, Stephen Caffrey, Chris Noth,

Argumento:

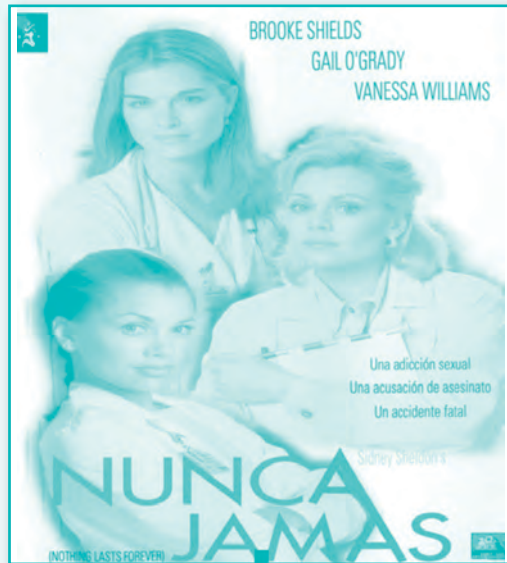
Nunca Jamás, es una extraordinaria historia sobre la vida de tres médicas que trabajan en un hospital de San Francisco. A Dra. Paige Taylor la destinan al mejor hospital de San Francisco tras salvar la vida de un enfermo terminal de cáncer. Paige hace amistad con otras dos compañeras. La Dra. Kat Hunter, una mujer con una extraña vida social y muchos problemas sentimentales y la Dra. Beth Taft una mujer muy atractiva obsesionada por los hombres. Un relato sobre el estresante mundo de la medicina, en el que se mezcla la ambición, el amor y la ética personal y profesional.

Orientaciones:

Ayuda a reflexionar sobre los roles que desempeñan las mujeres en el ejercicio de la profesión médica en las grandes instituciones sanitarias.

Nos permite debatir sobre cuestiones como:

- las diferencias en el trato con los/las pacientes de los profesionales masculinos y las profesionales femeninas, tanto desde el punto de vista de la atención que se les presta, como de la visión que los/las pacientes tienen de las mujeres profesionales de la medicina.
- la influencia de los tópicos sociales sobre el papel de las mujeres en el desarrollo de las situaciones profesionales y personales que se presentan en la película.



6.2 Utilizando la Red

– Webs: la información y la formación en línea

<http://www.injuve.mtas.es/injuve/contenidos.downloadatt.action?id=1586300430>

En esta dirección encontraremos un informe titulado “Prevención de la violencia de género en adolescentes”, firmado por la psicóloga Ana Meras Lliebre, que recoge una investigación realizada en institutos madrileños con adolescentes y jóvenes de edades comprendidas entre los 15 y 19 años. Dicho trabajo recoge información sobre las creencias y roles sociales presentes en la juventud, en relación con diversos mitos que dan origen, perpetúan y justifican la violencia de género.

<http://www.xoc.uam.mx/~polcul/pyc06/43-61.pdf>

En esta dirección encontramos un estupendo artículo que responde a una investigación sobre el refranero popular y su carga estereotipada de manera prejuiciosa. El presupuesto de partida de su autora (la investigadora mejicana Anna M^a Fernández Porcela) es que en el lenguaje coloquial que todos y todas utilizamos continuamente, creamos y reproducimos, sin apenas percibirlo, las formas de pensar y actuar de nuestra sociedad. Formas sexistas y androcéntricas por excelencia.

http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/opencms/Actualidad/nuevaNoticia_0006?_locale=es

En esta dirección encontramos en “aviso” del Consejo Audiovisual de Andalucía con el que alerta de que la publicidad de juguetes puede generar frustración en los niños y niñas.

Igualmente se incluyen una serie de recomendaciones para que las familias y personas responsables de la infancia puedan elegirlos de una manera adecuada: evitando sexismos y violencia.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/Campana-del-juego-no-sexista-y-no.632.html>

En esta página perteneciente al Instituto Andaluz de la Mujer, encontramos cinco completos y prácticos documentos:

a) El primero referido a la campaña del juego no sexista y no violento (Campaña de 2007) denominada “nuevas formas de jugar” incluyendo una guía para transformar los juegos tradicionales.

b) El segundo recoge la campaña de 2006, que está dedicada a los cuentos. Se denomina “vivir los cuentos” e incluye una guía didáctica para “saber” contarlos.

c) El tercero incluye una guía didáctica para el análisis de los videojuegos y está elaborado en 2005.

d) La campaña de 2004 se dedicó a la publicidad. Se denominó “rechaza la publicidad sexista” e incluye el proyecto que se elaboró como propuesta de intervención.

e) La campaña de 2003 también se dedicó a la publicidad y se titula “mira la publicidad con otros ojos. Incluye una guía didáctica.

http://www.educacionenvalores.org/article.php3?id_article=2171

En esta dirección pueden encontrarse información consistente y variada. Por ejemplo, se puede ob-

tener en pdf el trabajo coordinado por Ana Alonso del Pozo y que se titula “Cambios sociales y género”. Pero, además, existe una *biblioteca en línea* dedicada a temas generales, otra dedicada al género y otra dedicada a la coeducación... Desde ellas se accede a un material de especial relevancia.

