

GUÍA PARA PROFESORADO

*Incorporación de la Perspectiva de Género
a la Formación Continúa del Sector de la Pesca de Altura*

¿Contra viento y marea?

Mujeres en el sector de la pesca



Edita: FUNDACIÓN MUJERES
C/ Francisco de Rojas. 2, 1· izq- 28010 Madrid

Autora: Fundación Mujeres
Eva M^a de la Peña Palacios

Coordinación y supervisión: Fundación Mujeres
Natividad Gomariz Moraga

Diseño y Maquetación: Fundación Mujeres
Impresión: MUNDOCOPIA. 2006



MUJERES EN EL SECTOR PESQUERO, ¿CONTRA VIENTO Y MAREA?

ÍNDICE

GUIA PROFESORADO

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

UNIDAD 1:

EL ORIGEN DE LAS DESIGUALDADES. CONCEPTOS BÁSICOS
ACTIVIDADES PARA EL AULA

UNIDAD 2:

EL SEXISMO Y SUS CANALES DE TRANSMISIÓN
ACTIVIDADES PARA EL AULA

UNIDAD 3:

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL
¿TAMBIÉN EN EL SECTOR DE LA PESCA?
ACTIVIDADES PARA EL AULA

UNIDAD 4:

QUIÉN LLEVA EL TIMÓN DE LA FAMILIA
¿DISCRIMINACIÓN TAMBIÉN EN TIERRA?

ACTIVIDADES PARA EL AULA

UNIDAD 5:

POR UN SECTOR PESQUERO EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
ACTIVIDADES PARA EL AULA

ANEXOS

GLOSARIO, RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS, RECURSOS WEB,
MATERIAL COMPLEMENTARIO Y DISTRIBUCIÓN EN LAS
OCUPACIONES EN EL SECTOR DE LA PESCA DE ALTURA

ÍNDICE de actividades para cada unidad

UNIDAD 1:

- Actividad 1:
 - "LA PESCA SELECTIVA DE ESTEREOTIPOS"
- Actividad 2:
 - UN MUNDO AL REVÉS
- Actividad 3:
 - UNA PATRONA MEJOR QUE UN PATRÓN EN "LA TORMENTA PERFECTA"

UNIDAD 2:

- Actividad 1:
 - MAMÁ, PAPÁ... QUIERO SER PESCADORA
- Actividad 2:
 - DETECTANDO PUBLICIDAD SEXISTA
- Actividad 3:
 - ¿SE DICE ARMADORA Y CAPITANA?

UNIDAD 3:

- Actividad 1:
 - MAMÁ, PAPÁ... QUIERO SER PESCADORA
- Actividad 2:
 - DETECTANDO PUBLICIDAD SEXISTA
- Actividad 3:
 - ¿SE DICE ARMADORA Y CAPITANA?

UNIDAD 4:

- Actividad 1:
 - QUIEN HACE QUÉ, ¿YO PESCO, TU PLANCHAS?
- Actividad 2:
 - DETRÁS DE CADA PESCADOR, HAY UNA MUJER
- Actividad 3:
 - DEL CAPITAN PESCANOVA... A LAS GULAS DEL NORTE

UNIDAD 5:

- Actividad 1:
 - ¿VIOLENCIA DE GÉNERO O...?
- Actividad 2:
 - "TE DOY MIS OJOS"
- Actividad 3:
 - PIROPOS, ¿OTRA FORMA DE AGREDIR?

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

El proyecto SEPYA, Sector Pesquero y Adaptabilidad, se enmarca en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, teniendo como principal objetivo erradicar las posibles situaciones de discriminación y desigualdad existentes a nivel laboral en el sector pesquero para posibilitar el acceso de la mujer en el subsector de la pesca de altura y gran altura.

Con la elaboración de esta guía se pretende implicar y sensibilizar a los agentes sociales que intervienen en el sector, en concreto, al personal que imparte la formación específica en este terreno y al empresariado que tiene en su mano facilitar el acceso de las mujeres a bordo con el objetivo de eliminar los estereotipos culturales que provocan la segregación horizontal y vertical. A lo largo de estas unidades, se realizan aportaciones para contribuir al cambio social que favorezca la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en este terreno.

Esta guía se dirige al profesorado de formación continua del sector de la pesca que están impartiendo Sanidad específica inicial y avanzada, Higiene y manipulación de alimentos, Certificado de formación básica, Competencia de marinero, Supervivencia en botes de rescate no rápidos, Avanzado en lucha contra incendios, Prevención de Riesgos Laborales, GMD, a fin de emplear como instrumento de consulta para integrar el enfoque de género en todas las actuaciones que se lleven a cabo en el marco del proyecto.

La guía está estructurada en cinco unidades con ejercicios prácticos como herramienta de trabajo para el profesorado en los cursos de formación específicos del sector. La lectura de las diversas áreas temáticas invitan a la reflexión y al análisis de la materia expuesta, posibilitando el debate conjunto e intercambiando opiniones entre el alumnado que generen propuestas para concebir un sector de participación más equitativo en cuestión de género.

En cuanto a los contenidos, en las dos primeras unidades se hace un recorrido por los conceptos básicos relacionados con la teoría de sexo-

género, la evolución de las políticas de igualdad de oportunidades y el sexismo y sus canales de transmisión; en las unidades tres y cuatro se aborda la segregación ocupacional en el sector de la pesca y la conciliación y corresponsabilidad en el mismo. Por último, en la quinta unidad se trabaja sobre cómo prevenir la violencia de género.

La metodología recomendada para trabajar con alumnado adulto será participativa, activa y basada en centros de interés mediante el aprendizaje continuo, proporcionando orientaciones y recomendaciones para el colectivo destinatario de la guía que se presenta. En este sentido, después de cada unidad se incorporan actividades para realizar en el aula seguidas cada una de ellas por indicaciones metodológicas para su efectiva realización.

En pleno siglo XXI y rompiendo históricas amarras atadas a viejas creencias y supersticiones, entre ellas, que la mujer a bordo trae desgracia, las mujeres buscan participar con pleno derecho de una tarea exclusiva de hombres, la de embarcarse en barcos pesqueros y permanecer meses en alta mar... Esta guía, elaborada por Fundación Mujeres como entidad social del proyecto SEPYA, pretende apoyar este reto desde los procesos formativos de quienes integran este sector de pesca en altura.

Unidad 1

EL ORIGEN DE LAS DESIGUALDADES. CONCEPTOS BÁSICOS

- **1.1.-** Tª de la Construcción Social de Género. Sistema Sexo-Género.
- **1.2.-** Estereotipos de Género. La Socialización Diferencial
- **1.3.-** La Igualdad de Oportunidades: de la Igualdad Formal a la Igualdad Real
- **1.4.-** Discriminación Directa-Indirecta
- **1.5.-** La Perspectiva de Género

LA TEORÍA DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE GÉNERO

La "Teoría de la Construcción Social de Género" nos enseña que los rasgos y comportamientos femeninos o masculinos **SON APRENDIDOS**; nos educan, dependiendo de la sociedad en la que estemos, a "cómo ser chica" o a "cómo ser chico" y, por tanto, si "lo que es masculino o femenino" es algo que se aprende, entonces **SE PUEDE CAMBIAR** y de hecho cambia a lo largo del tiempo (no es lo mismo nacer mujer ahora en el 2006 aquí en Galicia que hace 50 años) y **ES DISTINTO SEGÚN LAS CULTURAS O SOCIEDADES** (tampoco significa lo mismo nacer mujer hoy en día aquí en España que en Afganistán)

Por ejemplo, algo "tan femenino" en España como coser o bordar se convierte en masculino en Marruecos. Mientras en España coser a máquina, lo suelen hacer las mujeres en sus casas, en Pakistán son los hombres quienes cosen a máquina a las puertas de sus casas. Mientras en Europa la construcción de viviendas y obras públicas es tarea de hombres, en Tailandia, Vietnam, India, Bali muchas de las labores de construcción son realizadas por mujeres. En África Occidental y en Asia, hasta el 80% de la comercialización de los alimentos marinos está a cargo de mujeres; en Europa este comercio está en manos de los hombres. Mientras en España el marisqueo a pie es realizado en un 95 % por mujeres en otros países europeos es un trabajo "masculino", y lo mismo pasa con la acuicultura.

