



Crea
y Media
Estrategias de Sensibilización

UNIDADES MEDIÁTICAS
DE SENSIBILIZACIÓN
GUÍA METODOLÓGICA

Proyecto Acción 3 - Iniciativa Comunitaria EQUAL

Redacción Final

Adriana Segurado Méndez
Goretti Urrutia Ayerdi

Equipo de la Actuación

Daniel Lavella Clemares
Goretti Urrutia Ayerdi
Dora Eleonor Peña Rojas
Patricia Muñoz Chacón
Paqui Milán Agudo
Javier Herraiz
Adriana Segurado Méndez

Colaboración

Maribel Castellví
Bakea Alonso Fernández de Avilés
Rosa San Andrés

Dirección y Coordinación del Proyecto

Rosalía Guntín Ubierno
Juan Antonio Segura Lucas

Edita

Agrupación de Desarrollo Nexos

Esta guía ha sido realizada por personal técnico de CEPAIM, Cruz Roja e Instituto de la Mujer

Diseño y Maquetación

Diversidad Visual SL - Marcelo Cantó

Impresión

Imprenta Sarabia

Depósito Legal

UNIDADES MEDIÁTICAS
DE SENSIBILIZACIÓN
GUÍA METODOLÓGICA

PRESENTACIÓN



“¿Te has preguntado alguna vez... por qué?”: Campaña de sensibilización para combatir la discriminación que sufren las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo, es una publicación elaborada a partir de la experiencia llevada a cabo por Cruz Roja en Barcelona en el marco del **Proyecto Bembea**.

Bembea se ha desarrollado durante los años 2005-2007 en el marco de la **Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo (www.mtas.es/uafse)**, en el ámbito territorial comprendido por las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.

La gestión de los Proyectos Equal se ha basado, según la decisión de la Comisión Europea, en la cooperación de Organizaciones de diferente naturaleza, consideradas agentes clave para incidir en un determinado territorio o sector. De acuerdo con este modelo, Bembea ha sido promovido y cofinanciado conjuntamente por las Entidades que a continuación se indican, bajo la denominación de Agrupación de Desarrollo Nexos, y con el interés común de avanzar en el diseño y aplicación de nuevas prácticas dirigidas a la integración social y laboral de las personas inmigrantes:

- Dirección General de Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- Dirección General de Inmigración, Voluntariado y Otros Colectivos de la Región de Murcia.
- Federación Española de Municipios y Provincias.

- Universidad de Barcelona: Departamento de Antropología Social.
- Universidad Complutense de Madrid: Escuela Universitaria de Trabajo Social.
- Cruz Roja Española: Dto. de Intervención Social-Plan de Empleo.
- Consorcio de entidades para la acción integral con migrantes (CEPAIM), que ha realizado las funciones de dirección y gestión del Proyecto, representando a la Agrupación de Desarrollo ante el Fondo Social Europeo.

Los diversos ámbitos territoriales, competencias y puntos de vistas de estas ocho entidades han dotado de una singular dimensión cualitativa al Proyecto, demostrando la bondad de este mecanismo de cooperación institucional propuesto por la Comisión Europea, que ha facilitado, por las aportaciones de tan diversos promotores, la consecución del objetivo global de Equal: **“Buscar nuevas ideas para luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo”**, explorando, especialmente, las ideas vinculadas con el área temática de la que se ha ocupado el Bembea: **“Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo”**.

Pretendemos difundir la presente Publicación a las Entidades públicas y privadas que trabajan en el ámbito de las migraciones, con el deseo de posibilitar que se siga avanzando en el conocimiento y en la reflexión de las estrategias de sensibilización, con la intención de compartir las metodologías que han surgido de Bembea, acercándoles, así mismo, los recursos existentes para paliar esta escasa sensibilidad hacia las personas inmigrantes. Estimamos que puede ser un instrumento útil para avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato de las personas inmigrantes en su integración en el mercado laboral, pero también en lo que concierne a todas las facetas de sus vidas.

La Agrupación de Desarrollo Nexos quiere agradecer a todas las personas que han formado parte del equipo de sensibilización en Barcelona su rigor profesional, su motivación y su implicación en el proyecto.

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO NEXOS

INDICE



P R I M E R A P A R T E

1. INTRODUCCIÓN	11
¿Qué queremos conseguir?	12
¿Qué vas a encontrar?	13
¿Cómo puedes utilizar la guía?	14
¿A quién va dirigida?	15

S E G U N D A P A R T E

2. UNIDADES MEDIÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN	19
UNIDAD MEDIÁTICA "LA ENTREVISTA"	19
Descripción temática	19
Objetivos didácticos	21
Propuestas didácticas:	
Propuestas para la reflexión	22
Propuestas para la acción	23

UNIDAD MEDIÁTICA "LA ESCALERA".....	27
Descripción temática.....	27
Objetivos didácticos.....	29
Propuestas didácticas:	
Propuestas para la reflexión.....	30
Propuestas para la acción.....	31
UNIDAD MEDIÁTICA "LA OFERTA".....	35
Descripción temática.....	35
Objetivos didácticos.....	40
Propuestas didácticas: propuestas para la reflexión y la acción	40
UNIDAD MEDIÁTICA "EL PINCHO".....	47
Descripción temática	47
Objetivos didácticos.....	49
Propuestas didácticas:	
Propuestas para la reflexión.....	50
Propuestas para la acción.....	50
EL REPORTAJE EN LA CALLE.....	53
Descripción temática.....	53
Objetivos didácticos.....	53
Propuestas didácticas:	
Propuestas para la reflexión.....	54
Propuestas para la acción.....	55

T E R C E R A P A R T E

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	59
4. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA	65
5. WEBGRAFÍA RECOMENDADA	67

1.) INTRODUCCIÓN



PRIMERA PARTE

1. INTRODUCCIÓN

¿Qué queremos conseguir?
¿Qué vas a encontrar?
¿Cómo puedes utilizar la guía?
¿A quién va dirigida?



Desde las diversas entidades públicas y privadas que conforman la Agrupación de Desarrollo NEXOS trabajamos para facilitar la integración de las personas que se acercan a nuestro país con la intención de realizar un nuevo proyecto de vida y disminuir las dificultades y tensiones asociadas a los procesos de inserción social y laboral.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos ido viendo como una de las claves fundamentales para la integración es el empleo y que uno de los grupos sociales sobre los que se evidencia de forma clara la discriminación laboral es el de las personas inmigrantes, y de forma más concreta, las mujeres inmigrantes.

A pesar de las diferentes iniciativas puestas en marcha desde el sector público y privado para cambiar la realidad a la que tienen que enfrentarse las mujeres inmigrantes a *la hora de acceder a un puesto de trabajo, los resultados no han mejorado*. La constatación de esta realidad nos ha hecho plantearnos desde el Proyecto Bembea la introducción de una nueva estrategia con el fin de optimizar los procesos de integración laboral: la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de las actuaciones.

Ahora bien, incorporar la perspectiva de género al análisis del hecho migratorio, nos lleva a plantearnos diversas cuestiones relacionadas con la inserción laboral y la integración social de las mujeres inmigrantes: el hecho de ser mujeres y el hecho de **migrar** las sitúa en un punto de partida

desigual y en desventaja respecto al resto de la población.

En líneas generales podemos decir que la inserción laboral de las mujeres inmigrantes se caracteriza por un predominio de empleos en sectores "tradicionalmente femeninos" (servicio doméstico, empresas de limpieza, hostelería, etc.) que requieren poca cualificación (que no competencias). Se trata de empleos precarios con poco **reconocimiento social** y con elevadas tasas de rotación. La estabilidad en el empleo es muy escasa, los contratos suelen ser eventuales y/o dentro de la economía sumergida.

Los factores que producen, mantienen y refuerzan las situaciones de desigualdad y discriminación son el resultado de la intersección de diferentes aspectos que necesitan de la corresponsabilidad de todas las instituciones y personas -administración, empresas, sociedad civil, hombres y mujeres...- en la búsqueda de soluciones.

La sensibilización de la sociedad y la creación de una conciencia crítica son el inicio de una corriente de opinión favorable a los temas relativos a la igualdad de oportunidades y de trato. El objetivo común debe ser que las personas seamos capaces de ver e incorporar los beneficios que se derivan de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato, como un valor innato de una sociedad democrática y plural.

¿Qué queremos conseguir?

A través de este material queremos visibilizar una realidad, al tiempo que invitamos a la gente a preguntarse sobre las "razones" por las que las mujeres inmigrantes tienen menos posibilidades de acceso al mercado laboral y las condiciones en las que lo hacen. Por último, intentamos mostrar algunos de los actores y factores que originan, mantienen o refuerzan las situaciones de discriminación directa (explícita) e indirecta (sutil).

El principal objetivo de esta guía didáctica es, en consecuencia, facilitar la creación de espacios de debate en los que grupos de personas de diferentes ámbitos puedan conocer y reflexionar sobre algunas de las prácticas discriminatorias que pueden sufrir las mujeres inmigrantes en nuestro país y articular soluciones para evitarlas.

Partiendo del lema "¿Te has preguntado alguna vez por qué?", pretendemos analizar y debatir sobre la responsabilidad de los distintos actores (sociales, empresariales, administración) en la permanencia de las barreras sociales, para que cada cual pueda asumir su papel e implicarse en este proceso de cambio.

Además de las ideas sugeridas en las diferentes unidades mediáticas, queremos subrayar que toda esta guía parte de una serie de consideraciones que no conviene olvidar:

- La discriminación y su abordaje no es sólo cosa de mujeres; implica a toda la población y *para eliminarla es necesario* promover un cambio de estructuras. En cada uno de los Spots se hace alusión a la responsabilidad de determinados actores (como la administración y el empresariado y empleadores/as) y/o prácticas (la educación en roles de género,...) en la eliminación de las discriminaciones que sufren las mujeres inmigrantes.
- Las mujeres no son un colectivo homogéneo.
- Se trata de un tema de derechos, no de favores.
- La importancia del empleo como vía de integración y de participación, así como la importancia de la calidad en el empleo como vía para luchar contra los procesos de precariedad vinculados a la vulnerabilidad, la exclusión...

¿Qué vas a encontrar?

- Un DVD con cuatro spots: El Pincho (1'20"), La Entrevista (1'30"); La Escalera (1'41") y La Oferta (1'03"). Además de un reportaje final: El reportaje en la calle.
- Una Guía Metodológica para ser utilizada como material de apoyo en el análisis y la reflexión sobre las diferentes situaciones planteadas en cada spot y el reportaje que les acompaña. La guía contiene:
 - ◇ Descripción de los principales temas que se tratan en cada spot.
 - ◇ Actividades para trabajar en grupos los distintos temas que se plantean.
 - ◇ Glosario de términos.
 - ◇ Bibliografía y webgrafía recomendadas.