<http://www.andalucia.cc/viva/mujer>

Esta página permite obtener, entre otras muchas informaciones, las biografías de mujeres importantes en el campo de la literatura; mujeres que han obtenido la Medalla de Andalucía o que han sido nombradas Hijas Predilectas. Es decir, mujeres que se han convertido en “modelos” a seguir”. Como la misma página publicita: Para más información visita: “[Red Andaluza. Mujer](#)”, el más completo directorio de páginas web sobre las Mujeres en Andalucía y una cuidada selección sobre las Mujeres en el Mundo.

<http://www.fmujeresprogresistas.org/visibili1.htm>

La web de la Federación de Mujeres Progresistas es una de las más completas para obtener información sobre mujeres relevantes y sobre la situación de la mujer en España y en el mundo. En concreto, ofrece los siguientes campos temáticos: Igualdad, mujer y poder, participación ciudadana, violencia de género, dobles discriminaciones, usos de tiempos y espacios, inmigración, lenguajes sexista o visibilidad e invisibilidad.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2007/247/>

Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (14 noviembre, 2007), **aprobada por el Parlamento andaluz por unanimidad**. Incide en el empleo, en la conciliación, y en la igualdad de participación, así como en la educación. Los principios generales de esta Ley de Igualdad son la conciliación entre la vida personal y laboral, el desarrollo de medidas de acción positiva en favor de la mujer, la representación equilibrada de ambos sexos entre los altos cargos de la Administración autonómica y la promoción de un lenguaje y una imagen pública no sexista. Además, vela por la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y prestará una especial atención a colectivos de mujeres en los que confluyen varias causas de discriminación (personas con discapacidad, víctimas de violencia o mayores de 45 años). La Ley prevé la creación de un Observatorio de la Igualdad de Género y del Consejo Andaluz de Participación de Mujeres.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-I-Plan-Estrategico-para-la-.html>

I PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN ANDALUCÍA 2009–2012 (IMHA). Se elabora por el Instituto Andaluz de la Mujer con el fin de dinamizar la efectividad de la Ley de Igualdad, en la que se preveía que el Consejo de Gobierno Andaluz elaborara un Plan cada cuatro años, que fijara los objetivos en esta materia y las formas de actuación.

El Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA nº 31 de 16 de febrero) define las estrategias y las líneas de actuación en distintos ámbitos.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Desarrollo-normativo-.html>

I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación. Se aprobó el 2 de noviembre de 2005

por acuerdo del Consejo de Gobierno. En esta página se pueden encontrar también enlaces con la página de Averroes, donde se ofrecen recursos relacionados con el desarrollo del Plan de Igualdad.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-Coeducacion-.html>

Ofrece la visión y definición del **concepto de coeducación** y la necesidad de educar en coeducación como medio de reconocer la igualdad y la diferencia, las desigualdades aún existentes, y el objetivo de promover el desarrollo de las capacidades de cada persona, hombre o mujer, y la capacidad de diálogo en las mujeres y en los hombres para lograr una sociedad tolerante y respetuosa con los derechos humanos, que al final es educar en democracia para la democracia.

<http://www.educacion.es/cide/espanol/publicaciones/colecciones/intercambia/catalogo2006/catalogo2006pc.pdf>

Es una página realizada en colaboración entre el CIDE (Centro de Investigación y Documentación Educativa del Ministerio de Educación) y el Instituto de la Mujer denominada **Catálogos Intercambia** donde se pueden encontrar RECURSOS DIDÁCTICOS y PROYECTOS de Organismos de Igualdad y Administraciones Educativas, principalmente encaminados hacia la educación en igualdad de oportunidades entre los sexos.

– Webs de Recursos para la Orientación

Ejemplos de cuestionarios para orientación vocacional. Se pueden encontrar en: <http://www.edukativos.com/docs/testdeorientacionvocacional.html>

Cuadernos para la Coeducación. Orientación Profesional. INNOVA. Material dirigido al profesorado de ESO, publicado por el IAM.

La sombra, la aventura de decidir. Material para el alumnado. IAM: http://www.likadi.com/4663/4717.html?*session*id*key*=*session*id*val*

Educación para la Igualdad de Oportunidades. Hacia una orientación profesional no sexista. Fondo de Publicaciones. Gobierno Navarra. http://www.educarenigualdad.org/Dap_Materiales.aspx

Tú decides tu futuro. Guía sobre diversificación personal y profesional no sexista. Alicia Rius y Mónica Buckley (2009) Asociación Instituto, Mujeres y Cooperación. http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat_173_decides_tufuturo.pdf

Cómo compartir la vida en igualdad. O cómo llegar a ser una chica y un chico del siglo XXI. Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón (2009). Ay. Madrid http://www.educarenigualdad.org/Upload/Mat_171_guiacompartir_consejo_madrid.pdf

Programa de orientación académica y profesional. 3º de la ESO. [http:// www.educastur.es/index.php?option...id...](http://www.educastur.es/index.php?option...id...)

Coeducación. Espacio para educar en igualdad.

[http:// web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p](http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/?p)

6.3 Libros comentados

Además de las recomendaciones anteriores, presentamos seis libros que nos parecen de interés. Ellos aclaran, ilustran o amplían alguno de los aspectos que hemos ido señalando. El objetivo es mostrar algunas obras utilizando dos criterios:

- a) Ayudar en el fomento de una actitud cívica y ciudadana,
- b) Mantener una mirada de género.