Por lo tanto, el llamado **código de género** no es un reglamento de "verdades universales", sino que se utiliza para designar expectativas de comportamiento social para cada uno de los sexos.

Esta teoría defiende que **EL SEXO NO DETERMINA LA FORMA DE SER, QUE ES LA SOCIEDAD LA QUE ENSEÑA QUÉ ES SER MUJER Y QUÉ ES SER HOMBRE** y sus potencialidades se ven limitadas por esta visión tan separada y estereotipada.

LA MUJER NO NACE, SE HACE¹ - EL HOMBRE NO NACE, SE HACE

¹ Simone de Beauvoir.

SISTEMA SEXO-GÉNERO

Frecuentemente se confunde **sexo** y **género**, si bien el sexo determina al género la mayoría de las veces, existen diferencias inconfundibles:



Como puede verse el **SEXO** es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y normalmente son

inmodificables, sin embargo, el **GÉNERO** es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas por la sociedad que te haya tocado vivir.



Estas características asignadas son históricas, modificables y se van transformando con y en el tiempo.

EL **SEXO** NO ES LA CAUSA DE LA
DESIGUALDAD DE LAS MUJERES



SINO SU POSICIÓN DE **GÉNERO**
SOCIALMENTE CONSTRUIDA



NUESTRO OBJETIVO:
DISTINGUIR ENTRE LO BIOLÓGICO Y LO
SOCIALMENTE CONSTRUIDO

CONCEPTO DE GÉNERO

La importancia del **CONCEPTO DE GÉNERO** radica en hacer visible el supuesto ideológico que equipara las diferencias biológicas con las establecidas por roles sociales y se utiliza, precisamente, para poner de manifiesto la **relación desigual entre hombres y mujeres**.

El **sistema sexo-género** es un modelo teórico que explica cómo las diferencias biológicas entre mujeres y hombres se han convertido históricamente en desigualdades entre ambos sexos, siendo las mujeres las más desfavorecidas en este sistema.

La consecuencia de todo esto es el desarrollo de una **RELACIÓN DE PODER** de los hombres sobre las mujeres. Aparece así el **FENÓMENO DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO** y la sociedad en la que este desequilibrio en el reparto del poder beneficia a los hombres en perjuicio de los derechos de las mujeres, recibe la denominación de **PATRIARCADO**. Además, una sociedad que resalta el papel de los varones, llegando incluso a considerar universal lo propio y característico de éstos, recibe la denominación de **SOCIEDAD ANDROCÉNTRICA**.

El cinturón de castidad, la quema de brujas en la Edad Media, la prohibición expresa de escribir para las mujeres en el siglo XVIII , la necesidad de contar con el permiso del marido para trabajar, comprar una televisión a plazos o para ir al banco para las mujeres españolas hasta 1975 o la prohibición expresa de la Comunidad de Pescadores de El Palmar que explota la pesca en la Albufera Valenciana de integrar a mujeres, en este mismo siglo XXI,...

Estas desigualdades tienen su origen en el interés por mantener la jerarquía de roles de género.

LA CUESTIÓN NO ES LA DIFERENCIA DE LOS ROLES SINO LA JERARQUIA ENTRE ELLOS.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

De esta forma los prejuicios culturales de género, los **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**, se incorporan a nuestro sistema de creencias personales, influyendo en nuestros comportamientos, expectativas y actitudes ante la vida. El estereotipo es un juicio que se fundamenta en una idea preconcebida, una opinión ya hecha que se impone en función de un grupo de pertenencia: edad, sexo, etnia...

“Todos los gallegos son....” Los marineros son... los pescadores son ...

Los **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO** responden a modelos definidos por el sexo de las personas sin tener en cuenta su individualidad y dan lugar a un conjunto de creencias sobre cualidades, roles y expectativas de futuro basadas en diferencias de género:

- ♀ **Cualidades estereotipadas de género:** *“los chicos son todos unos salidos”, “las chicas son unas sensiblonas”*
- ♀ **Roles estereotipados de género:** *“a vosotras eso de la casa se os da mejor”, “sois los chicos los que tenéis que tomar la iniciativa”*
- ♀ **Expectativas estereotipadas:** *“pues yo mi primera vez quiero que sea muy romántica y mi novio sea súper cariñoso” , “yo con 30 tacos me imagino patrón de mi propio barco y con una chica en cada puerto”*

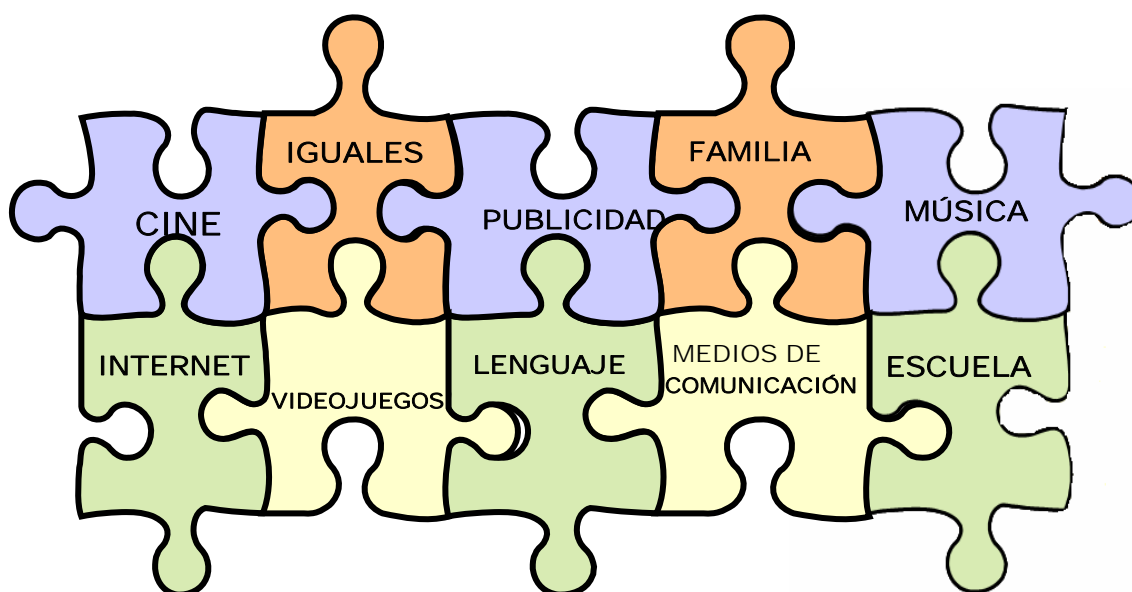
Se hunde el barco...¡¡¡ Mujeres, niños y ancianos primero !!!..
¿Por qué a las mujeres se les mete en el mismo grupo que a los niños y ancianos?
Si hoy en día se enseña a nadar por igual tanto a niñas como a niños, e incluso se sabe que las mujeres suelen tener “mayor capacidad de flotación” ¿Por qué se sigue diciendo esa frase?