Los contenidos que se desarrollan en la presente guía no agotan, ni mucho menos, los temas que explican la discriminación por razón de origen y sexo en el mercado laboral. Para la realización de algunas de las actividades que se proponen será necesario contar con datos estadísticos que describan el perfil de las mujeres inmigrantes y su realidad en el mercado de trabajo. Hemos omitido intencionalmente estos datos por su carácter caduco. No obstante, en la webgrafía recomendada, se presentan páginas donde se puede obtener dicha información.

¿Cómo puedes utilizar la guía?

Se recomienda mostrar los spot acompañados de un trabajo posterior con cada grupo, ya que los soportes audiovisuales en sí no son suficientes para abordar un tema tan complejo como éste.

Es por ello que a lo largo de la guía hemos desarrollado una propuesta de trabajo para cada uno de los spots a la que hemos denominado **Unidad Mediática de Sensibilización**. Estas unidades, han sido concebidas como herramientas de carácter didáctico, flexibles y adaptables a diferentes contextos, para que permitan generar espacios de análisis, conocimiento, debate y reflexión sobre las barreras sociales que encuentran las mujeres inmigrantes en los procesos de inserción sociolaboral y para facilitar el surgimiento de propuestas de cambio

Las **Unidades Mediáticas de Sensibilización** se pueden trabajar de forma individual, o en su conjunto. La selección deberá hacerse atendiendo al grupo al que se dirija, los objetivos que se pretendan alcanzar, los elementos que se quieran trabajar, los contenidos que se quieran desarrollar en cada uno de los casos, el tiempo del que se disponga.... No obstante se recomienda que siempre que se trabaje sobre alguno de los spots: "La oferta", "El pincho", "La entrevista" o "La escalera", se acompañe del visionado de "El reportaje en la calle"...

La Guía recoge, además de un resumen de los temas principales que aborda cada spot, una serie de actividades de reflexión (adaptables a diferentes contextos) y de acción (dirigidas a colectivos determinados), cuyo objetivo es dinamizar el trabajo a realizar para profundizar en cada spot.

Los pasos que se recomiendan seguir para el análisis de cada spot son:

1. **Visionar** el spot o spots al menos 2 veces -excepto "El Reportaje" que puede ser suficiente con una sola vez- con el fin de fijar los diferentes mensajes que aparecen en cada uno de ellos.
2. Efectuar **comentarios al visionado** preguntando al grupo de forma abierta, ¿Qué les ha parecido el spot/spots que han visto?, ¿Qué les sugiere?, ¿Qué cuenta/n?... Todo ello, con el fin de valorar su grado de comprensión respecto al spot/s y situar el punto de partida para empezar a abordar el tema/los temas a lo largo de la sesión.
3. **Desarrollar** las actividades que se plantean.

4. **Evaluar** las unidades mediáticas y el trabajo realizado por el grupo. Se trata de reflexionar hasta qué punto el grupo considera que los contenidos que se abordan en cada una de las actividades que se proponen tienen su reflejo en el mercado laboral actual. Las reflexiones, ideas, conclusiones... servirán para evaluar los objetivos.
5. Ofrecer al grupo los contenidos que recoge la **descripción temática** y los **conceptos clave** de cada una de las unidades mediáticas. Es importante recoger en la devolución de estos conceptos, no sólo aquellos conocimientos que tiene al respecto la persona que guía la dinámica, sino también y sobre todo, las aportaciones que al respecto ha efectuado el grupo.
6. Elaborar un documento (2 páginas) con las ideas clave y conclusiones del debate para entregar a las personas que hayan participado en los grupos de trabajo.

Para la persona que dinamice el trabajo grupal: El material que tienes en tus manos requiere para su correcta utilización unos conocimientos medios sobre aspectos relacionados con las características de las migraciones internacionales en España, sobre el funcionamiento del mercado laboral y acerca de las dinámicas de discriminación por motivos de origen y sexo. Conocer de primera mano la realidad migratoria y los conceptos básicos que rodean el análisis de género del mercado laboral, se convierten en claves importantes para hacer un buen uso (y por tanto obtener buenos resultados del trabajo grupal) tanto de los materiales audiovisuales como de los escritos.

¡A quién va dirigida?

Teniendo en cuenta las características del material que aquí se presenta y en el marco del proyecto EQUAL-Bembea, la guía se dirige fundamentalmente a:

- Asociaciones.
- Centros de enseñanza y universidades.
- Empresas.
- Administración.
- Miembros del Plan de Empleo de Cruz Roja, de la Red Ítaca de CEPAIM y otros dispositivos de empleo.

2.) UNIDADES MEDIÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN



SEGUNDA PARTE

Conceptos claves

Recuerda los **6 pasos**
para el análisis de
cada spot.



- *División sexual del trabajo.*
- *Doble jornada laboral*
- *Conciliación de la vida laboral y personal*
- *Políticas públicas de igualdad.*
- *Cadena global del cuidado.*
- *Carga global de trabajo.*
- *Desigualdad en los usos del tiempo.*
- *Motivos de discriminación en el mercado laboral*
Discriminación múltiple.



Unidad Mediática "LA ENTREVISTA"

1. Descripción temática:

"La Entrevista" refleja la realidad con la que se encuentran muchas personas inmigrantes, especialmente si son mujeres, en el acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral. Uno de los grupos sociales sobre los que se evidencia de forma clara la discriminación laboral es el de las personas inmigrantes, que en el caso de las mujeres se agudiza, por tener que asumir en exclusividad las responsabilidades familiares, agravando las condiciones para el desarrollo de sus carreras profesionales. Si se trata de mujeres mayores, la situación se complica todavía más. El origen, el sexo y la edad se convierten en factores que condicionan las posibilidades de encontrar y mantener un empleo en muchas ocasiones, a pesar de que la persona posea experiencia, formación y capacitación adecuada para el puesto que solicita.

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- **La división sexual del trabajo:**

En gran parte de las sociedades del mundo existen unas tareas socialmente asignadas a las mujeres y otras a los hombres. En las sociedades occidentales, tradicionalmente se ha asignado

a los hombres el papel de padres de familia, sustentadores económicos de la unidad familiar, mientras que el papel de las mujeres ha consistido en hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidados de la familia. Todavía hoy, gran parte de las mujeres, cuentan con más dificultades para participar en el mercado laboral (históricamente masculino). Esta división sexual entre el trabajo "productivo" y el "reproductivo" confiere más valor al primero y por lo tanto más prestigio y poder social.

Por otro lado, la baja consideración del trabajo de las mujeres hace que su salario sea considerado como una aportación extra a la economía familiar. Si alguien de la pareja debe "dejar" el empleo será la mujer.

- **Los problemas de la falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal:**

Debido a esta asignación de roles, todavía hoy son las mujeres quienes asumen mayores responsabilidades en el ámbito doméstico. Todo esto supone en muchos casos:

- ◇ Una dificultad extra para acceder al mundo laboral. Por lo general los empleadores/as ven a la mujer con responsabilidades familiares como una trabajadora escasamente productiva, consideran que falta más al trabajo para atender a personas dependientes, por bajas maternales, etc.
- ◇ Una mayor carga global de trabajo. Cuando las mujeres consiguen acceder al mundo laboral, deben soportar una doble jornada de trabajo o la necesidad de delegar las tareas de cuidado o domésticas, bien a otras mujeres de la familia, bien a personas externas al ámbito familiar, que en este momento, acostumbra a ser mujeres inmigrantes.

- **La cadena global del cuidado:**

Cuando, por incorporarse al mercado de trabajo las mujeres y los hombres, se necesita de otra persona que realice las tareas tradicionalmente asignadas a la figura de esposa o madre, ésta "pasa su carga" a otra mujer (en este momento generalmente una mujer inmigrante) que, a la vez necesita de alguien que asuma sus responsabilidades. Esta cadena puede traspasar océanos (en el caso de las mujeres inmigrantes cuyas personas dependientes se encuentran en los países de origen) y su característica principal es que las únicas protagonistas en ella son las mujeres. Rara vez un hombre entra a formar parte de la cadena y los servicios públicos se presentan inadecuados para atender las necesidades de cuidado de seres dependientes. La conciliación de la vida laboral con la familiar y personal sigue siendo "un asunto de mujeres".

- **Los usos del tiempo:**

Por lo tanto, parece evidente que el tiempo no se reparte de una forma igualitaria entre hombres y mujeres. En éstas últimas, la existencia en muchos casos de dobles jornadas de trabajo, de responsabilidades familiares generalmente no compartidas por los hombres y de estrictos horarios a los que debe ajustarse (colegios, médicos...), genera una falta continua de tiempo propio, lo que repercute, de nuevo, en su carrera profesional. Menos tiempo libre significa menos tiempo para invertir en la búsqueda de un empleo, para invertir en formación y capacitación, para disfrutar del ocio...

- **Discriminación múltiple:**

A la asunción en exclusividad de las responsabilidades familiares, a la falta de tiempo, etc. que comparten por el hecho de ser mujeres, se le suman otras barreras por ser inmigrantes que dificultan enormemente su inserción laboral. Carecer de permiso de trabajo, restricciones geográficas o de sectores profesionales en lo que pueden trabajar, la dificultad para homologar títulos, el idioma, la escasa valoración de la experiencia adquirida en los países de origen, el hecho de encontrarse en un espacio social y laboral nuevo o la existencia de estereotipos, son algunos de los factores que dificultan la incorporación al mercado laboral. Esta situación podría verse agravada cuando se produce una intersección de otros factores de discriminación como la edad, la orientación sexual, tener algún tipo de discapacidad, etc.

- **Las condiciones laborales:**

En la actualidad, las tasas de actividad de las mujeres son menores que las de los hombres (españoles e inmigrantes), y las tasas de desempleo mayores.

Las condiciones laborales con las que se encuentran muchas mujeres y, en concreto, las mujeres inmigrantes son: empleo precario, a tiempo parcial, temporal, poco cualificado, menos atractivo, peor pagado, menos valorado socialmente y con menores posibilidades de promoción.

2. Objetivos Didácticos:

- Plantear un punto de partida para reflexionar acerca de las dificultades en el acceso en el empleo que sufren muchas mujeres y, en concreto, las mujeres inmigrantes.

- Hacer un diagnóstico que permita analizar los motivos básicos de discriminación en el mercado laboral, a saber: origen, edad y sexo.
- Esbozar las medidas que serían necesarias para modificar esta situación.

3. Propuestas didácticas:

Propuestas para la reflexión.