Coordinadora: Araceli Estebarez García

Título original: Andaluzas de ayer, hoy y mañana. Abriendo caminos

Año de publicación: 2004

Editorial: Diputación provincial de Córdoba

Breve comentario:

Bajo este título general se presentan catorce monografías. Nueve de ellas presentan las historias de vida de mujeres andaluzas que ocupan un puesto de responsabilidad en su organización o que son brillantes (o únicas) en el trabajo que desempeñan y se incluye una reflexión sobre el valor de la conciliación entre la vida pública y privada, personal o social de ellas. Otra monografía recoge las historias de vida de andaluzas que ya no viven pero que, igualmente, fueron rompedoras, significativas. Una siguiente recoge las opiniones y creencias de estudiantes universitarias sobre el empleo y la vida personal y familiar. Finalmente, otras dos se ocupan de presentar un barómetro de igualdad y de reflexionar sobre roles, valores y competencias de las mujeres que han roto el “techo de cristal”.

Autora: Consuelo Flecha García

Título original: Las primeras universitarias en España 1872-1910.

Año de publicación: 1996

Editorial: Narcea: Barcelona

Breve comentario:

Esta autora, Catedrática de la universidad de Sevilla, deja de relieve mujeres españolas de finales de s. XIX estaban absolutamente condicionadas por sus padres o sus maridos. Sin embargo, muchas de ellas dieron un paso al frente y a partir de la segunda mitad del siglo XIX iniciaron sus estudios en los institutos de secundaria y posteriormente, en la universidad. Se originó “una grave alteración” del orden establecido y provocó que fuera requisito obligatorio para las mujeres pedir permiso para matricularse oficialmente. En 1900 había 44 mujeres matriculadas en las aulas universitarias españolas fundamentalmente en Medicina, Farmacia, Ciencias y Filosofía y Letras.



Autora: Antonina Rodrigo

Título original: Mujeres para la historia

Año de publicación: 2005

Editorial: Carena: Barcelona

Breve comentario:

Esta autora, nacida en Granada y residente en Barcelona, recoge las voces de catorce mujeres luchadoras en diversos campos de la vida pública que, sumados conjuntamente, sustentan, en gran parte el auge del progreso femenino.

Como se dice en la obra, “ellas fueron las pioneras del cambio más importante que se está plasmando en los primeros años del siglo XXI”. En sus páginas viven dos actrices y una bailarina; cuatro políticas; una periodista; una maestra y miliciana; una pintora y cuatro universitarias con dedicación a la literatura y la pedagogía. Sus vidas constituyen unos ejemplos especialmente valiosos de actitud solidaria y comprometida con los ideales democráticos en momentos muy difíciles de la historia de nuestro país.

Autora: Nuria Varela

Título original: Íbamos a ser reinas

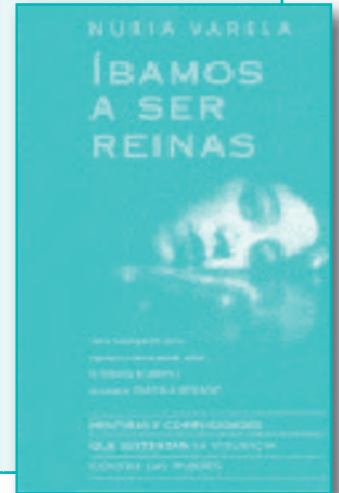
Año de publicación: 2008

Editorial: Ediciones B: Barcelona

Breve comentario:

Este libro está elaborado tras recoger mantener conversaciones con mujeres que han tenido que vivir en casas de acogida, en pisos tutelados o que ya estaban intentando rehacer sus vidas tras haber pasado unos meses en ellos.

Íbamos a ser reinas presenta a mujeres muy valientes que han decidido romper el silencio y la indefensión que han rodeado sus vidas y certificar que los agresores no son locos ni enfermos y que ni la edad ni la pobreza ni el alcohol son motivos de los malos tratos y las agresiones ni los justifican. El único factor de riesgo es ser mujer.



Autora: Ann Kaplan

Título Original: Las mujeres y el cine. A ambos lados de la cámara

Año de Publicación: 2003

Editorial: Cátedra/Universitat de Valencia/Instituto de la Mujer

Breve comentario:

Uno de los objetivos que se plantea este libro es hacer accesible a personas no especialistas, aspectos teóricos relacionados con el lenguaje cinematográfico desde una visión feminista.