RECUERDA:

Romper los ESTEREOTIPOS DE GÉNERO favorece a hombres y mujeres

SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL: ADQUISICIÓN Y DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO

La primera clasificación social se establece en el momento del nacimiento, por la visibilidad de nuestras diferencias genitales: somos niños o niñas. A partir de esta primera diferenciación, se inicia un proceso de **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL**. Esta socialización diferenciada tiene repercusiones en todas las dimensiones de la vida personal, de forma que aprendemos a ser mujeres y hombres a partir de los procesos de socialización en las distintas instituciones de nuestra sociedad, entre ellas, la familia, la escuela, la religión, los medios de difusión social, el mercado de trabajo, la educación, etc.



Actúan como **AGENTES DE SOCIALIZACIÓN**
Todos los ámbitos de relación social: familia, escuela, trabajo remunerado, mercado, televisión, publicidad, etc,...

A través de estos *"mensajes de rosa y azul"*, que son tanto explícitos como implícitos, se construye un itinerario biográfico diferenciado para varones y para mujeres.

A partir de los tres años, las niñas y los niños ya distinguen lo que la sociedad 'dice' que es propio de ellas y ellos, a través de los juegos, juguetes, vestidos, colores, espacios, **canciones**:

*“Al pasar la barca
me dijo el
barquero, las niñas
bonitas no pagan
dinero...”*

*Soy Capitán, soy Capitán
de un barco inglés, de un barco inglés,
y en cada puerto tengo una mujer,...
la rubia es, la rubia es,
fenomenal, fenomenal..
y la morena tampoco está mal...*

*Desde pequeñito ¡Caramba!
Marinero fui,
me subí a un barco
¡Caramba! desde allí caí,
vino un pececito ¡Caramba!
Me quiso morder
como soy tan listo ¡Caramba!
Yo eché a correr*

*“Pepito quería ser
capitán de la
marina, Pepito
quería ser capitán de
un barco inglés, le
enseñaremos
gimnasia, boxeo y un
poco de pitorreo”*

Del mismo modo, conocen y verbalizan las actividades y profesiones que son consideradas masculinas o femeninas. Desde estas edades se inicia un sentimiento de pertenencia a uno de los sexos y, a través del proceso de **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA**, se van a ir incorporando progresivamente nuevos significados a la identidad de género. Hasta los 6 años: las niñas y los niños no distinguen entre las diferencias biológicas y las asignaciones culturales de la identidad de género.

CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA

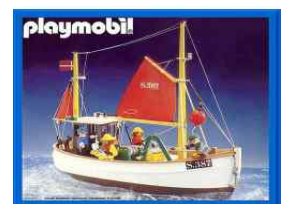
- El proceso socializador perdura toda la vida pero es especialmente influyente en la etapa infantil y juvenil. Los niños y niñas aprenden, ya en esas edades, lo que su cultura espera de ellos y del sexo opuesto.
- Este aprendizaje se realiza a través de mecanismos de imitación e identificación. Niñas y niños imitan comportamientos y se identifican con quien los realiza.
- Los mensajes socializadores forman parte de una cultura y una concepción sobre lo que es y debe ser una mujer, y lo que es y debe ser un varón.



¿Qué crees que pasa si un NIÑO juega con estos juguetes?



¿Y si un NIÑA juega con estos otros?



Muñeca Barbie Sirena Fairytoria, Súper Barco Vacaciones. Mattel, Mini Barco inflable de Barbie, Barbie and Kelly Sea, AINÉ JUGUETES, Barco de pesca de Eurekákids y PLAYMOBIL-BARCO PESQUERO, Playmobil Guardacosta

A todo este proceso de "aprender el género", aprender cómo hay que ser y comportarse en función de si hemos nacido niña o niño, en función de tu sexo, se le llama **Socialización de Género o Diferencial**.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: DE LA IGUALDAD FORMAL A LA IGUALDAD REAL

En teoría tenemos igualdad de oportunidades, pero ¿Cuántas mujeres son contramaestres, directoras de grandes multinacionales, presidentas de gobierno, o patronas de pesca al mando de un congelador en Malvinas, Namibia u otro caladero.....?

La Igualdad de derechos entre mujeres y hombres está reconocida en los textos de las Constituciones de los países de la Europa occidental, y casi todos estos países incluyen el principio de igualdad como un derecho fundamental de las personas que no pueden ser discriminadas por razón de sexo, raza, religión...

El hecho de que se creen leyes y medidas para luchar contra la desigualdad entre mujeres y hombres nos hace pensar a veces que ya "está todo hecho", pero aunque esta legislación sea básica para la convivencia democrática, todavía queda mucho que hacer...

Como oposición al término igualdad tendríamos el término discriminación, que significa separar, distinguir, diferenciar con la intención de que una de las partes se beneficie más que la otra.

Este es un artículo de periódico sobre la pesca en la Albufera valenciana:

"Pescar en la Albufera ya no es cosa de hombres"

Lunes, 27 de septiembre de 1999. SOCIEDAD. EL MUNDO

Las mujeres de El Palmar reclaman su derecho a faenar en estas aguas, a lo que se oponen los varones

PATRICIA GUTIERREZ

VALENCIA.- Tradición y privilegios históricos de la Comunidad de Pescadores de El Palmar se enfrentan con el derecho constitucional que reconoce la igualdad del hombre y de la mujer. ...después de que cinco hijas de pescadores solicitaran infructuosamente su admisión durante años, la historia acabó en los tribunales.

... Dos sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, un informe del Consejo Jurídico Consultivo y una moción aprobada unánimemente por todos los grupos políticos del Ayuntamiento de Valencia, han dado ya la razón a las mujeres que optan a pescar en la Albufera. ...

DISCRIMINACIÓN DIRECTA- INDIRECTA

El caso del artículo de la pesca en la Albufera sería un ejemplo de **DISCRIMINACIÓN DIRECTA** que implica *dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos de sexo, raciales, religiosos, políticos, etc.* Aunque hoy en día es difícil encontrar un caso de discriminación directa, ya que está penalizada por la ley, como acabamos de leer en el artículo todavía se siguen “corrigiendo” estatutos o leyes que siguen discriminando.

Veamos otro artículo:

“Esther Yáñez, primera mujer al timón”

Lunes, 5 de octubre de 2005. SOCIEDAD. GALICIA

Esther Yáñez González-Irún se convierte en la primera mujer que comandará un buque de guerra.

GALICIA.- Esther se ha convertido en la primera mujer de la historia de la Armada española que asumirá el mando de un buque de guerra.

En 1988, en cuanto supo que las Fuerzas Armadas abrían las puertas a la mujer, decidió presentarse, a esta primera convocatoria se presentaron 85 mujeres. **Se aprobó la ley pero no había nada preparado para acoger a las mujeres.** En las pruebas físicas, por ejemplo, a las chicas aún se les pedían las mismas marcas que a ellos. Con sólo 18 años, en 1990, se convertía en la primera estudiante femenina en las aulas de La Escuela Naval de Marín (Pontevedra). Salió de allí con el título bajo el brazo...

Entre 1992 y 1993 zarpó en el buque-escuela de la Armada española, Juan Sebastián de Elcano, acompañada de 300 hombres...

Ocurre la mayoría de las veces que la ley obliga a un trato igualitario pero en la práctica no se ponen los medios para su total cumplimiento.