1. Según un estudio realizado en 2006 por el Instituto de la Mujer, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, las mujeres africanas son aquellas que se topan con más dificultades para encontrar un empleo. Su tasa de desempleo es del 39'3%, frente al 9'4% de las latinoamericanas y el 11'61 de las españolas. ¿A qué que pueden deberse estas diferencias?
2. Pensando en una unidad familiar conocida (puede ser la propia) ¿Cuántas horas dedican los hombres a la realización de tareas domésticas o de cuidados? ¿Y las mujeres? ¿Qué tipo de tareas realiza cada uno/a? ¿Quién cuenta con más tiempo "propio"? ¿Qué relación tiene todo esto con los trabajos que desarrollan mujeres y hombres fuera de casa?
3. Para trabajar en asociaciones, ONGs o entidades: plantear un análisis interno sobre el perfil de los y las trabajadoras teniendo en cuenta el número de personas que trabajan en el organismo, puestos que ocupan, áreas, departamentos en los que trabajan, situación familiar, formación desagregando los datos por sexo, edad y origen.

Propuesta para la acción (a realizar en grupo):

Tiempo estimado: 1 hora y media.

Materiales necesarios: fotocopias de los personajes a trabajar, folios, bolígrafos, pizarra o papelógrafo...

1. Se divide al grupo en 5 subgrupos.
2. Se reparte a cada subgrupo un personaje que tendrá que caracterizar posteriormente en un role-playing que consistirá en realizar una entrevista de trabajo. Cuatro de los subgrupos representarán a candidatas/as que se presentan al puesto y el quinto representará la figura del entrevistador/a. Cada subgrupo preparará la entrevista según le corresponda ser entrevistado/a o entrevistar. (15 minutos).

PERSONAJES:

- Candidata 1: **Fatou**. Senegal. 23 años.

Hace 11 meses que está en España con su familia. Embarazada. Maestra en una aldea rural. Idioma: wolof. Otros idiomas: francés.

Puesto al que se presenta: educadora en una escuela infantil.

- Candidata 2: **María**. Colombia. 33 años.

Vino a España en el 2005. Licenciada en medicina. Trabajó como médica de familia en Colombia durante 5 años. Desde el 2003 ha trabajado cuidando a personas mayores en domicilios particulares. Parte de su familia en Colombia depende de las remesas que envía. Otros idiomas: inglés.

Puesto al que se presenta: enfermera en un servicio de urgencias de un hospital.

- Candidata 3: **Rosa**. España. 46 años.

Separada recientemente. Tiene dos hijos menores de 18 años a su cargo. Trabajaba antes de casarse en una fábrica como administrativa.

Puesto al que se presenta: administrativa.

- Candidato 4: **Marek**. Moldavia. 38 años.

Lleva en España 7 años. Tiene 1 hijo de 6 años. Informático. Ha trabajado en la construcción de forma intermitente desde que se encuentra en nuestro país. Idioma: moldavo. Otros idiomas: ruso.

Puesto al que se presenta: mantenimiento de redes y equipos informáticos en un banco.

- Entrevistadora: **Belén**. España. 28 años. Psicóloga.

En este caso se le facilitarán las fichas de las cuatro candidaturas para que puedan preparar las preguntas a realizar.

3. Cada subgrupo deberá elegir a un miembro del grupo para que represente a su personaje. El resto observará el transcurso de la entrevista.

Las entrevistas se realizarán de 1 en una y cada una tendrá una duración aproximada de 5 – 10 minutos.

4. Una vez finalizadas las entrevistas y teniendo en cuenta el spot, se trata de debatir en grupo los siguientes aspectos (30 minutos).

- ¿Todas las preguntas que se hacen en una entrevista tienen que ver con la información que se necesita para saber si una persona es válida o no para un puesto de trabajo?
- ¿Hay preguntas distintas si la persona entrevistada es un hombre o una mujer? ¿Cuáles?
- ¿Se pregunta lo mismo si la persona entrevistada es inmigrante o autóctona? Si no es así, ¿Cuáles son las diferencias?
- ¿En qué se basan estas preguntas? ¿Cómo influyen en las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo?

Sería positivo elaborar una lista ordenada de los motivos de discriminación (edad, sexo, origen) y de las barreras para la inserción laboral por cada uno de ellos.

Aspectos clave a devolver al grupo:

- » ¿Qué entendemos por discriminación?
- » ¿Cómo se manifiesta ésta en el mercado laboral y de qué forma afecta a hombres y mujeres?
- » ¿Qué factores sociales y políticos ayudan a mantener este tipo de discriminación?

5. Por último, se pide a cada pequeño grupo que, teniendo en cuenta la lista resultante del ejercicio anterior, trate de proponer soluciones concretas (acciones positivas, etc.) que permitan romper con la situación de discriminación que se describen. Estas soluciones pueden plantearse para llevarlas a cabo desde organismos públicos o privados, así como también pueden ser acciones

-
- personales e individuales o de la sociedad civil organizada (15 minutos).
6. Compartir en el grupo las soluciones planteadas (10 minutos).

Conceptos claves

Recuerda los **6 pasos** para el análisis de cada spot.



- *Segregación laboral horizontal.*
- *Feminización del empleo precario.*
- *Economía sumergida.*
- *Desvalorización.*
- *Desprotección social.*
- *Salud y Riesgos laborales.*
- *Régimen Especial de los/as Empleados/as de Hogar.*



Unidad Mediática "LA ESCALERA"

1. Descripción temática:

"La Escalera" narra la situación de **desprotección** ante la que se encuentran muchas de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas. Un porcentaje muy elevado de mujeres inmigrantes trabaja en el servicio doméstico, un sector que se caracteriza, entre otras cosas, por la precariedad laboral, (por encontrarse en la economía sumergida y por lo tanto no está regulada) y por la **escasa valoración social**. El spot nos introduce así en el concepto de **segregación laboral horizontal**.

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- **La segregación horizontal:**

Hay sectores, como el del servicio doméstico, en los que la presencia de mujeres (actualmente mujeres inmigrantes) es casi exclusiva. Se da, por tanto, una fuerte **segregación laboral horizontal**, es decir, la **concentración de mujeres en un determinado número de profesiones** que coinciden con aquellas tareas consideradas tradicionalmente de mujeres (limpieza, cuidado, educación...).

Esta segregación se ve reforzada en el caso de las personas inmigrantes ya que se concentran en determinados sectores en función del origen nacional o étnico. Un buen ejemplo de este tipo de concentración lo encontramos en la recolección de fresas en la provincia de Huelva, realizada en gran parte, por trabajadoras procedentes de Europa del Este.

- **La escasa valoración socio-económica de determinados empleos.**

La división sexual del trabajo asigna tareas diferentes a hombres y mujeres e implica una diferente valoración de los trabajos desarrollados por hombres (en la esfera pública) y por mujeres (en la esfera doméstica). El **trabajo en el ámbito doméstico**, desarrollado tradicionalmente por las mujeres, **cuenta con un menor reconocimiento social** frente al empleo que se desarrolla fuera "de casa" tradicionalmente desarrollado por los hombres.

Cabría añadir que, cuando un sector laboral determinado se feminiza o está copado fundamentalmente por personas inmigrantes, aumenta la precarización y disminuye la valoración del mismo, lo que se traduce en peores condiciones laborales (menores sueldos, mayores riesgos laborales, etc).

- **La desprotección social de las trabajadoras domésticas:**

Esta diferente valoración del trabajo se ve también reflejada en algunas de las leyes que regulan el mercado de trabajo y las migraciones.

Como ya hemos visto, con bastante frecuencia, las trabajadoras domésticas desarrollan su actividad sin ningún tipo de contrato. Pero, además, resulta que cuando lo hay, éste les ofrece una menor protección. Y es que el servicio doméstico moderno no aparece contemplado en el Régimen General de la Seguridad Social, sino que está regulado por un Régimen Especial que, entre otras cosas, impide el cobro del paro, no recoge la media jornada, obliga a la empleada a pagar los costes de la seguridad social. En consecuencia, las trabajadoras domésticas se encuentran en una situación de total desprotección social.

En lo que se refiere a las leyes que regulan las migraciones, cuando una persona inmigrante tramita su permiso de trabajo inicial solo puede ser contratada en una actividad en la que no exista desempleo de españoles/as o ciudadanos/as comunitarios/as o de extracomunitarios/as que residan legalmente en España y estén en paro. Este primer permiso, de un año de duración, cuenta con dos tipos de límites: geográfico: solo puede trabajar en un ámbito territorial concreto y de actividad, solo puede trabajar en la actividad para la que fue autorizada. En el caso de las mujeres inmigrantes, el servicio doméstico, suele ser principalmente la actividad para la que se las autoriza a trabajar.

- **Salud y riesgos laborales**

Las tareas que se desarrollan en el ámbito doméstico pueden implicar ciertos riesgos para la salud de las empleadas: caídas, cortes, contacto con productos tóxicos, lesiones musculares derivadas de malas posturas, objetos pesados, etc.

El hecho de que estas actividades se desarrollen en la esfera privada puede implicar, además, aislamiento de la trabajadora, desgaste emocional, posibilidades de sufrir acoso sexual y otras.

La situación se agrava en el caso de aquellas mujeres que desarrollan su actividad en la economía sumergida. Las lesiones que puedan derivarse directamente de su actividad no son reconocidas como enfermedades laborales y, por tanto, ellas no pueden beneficiarse de los derechos y prestaciones correspondientes. Estas lesiones o enfermedades, además, pueden limitar su futura actividad profesional.

El control y seguimiento que se hace de la normativa sobre salud e higiene en el trabajo en cualquier otro sector cae en el olvido cuando hablamos del servicio doméstico.

2. Objetivos didácticos:

- Contribuir a la visibilización de las mujeres que trabajan el sector doméstico, haciendo especial hincapié en la precariedad y la desprotección que sufren estas trabajadoras.
- Reflexionar sobre la feminización de los trabajos que tienen mayor precariedad.
- Presentar un escenario modificable, es decir, partiendo de la reflexión anterior, enfocar acciones de cambio.

3. Propuestas didácticas:

Propuestas para la reflexión:

1. Cuestiones para la reflexión grupal: ¿Cuántos de los y las participantes han tenido una persona en casa encargada de realizar trabajos domésticos o de cuidados? ¿En cuántos casos esta persona tenía contrato? ¿En cuántos casos esta persona era mujer? ¿En cuántos casos esta mujer era inmigrante?. Reflexionar sobre el resultado del sondeo.
2. Reflexionar acerca de los riesgos laborales en el servicio doméstico y la normativa vigente al respecto.

Propuesta para la acción (a realizar en grupo):

Destinatarios/as: Personal de la Administración.

Tiempo estimado: 1h

Material: Tres tarjetas con la descripción de cada empresa, folios, bolígrafos y pizarra o papelógrafo.