6.4 BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Alcaide Guindo, C. (2006) *Una mirada estadística sobre el papel de la mujer en la sociedad*. Discurso de ingreso en la Academia de Ciencias Sociales y del Medio Ambiente de Andalucía. Sevilla, Ediciones de la A.C.S.M.A.A.
- Barberá, E.; Sarrió, M.; y Ramos, A. (Coord.) (2000) *Mujeres directivas: Promoción Profesional en España y el Reino Unido*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Beck-Gernsheim, E., Butler, J. y Puigvert, L. (2001). *Mujeres y transformaciones sociales*. Esplugues de Llobregat (Barcelona), El Roure Editorial, S.A.
- Berge, B. M., Hildur, V. (2000) *Action research for gender equity*. Philadelphia, Open University Press.
- Blackmore, J. (1998) The Politics of Gender and Educational Change: Managing Gender of Changing Gender Relations? En Hargreaves, A., Lieberman, A., Fullan, M. y Hopkins, D. (eds.) *International Handbook of Educational Change*. Dordrecht, Kluwer Academic Publishers, p. 460-481.
- Blackmore, J. (1999) *Troubling Women. Feminism, Leadership and Educational Change*. Philadelphia, Open University Press.
- Campillo, Neus (2002) *Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad*. Valencia, Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia.
- Cardona, C. y Martínez Ruiz, M^a A. (2008) Análisis de los roles de género en la sociedad postmoderna: la participación de la mujer en el ámbito de la Educación Universitaria. En Jiménez, C. y Pérez Serrano, G. (Coordas.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 125-161.
- Declaración política con respecto a las mujeres en la educación y en las organizaciones de docentes*, 1995. www.ei-ie.org/worldcongress/docs/WC01Res_WomenInEducation_s.pdf
- Durán, P. (2005) *Las Naciones Unidas y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. www.uninstraw.org/es/index.php
- Dillabough, Jo-Anne (2001) Gender theory and research in education: modernist traditions and emerging contemporary themes. En Francis, B. y Skelton, Ch. (2001) *Investigating Gender. Contemporary Perspectives in Education*. Buckingham, Open University Press, pp. 11-26.
- Dirección General de la Mujer (2003) *Una nueva sociedad: Mujeres y Hombres a partes iguales*. Comunidad de Madrid.
- Estebaranz, A. (2001) Los valores en el currículo. Modelos didácticos para la educación en valores. En Ramírez, M.A. (ccord.) *El valor de los valores en la educación*. Secretaría de Educación Pública y Cultura/Gobierno del Estado de Sinaloa. C.I.y S.E. de la Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 325-356.
- Estebaranz, A; Mingorance, P.; Mayor, C. Rodríguez, JM. Murillo, P. (2001). *Planificación y Construcción del cambio en Educación Secundaria*, Sevilla, Mergablum.
- Estebaranz, A.; Mingorance, P.; Balbás, M.J.; Peceño, C. y Ballesteros, M.A. (2004 a) La formación de las mujeres para el empleo. Creando Futuro. En Rebollo, M.A. y Mercado, I. (Coord.) *Mujer y Desarrollo en el Siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid, McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U., pp. 203-220.
- Estebaranz, A. (2004) *Observatorio e-Igualdad*. Diputación de Córdoba.
- Estebaranz, A.y otras (2004 b) *Roles, Valores y Competencias de las Mujeres que han roto el Techo de Cristal*. Diputación de Córdoba.
- Estebaranz, A. (Coord^a.) (2007) *Avanzando hacia la Igualdad: Argumentos para el cambio*. Sevilla, Digital@tres, S.L.

- Estebaranz, A. (2008) La formación de mujeres y hombres en competencias para una sociedad de la Información en Igualdad. En Jiménez, Carmen y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 165-190.
- Ferrer, P. (2003) *Armas de mujer*. Barcelona, Belacqua.
- Gómez, R. (Coord^a.) (2005) *Eficiencia en la Gestión de Personas e Igualdad de Género. Un análisis organizativo en la pequeña empresa en Andalucía*. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
- Hernando Gonzalo, A. (Coord^a.) (2003) *¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo*. Madrid, Minerva Ediciones.
- Jiménez, C. (2008) Educación, Equidad y Género. En *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 23-52.
- López Vicente, Pau (2009) *Entenderse con adolescentes. Tú me importas*. Barcelona, Graó.
- Luengo, M^a R. y Blázquez, F. (2004) *Género y tipos de texto. Un estudio de estereotipos en las imágenes*. Instituto de la Mujer de Extremadura.
- Navarro, C. (Coord^a.) (2007) *Diagnóstico y Autodiagnóstico de Barreras de Género*. Sevilla, COPAO.
- Núñez, Trinidad y Peceño, Carmen (2004) *Andaluzas de mañana. Aspiraciones, Expectativas y Valores de las universitarias andaluzas*. Diputación de Córdoba.
- Pérez Alonso-Geta, P. (2008) La socialización simbólica de la asimetría. En Jiménez, Carmen y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 53-71.
- Portillo Ordóñez, M^a D. (Coord.) (2008) *80 Andaluzas empresarias. Contribuciones y Modelos*. Federación Andaluzas de Mujeres Empresarias. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía.
- Rubio Castro, A. (1997) *Feminismo y Ciudadanía*. Sevilla-Málaga, Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la Presidencia.
- Santana, L. (2008) Las dos mitades de la Humanidad: La igualdad efectiva de mujeres y Hombres. En Jiménez, Carmen. y Pérez Serrano, Gloria (Coords.) *Educación y Género. El conocimiento invisible*. Madrid/Valencia, UNED/Tirant lo Blanch, pp. 73-95.
- Simón, E. (2008) *Hijas de la Igualdad, herederas de injusticias*. Madrid, Narcea.
- Torrabadella, L.; Tejero, E.; y Lemkow, L. (2001) *Mujeres y lucha cotidiana por el bienestar*. Barcelona, Icaria editorial, Sociedad y opinión.
- Valpuesta Fernández, R. (2004) Mujer y Ordenamiento jurídico. En Ruiz-Tagle, A.M. (Coord.) *Los Estudios de las Mujeres en las Universidades Andaluzas*. Sevilla, Secretariado de Publicaciones de la Universidad, 49-87.
- Varias Autoras (2002) *Nosotras. Biocientíficas españolas*. Madrid, L'OREAL.
- Weiler, K. Y Middleton, S. (1999) *Telling Women's Lives*. Buckingham, Open University Press.
- Weiner, G. (1998) *Feminism in Education. An introduction*. Buckingham, Open University Press.
- Wullich, M. (2004) *6 mujeres 6 voces. Otra mirada sobre la mujer y el poder*. Madrid, Síntesis.