“Las barreras en estos momentos las están poniendo las instalaciones de los barcos. Los barcos de pesca que van a Gran Sol no están preparados para recibir a mujeres. La convivencia en las condiciones de un camarote de 4, los más modernos tienen 2, los servicios no están pensados para las mujeres y las zonas de descanso no contemplan, en este momento, la posibilidad de dos sexos.”

“Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura”
SEPYA. Fundación Mujeres. .2006

Como vemos, no es tan raro encontrar casos de **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** ya que a pesar de que las leyes y normas respetan formalmente la igualdad de trato a hombres y a mujeres, al final el impacto de esas leyes y las prácticas sociales tienen como efecto un resultado negativo o desigual para las mujeres, porque se parte de una situación de desventaja con respecto a la situación de los hombres.

Si la Conselleria de Pesca y Asuntos Marítimos de la Xunta Gallega decide otorgar ayudas a los profesionales de la pesca cuando se dan catástrofes naturales como los casos de vertidos de crudo que han afectado a las costas gallegas en distintos momentos...

¿a quiénes iban esas ayudas si , por ejemplo, a las **mariscadoras a pie** no se las consideraba profesionales?

Según un estudio de OESA (El Observatorio Español de Acuicultura), se estima que de las cerca de 8.500 mariscadoras gallegas que trabajan en la actualidad , cerca de 1.000 cotizan a la Seguridad Social desde el año 1999 a través del Régimen Especial del Mar, pero las mariscadoras gallegas, antes de su profesionalización, no podían hacer frente a las cuotas de la Seguridad Social, viendo sus derechos laborales muy reducidos sin derecho a jubilación, falta de reconocimiento de sus enfermedades como profesionales, no tenían derecho al desempleo ni cuando había catástrofes naturales como el caso del "Prestige" en 2002.

Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico (igualdad formal o legal), de tal forma que las leyes ofrecen igualdad de trato a hombres y mujeres; sin embargo, y a pesar de que existe este reconocimiento desde un punto de vista formal, esto no significa que exista una igualdad real.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

La sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre hombres y mujeres y los usos y costumbres tienden a mantener esta situación.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella. Cada persona, entidad y organización tiene la posibilidad de cambiar ideas y formas de actuar de modo que podamos disfrutar cada vez más de una sociedad mejor organizada y más justa.

Los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar todas sus capacidades. Esta situación tendría un impacto de gran alcance en todo el sector de la pesca, en las pescadoras y pescadores, sus cónyuges y familias, sus comunidades, y en general sobre el futuro de la actividad pesquera.

Y para conseguir estos beneficios debemos incorporar a nuestra formación actual, a nuestra actividad profesional en el sector de la pesca, y en general, a nuestras vidas, la llamada **PERSPECTIVA DE GÉNERO**, que no es ni más ni menos que otra forma de ver el mundo y de enfrentarse a él, sensible ante las desigualdades de género y que ve éstas como construcciones sociales discriminatorias que podemos cambiar.

Unidad 1:

TRABAJO EN EL AULA

ACTIVIDADES

- **Actividad 1:**
- “LA PESCA SELECTIVA DE ESTEREOTIPOS”
- **Actividad 2:**
- UN MUNDO AL REVÉS
- **Actividad 3:**
- UNA PATRONA MEJOR QUE UN PATRÓN
- EN “LA TORMENTA PERFECTA”

Actividad 1 . UNIDAD 1

“LA PESCA SELECTIVA DE ESTEREOTIPOS”

Selecciona aquellos estereotipos que pienses que se atribuyen generalmente a mujeres y aquellos otros que son asociados a los hombres:



CARACTERÍSTICAS O
CUALIDADES ATRIBUIDAS A
MUJERES:

♀ _____

♀ _____

♀ _____

♀ _____

♀ _____

♀ _____

♀ _____

CARACTERÍSTICAS O
CUALIDADES ATRIBUIDAS A
VARONES:

♂ _____

♂ _____

♂ _____

♂ _____

♂ _____

♂ _____

♂ _____

Finalidad:

- ☞ Reflexionar sobre cómo el sexo de las personas nos induce a adjudicar diferentes cualidades y características a las mismas determinando nuestro comportamiento en la sociedad, y cómo esto contribuye a explicar la desigual participación de hombres y mujeres en diversos ámbitos de la sociedad (trabajo, política, economía, educación, toma de decisiones...).

Metodología:

- ☞ Después de “pescar” los estereotipos masculinos y femeninos, se puede trabajar con todo el grupo los siguientes aspectos:
 - ☞ ¿Influyen los estereotipos en nuestras vidas? ¿de qué manera influyen? ¿qué consecuencias tienen sobre la libertad de elección de las personas?
 - ☞ Si asociamos a hombres y a mujeres cualidades que no les corresponden según los estereotipos ¿qué ocurre? ¿qué pensamos de una ‘mujer ambiciosa’? ¿y de un ‘hombre ambicioso’? ¿qué pensamos de una ‘mujer dócil’? ¿y de un ‘hombre dócil’?

Actividad 2. UNIDAD 1

UN MUNDO AL REVÉS.

Leed la siguiente ENTREVISTA DE TRABAJO, podéis leerla entre dos personas, haciendo cada una de la persona entrevistada y otra de la entrevistadora:

- Vengo por lo del anuncio, señora.

-Bien – dice la jefa de personal-. Siéntese. ¿Cómo se llama usted?

-Bernardo...

-¿Señor o señorito?

-Señor.

-Déme su nombre completo.

-Bernardo Delgado, señor de Pérez.

-Debo decirle, señor de Pérez, que, actualmente, a nuestra Dirección no le gusta emplear varones casados. En el departamento de la señora Moreno, para el cual nosotros contratamos el personal, hay varias personas de baja por paternidad que no pueden trabajar en esta marea. Es legítimo que las parejas jóvenes deseen tener niños pero el absentismo de los futuros padres y de los padres jóvenes constituye un duro handicap para la marcha del sector, ya que careceríamos de personal embarcado.

-Lo comprendo, señora, pero ya tenemos dos niños y no quiero más. Además –el señor Pérez se ruboriza y habla en voz baja-, tomamos la píldora.

-Bien, en ese caso sigamos. ¿Qué estudios tiene usted?

-Tengo el certificado escolar y el primer grado de formación profesional de administrativo. Me habría gustado terminar el bachillerato, pero en mi familia éramos cuatro, y mis padres dieron prioridad a las chicas, lo que es muy normal. Tengo una hermana coronela y otra contramaestre.

-¿En qué ha trabajado usted últimamente?

-Poca cosa y de manera eventual, ya que me permitía ocuparme de los niños mientras eran pequeños.

-¿Qué profesión desempeña su esposa?

-Es patrona de un barco que faena en aguas portuguesas. Pero está estudiando la Licenciatura de Náutica y Transporte Marítimo para sustituir a su madre que es capitana de la marina mercante y dueña del barco.

-Volviendo a usted. ¿Cuáles son sus pretensiones?

-Pues...

-Evidentemente con un puesto de trabajo como el de su esposa y con sus perspectivas de futuro, usted deseará un sueldo complemento. Unos duros para gastos personales, como todo varón desea tener para sus caprichos... Le ofrecemos 42.000 pesetas para empezar, una paga extra y una prima de asiduidad. Fíjese en este punto, señor de Pérez:

la asiduidad es absolutamente indispensable en todos los puestos. Ha sido necesario que nuestra directora crease esta prima para animar al personal a no faltar por tonterías. Hemos conseguido disminuir el absentismo masculino a la mitad, sin embargo, hay señores que faltan con el pretexto de que el niño tose o que hay una huelga en la escuela. ¿Cuántos años tienen sus hijos?