1. Si el grupo es numeroso, se divide en pequeños grupos de cuatro o cinco personas. Para desarrollar la actividad sería interesante que se creasen un mínimo de tres pequeños grupos.
2. A continuación, se asigna a cada grupo una empresa imaginaria:

a. Solhotel. Una empresa joven que tiene dos hoteles en la costa mallorquina. Cada hotel cuenta con una plantilla de trabajo de aproximadamente 300 personas, divididas en los departamentos de:

- Dirección y Gestión: Ocupado mayoritariamente por hombres.
- Recepción y Administración: Ocupado en un porcentaje similar por hombres y mujeres.
- Mantenimiento de instalaciones y piscinas: Ocupado exclusivamente por hombres.
- Socorrismo acuático y primeros auxilios: Ocupado mayoritariamente por hombres.
- Servicio de limpieza y habitaciones: Ocupado exclusivamente por mujeres.

b. 'Desagües Sanos'. Una empresa pequeña y familiar, que lleva funcionando dos generaciones en un pueblo de Cantabria. La plantilla de trabajo está configurada por:

Los dos socios fundadores, dos hermanos que rondan los 50 años y se encargan de supervisar el funcionamiento de la empresa, llevar la contabilidad y mantener el contacto con los clientes y clientas. Ambos son fontaneros, y comenzaron trabajando como tal cuando montaron el negocio, pero ya sólo ejercen de vez en cuando.

Un gestor, que se encarga de las cuestiones legales-laborales, y que no trabaja de forma exclusiva en esta empresa, sino que lleva la gestión de otras tres empresas más, de unos 30 años de edad.

Tres fontaneros y un aprendiz, los cuatro de sexo masculino y rondando la treintena (a excepción del aprendiz, que no pasa de los 20 años) que se encargan de

desplazarse a los domicilios para arreglar las diversas averías.

Una secretaria-administrativa, de unos 25 años, que se encarga de archivar, contestar al teléfono, organizar horarios y preparar facturas, etc.

Una señora que realiza las tareas de limpieza del pequeño local-oficina después del cierre, y cuya edad ronda entre los 50 – 60 años.

- c. **'Tiempo de diversión'**. Una empresa pequeña de la sierra gaditana, montada recientemente por un grupo de amigos y amigas, que se encarga de gestionar campamentos infantiles en los meses de verano. La plantilla de trabajo está configurada por:

Jorge: Tuvo la idea de montar la empresa. Es el director de los campamentos, y también se encarga de supervisar proyectos que se presentan a la Junta de Andalucía y a los diferentes ayuntamientos para conseguir subvenciones.

Marta: Lleva todo lo que tiene que ver con logística: se encarga de buscar los albergues, redactar los proyectos, buscar material, justificar las subvenciones, preparar los periodos de campamentos,...

Elena, Sonia, Isabel, Isidro y Rocío: Son las y los monitores, programan los campamentos y luego trabajan en ellos los meses de verano. Isidro, además, es socorrista y se encarga de hacer las curas cuando algún niño o niña del campamento se lastima.

Antonia: Es la madre de Jorge. De vez en cuando les echa una mano cocinando para los campamentos o limpiando instalaciones alquiladas para realizar actividades con los y las niñas, antes de dejarlas.

3. En primer lugar, se pide al grupo que valore si la empresa imaginaria que se le ha asignado podría tratarse de un caso real, o si se observa una distancia con respecto al mundo laboral (10 minutos).
4. En segundo lugar, se propone que cada grupo desarrolle cuál es la situación laboral de los y las trabajadoras de su empresa: qué tipo de contrato tiene cada grupo, qué sueldos cobran y cuántas horas trabajan. (15 minutos).

Se plantean las siguientes preguntas:

- ¿Hay algún colectivo o persona que trabaje de forma precaria? ¿Cuál o quién?.

- ¿Existen diferencias de valor entre los distintos puestos que hay en cada empresa?
- ¿Existe algún colectivo cuyo trabajo no resulte visible?
- ¿Qué tipo de trabajador/a está expuesto/a a más riesgos laborales?
- Si alguna de las personas de la empresa fuese inmigrante... ¿Qué puesto ocuparía?

5. En tercer lugar, se sugiere al grupo que piense en la segregación laboral horizontal. ¿Cómo se aprecia en cada empresa? ¿Qué causas pueden haber dado lugar a esta situación? ¿Hay algún otro tipo de segregación? (10 minutos).

Aspectos clave a devolver al grupo:

- *¿Qué entendemos por segregación laboral horizontal?*
- *¿Cuáles son sus causas y consecuencias (o qué fenómenos asociados produce)?*
- *¿Qué mecanismos contribuyen a su mantenimiento?*

6. Por último se pide al grupo que trate de proponer soluciones concretas que permitan modificar las situaciones que se describen. (15 minutos).

7. Cada grupo expone su trabajo al resto y se debate en común qué conclusiones pueden extraerse del trabajo realizado (10 minutos).

Conceptos claves

- *Estereotipos.*
- *Socialización.*
- *Roles de género.*
- *Autoestima.*
- *Autoexclusión.*

Recuerda los **6 pasos**
para el análisis de
cada spot.





Unidad Mediática "LA OFERTA"

1. Descripción temática:

"La Oferta" muestra cómo, en ocasiones, podemos llegar a **interiorizar** (de forma más o menos consciente e intensa) el significado de los estereotipos, normas y valores dominantes, asociados al hecho de haber nacido hombre o mujer.

Y también nos habla de cómo este hecho **influye** en nuestra manera de percibirnos y valorarnos, en la autoconfianza o desconfianza, en los estudios que elegimos, las profesiones que desarrollamos, en cómo interpretamos el éxito y el fracaso, en lo que nos exigimos ...

Este fenómeno afecta a hombres y mujeres y lo hace en todos los ámbitos de la vida, pero su impacto es mayor en las mujeres, especialmente en las **mujeres inmigrantes** cuando nos referimos al **ámbito laboral**.

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- **Los estereotipos de género: qué son y cómo operan.**

Los estereotipos constituyen una de las principales barreras para el desarrollo profesional. Los estereotipos atribuyen a un colectivo o grupo concretas características, con el objetivo de generalizar su aspecto, comportamiento, costumbres, capacidades, valía... Son productos sociales, construidos, comunicados y compartidos por gran parte de la sociedad. Todas las personas tenemos estereotipos, y participamos de ellos con afirmaciones a veces muy sutiles, incluso aparentemente bien intencionadas, sin darnos cuenta del mensaje negativo que comunicamos. Estas generalizaciones, en muchas ocasiones, se realizan sin apenas un mínimo conocimiento o contacto con las personas o colectivos sobre los que nos referimos, pero que tienen un peso importantísimo a la hora de construir imágenes socialmente compartidas.

Si analizamos las creencias sobre los hombres y sobre las mujeres nos es fácil reconocer afirmaciones como las siguientes: los hombres son más agresivos, tienen una mayor fuerza física, son más objetivos, más racionales, etc.; las mujeres, en cambio son más afectivas, más intuitivas, más inestables emocionalmente, tienen menos dedicación a la empresa, tienen menor movilidad, tienen mayor absentismo laboral por maternidad, carecen de autoridad para mandar, etc.

En el caso de las mujeres inmigrantes, a los estereotipos por cuestión de género, se suman las creencias socialmente asumidas por el hecho de ser inmigrantes. Cabe señalar, en este punto, que los estereotipos más frecuentes sobre las personas inmigrantes y que tiñen nuestra visión sobre las mismas (conflictivas, delincuentes...) no se refieren en general a las mujeres inmigrantes. En estos casos resulta más habitual caracterizarlas a partir de los estereotipos asociados a su rol de género (sumisas, prostitutas...).

Sobre estas diferentes atribuciones que hacemos acerca de hombres y mujeres, de personas autóctonas y extranjeras podemos decir que:

- ◇ Nos cuesta aceptarlas sin establecer un criterio de superioridad o inferioridad.
- ◇ Existe una tendencia a atribuirles a la naturaleza y no al contexto social en el que se producen.

- **Dónde y cómo aprendemos los estereotipos de género.**

Las mujeres y los hombres aprendemos a saber lo que se espera de nosotras y nosotros, aprendemos a mirar e interpretar el mundo, nos hacemos conscientes de nuestro potencial,

necesidades, capacidades... en nuestras familias, en la escuela, en los medios de comunicación, a través de las películas, del lenguaje, etc. Estos aprendizajes no son neutros y tienen efectos distintos dependiendo de los sexos, poniendo en situaciones de partida bien distinta a hombres y mujeres.

Por otro lado, no podemos olvidar, que nuestras sociedades cada vez son más plurales y que la inmigración es un hecho. En este sentido, es importante tener en cuenta las referencias culturales de las mujeres inmigrantes. No conviene hacer análisis estereotipados sobre las mujeres inmigrantes, sino que es importante comprender género y cultura de manera dinámica, en evolución. Dentro de cada cultura además existen diversas formas de vivir y entender el género y probablemente en sus comunidades de origen asumieran papeles y responsabilidades que pueden verse modificadas por su propio proyecto migratorio.

No obstante, de forma general, podemos constatar que los hombres aprenden que el trabajo remunerado y el que se realiza fuera de casa es central y está asociado a su éxito personal. Las mujeres, en cambio, asumen el trabajo no remunerado y el que se realiza dentro de la casa, al que tienen que sumar aquél que realizan fuera. Éste último, además, muchas veces se entiende como ayuda o complemento secundario en los ingresos familiares. Para poder compatibilizar estos dos ámbitos se pueden encontrar con problemas a la hora de conciliar su vida personal y laboral debido, en muchos casos, a la falta de corresponsabilidad por parte de sus parejas, a una escasa red de apoyo, a una insuficiente oferta desde los servicios públicos, etc.

- **Cómo y en qué nos influyen los estereotipos**

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto podemos encontrar algunos vínculos entre los estereotipos de género y la situación de las mujeres:

- ◇ Las elecciones académicas: las mujeres, mayoritariamente, eligen estudios vinculados a su rol de género (ciencias sociales, ciencias de la educación, ciencias de la salud, etc.).
- ◇ Las oportunidades de acceso al mercado laboral: las mujeres tienen mayores tasas de paro y menores tasas de actividad.
- ◇ Las condiciones laborales:
 - » Las mujeres tienen mayores tasas de temporalidad.
 - » Mayores índices de contratos a tiempo parcial.
 - » Menores sueldos para trabajos de igual valor.

- ◇ El tipo de trabajos al que acceden; en el caso de las mujeres inmigrantes hay una concentración de empleos no cualificados (restauración, comercio y servicio doméstico).
- ◇ Las posibilidades de promoción en el trabajo: más de la mitad de los trabajadores/as no cualificados son mujeres y un porcentaje escaso de los puestos de dirección están ocupados por ellas...

- **Barreras internas y externas de las mujeres en situación de dificultad social en su vida profesional.**

Además de los estereotipos, existen muchos factores que influyen en las dificultades que encuentra la mujer en su vida profesional y que afectan especialmente a mujeres en situación de dificultad social.

Algunas resultan de una falta de opciones:

- ◇ Carecer de permisos laborales en regla en el caso de algunas mujeres extranjeras.
- ◇ Servicios públicos inadecuados para atender las necesidades de cuidado de seres dependientes.
- ◇ Falta de formación.
- ◇ Dificultad en la homologación de la formación adquirida en origen.
- ◇ Falta de accesibilidad a recursos y servicios, por ejemplo, por los horarios, etc.