7. GLOSARIO. Definimos algunas palabras clave:

Acceso y desarrollo profesional: Acceder a una profesión significa entrar a desempeñar una actividad profesional para la que se ha formado una persona. Este ingreso en el mundo laboral se puede hacer de diferentes formas:

a) Por **Contrato** en una empresa privada o en una empresa pública, tras haber pasado por un proceso de selección de personal, según criterios de la propia empresa en cuanto a ajuste entre la valoración de exigencias de los puestos de trabajo y valoración de capacidades de las personas que se ofrecen como candidatas.

b) Por **Oposición**, cuando la Administración Pública saca a Concurso plazas para desempeñar un puesto de trabajo con características de funcionario, lo cual requiere superar un conjunto de pruebas capaces de informar sobre la competencia de las personas candidatas. El Concurso debe cumplir los requisitos de igualdad, publicidad y transparencia.

c) Por **Autoempleo**, o creación del propio puesto de trabajo. Se denomina empresaria/o individual. Suele trabajar de manera individual, o bien asociándose con otras personas para crear una microempresa. Es una alternativa apropiada para personas emprendedoras, que tienen un Proyecto definido de oferta de un nuevo producto o servicio, así como capacidad de asumir riesgos e impulsar el desarrollo empresarial.

d) **Como empresario o empresaria.** Es la persona responsable de una unidad económica de producción de bienes o servicios, bien por creación o por herencia de la empresa. Normalmente es parte del **desarrollo profesional**. Las mujeres comienzan accediendo a un puesto de trabajo para el que han sido formadas, preferiblemente en un tipo de actividad en el que han realizado prácticas en empresas o instituciones. Cuando ya tienen un cierto nivel de conocimiento y de experiencia, junto a un alto nivel de aspiraciones de independencia y posibilidad de organización del propio trabajo y del tiempo con fines de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, optan por un desarrollo profesional ligado a la creación empresarial.

El desarrollo profesional es el paso por diferentes etapas en el ejercicio de la profesión. Supone progreso en el mundo laboral, consiguiendo nuevas metas en cuanto a mejora del puesto de trabajo, desempeño de nuevas responsabilidades y desarrollo de las competencias personales y profesionales.

El acceso al mundo profesional y el desarrollo dependen en gran medida de la formación, en cuanto a nivel y tipo de titulación. Pero hay otros factores que influyen, como el género de la persona. No siempre una misma titulación se valora igual por la empresa si quien demanda empleo es un hombre o una mujer. Las mujeres están en situación de desventaja en el acceso al mundo laboral y en el desarrollo profesional en relación con la valoración del tiempo de presencia en la empresa, y la consideración de los usos del tiempo.

Actitud: En último término, representa la forma de actuar de una persona. Es una manera de motivación social en comparación con las motivaciones de tipo biológico (primario). Es una predisposición aprendida a responder ante un objeto social.

Aptitud: Procede de la palabra latina *aptus*, que significa habilidad para. Conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

Aspiraciones: Objetivo que una persona se propone conseguir. Deseo intenso de conseguir o tener algo.

Aunque no queda en el territorio de lo explícito, pervive un prejuicio sutil en el imaginario colectivo que valora a las mujeres con aspiraciones (con ambición) de una manera perversa. Se mantiene el prejuicio sutil de que una mujer con aspiraciones es “mala”, una verdadera “bruja” o poco femenina.

Si todavía las mujeres aspiramos a tener idénticos derechos que los hombres para intervenir en las esferas civil, laboral, económica, social, cultural y política... es porque es algo no logrado totalmente a pesar de que figure como un principio fundamental en la Constitución de cualquier país democrático.

Autonomía: Implica el derecho que cada persona tiene de poder tomar decisiones que afectan a su vida personal. Capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir y cómo desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Barreras de género: Aquellas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se enfrentan las mujeres (por serlo) a lo largo de su desarrollo profesional o personal. Existen barreras internas y externas. Las internas, por ejemplo, están relacionadas con la baja autoestima, el miedo al éxito, etc. Y las externas están relacionadas con la sobrecarga de tareas o funciones, la influencia de personas significativas para la mujer o la carencia de modelos femeninos en ocupaciones o estudios no tradicionales.

Carrera/carrera profesional. Carrera significa trayectoria, camino recorrido o por recorrer. Normalmente la/os estudiantes se refieren al tipo de estudio elegidos sobre todo cuando se trata de titulaciones de nivel superior. La carrera profesional se refiere al conjunto de los puestos de trabajos, las funciones y responsabilidades que se desempeñan a lo largo de la vida laboral. Pero también designa el proyecto personal de desarrollo profesional. Los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas e instituciones estimulan los planes de carrera como instrumento importante para potenciar el ajuste entre oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de cubrir las necesidades de ciertos puestos de trabajo por parte de la organización. Los planes de carrera llevan aparejada la necesidad de realizar ciertos programas de formación.

Celos profesionales: El término “celo” está relacionado con el deseo de poseer a la otra persona; de algún modo es una hiperposesión y, por tanto, algo insano. Así pues, es un estado emotivo ansioso que se caracteriza por el miedo ante la posibilidad de perder lo que se posee (amor, poder, imagen profesional o social). En ese sentido, *los celos profesionales* se sienten cuando se tiene una percepción de pérdida de la imagen profesional frente a la otra persona, a la que se cree “superior”. Las consecuencias suelen ser devastadoras hacia la otra persona por el sentimiento de inferioridad del que siente los celos y que lo lleva a mantener actitudes violentas (aunque sean sutiles).