-La niña, seis, y el niño, cuatro. Los dos van a clase y los recojo por la tarde cuando salgo del trabajo, antes de hacer la compra.

-Si se ponen enfermos, ¿tiene algo previsto?

-Su abuelo puede cuidarlos. Vive cerca.

-Muy bien, señor de Pérez. Le comunicaremos nuestra respuesta en unos días.

El señor de Pérez salió de la oficina lleno de esperanza. La jefa de personal se fijó en él al marcharse. Tenía las piernas cortas y la espalda un poco encorvada y apenas tenía cabello. “La señora Moreno detesta a los calvos”, recordó la responsable de contratación. Y, además, le había dicho: “Más bien uno alto, rubio, con buena presencia y soltero”. Y la señora Moreno será la directora del grupo el año próximo. Bernardo Delgado, señor de Pérez, recibió tres días más tarde una carta que empezaba diciendo:

“Lamentamos...”.

Basado en el texto de Le Monde 28-29 septiembre 1975

(Texto recogido por Enriqueta García y Aguas Viva Catalá)

Adaptado al Sector por Fundación Mujeres

Finalidad:

- 🎯 Adaptar la idea que transmite un texto escrito hace más de 30 años al sector de la pesca, poniendo como ejemplo un hombre que se presenta a un puesto de “mariscadora”.
- 🎯 Reflexionar, a través de la **TÉCNICA DE LA INVERSIÓN**, sobre las diferentes posiciones de partida de hombres y mujeres en nuestra sociedad y aprender a reconocer los mecanismos que siguen actuando en la sociedad que provocan resultados desfavorables para las mujeres porque no se tienen en cuenta estas posiciones.

Metodología:

- 🎯 Después de una lectura completa del texto, se puede plantear trabajar en grupos pequeños sobre las siguientes cuestiones que posteriormente serán puestas en común:
- 🎯 Se puede partir de una reflexión sobre los sentimientos que ha provocado la lectura del texto, con las siguientes cuestiones:
 - ¿Qué sentimientos te produjo esta lectura?
 - ¿Cuáles son las causas que han provocado esos sentimientos?
 - ¿Por qué no se contrato al candidato?
 - ¿Crees que este tipo de situaciones se dan actualmente en nuestra sociedad?

- 🔍 Identificar en el texto aquellas situaciones que definen la posición de las mujeres en el mercado de trabajo
- 🔍 Diferenciar aquellas situaciones que expresan la realidad sociolaboral de las mujeres y aquellas otras que indican percepciones estereotipadas del empresariado. ¿Por qué son percepciones estereotipadas?
- 🔍 Identificar aquellos elementos que hayan cambiado en el mercado de trabajo y si esto ha supuesto una evolución positiva o negativa

Actividad 3. UNIDAD 1

UNA PATRONA MEJOR QUE UN PATRÓN EN "LA TORMENTA PERFECTA"



Vamos a analizar a través del análisis de esta película sobre el mundo de la pesca de altura, la aparición, por lo menos en la ficción, de una patrona de un barco pesquero de altura que "compite" con otro barco capitaneado por un hombre (nada menos que George Clooney) y al que supera "ampliamente". Aunque no es el argumento de la película, este inicio marca el hilo conductor de la aventura iniciada por el Andrea Gail, y nos servirá para hacer una reflexión sobre estas dos figuras.

"LA TORMENTA PERFECTA" SINOPSIS

La tormenta perfecta (The Perfect Storm)

1999, Color, 130', EEUU

Dirección: Wolfgang Petersen

Guión: Bill Wittliff, Bo Goldman s/ el libro de Sebastian Junger

Montaje: Richard Francis-Bruce, ACE

Música: James Horner

Fotografía: John Seale, ACS, ASC

Escenografía: William Sandell

Supervisor de efectos especiales: John Fracsier

Reparto :John C. Reilly, George Clooney, Diane Lane, Mark Wahlberg, Mary Elizabeth Mastrantonio

*En octubre de 1991, un barco de pesca llamado Andrea Gail espera el fin de una temporada de pesca decepcionante, en el que las capturas no se han hecho ver. **A su lado, el Hannah Boden, al contrario, ha resuelto una gran temporada de pesca.** Para contrarrestar esa mala racha, pretende ir más allá de lo que los barcos de Nueva Inglaterra suelen ir, hasta el Flemish Cap, una zona remota y mítica por sus posibilidades de pesca. En medio del mar, un huracán y dos frentes tormentosos se encontraran precisamente en el lugar donde se encuentra el Andrea Gail y se producirá la tormenta más aterradora que nadie pueda imaginar.*

LA TORMENTA PERFECTA

Glaucester-Massachusetts, en Boston, un enorme puerto de pescadores situado en el Atlántico norte, sirve como punto de partida para la reivindicación de Billy Tyne (George Clooney).

Tyne es el experimentado capitán del pesquero Andrea Gail, especializado en capturar peces espada.

Últimamente no obtiene resultados satisfactorios y entra en competencia con su colega Linda Greenlaw (M.E.Mastrantonio) quien lo supera cómodamente.

Basado sobre un libro de S. Junger, El filme comienza con la leyenda "basada en hechos reales". Aunque lo real – en rigor - son los nombres de los personajes que se cuenta en la historia y la tormenta, que ocurrió en octubre de 1991, no sabemos si realmente existió esa figura de "la patrona mejor que el patrón".

Finalidad:

- 🎯 A través de análisis fílmico se pretende analizar la credibilidad del personaje femenino y los sentimientos y opiniones del alumnado respecto al hecho de que , aunque sea en la ficción, aparezca una patrona que no sólo no es cuestionada en su trabajo en la pesca de altura sino que incluso compite y supera a su compañero varón.
- 🎯 Fomentar un debate utilizando como punto de partida las diferentes cuestiones relacionadas con la presencia de las mujeres en el mundo de la pesca , tanto como patrona del pesquero como “esposas y madres de pescadores”, que aparecen a lo largo de la película .

Metodología:

Proponemos algunas puntos de análisis para fomentar el debate sobre los sentimientos que nos provoca la película (aparte de los obvios puesto que se trata de un drama) respecto a las situaciones que describe relacionadas con el mundo de la pesca de altura: relaciones conyugales, ausencias prolongadas, convivencia en el barco,...:

- ¿Os parece creíble la figura de Linda, la patrona del otro pesquero?
- ¿Que destacaríais de la llegada a puerto de los dos barcos y la acogida de los familiares?
- Cuando el jefe de los dos patrones (Tyne y Linda) de los barcos llega al puerto para supervisar la “mercancía” recogida, ¿Cómo se comporta en un primer momento con Tyne en comparación con Linda?
- En la escena antes de que el Andrea Gail vuelva a partir en la que la patrona Linda va a verle a su barco podríamos analizar varios

- comentarios de la conversación que mantienen entre ellos: Cuando él le dice *"Quiero estar a tu altura"*, en referencia a su mejor trabajo como patrona; Cuando Linda le comenta que *"busca a un hombre con quien comprar una casa y criar unos cuantos hijos, porque aunque es feliz en el trabajo y sabe que lo hace bien, pero eso no tiene nada de romántico"* ¿Por qué creéis que en la película es justo ella, a la que profesionalmente le va tan bien, la que siente que le falta algo y necesita "un hombre e hijos en su vida"? ¿Qué opina, unas escenas más adelante, el propio capitán Tyle sobre este tema?