Y otras causadas por las opciones que cada mujer ha ido tomando en cada circunstancia de la vida. No obstante, en la mayoría de los casos, la situación no se puede interpretar como resultado de decisiones libres, sino como resultado de condicionamientos previos como por ejemplo:

- ◇ El haber estado mucho tiempo cuidando de personas dependientes del núcleo familiar.
- ◇ Falta de dinero para hacer frente a la inversión que supone buscar trabajo...(gastos de teléfono, transporte, fotografías...).
- ◇ Falta de confianza.

- ◇ Aislamiento social y falta de redes... (el entramado de las redes sociales informales es el medio en el que se mueven los trabajadores en su vida cotidiana, lo que condiciona y potencia sus posibilidades de inserción sociolaboral).
 - ◇ Muchas ofertas delimitan claramente al tipo de público al que se dirigen, excluyendo a las mujeres en muchas de las ocasiones...
- **Procesos de autoexclusión: Internalización de las dinámicas de discriminación.**

Las decisiones (más o menos libres) que las mujeres van tomando a lo largo de su vida profesional, unidas a un contexto social en el que el empleo se considera un eje central (y que explica de manera diferente y desigual las aportaciones de hombres y mujeres, sus capacidades, etc.), influyen en la conciencia que las mujeres tienen de sí mismas, de su potencial para desarrollar adecuadamente un trabajo, de su aportación al bien social. En definitiva de la propia **autoestima de las mujeres**.

Sin embargo, no siempre este fenómeno se entiende y, entre las mujeres mismas, hay una tendencia a autorresponsabilizarse de la situación de desigualdad en la que se encuentran en el mercado laboral. Con frecuencia las mujeres tienden a achacar a déficit personales lo que son cuestiones estructurales relacionadas con la división sexual del trabajo y la socialización en roles de género.

Son frecuentes las prácticas resultantes de las profecías que se autocumplen en relación con los estereotipos existentes. A partir de nuestros prejuicios y estereotipos, elaboramos un pronóstico "necesariamente" negativo acerca del futuro. Este pronóstico nos sirve para interpretar la realidad y, al actuar en consecuencia con esta interpretación, es muy probable que nuestro pronóstico termine por cumplirse. Un ejemplo de este fenómeno lo podemos encontrar cuando mujeres y hombres inmigrantes, por todos los mensajes que reciben en este sentido, solo buscan trabajo en el servicio doméstico o en la construcción, excluyendo -a priori- la búsqueda de trabajo en otros sectores profesionales porque piensan que va a ser imposible. Con este ejemplo no queremos negar la dificultad real que existe para que accedan a otro tipo de trabajos. Sin embargo, también es cierto que a veces extraemos conclusiones y mantenemos valoraciones generales y absolutas (siempre, todo, nadie, nunca) a partir de una serie de datos o acontecimientos que son insuficientes para sostenerlas. Creemos que algo que nos ha ocurrido alguna vez volverá a sucedernos una y otra vez.

Otro fenómeno de enorme importancia es la tendencia a minimizar, cuando no a negar, sistemáticamente la existencia de prejuicios y prácticas discriminatorias. La negación de la existencia de discriminación tiene importantes consecuencias. Si no existe discriminación, los

problemas que tienen las mujeres para el acceso y la promoción en el mercado laboral se explican por sus propias limitaciones y fallos.

Las decisiones de las mujeres sobre si participan o no en el mercado de laboral y qué tipo de empleo podrían aceptar están, por tanto, fuertemente limitadas y acaban restringiendo las decisiones que no son ni tan voluntarias ni tan libres como tendría que esperarse, sino que resultan de un contexto social, cultural, político y económico determinado. Por tanto, es importante tener en cuenta los modelos culturales donde se define el papel de las mujeres en relación al mundo doméstico y al mercado de trabajo para poder atajar el problema desde la raíz.

2. Objetivos didácticos:

- Analizar el peso los estereotipos, valores, mensajes dominantes en función del sexo sobre la realidad en el mercado de trabajo de las mujeres en general y de las mujeres inmigrantes en particular.
- Analizar el peso de los estereotipos, valores, mensajes dominantes en función del sexo sobre nuestra carrera profesional (trayectoria profesional, estudios realizados, aspiraciones...).
- Valorar las similitudes y diferencias por el hecho de ser mujeres inmigrantes.

3. Propuestas didácticas:

Propuestas para la reflexión y la acción (a realizar en grupo):

La actividad grupal que se propone a continuación analiza causas y consecuencias de la discriminación laboral por razón de origen y sexo desde una dimensión social y personal.

CAUSAS DE UNA DIMENSIÓN SOCIAL

1. Lluvia de ideas: 20 minutos

- En un primer momento se trata de preguntar al grupo por los estereotipos más frecuentes sobre:

- ◇ Hombres
- ◇ Mujeres
- ◇ Hombres inmigrantes
- ◇ Mujeres inmigrantes

Todos ellos se recogen en una pizarra o papelógrafo, clasificándolos en función del "grupo" al que se refiera.

- Una vez identificados todos los estereotipos, se trata de analizar en relación al mundo del trabajo:
 - ◇ ¿Cuáles son mejor valorados y cuáles peor valorados y por qué?
 - ◇ ¿El contenido de los estereotipos tienen que ver con el empleo o con otros ámbitos? ¿Con cuáles? ¿Hay alguna diferencia por sexos?
 - ◇ ¿Para qué tipo de profesiones son más adecuados los diferentes estereotipos?

CAUSAS DE UNA DIMENSIÓN PERSONAL

2. Trabajo personal 10 minutos.

Se trata ahora de trabajar de manera individual. Para ello se entregará a cada persona del grupo una hoja donde viene recogida la siguiente información:

Imagínate que tienes 9 años y contesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué imagen te viene a la mente?
- ¿Te gustan los cuentos?, ¿Qué te cuentan los cuentos? ¿Quiénes son las mujeres y qué hacen en los cuentos? ¿Quiénes son los hombres y qué hacen en los cuentos?
- ¿Con quién juegas, a qué te gusta jugar?
- ¿Quién ayuda a las tareas en la casa? ¿Qué haces tú? ¿Y tus hermanas/os? ¿Tu madre?, ¿Tu padre?
- En el cole, ¿qué asignatura te gusta más y cuál menos? ¿Por qué?
- ¿Qué quieres ser o te gustaría ser cuando seas mayor?
- ¿Qué mensajes, consejos, advertencias te daban para cuando fueras mayor?

El contenido se leerá en voz alta previamente por parte de la persona encargada de conducir la dinámica, con el fin de contrastar si hay alguna duda a la hora de hacer el ejercicio.

Si el grupo está compuesto solamente por mujeres, la mitad del grupo realizará este ejercicio imaginando que es un niño de 9 años.

Puesta en común: 30 minutos

Una vez finalizado el trabajo individual, se trata de compartir las respuestas con el grupo. Si el grupo es numeroso, se puede solicitar la colaboración de dos o tres personas voluntarias para que cuenten su experiencia. El resto del grupo valora si se trata de experiencias parecidas a las suyas y añade aquellos aspectos que completen información o revelen otros de carácter diferente.

Completada esta fase se trata de analizar similitudes y diferencias entre:

- Las experiencias de hombres y mujeres
- Las experiencias entre mujeres en función del origen

Aspectos clave a devolver al grupo:

- ¿Qué son los estereotipos, características?.
- ¿Cómo se construyen, cómo operan?.
- ¿Dónde y como los aprendemos?.
- ¿Cómo afectan a hombres, mujeres, inmigrantes en el mercado laboral?.

CONSECUENCIAS DE UNA DIMENSIÓN SOCIAL

3. Trabajo por grupos: 50 minutos

El siguiente punto trata de identificar las consecuencias de los estereotipos por sexo para las mujeres en el mercado laboral.

Para ello se divide al grupo grande en 5 grupos y a cada uno se le pide que analice la situación de hombres, de mujeres, y de mujeres inmigrantes en relación a una de las siguientes variables:

- Elecciones académicas y profesionales.
- Tasas de actividad.
- Tasas de paro.
- Condiciones laborales: tipos de contrato, temporalidad, salarios...
- Distribución de los tiempos: dedicado a las tareas domésticas, dedicado al cuidado de personas dependientes.

Para las tres primeras variables se entregarán datos a través de artículos de prensa, resultado de estudios, investigaciones...

Para las dos últimas variables se solicitará que saquen conclusiones a partir de la experiencia personal de cada componente del grupo.

Puesta en común y debate

A partir de que cada grupo exponga sus conclusiones al resto en plenario se trata de reflexionar sobre:

- ¿Qué diferencias encuentran entre hombres y mujeres?
- ¿A qué se deben éstas diferencias? ¿cuáles son las principales dificultades de hombres, mujeres, y de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral?
- ¿Qué relación hay entre los estereotipos analizados y la situación, las dificultades en el mercado laboral de hombres y mujeres?
- Similitudes y diferencias por parte de mujeres autóctonas e inmigrantes.

Aspectos clave a devolver al grupo:

- *La realidad de la discriminación en el ámbito laboral por razón de sexo y origen.*
- *Dificultades internas y externas que encuentran las mujeres en su vida profesional.*
- *Procesos de autoexclusión.*

CONSECUENCIAS DE UNA DIMENSIÓN PERSONAL

4. Reflexión:

Se trata de reflexionar hasta qué punto el grupo considera que este tipo de dinámicas tiene consecuencias a título personal.

A continuación se recoge una batería de preguntas orientativas:

- ¿Qué tiene todo esto que ver conmigo?
- ¿Qué relación hay entre los mensajes recibidos por el entorno y mis expectativas laborales?
- ¿Qué relación hay entre los mensajes recibidos por el entorno y mi autoestima?
- ¿Me he cerrado alguna puerta?

5. Conclusiones y debate final:

Por último se pide al grupo que trate de proponer soluciones concretas (procesos de empoderamiento, educación en igualdad etc.) que permitan modificar las situaciones que se describen.

Materiales necesarios:

Papel, bolígrafos, papelógrafo, rotuladores, dvd y pantalla.

A quién va dirigida la actividad:

Asociaciones de mujeres, escuelas de adultos, asociaciones de inmigrantes...

La actividad también se puede dirigir al alumnado a partir de 16 años. En este caso la actividad se puede orientar a reflexionar sobre las elecciones académicas.

Tiempo estimado para la actividad:

2 horas y media aproximadamente.

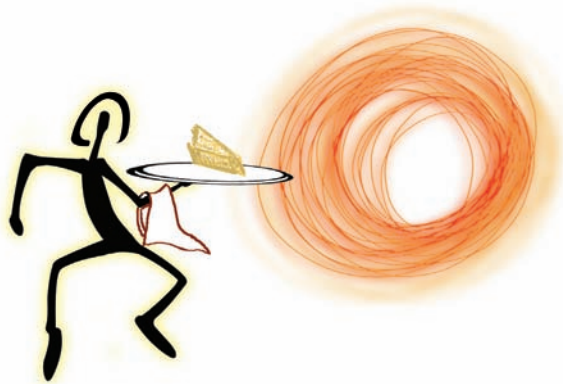
Se puede dividir la dinámica en dos sesiones de hora y media.