Ciudadanía: Un status jurídico y político mediante el cual una persona adquiere unos determinados derechos como individuo y unos deberes (civiles, políticos o sociales) respecto a una colectividad. Las personas que habitan en un territorio del que no son “ciudadanas” están excluidas de los derechos y deberes que comportan esa situación. Cada estado tiene unas barreras que regulan la manera por la cual una persona adquiere la nacionalidad de ese estado y, por tanto, la ciudadanía.

Competencias. “Son las capacidades, conocimientos y actitudes que permiten una participación eficaz en la vida política, económica, social y cultural de la sociedad” (CIDE, 2002). Se distinguen **competencias generales**, tales como la *Inteligencia emocional*, la *inteligencia analítica*, la *Gestión de la información*, o la *Gestión de Proyectos de trabajo*; y **competencias específicas**, tales como el *Diseño de un producto* (aviones por ejemplo), o el *control de funcionamiento* de máquinas o de personas, o de equipos. “Cada competencia es la combinación de habilidades prácticas, conocimientos (incluidos conocimientos tácitos), motivación, valores éticos, actitudes emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que pueden movilizarse conjuntamente para que la acción realizada en una situación determinada pueda ser eficaz” (OCDE, 2002).

Competencias femeninas. Las competencias se forman. Son atributos de las personas. Por eso las diferencias de competencias son de personas. Pero la formación se realiza en una cultura. Y hoy por hoy,

a través de los estudios de mujeres líderes en diferentes campos profesionales, reconocemos competencias que las mujeres aportan en un mayor grado al mundo profesional: La constancia en el trabajo; la comunicación; la observación de los detalles; la intuición o la capacidad de seleccionar la información relevante de una situación para tomar la decisión más adecuada de forma inmediata; el trabajo en equipo; el saber escuchar y preguntar; el pragmatismo, como capacidad de tomar decisiones rápidamente en cuestiones prácticas... a diario; la organización del tiempo de forma eficaz, etc.

Comunicación: Comunicar es intercambiar ideas y afectos. La comunicación intenta explicar cómo se producen esos intercambios y cómo influyen en personas y comunidad.

Convivencia: Es la forma de “vivir” con otra persona o personas. Es un acto de relación que supone la corresponsabilidad. Puede hablarse de convivencia de pareja, familia, escolar, laboral, social o ciudadana. La corresponsabilidad requiere conocer derechos y obligaciones en cada uno de los ámbitos enumerados.

Cultura: Es el conjunto de todas las formas, los modelos o los patrones, explícitos o implícitos, a través de los cuales una sociedad regula el comportamiento de las personas que la conforman. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Desde otro punto de vista se puede decir que la cultura es toda la información y habilidades que posee el ser humano

Cultura masculinizada/feminizada: Hablamos de cultura masculinizada cuando se da valor a las formas, modelos o patrones masculinos que regulan el comportamiento sociales y feminizada cuando esos modelos o patrones son femeninos. Los modelos se asocian a roles sociales y a estereotipos prejuiciosos, entendiéndose como valores masculinos la ambición, la objetividad, la racionalidad o la abstracción y como valores femeninos las relaciones personales, la subjetividad, la emotividad o la concreción.

Deporte, riesgo...: Se entiende por deporte toda aquella actividad que se caracteriza por tener un requerimiento físico, estar institucionalizado (federaciones, clubes), requerir competición con uno mismo o con los demás y tener un conjunto de reglas perfectamente definidas. El deporte ha sido una actividad íntimamente ligada al género masculino (al que se ha “denominado” fuerte) y se ha prejuzgado a las mujeres con la consideración de que el riesgo es “cosa de hombres”. Como reflexión ofrecemos algunos datos obtenidos de la dirección web (www.fmujeresprogresistas.org/visibi12.htm): El creador de los Juegos olímpicos Modernos no permitió, de entrada, la participación de las mujeres. Es más, en toda la historia de los J.O. (1896 a 1996), el porcentaje de participación femenina ha estado en el 17,55%. Un cambio interesante se produce en los Juegos de Atenas (2004), donde España presentó a 140 mujeres y 181 hombres. Por otro lado, el logro de las deportistas en España ha llevado a las instituciones a pedir un compromiso mayor de los medios de comunicación con los proyectos femeninos. De tal manera que en junio de 2006 el Senado pidió que se potenciaran las retransmisiones de deportes femeninos por televisión.

Desigualdad: Diferencia entre personas. En ese sentido, hablar de desigualdad es hacer referencia a la desigualdad social. Y ésta es una situación en la que no todas las personas que forman parte de una comunidad tienen los mismos derechos, deberes, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a ellos.

Diversidad: La idea central de este concepto está vinculada a la variabilidad interindividual. Podemos referirnos a la diversidad biológica, cultural, lingüística, familiar, etc. La diversidad no tiene que conllevar la desigualdad en el trato personal, laboral, social, político o jurídico. Al contrario, contar con la diversidad enriquece cualquier ámbito de la vida.

Elección: Tomamos la primera acepción del término, que significa opción que se toma entre varias. La elección conlleva la capacidad de tomar decisiones y de ser una persona autónoma.