- Casi todos los protagonistas masculinos que aparecen en la película (Bob, Muff y Bursy (Michael) y el propio Tyne) están separados de sus mujeres o en proceso de separación ¿Qué pensáis sobre esto?
- La única pareja que aparece de uno de los pescadores protagonistas es la mujer de Bob... ¿Qué opináis sobre el hecho de que ella sea ella quien se encargue de comprar la casa de la familia y pretenda reformarla para darle una sorpresa cuando vuelva de "la pesca"?
- Fijaos en una de las críticas que recibió la película cuando se proyectó en los cines, ¿por qué creéis que según este crítico el hablar de las familias de los personajes y sus conflictos personales "alarga y aburre"?

"...si bien las escenas de la tormenta son realmente un prodigio de virtud, eso sólo no hace al cine. Como así tampoco el recurrir constantemente a presentar personajes externos a la historia principal, y sus conflictos personales o de situación, que no solamente no contribuyen, sino que además aburren y alargan demasiado la película."²

² Canal OK IP Network, S.L.

EL SEXISMO Y SUS CANALES DE TRANSMISIÓN

- **2.1.-** ¿Qué es El Sexismo y Por Qué se produce?
- **2.2.-** Tipos de Sexismo:
individual-social / hostil- sutil
- 2.3.-** Canales de transmisión de Sexismo:
 - El sistema Educativo:
¿Educamos en Igualdad?
 - “Por la boca muere el pez”: la importancia de un lenguaje no sexista
 - La imagen de las mujeres en el la Publicidad

Unidad 2

¿QUÉ ES EL SEXISMO Y POR QUÉ SE PRODUCE?

Es la tendencia a valorar y prejuzgar a las personas según su sexo; su origen responde a una organización social y a un sistema cultural en el que se jerarquiza lo masculino y lo femenino:

- ☞ Es aplicable a aquellas situaciones y conductas que introducen la discriminación, la desvalorización, la jerarquización y la desigualdad de trato de un sexo hacia el otro. Puede perjudicar a ambos sexos, pero suele mostrarse con más intensidad y perjuicios para las mujeres.
- ☞ Las prácticas sexistas son difíciles de señalar porque acontecen en el seno de la vida familiar y cultural bajo la forma de costumbres, tradiciones, gestos o estereotipos. Aparecen como normales y naturales y no existe una conciencia crítica de su carácter discriminatorio, porque se expresan como prejuicios y constituyen actitudes heredadas.
- ☞ Aunque contamos con una legislación que garantiza la igualdad formal, las prácticas sexistas persisten y resultan cotidianas porque son legitimadas por la construcción social y cultural de género.



SEXISMO EN LA INDUSTRIA PESQUERA: LA INVISIBILIDAD DE LAS MUJERES

Los hechos hablan por sí solos. **Las mujeres participan, aunque sea en porcentajes mínimos, en todos los niveles de la cadena de producción de la industria pesquera de la UE**, desde la captura de peces y la explotación acuícola hasta la transformación y la comercialización; son patronas de barco y desempeñan altos cargos en organizaciones pesqueras; trabajan en el marisqueo y la transformación de pescado; gestionan empresas familiares pesqueras, dirigen establecimientos y trabajan en organizaciones públicas y privadas; son miembros sindicales, gerentes y administradoras, investigadoras, instructoras y contables, miembros de la tripulación, técnicas de radio, e integrantes de la guardia costera – la lista es tan variada como las ocupaciones en el sector.

Y sin embargo, persiste la idea de que la **industria pesquera es «cosa de hombres»**, utilizando la acertada expresión del Comisario Fischler.


Se produce **SEXISMO** en este sector, no sólo por las dificultades de la incorporación al mismo de las mujeres, sino que también se discrimina al “invisibilizar” a las mujeres que ya están en la industria pesquera.


Aún así, y aunque en muchos sectores la contribución de las mujeres siga siendo infravalorada e infraremunerada, comparada a la situación de los hombres, cada vez mas profesionales de este sector pesquero quieren revertir esta situación de «invisibilidad» de las mujeres de la industria pesquera y acabar con esta situación sexista en el sector.




TIPOS DE SEXISMO


Tenemos dos clasificaciones:

 **EL SEXISMO INDIVIDUAL**, que se construye en el proceso de socialización y es el más difícil de detectar.

 **EL SEXISMO COMO PRÁCTICA SOCIAL**, que tiene una trascendencia pública. En este caso hablamos de discriminación y desigualdad de oportunidades. Los prejuicios sexistas se originan en el seno de la familia. Más tarde la escuela, los medios de comunicación, los grupos de iguales y otras instituciones, reforzarán e irán puliendo hasta lograr la máxima naturalidad en las discriminaciones de género.

EJEMPLOS : Cuando en **CASA**, por ser chica tienes que llegar antes o por ser chico te dicen "que no seas una nena" si eres sensible o lloras. Cuando en el **INSTITUTO** los libros de texto y sus ilustraciones muestran sólo personajes masculinos o cuando profes y documentos del instituto utilizan sólo el masculino genérico...y muchos mas ejemplos específicos del sector de la pesca que veremos a lo largo de toda la guía que nos mostrarán como el sexismo impregna prácticamente todas las esferas de la vida.

 **SEXISMO HOSTIL**. Se manifiesta a través de conductas violentas. El hombre tiene una actitud de dominación frente a la mujer y se muestra hostil. Es fácilmente identificable.

 **SEXISMO BENÉVOLO (Encubierto)**. Se manifiesta con conductas sobreprotectoras por parte del hombre hacia la mujer (no te pongas esa minifalda), invisibilizando los logros y las acciones de las mujeres.... Es más sutil y difícil de detectar y hacer consciente. En general, este tipo de sexismo no será detectado por aquellas personas que hayan incorporado a sus creencias formas estereotipadas y de socialización.

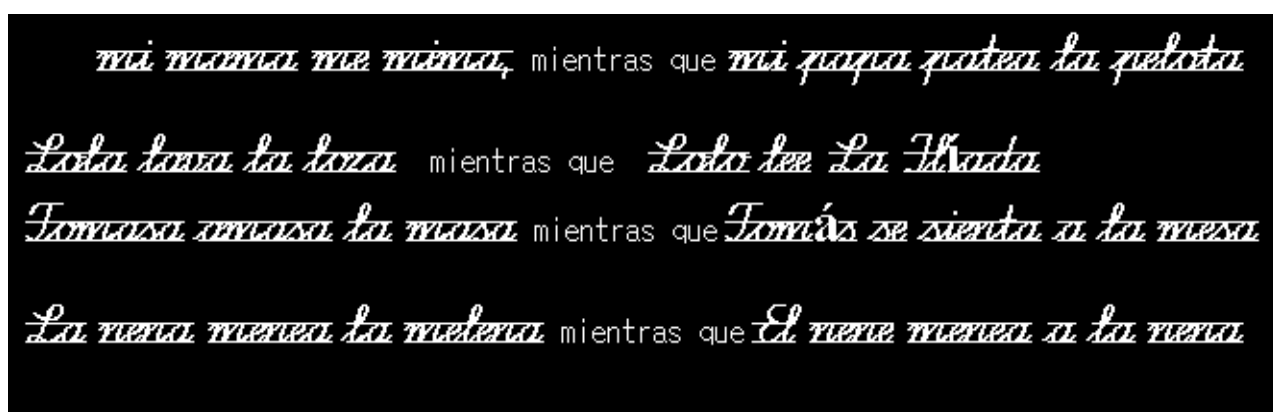
CANALES DE TRANSMISIÓN DE SEXISMO:

EL SISTEMA EDUCATIVO ¿EDUCAMOS EN IGUALDAD?