Conceptos claves

Recuerda los **6 pasos** para el análisis de cada spot.



- *Segregación vertical.*
- *Etnoestratificación y feminización.*
- *Techo de cristal.*
- *Empleo precario.*
- *Invisibilidad.*



Unidad Mediática "EL PINCHO"

1. Descripción temática:

"El Pincho" aborda el tema de la **segregación** en el mercado laboral, tanto **vertical como horizontal**. A lo largo de esta unidad mediática vamos a centrarnos en el concepto de segregación vertical, es decir, la dificultad de cualquier persona para acceder a puestos de responsabilidad y socialmente valorados. Los contenidos vinculados a la segregación horizontal se desarrollan en la unidad mediática *La Escalera*.

Es una realidad que los sectores laborales poco valorados y con escasas posibilidades de promoción, están, en un porcentaje muy elevado, ocupados por personas inmigrantes, y especialmente por mujeres. El spot introduce además el tema de la invisibilidad de aquellos trabajos desarrollados por mujeres.

Aspectos importantes a tener en cuenta:

- **Segregación Vertical:**

Las mujeres, independientemente de su formación y experiencia, cuentan con más barreras

que los hombres para promocionarse o conseguir un ascenso, debido- entre otros factores-, a los estereotipos de género socialmente compartidos, a las responsabilidades familiares que les han sido asignadas y a las dificultades que presentan para seguir con su formación una vez iniciada su carrera profesional.

- **Feminización del empleo precario:**

Además de la segregación vertical por razón de género que soportan las mujeres, existe una notable influencia del origen (nacional o étnico) en los puestos que ocupan los hombres y mujeres inmigrantes en el mercado laboral. Las personas inmigrantes generalmente se concentran en las categorías más bajas de los sectores en los que desarrollan su actividad laboral y, dentro de las mismas, se concentran en función del origen del género, siendo las mujeres las que ocupan los puestos de trabajo con peores condiciones laborales y los más precarios.

- **El Techo de Cristal:**

De esta forma, a pesar de que muchas mujeres cuentan con alta cualificación y con la experiencia laboral necesaria, se encuentran con serios problemas para acceder a puestos de mando, responsabilidad o decisión. A esta barrera, aparentemente invisible, se le ha denominado Techo de Cristal.

En el caso de las mujeres inmigrantes, a la desigualdad por razón de sexo se suma el hecho de ser inmigrantes. Por lo tanto, si muchos hombres inmigrantes se encuentran en una situación complicada para acceder a profesiones con posibilidades de promoción, en el caso de las mujeres, esta dificultad se multiplica, manteniéndose en un porcentaje mayor en empleos precarios.

- **Precariedad laboral e invisibilidad:**

Cuando hablamos de **precariedad** solemos referirnos a una vida laboral caracterizada por la inestabilidad, la alternancia entre épocas en activo y en paro, la eventualidad, el empleo forzoso a tiempo parcial, el sumergimiento de la actividad, el impago de las horas extra, la pérdida continuada de derechos, la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres, etc..

En definitiva, la precariedad laboral define un conjunto de condiciones que dificultan sobremanera la vida del trabajador/a, haciendo que la precariedad acabe trasladándose del ámbito laboral al personal (dificultad para llegar a fin de mes, necesidad de trabajar más horas

por escaso salario, etc). Puede comprenderse que las mujeres, al asumir mayoritariamente las responsabilidades domésticas y familiares - al presentar más dificultades formativas y al disponer de menos tiempo libre - sean las precarias por excelencia. Y con mayor motivo si, además, son inmigrantes. En consecuencia, una gran parte de las mujeres inmigrantes ocupan puestos con altas cuotas de precariedad laboral que, además, suelen caracterizarse por su **invisibilidad** (Ej: empleos como limpiadoras antes de que abran los locales o una vez que éstos han cerrado, en las cocinas,...).

Ahora bien, cuando hablamos de la invisibilidad del trabajo de las mujeres nos estamos refiriendo además a:

- ◇ Omisión de las aportaciones económicas de las mujeres (ej: en el PIB no se contabiliza el trabajo domestico realizado por éstas).
- ◇ Poca valoración dentro de las propias familias a la aportación económica que hacen las mujeres procedentes de sus trabajos fuera de casa (es entendida como complemento al salario masculino).

2. Objetivos didácticos:

- Plantear un punto de partida para reflexionar acerca de las dificultades para el ascenso y la promoción en el empleo que sufren muchas mujeres y, en concreto, las mujeres inmigrantes.
- Presentar un panorama que permita analizar la precariedad laboral (causas, consecuencias) de las personas inmigrantes, especialmente las mujeres.
- Comenzar a indagar sobre las medidas que serían necesarias para invertir la situación.

3. Propuestas didácticas:

Propuestas para la reflexión:

1. ¿Cuáles son los espacios informales de relación en el mundo del trabajo? ¿qué papel juegan éstos en la promoción? ¿tienen los hombres y las mujeres la misma presencia en estos espacios informales de relación?
2. Teniendo en cuenta la formación en origen de las mujeres inmigrantes residentes en España, ¿existe adecuación entre ésta y los trabajos que desempeñan, los puestos que ocupan?
3. En relación al spot visto ¿a qué nos referimos cuando hablamos de la "invisibilidad" de las mujeres?

Propuestas para la acción (a realizar en grupo):

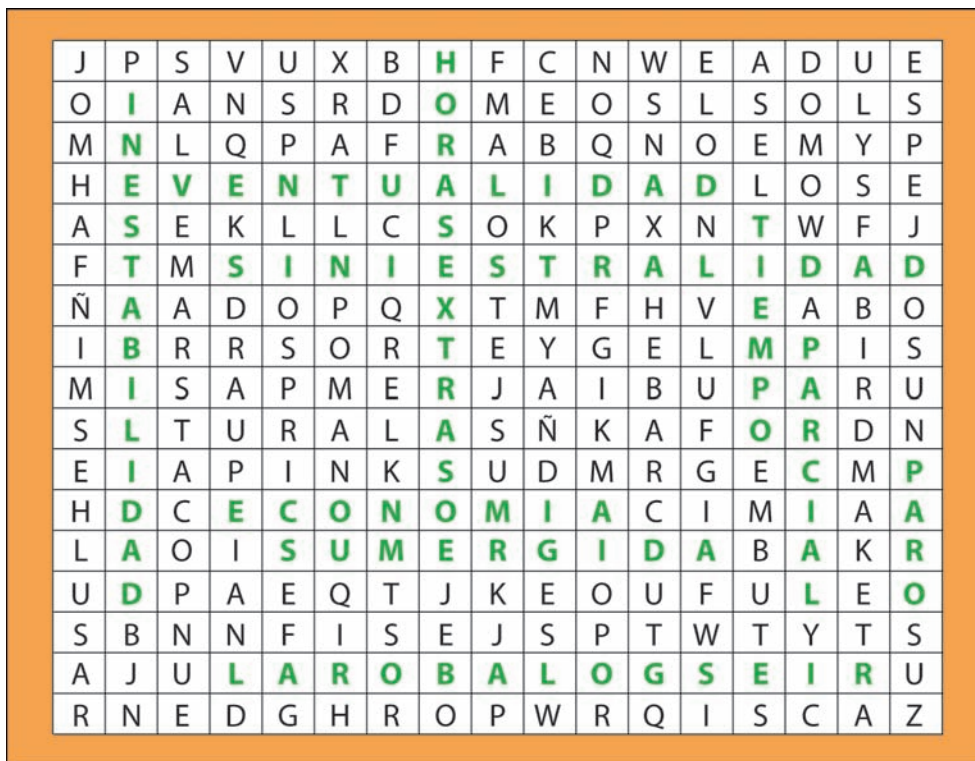
Tiempo estimado: 1h

Material: Tarjetas con los diferentes conceptos clave, plantilla para realizar la sopa de letras, folios, bolígrafos, pizarra o papelógrafo.

1. Se divide a los y las asistentes en tres o cuatro grupos pequeños.
2. Se asigna a cada pequeño grupo uno de los conceptos clave que plantea la Unidad Mediática. Es importante que cada grupo mantenga en secreto el concepto que se le ha asignado (5 minutos).
 - Segregación vertical
 - Etnoestratificación.
 - Techo de cristal.
 - Empleo precario.
 - Invisibilidad.

3. A continuación, se pide a cada grupo que elabore una sopa de letras con palabras asociadas o que definan el concepto que se les ha asignado. (20 minutos).

A modo de ejemplo, aquí presentamos una posible sopa de letras que aborda el tema de la **precariedad laboral**:



4. Se trata ahora, de que las diferentes sopas de letras se intercambien entre los diversos grupos (5 minutos).
5. Cada grupo, cuando reciba la sopa de letras que han elaborado sus compañeros/as, debe encontrar las palabras que definen el concepto clave y adivinar cuál es éste. Acto seguido, el grupo contestará las siguientes preguntas (20 minutos):
 - ¿Cuáles de estos conceptos designan factores que afectan principalmente a las mujeres?.
 - ¿Y a las mujeres inmigrantes?.
 - ¿Qué medidas podrían plantearse para darles solución?.

Aspectos clave a devolver al grupo:

- *¿Qué es la segregación vertical y cómo podemos enmarcar dentro de este fenómeno el denominado techo de cristal?.*
- *¿Por qué estos fenómenos están asociados a la doble y triple discriminación, así como a la precariedad laboral y a la invisibilidad de ciertos sectores laborales?.*
- *¿Cuáles son los colectivos que sufren sus consecuencias en mayor medida y por qué?.*

6. Por último, los diferentes grupos ponen en común lo que han trabajado y se crea un debate colectivo del que sería interesante recoger las principales conclusiones (10 minutos).



"REPORTAJE EN LA CALLE"

1. Descripción temática:

Esta quinta y última Unidad Mediática pretende recoger las ideas expuestas anteriormente en los diferentes spots, para contrastarlas con la realidad cotidiana. Así, se cede la palabra a mujeres y hombres, inmigrantes y autóctonos, para saber qué opinan al respecto. Es, por lo tanto, un elemento de cierre y conclusión que aporta historias reales sobre las temáticas previamente propuestas.

2. Objetivos didácticos.

- Reflexionar acerca de la diferencia entre la igualdad formal y la igualdad de hecho.
- Analizar los procesos de feminización de las migraciones.
- Analizar los diferentes discursos que maneja la opinión pública sobre el hecho migratorio.