Igualdad de oportunidades. Es un derecho humano, reconocido como tal por el Derecho Comunitario en la Unión Europea, definido como igualdad de posibilidad entre hombres y mujeres de encontrar

empleo y de desarrollar la carrera profesional en función de la igualdad en la capacitación y en la motivación. Supone reconciliar a la familia con la vida profesional, pero también la igualdad de trato de los hombres y de las mujeres, la igualdad de acceso a los estudios, así como la lucha contra toda discriminación entre hombres y mujeres, tal como reivindica el Pacto Europeo por la Igualdad de 2006. Los Planes de Igualdad en las organizaciones, establecidos por las Leyes de Igualdad de España y de Andalucía en 2007 tratan de garantizar la igualdad de oportunidades en cada contexto laboral.

Inseguridad: Dificultad para elegir entre diferentes opciones para conseguir un objetivo determinado. Ana de Miguel (profesora de filosofía moral y política de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid) considera que una socialización perversa ha perjudicado a las mujeres porque las ha conducido a ser más inseguras que los hombres y a no defenderse de manera adecuada. En esa línea, Ana Mercadé (en su libro *Dirigir en femenino*) considera que a las mujeres en la empresa se las presiona de manera especial hasta crearles una inseguridad que luego les impide desarrollarse profesionalmente. Lo importante es darse cuenta de la presión y de la socialización para poder salvarlas.

Intereses: Lo que a una persona le importa. Los intereses de género son aquellas preocupaciones prioritarias que las mujeres (o los hombres) pueden desarrollar en virtud de la posición social que adoptan de acuerdo con sus atributos de género. Maxine Molyneux (2000, 2001) diferencia entre los intereses de género estratégicos y los prácticos. Los *intereses estratégicos de género* se derivan del análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los géneros y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Aunque estos intereses varían según el contexto cultural y sociopolítico en que se desenvuelven las mujeres y los hombres, las feministas sostienen que las mujeres pueden unirse para encontrar caminos que transformen dicha situación. Los aspectos comúnmente identificados para ser superados son: a) El control masculino del trabajo de las mujeres; b) El acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político; c) La violencia masculina y el control de la sexualidad de las mujeres. Los *intereses prácticos de género* se formulan a partir de las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres. A diferencia de los estratégicos, estos son directamente formulados por las propias mujeres que viven dichas condiciones y no requieren de intervenciones externas; responden a la percepción de una necesidad inmediata, generalmente asociada a las funciones de madre, esposa y responsable del bienestar familiar y no entrañan cambios radicales tales como la emancipación de las mujeres o la igualdad entre los géneros.

Liderazgo/Poder (político, familiar, empresarial, laboral). Todo proceso de creación, crecimiento o cambio de orientación de los procesos productivos o de gestión de las empresas y de las instituciones necesita liderazgo. El liderazgo es una función clave que significa dirección, o definición de una misión común, apoyada en la iniciativa y la capacidad para tomar decisiones. El liderazgo es un proceso, y es muy importante la forma en que se lidera un cambio cualquiera. En la Sociedad del Conocimiento se considera que el saber y las competencias están distribuidas, por lo que es preciso el liderazgo compartido, lo cual significa repartir responsabilidades, delegar, confiar e implicar a (e implicarse) diferentes personas en la toma de decisiones. El liderazgo es función de equipo. El verdadero cambio hacia la igualdad necesita un liderazgo mixto para configurar una visión del funcionamiento de la sociedad (liderazgo social y político), de la familia (liderazgo familiar), de la organización (liderazgo empresarial) y del mundo laboral (que abarca los otros tipos de liderazgo señalados) de acuerdo con los valores que la propician. Por eso es preciso fomentar la participación de las mujeres en la vida política y económica.

El poder, en cambio, significa tener la capacidad de cambiar la realidad. Normalmente se refiere a la sociedad. Implica relación de fuerzas. Puede ser legal, físico, afectivo, y/o moral, y en todo caso supone la capacidad de imponer las decisiones o reglas de funcionamiento y sanciones.

Negociación: es el proceso por el cual las partes interesadas resuelven conflictos, acuerdan líneas

de conducta, buscan ventajas individuales o colectivas o procuran obtener resultados que sirvan a sus intereses mutuos. Existen estudios que alertan de que las mujeres, por razones muy diversas, no utilizan adecuadamente su capacidad para negociar. De hecho, Beccock, L. y Laschever, S. (2006) demuestran y alertan que los varones piden cosas e inician negociaciones con una frecuencia de 8 a 1. Por tanto, desarrollar las habilidades negociadoras de las mujeres es un objetivo a trabajar y a conseguir para poder obtener éxito profesional o personal

Orientación profesional: La Orientación es el proceso formativo enfocado a construir un proyecto vital y profesional. Lo cual significa tener una visualización de la propia carrera, que no es sólo afectiva, familiar, ni sólo profesional. Significa ver cómo compaginar, e incluso equilibrar, la participación personal en los espacios de lo público y de lo privado.

La Orientación Profesional, una actividad formativa que se enfoca hacia la ayuda para una toma de decisiones informada sobre la elección de estudios y sobre la elección de trabajo, asumiendo la incertidumbre y el riesgo de toda decisión importante, que no depende sólo de las propias condiciones personales. Definir los propios intereses profesionales y *plantearse objetivos* es el comienzo de la carrera. Pero no pueden definirse al margen del contexto laboral, de las necesidades y ofertas del mercado de trabajo. Además la orientación profesional tiene una función social importante que cumplir: fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la elección de carrera profesional, rompiendo los estereotipos de género y la segregación laboral horizontal. Pero éste no es más que uno de los estereotipos que hay que combatir junto a otros, por ejemplo, la infravaloración de la Formación Profesional frente al Bachillerato, por desconocimiento de sus virtualidades, que sin embargo en el mundo laboral se comprueba.