“Cuando estudiaba Náutica había más chicas, 5 o 6, pero de esas sólo una accedió a la pesca, las otras se quedaron para pesca deportiva y trabajar por la ría.”³

Para alcanzar la igualdad entre los sexos en el ámbito educativo no basta con lograr una proporción igual de niños y niñas en las aulas. Una plena igualdad implica que las niñas y los niños gocen de las mismas oportunidades para ir a la escuela, que su educación se lleve a cabo con métodos pedagógicos adaptados a sus necesidades y situaciones de partida, pero, sobre todo, una educación en igualdad es aquella que está exenta de estereotipos y permite el desarrollo de niñas y niños como personas libres.

Esta educación supone recibir una orientación escolar sin cargas sexistas y debe asegurar una duración idéntica para niños y niñas así como la adquisición de los mismos conocimientos y títulos académicos que, en un futuro, les permitan las mismas oportunidades de empleo e ingresos a igual titulación y experiencia.



Ejemplos de frases encontradas en “cartillas de lectura y escritura” de Educación Infantil.

³ “Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura”
SEPYA. Fundación Mujeres. .2006

LA COEDUCACIÓN

Es un modelo pedagógico que busca el desarrollo personal y completo de niñas y niños en condiciones de igualdad, libertad y solidaridad.

BUSCA UNA EDUCACIÓN INTEGRAL E INTEGRADORA DE AMBOS SEXOS EN POSITIVO, revalorizando de manera equivalente las cualidades consideradas masculinas y las femeninas sin ninguna jerarquización.

ES TODAVÍA UN HORIZONTE Y UNA UTOPIA

En efecto, *"las alumnas han aprendido a jugar al fútbol mientras que los alumnos ni saben ni quieren aprender a jugar a la comba."*

CARACTERÍSTICAS DE LA COEDUCACIÓN:

- ☒ Es un proceso intencionado de intervención con un enfoque y un tratamiento transversal.
- ☒ No pretende cambiar sólo a las chicas para adaptarlas al modelo masculino, sino rescatar lo valioso de los dos sexos y no limitarlos de forma rígida.
- ☒ Debe contemplarse en el proyecto educativo y curricular del centro y requiere un tiempo y unos recursos específicos
- ☒ Prepara al alumnado no sólo para el mundo laboral, sino también para el mundo privado, relacional y familiar.
- ☒ Concibe una organización escolar equitativa en cuanto a cargos, espacios y tiempos; posibilita la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ☒ Utiliza un lenguaje desprovisto de estereotipos sexistas y que no oculta o menosprecia el mundo de lo femenino.
- ☒ Selecciona materiales didácticos que ofrecen una imagen equitativa de los dos sexos.
- ☒ Asegura que el uso de los espacios no esté monopolizado por uno de los sexos ni que sea excluyente.
- ☒ Implica a toda la comunidad escolar: profesorado, AMPAS y personal no docente

El fenómeno de “invisibilizar” a las mujeres que trabajan en el sector pesquero se produce también en el sistema educativo, concretamente en los materiales didácticos utilizados en el aula. Las imágenes y las palabras en los libros de texto transmiten una idea determinada de la realidad, pero a veces esta idea no es del todo cierta, puesto que los libros de texto pueden transmitir una información sesgada de la vida actual. Por ejemplo, si imaginamos que “un extraterrestre” conociese la Tierra sólo por algunos libros de texto, llegaría a la conclusión de que casi no existen mujeres y de que las que hay sólo se dedican a realizar el trabajo doméstico y que, por lo tanto, no habría escritoras, pintoras, abogadas, etc.

Un ejemplo lo tenemos en este libro de Historia de 2º ciclo de ESO en el que la ilustración y la realidad no se corresponden con la realidad de la “industria conservera de pescado” a como lo expresa. Otro ejemplo lo



El desarrollo de la industria conservera se produjo a costa de la explotación de los trabajadores (y trabajadoras), cuyas condiciones laborales solían ser extremadamente duras.

Historia Edit. A-2º Ciclo E.S.O.

MÁS INFORMACIÓN

¿Sabías que Marie Curie fue la primera mujer que ocupó un puesto en la enseñanza superior? Descubrió el radio en 1898 junto a su marido Pierre. En 1903 recibieron el Premio Nobel de Física y en 1911, el de Química.



Lengua y Literatura. Edit. A, 1º E.S.O.

tenemos con Marie Curie ,en concreto en este libro de 1º de la ESO: tal y como está expresada la información parece que ambos esposos recibieron los Premios Nóbel. Sin embargo, es sabido que la investigadora fue Marie Curie y que su marido colaboró con ella. Ambos obtuvieron el Nóbel de Física. Muerto su marido, Marie Curie realizó investigaciones en Química y le fue concedido el Premio Nóbel de Química 8 años después. Es la única persona hasta la fecha que ha recibido dos premios Nóbel.

LA PRESENCIA FEMENINA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

La presencia de las mujeres en el ámbito educativo español ha ido variando a lo largo de la historia. Lo que ahora nos parece un hecho normal y corriente (que las niñas estudien), hasta hace muy poco era una situación extraordinaria.

Hasta 1871 en nuestro país las niñas no tenían derecho a una educación equivalente a la de los niños que eran los únicos que podían acceder a estudios medios y superiores. Después de la guerra civil se anula el derecho a esta educación equivalente que se vuelve a recuperar con la Ley General de Educación de 1970. En este contexto de normas y costumbres tan difícil, es interesante observar a través de las cifras estadísticas, la rápida incorporación de las mujeres al sistema educativo.⁴

El acceso de la mujer al ámbito universitario ha sido muy intenso y constante en las últimas décadas en nuestro país; no obstante, es paradójico que exista un mayor número de mujeres en las aulas y, sin embargo, en el mercado laboral la presencia del hombre es visiblemente superior que el que ostentan éstas.

A pesar de este avance tan espectacular, existen todavía diferencias importantes entre mujeres y hombres en su forma de participar en la educación y la formación como por ejemplo a la hora de elegir las opciones formativas y las especialidades que, posteriormente, influirán en el desarrollo de la carrera profesional. De esta forma, las mujeres se inclinan más por opciones Humanidades y Ciencias Sociales frente a los hombres que suelen elegir estudios científico-técnicos.

Desde la perspectiva de género, se busca una educación en la que chicas y chicos reciban una formación basada en principios de equidad entre los sexos. Esta tendencia abre el camino para el acceso igualitario al mercado de trabajo de mujeres y hombres pero, sobre todo, para el cambio cultural tan necesario en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

⁴ Guía para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Instituto de la Mujer. Fundación Mujeres. 2005

MUJERES EN LA FORMACIÓN DEL SECTOR PESQUERO

En el **contexto pesquero**, la programación de los planes formativos pertinentes tiene que hacer hincapié en las personas con apenas representación en el sector, con el objetivo de fomentar su inclusión. **Este es el porqué de esta guía.**

El grado de participación de las mujeres en el sector de la pesca es escaso y está potenciado en los subsectores más estrechamente vinculados a las labores que vienen desempeñando las mujeres a lo largo de la historia. Se debe reforzar la incorporación de las mujeres en el proceso formativo del sector pesquero para aumentar dicha participación.