2. Propuestas didácticas:

Propuestas para la reflexión:

1. El Artículo 13 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dice textualmente: "1. *Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un estado.*
2. *Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país*".
¿Es un derecho real o sólo formal? ¿Por qué?
2. Cada vez más, tanto los organismos oficiales como los diversos centros de estudios e investigaciones, concuerdan en que los flujos migratorios se feminizan. Es decir, si bien hace unos años el perfil de la persona inmigrante era el de un hombre en edad adulta (entre los 20 y los 40 años, aproximadamente) que dejaba a su familia en su país de origen; en los últimos años este perfil ha ido cambiando hacia el de una mujer de características similares. ¿A qué puede deberse este cambio? ¿Quiénes y cómo son las mujeres inmigrantes que están viniendo?

Propuesta para la acción (a realizar en grupo):

Tiempo estimado: 1h

Material: Tarjetas con las posturas A y B, folios, bolígrafos y papelógrafo o pizarra.

1. Se divide el grupo en dos grandes grupos, el A y el B. A continuación se explica a ambos grupos que la dinámica consiste en desarrollar un debate entorno a la inmigración. Cada grupo deberá defender una postura, sea o no la suya personal (5 minutos).
2. Se distribuye a cada grupo una cartulina que contiene la postura que deberán defender (5 minutos):

POSTURA A	POSTURA B
La inmigración no es un problema, sino un realidad social, fruto de una situación económica mundial desigual que obliga a miles de personas a abandonar su lugar de residencia, muchas veces de forma involuntaria.	La inmigración es un problema. Genera conflictividad social y satura el mercado laboral

3. Antes de comenzar el debate, cada grupo deberá preparar argumentos que refuercen su postura, pensando también en aquellos que presentará el grupo contrario, para rebatirlos. Para ello, pueden utilizarse todos los apartados anteriores de esta guía, así como otro material complementario que se considere conveniente (10 minutos).
4. Comienza el debate. Es importante respetar los turnos de palabra y recordar que se trata de una simulación, que probablemente haya gente defendiendo una postura en la que no cree. Una persona de cada grupo debe encargarse durante el debate de recoger los argumentos más destacables que van utilizándose (20 minutos).
5. Finaliza el debate. Cada grupo expone en una pizarra o papelógrafo sus argumentos principales, tanto los que prepararon inicialmente como los que han ido surgiendo a lo largo del debate (10 minutos).

Aspectos clave que completen el trabajo realizado por el grupo:

- *En este caso, el dinamizador o dinamizadora de la dinámica debería recoger los aspectos clave que hayan surgido en el debate, ampliarlos si fuese necesario e introducir aquellos que considerase oportunos y no hubiesen surgido a lo largo de la discusión del grupo, de forma que el punto siguiente se pudiese realizar de una forma más completa.*

6. A continuación, se trata de trabajar sobre la diversidad de argumentos (20 minutos):

- ¿Cuáles se escuchan diariamente en la calle?.
- ¿Cuáles se ven reforzados por la imagen de la inmigración que ofrecen los medios de comunicación?.
- ¿Algunos de ellos tienen que ver directamente con las mujeres?.
- ¿Cuáles están reforzados por las cifras?.
- ¿Cuáles son fruto de los estereotipos? ¿Cómo pueden rebatirse éstos?.
- ¿Con qué argumentos está de acuerdo el grupo?.

- 3.) GLOSARIO DE TÉRMINOS
- 4.) BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA
- 5.) WEBGRAFÍA RECOMENDADA



TERCERA PARTE

3.) GLOSARIO DE TÉRMINOS



Acciones positivas: Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por el gobierno para luchar contra las desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sufren distintos grupos por razón de sexo, raza, origen, religión etc. El Comité para la igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como “Las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Asimilación: Se trata de la absorción cultural de un colectivo en otro mayor. Se da cuando un grupo determinado abandona poco a poco sus prácticas culturales para adaptarse a las del grupo mayoritario en el que vive.

Autoestima: Es un sentimiento valorativo de nuestra identidad, de quiénes somos, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, es algo que se construye y reconstruye dentro de cada persona.

Cadena global del cuidado: Se trata de una cadena que se produce cuando una mujer transfiere las tareas de cuidados a otra, y ésta a su vez, transfiere la suya a otra más, y así sucesivamente. Esta cadena, que puede llegar a ser transcontinental, está protagonizada exclusivamente por mujeres. La falta de espacios tales como guarderías en los centros de trabajo, la escasez de políticas de conciliación de

la vida laboral con la familiar, de servicios próximos y eficientes, la precariedad laboral, etc. Son todos ellos factores que, por supuesto, dificultan la ruptura de esta cadena global del cuidado.

Carga global de trabajo: Conciliación de la vida laboral y familiar. Se definen como políticas de conciliación familiar todas aquellas que tienen que ver con la concesión de permisos maternales y parentales, de atención a la infancia y a personas mayores, así como todas aquellas medidas que flexibilizan el mercado laboral y sus horarios, facilitando así a mujeres y hombres combinar su carrera profesional con su vida personal.

Cuentas Satélite: Recibe este nombre la cuantificación económica del trabajo no remunerado que, generalmente es realizado por mujeres. Un concepto que suele utilizarse también para describir la cuantía estimada de la producción generada en la Economía Sumergida, pero que, apropiado por el feminismo, nos permite cuantificar el trabajo de tareas domésticas y cuidados a seres dependientes que llevan a cabo millones de mujeres en el mundo. Así, incluyendo estas cuentas en los indicadores nacionales de niveles de producción económica, podemos observar de forma cuantitativa cuál es la aportación de estas mujeres a las diferentes economías nacionales.

Diferencia/ Desigualdad: La diferencia sería el hecho de que uno/a o varios/as individuos/as no compartan características, siendo éstas diversas. Esta diversidad, no obstante, no tiene por qué implicar una distinta valoración de la persona. La desigualdad, sin embargo, sería justamente esto: el hecho de tratar de modo discriminatorio a una persona o un colectivo por el hecho de ser diferente. Así, por ejemplo, el sistema sexo-género crea desigualdad (diferente valoración de los roles masculino y femenino) partiendo de la diferencia (distintas características biológicas entre hombres y mujeres).

Desigualdad de género: Es aquel trato diferente que reciben las personas en función del género al que socialmente pertenecen. El hecho de que a una mujer, por suponerle mayor capacidad para expresar sentimientos y dar cariño, se le asignen las tareas de cuidado de los miembros dependientes de su familia y que por ello tenga menos tiempo libre y más dificultades para ascender en el mundo laboral, es un claro ejemplo de cómo se materializan las desigualdades de género.

Discriminación: La discriminación se basa en la creencia de que unas personas son inferiores a otras por el hecho de pertenecer a una etnia o raza, aún sexo.. lo cual conduce a tratarlas de modo desigual. Tiene su origen en los estereotipos y prejuicios que existen sobre los diferentes grupos humanos (mujeres, gitanos/as, personas negras, inmigrantes, etc). Hablamos de doble o triple discriminación cuando una persona o un colectivo suma dos o tres factores de discriminación. Por ejemplo, en el caso de las mujeres inmigrantes, se solapa su condición de mujer con la de inmigrante, con lo que la discriminación se duplica.

- **Discriminación directa:** Hay discriminación directa cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga por motivos de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- **Discriminación indirecta.** Hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

División sexual del trabajo: Es aquel sistema no sólo económico, sino también social, en el cual las mujeres desarrollan un tipo de tareas y los hombres otro. Ocurre, además, que las tareas femeninas acostumban a estar menos valoradas socialmente que las masculinas, y por esta razón, aunque la división sexual del trabajo en sí misma no debería crear desigualdad, acaba creándola.

Doble jornada: Recibe este nombre la doble carga de trabajo que sufre un gran número de mujeres, al tener que compaginar una jornada de trabajo en el mercado laboral y otra en el ámbito doméstico. Es decir, que además del empleo remunerado, realizan otra jornada en la que se ocupan de las tareas domésticas y los cuidados a los miembros de la familia.

Empleo precario e irregular: Todo aquel trabajo remunerado que se caracteriza por la falta de un contrato en regla, por su discontinuidad o por la escasa protección social que ofrece el contrato, cuando éste existe.

Empoderamiento: Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Este concepto implica también otra dimensión : la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la repercusión de la propia dignidad de las mujeres como personas.

Esfera pública / doméstica: Esta dicotomía fue creada por las feministas de la segunda ola, concretamente en la década de los 70, cuando una corriente del feminismo llegó a la conclusión de que la igualdad entre hombres y mujeres no se conseguiría sólo con una igualdad formal o en el ámbito laboral, sino que era necesaria una igualdad en la intimidad, en el espacio familiar, que era, además donde se transmitían los roles de género a las nuevas generaciones. Distinguieron así entre la esfera pública –el mundo del empleo, la política, las relaciones sociales, etc.- y la doméstica –básicamente el espacio familiar-. Así, los hombres tenían poder y visibilidad en ambos espacios, mientras que las mujeres quedaban relegadas al segundo.

Estado del Bienestar: Acostumbramos a aglutinar bajo el nombre de Estado del Bienestar a toda una serie de servicios públicos, prestaciones y programas de tipo diverso que son responsabilidad directa de un Estado para con sus ciudadanos y ciudadanas. Este modelo de Estado protector de derechos

y proveedor de servicios y prestaciones sociales es típico de los países escandinavos, donde alcanzó su auge en la década de los años ochenta, comenzando a decaer a partir de la década de los noventa. El resto de Europa tomó el modelo de los países nórdicos y se lo apropió, siendo su desarrollo y decaimiento más tardío en los países mediterráneos. El neoliberalismo feroz que desde la década de los 90 toma fuerza a nivel mundial, es el principal responsable del desmantelamiento del Estado del Bienestar.

Estereotipo de género: Son las creencias consensuadas en la sociedad sobre cómo deben ser y comportarse los hombres y las mujeres. A través de ellos, se les asignan distintas capacidades y actitudes.

Etnización: Recibe este nombre el fenómeno que se da cuando un empleo o un sector profesional está ocupado principalmente por personas de una determinada etnia o procedencia. Por ejemplo, la recolección de fresas en la provincia de Huelva, realizada en gran parte, por trabajadoras procedentes de Europa del Este.

Etnoestratificación del empleo la influencia del origen (nacional o étnico) en el lugar que ocupan los inmigrantes en la pirámide ocupacional.

Feminismo/s: Generalmente enunciado en singular (feminismo), parece más adecuado nombrarlo en plural (feminismos) ya que dentro de éste movimiento social, político y académico encontramos diversas corrientes y tendencias, que a veces pueden llegar incluso a entrar en contradicción. Como movimiento, suele establecerse su nacimiento con el sufragismo del siglo XIX (agrupaciones de mujeres que luchaban por el derecho al voto femenino), momento desde el cual ha ido evolucionando, siempre planteando la discriminación que sufren las mujeres y buscando formas de lucha y acción que le hagan frente. El feminismo (o los feminismos), entendido como movimiento social suele dividirse en tres grandes etapas: la primera ola –iniciada con las sufragistas-, la segunda ola –que surge con los movimientos juveniles de los años 60 y 70, cuando las reivindicaciones feministas toman fuerza de nuevo- y la tercera ola –que suele ubicarse en los años 80 y seguiría hasta nuestros días, donde aparecen nuevos debates y tendencias-.