Salario. Es la remuneración que se da a cada trabajadora o trabajador por el desempeño de las tareas y funciones del puesto de trabajo para el que ha sido contratada/o. El principio de Igualdad de Oportunidades establece que a igual trabajo le corresponde un mismo salario, ya sea hombre o mujer quien lo realice. Sin embargo, el salario se compone de una parte fija, establecida en las tablas salariales realizadas por sector y puesto de trabajo, y una parte variable que son los incentivos, donde cabe la negociación entre el trabajador/a y la empresa. La investigación muestra que las mujeres negocian su salario en menor medida que los hombres, y ése es uno de los factores que influyen en las diferencias salariales. Además, hay otras desigualdades económicas, como el hecho de que las mujeres están en situación de desventaja para crear una empresa, porque tienen especial dificultad para acceder a créditos.

Segregación laboral: Se denomina segregación laboral el conjunto de diferencias que se dan entre hombres y mujeres, en los niveles de ocupación y en el paro, en los tipos de ocupación según sectores productivos, en el nivel de categoría de puestos conseguidos, en el tipo de contratos: porcentaje de contratos a tiempo parcial, contratos temporales, y en los salarios. Claramente hay una segregación y una discriminación de la mujer en el mercado laboral

Segregación horizontal: La segregación ocupacional horizontal se define por la menor tasa de ocupación de las mujeres en ciertos sectores, como la industria, la construcción y el transporte, y la agricultura; ocupando una mayor tasa de ocupación en el sector servicios, y fundamentalmente los de cuidado de personas, y el comercio; y aún en este sector ocupan un porcentaje menor de puestos de trabajo de tipo técnico, y los informáticos, etc., con la consecuencia de la obtención de un menor salario. Esta segregación es, en parte, el resultado de prácticas históricas de discriminación que se han asentado sobre las estructuras institucionales. Y en ello influye también la elección de estudios.

Segregación vertical. La segregación vertical es un elemento significativo de la desigualdad de género, que se expresa en el menor porcentaje de mujeres que acceden a puestos directivos dentro de las organizaciones, o a los niveles más altos de categoría profesional. Ello tiene sus consecuencias en el salario, en la dificultad de promoción, en el acoso o mobbing, y en la apreciación y valoración de las competencias para desempeñar puestos de responsabilidad.

Sentimientos: Estado afectivo que presenta una persona y tienen un carácter relativamente estable y duradero que las emociones y suelen ser resultado de vivencias y experiencias. Es una reacción a un pensamiento. Pueden ser positivos o negativos, expresados hacia un objeto o una persona. Los hay de amor, odio, celos, simpatía, comprensión, ternura, etc. Sólo cuando los reconocemos, aceptamos, entendemos y sabemos expresar adecuadamente, podemos aumentar el bienestar propio y entender y relacionarnos con otras personas.

Solidaridad femenina: Hace referencia a la solidaridad entre mujeres y pone en valor la construcción de redes de apoyo social. Muchos colectivos feministas denuncian que a las mujeres se nos ha socializado en una “absurda competencia desleal” que lo único que consigue es que seamos menos fuertes y capaces. La alianza entre mujeres se convierte en un punto estratégico para posicionarnos ante el poder.

Techo de cemento: Metáfora que se utiliza para nombrar esas normas autoimpuestas por las propias mujeres que la hacen rechazar la promoción a puestos directivos, por entenderlos más rígidos y exigentes. Las mujeres, por una cuestión de protección personal, renuncian al ascenso, a tener poder ejecutivo. Y no lo hacen por miedo o por incompetencia sino por exceso de responsabilidad; de celo: quieren hacer muy bien su trabajo dentro y fuera (el reproductivo y el productivo) y como piensan que puede resultar complicado, deciden renunciar a aspiraciones laborales.

Valores: Criterios de comportamiento preferencial que orientan las elecciones, las decisiones y las acciones de las personas que los poseen. Los valores se organizan en sistemas, o conjuntos jerarquizados de valores en torno a ámbitos de elección y comportamiento, tales como valores vitales, estéticos, intelectuales, técnicos, morales, sociales, económicos y políticos, que diferencian e identifican la personalidad de cada persona, hombre o mujer, por los valores predominantes ante dilemas que se les presentan ante la opción entre alternativas.

Nota: En la **Red Telemática Educativa de Andalucía Averroes** hay un número importante de términos definidos relacionados con la categoría **Coeducación e igualdad**, de los cuales recomendamos consultar algunos que hemos utilizado en nuestro trabajo y que no forman parte del glosario que presentamos aquí porque se pueden encontrar en la dirección que ofrecemos. Son los siguientes:

- Conciliación
- Cultura machista y sus nuevas formas. En Averroes figura la entrada Machismo
- Discriminación
- Estereotipos
- Género/sexo
- Identidad/ Imagen
- Igualdad/Desigualdad: edad, género, cultura, capacidad, formación, competencia...
- Techo de cristal
- Visibilidad/Invisibilidad

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/impe/web/contenido?pag=/contenidos/B/InnovacionElInvestigacion/ProyectosInnovadores/CoeducacionIgualdad/Seccion/glosario&idMenu=mE2&idSeccion=29225>