Feminización de la pobreza: Fenómeno que da nombre a una situación generalizada, que visibiliza a las mujeres como grupo que constituye la mayoría de la población pobre del planeta.

La pobreza y las políticas de ajuste de los países impactan de manera directa en la participación de las mujeres en el mercado laboral y en su acceso a los recursos económicos y sociales que ofrece el Estado, promoviendo leyes y prácticas administrativas que limitan el acceso de las mujeres a los recursos económicos.

Género: El concepto género se acuña en los años 70 y el movimiento feminista se lo apropia para

definir los roles sociales estereotipados que se asignan a hombres y mujeres. De esta forma, se crea el sistema sexo-género, que trata de explicar cómo sobre la dualidad biológica (el sexo: hombres y mujeres) se construye una dualidad social: el género (lo masculino y lo femenino). Así, el género es una construcción social y varía de una cultura a otra.

Integración: Es un proceso bidireccional, donde la persona o el colectivo recién llegado a una cultura distinta adopta características o prácticas culturales de la sociedad de acogida, mientras que ésta, a su vez, adopta prácticas o comportamientos del colectivo al que acoge. Se trata de un término muy utilizado, aunque pocas veces en el sentido correcto.

Precariedad: Define una situación laboral de temporalidad y eventualidad, combinada con una insuficiencia de ingresos salariales, una vulneración y degradación de la situación de trabajo, así como una reducción de las protecciones sociales del trabajador/a. Una situación laboral que afecta fuertemente a la vida personal, ya que dificulta la planificación del tiempo libre y el futuro, supone un descenso del poder adquisitivo y crea una situación de vulnerabilidad e inseguridad social.

Roles de género: Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que se atribuyen como “propias” y diferenciadas a hombres y mujeres.

Segregación laboral: Consiste en la concentración de un tipo de personas en un sector de trabajo determinado. Existen dos tipos de segregación laboral: la **horizontal** –que se da cuando un colectivo determinado ocupa sólo un tipo de profesiones o categorías de empleo- y la **vertical** –que define la imposibilidad de determinados colectivos para acceder a puestos de responsabilidad-. Esta segregación es especialmente dura en el caso de las mujeres inmigrantes, debido a la doble discriminación. De esta forma, para una mujer inmigrante resulta muy complejo salir de determinados sectores de trabajo (especialmente la hostelería y el servicio doméstico), así como adquirir puestos de responsabilidad media o alta.

Socialización: Proceso por el cual la persona se adapta a los requerimientos de la sociedad en la que vive. La socialización está estrechamente ligada al aprendizaje y dura toda la vida. Los agentes de socialización son las personas con las que la persona se relaciona y de las que aprende normas de conducta y valores y también las instituciones y los medios de comunicación.

Techo de cristal: Se trata de una metáfora que ilustra cómo muchas mujeres se topan con una barrera aparentemente inexistente –por eso de cristal, puesto que no se aprecia a simple vista- que les impide la promoción profesional a puestos de responsabilidad o mando, a causa, generalmente, de los prejuicios empresariales sobre la capacidad femenina para ocupar altos cargos, desarrollar tareas de mando o compatibilizar todo lo anterior con sus responsabilidades como madre, esposa o hija. Un término acuñado también por el feminismo, que hoy forma parte de la jerga empresarial, especialmente entre mujeres. La escasez en políticas de conciliación de la vida laboral y familiar

contribuye a la permanencia de esta barrera prácticamente infranqueable para muchas mujeres.

Trabajo / Empleo: Suele entenderse por trabajo cualquier actividad productiva que desarrolle una persona. Empleo hace referencia a una actividad remunerada. El hecho de confundir estos dos términos ha conllevado que no se tenga en cuenta el trabajo que realizan muchas personas –en su mayoría mujeres- sin recibir a cambio remuneración alguna. Es el caso de todas las actividades realizadas en el seno de la familia y relacionadas con tareas domésticas o cuidados a seres dependientes.



4.) BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA



ALBARRACÍ, D. Inmigración, relación salarial y hostelería. CCOO-FECOHT, 2006.

ALONSO BRAVO et alt. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva de Castilla y León. Junta de Castilla y León, 2001

AMORÓS, C. 10 Palabras Clave sobre Mujer. Ed. Verbo Divino. Pamplona, 1995.

BORDERÍAS, C. et alt. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Ed. Icaria, Barcelona, 1994.

CARRASCO, C.; ALABART, A.; DOMINGUEZ, M.; MAYORDOMO, M. proyecto "Medición y valoración del trabajo familiar doméstico. Propuesta de una EPA alternativa", financiado por el Instituto de la Mujer. Barcelona, 1999 - 2000.

CARRASCO TRISTANCHO, R. (coord). Inmigración, multiculturalidad y género. Instituto Andaluz de la Mujer, 2004.

COLECTIVO IOE:

"Actitudes ante los inmigrantes: discriminación o trato igualitario", Revista Sal Terrae, nº 1045, 2001

"Estudio mujer, inmigración y trabajo", IMSERSO, 2001.

DE VILLOTA, P. (Ed). Globalización y género. Editorial Síntesis, Madrid, 1999.

DURÁN, M. A. De puertas adentro. Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer, Madrid, 1988.

FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS. Calidad e Igualdad de oportunidades: Guía de recomendaciones para las empresas, Sevilla, 2004.

GEORGE, S. Informe Lugano. Ed. Icaria-Intermón. Barcelona, 2001.

JULIANO, D. "Feminización de la pobreza", En: Mujeres del Sur. Langariak nº 14, IPES, Pamplona, 1994.

NASH, M; TELLO, R; BENACH, N. (Eds.) Inmigración, género y espacios urbanos. Editorial Bellaterra, Barcelona, 2005.

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

PARELLA RUBIO, SONIA, Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. Ed Anthropos, 2003.

PÉREZ DEL RÍO, T. (coord). La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Instituto Andaluz de la Mujer, 1997.

SARASÚA, C. y GÁLVEZ, L. (Eds). ¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo. Universidad de Alicante. Alicante, 2003.

SECRETARÍA CONFEDERAL de la MUJER de CCOO. Negociación Colectiva para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Septiembre 2006.

SIPI, R et ARAYA, M. Les dones migrades. Apunts, històries, reflexions, aportacions. Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 2005.

5.) WEBGRAFÍA RECOMENDADA



A continuación presentamos una serie de páginas web en las que puede encontrarse información diversa acerca de género, feminismo, empleo e igualdad de oportunidades, así como materiales concretos para trabajar estos temas y programas que se están llevando a cabo en estos ámbitos.

Agenda de las Mujeres: <http://www.agendadelasmujeres.com.ar>

Portal de las mujeres argentinas, iberoamericanas y del MERCOSUR; donde encontraréis temas muy diversos que se están trabajando en el cono sur latinoamericano en relación al género y el feminismo. Existe un apartado concreto dedicado a “Economía y Trabajo”.

Ciudad de Mujeres: <http://www.ciudaddemujeres.com>

Portal autogestionado por colectivos de mujeres diversos, donde pueden encontrarse artículos que, desde una perspectiva feminista, abordan diferentes temas, entre ellos varios relacionados con economía, inmigración y trabajo.

Creatividad Feminista: <http://creatividadfeminista.org>

Portal autogestionado e independiente centrado en el feminismo y sus diferentes desarrollos a lo ancho del globo. En ella se recogen experiencias y luchas concretas de diferentes mujeres de los más diversos lugares del mundo.

Departamento Confederal de la Mujer de UGT: <http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

Página web de la secretaría confederal de la mujer del sindicato UGT. En ella pueden encontrarse artículos relativos a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, guías para eliminar los estereotipos de género en el ámbito laboral, así como toda una serie de documentos sobre género y empleo.

Unión Europea: http://europa.eu/index_es.htm

Además de información diversa sobre la Unión Europea y su funcionamiento, existe un apartado en el cual encontramos las Directivas Europeas sobre Igualdad de Trato.

Instituto de la Mujer: <http://www.mtas.es/mujer>

Esta es la página web oficial del Instituto de la Mujer. Encontraremos todo lo referente a planes de igualdad, además de un apartado dedicado a estadísticas (mujeres en cifras), otro a empleo y varios centrados en los diversos programas que se están llevando a cabo desde esta institución.

Mujeres en red. El periódico feminista: <http://www.mujeresenred.net>

Periódico feminista virtual, donde escriben mujeres de cualquier rincón del mundo, todas desde una perspectiva feminista, y que aborda temas de lo más diverso, además de recoger experiencias y movimientos de mujeres con un claro objetivo: proponer acciones conjuntas.

Observatorio de género y pobreza: <http://ogp.colmex.mx>

Además de información sobre género y pobreza, estadísticas e indicadores al respecto, existe un apartado dedicado al trabajo doméstico.

Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>

En la página web se encuentra la Encuesta de Población Activa y otras estadísticas de utilidad.

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo: <http://www.mtas.es/uafse>

En esta página puede encontrarse un catálogo de productos de las Iniciativas Comunitarias (guía de buenas prácticas, guías de formación en igualdad de oportunidades...)

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

En esta página se puede encontrar todo tipo de información acerca de planes de igualdad, negociación colectiva, políticas públicas de igualdad, así como la postura del sindicato frente a ellas.

Secretaría de Estado de Inmigración y emigración: <http://www.mtas.es/migraciones>

Además de cuestiones legales relacionadas con los procesos migratorios, en esta página del ministerio de trabajo y asuntos sociales, puede encontrarse el Anuario de Migraciones.

Stop Discrimination: <http://www.stop-discrimination.info>

Página web de la iniciativa europea por la diversidad y contra la discriminación, donde pueden

encontrarse, desde campañas de sensibilización hasta guías sobre prácticas no discriminatorias, pasando por recomendaciones para empresarios y empresarias y, dentro de las mismas, se concentran en función del origen nacional o étnico.

Un buen ejemplo de este tipo de concentración lo encontramos en la hostelería, que emplea sobre todo a personas inmigrantes de la comunidad latinoamericana.. o en la recolección de fresas en la provincia de Huelva, realizada en gran parte, por trabajadoras procedentes de Europa del Este.

Agrupación de Desarrollo



SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES



SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER



Región de Murcia

Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración

Dirección General de Inmigración, y Voluntariado



FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS



Universidad Complutense
Escuela de Trabajo Social



UNIVERSITAT DE BARCELONA



Cruz Roja Española

Entidad representante ante la UAFSE



Cepaim

Comisión de Asesoramiento
para la Acción Integral con Migrantes



FONDO SOCIAL EUROPEO



Iniciativa comunitaria