Los **títulos profesionales que facultan para ejercer una profesión en buques pesqueros** son expedidos por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, mediante la Secretaría General de Pesca Marítima, así como las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ordenación del sector pesquero.

Para la obtención de un título profesional es necesario haber finalizado un curso formativo y un periodo de embarque. Para ser embarcada/o es preciso disponer de la Libreta de Inscripción Marítima⁵.

La oferta formativa existente a nivel nacional, presenta en general, una adecuada adaptación a los cambios producidos en el sector, pero hace falta en esa adaptación a los tiempos actuales, una mayor preocupación por incorporar a las mujeres en esa oferta formativa. Una muestra de todo ello son los siguientes datos que nos reflejan la escasa, aunque en progresivo aumento, participación de las mujeres en la formación continua en el sector de la pesca en España (y Galicia en concreto):

⁵ Documento en el que se anotan los enroles y desenroles de los buques y se acreditan los reconocimientos médicos que realiza el Instituto Social de la Marina

EJEMPLOS DE PRESENCIA FEMENINA EN LA FORMACIÓN DEL SECTOR DE LA PESCA

CENTRO DE SEGURIDAD MARÍTIMA JOVELLANOS EN GIJÓN

🦉 Plan Perseo (2000-2006) cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima:

- Formación en materia de seguridad de tripulaciones de buques pesqueros: 12 mujeres / 1.823 hombres
- Participación en jornadas de pesca. "La seguridad marítima: Aspecto fundamental de una cultura del sector": En Santa Eugenia de Ribeira (A Coruña): 12 mujeres / 47 hombres y en Barbate (Cádiz): 26 mujeres / 96 hombres

🦉 Proyecto Acuipisca – Iniciativa Equal (2003-2004) cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Seguridad de Salvamento y Seguridad Marítima:

- Formación en materia de seguridad de tripulaciones de buques pesqueros: 8 mujeres / 241 hombres

UNIVERSIDAD DE VIGO

🦉 En el Master de economía y gestión de la pesca y la acuicultura actualmente cuentan con 18 personas, de las cuales 10 son mujeres y 8 hombres, lo que destaca la elevada participación femenina en cursos dirigidos a titulaciones superiores.

INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA

🦉 Durante el año 2005, recibieron formación un total de 14.311 personas, de las cuales 1.600 fueron mujeres y 12.711 hombres

CENTRO ENPROGA, ENSINO PROFESIONAL GALEGO, S.L.,

🦉 Destacó que sólo el 20% del alumnado que cursa alguna acción formativa vinculada a la pesca son mujeres

EL INSTITUTO POLITÉCNICO MARÍTIMO-PESQUERO DEL MEDITERRÁNEO

🦉 Señaló la escasa representación de las mujeres en los módulos formativos de pesca, con apenas un 1% de participación femenina

CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN MARÍTIMA DE BAMIO, LA E.F.P. DE FERROL Y LA ESCUELA OFICIAL NÁUTICO PESQUERA DE RIBEIRA

☒ Un 1% de participación femenina

COOPERATIVA DE ARMADORES DEL PUERTO DE VIGO⁶

☒ Cuenta con las tres primeras mujeres participantes en el Curso de Competencia de Marinero. En el curso participaron un total de 14 alumnos, de los que 11 eran hombres y 3 mujeres.

ESCUELA DE FORMACIÓN NÁUTICO PESQUERA DE ONDARROA, EN EL PAÍS VASCO

☒ No cuenta con ninguna mujer entre las personas que acuden a este centro

IES "CRUCEIRO BALEARES" DE CULLEREDO

☒ Presenta también mayoría de alumnado masculino entre aquellas personas que cursan estudios de familia marítima, registrando el 91,5% mientras que las mujeres representan apenas un 9,5%.

La tabla que se muestra a continuación refleja esta escasa representación femenina.

Curso	Hombres	Mujeres	Total
1º CS de máquinas	18	1	19
2º CS de máquinas	21	0	21
1º CS de puente	16	4	20
2º CS de puente	17	1	18
1º CM de máquinas	21	1	22
2º CM de máquinas	20	1	21
1º CM de puente	18	4	22
2º CM de puente	19	2	21

Elaboración propia a partir de datos del "Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura". SEPYA. Fundación Mujeres. .2006

⁶ Extraído del SEPYA Newsletter. Sector Pesquero y Adaptabilidad. Año 2, nº 4, febrero 2006.

CANALES DE TRANSMISIÓN DE SEXISMO:

"POR LA BOCA MUERE EL PEZ": LA IMPORTANCIA DE UN LENGUAJE NO SEXISTA

"-Cuando yo uso una palabra –insistió Humpty Dumpty con un tono de voz más bien desdeñoso- quiero decir lo que quiero que diga... ni más ni menos.

-La cuestión es –insistió Alicia- si se puede hacer que las palabras signifiquen tantas cosas diferentes.

-La cuestión –zanjó Humpty Dumpty- es saber quién es el que manda. Eso es todo."

("Alicia a través del espejo",
Lewis Carrol, s. XVIII)

...Y quien manda, como dice Humpty Dumpty, usa la palabra como quiere,...

¿A que suena diferente decir que en Irak han sido asesinados 40 civiles que hablar de "daños colaterales" de una guerra?

La importancia del lenguaje va más allá de ser el medio de comunicación por excelencia, el lenguaje es, además, el instrumento principal mediante el cual se transmite conocimiento y se representa el mundo en que vivimos.

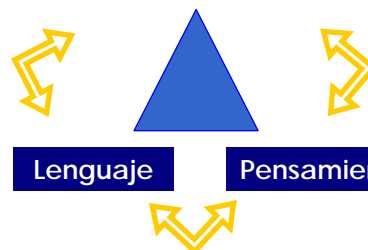
Cada lengua determina una visión del mundo, identifica lo que es femenino o lo que es masculino, así como lo neutro; lo que se nombra y lo que no se nombra, lo que está permitido y lo que está prohibido, por tanto, podemos decir que la lengua no es algo neutro sino que está llena de matices y de intenciones.

El lenguaje es, por tanto, un instrumento de la cultura y de la sociedad mediante el cual ésta transmite sus propios valores.

El lenguaje es uno de los mecanismos a través del cual se transmite el sexismo.

El lenguaje nos estructura

Realidad



Lenguaje

Pensamiento

LO QUE NO SE NOMBRA, NO EXISTE

A través del lenguaje, cada sociedad determina un arquetipo de hombre y otro de mujer que ha prevalecido a lo largo de la historia dando lugar a los estereotipos sexistas que hombres y mujeres vamos asimilando inconsciente y sutilmente a la vez que lo vamos transmitiendo: pasamos de un SEXISMO SOCIAL a un SEXISMO LINGÜÍSTICO y viceversa.

sexismo cultural o social

Cuando la discriminación se debe al fondo del Mensaje.
A lo que se dice y no a cómo se dice

sexismo lingüístico

Cuando el mensaje resulta discriminatorio debido a su forma y no a su fondo
Debido a las palabras o estructuras elegidas

El sexismo en el lenguaje se puede expresar a través de la ambigüedad, la ocultación o el menosprecio por las mujeres:

1.- **AMBIGÜEDAD** : Es el equívoco que se produce cuando no se nombra o se confunde lo que se refiere a las mujeres con lo propio y lo universal.
El ejemplo más claro de ambigüedad es el uso de la palabra "hombres" y "hombre" utilizada tanto para referirse a los hombres como a las mujeres.

2.- **OCULTACION** : Es la no mención de las mujeres en el lenguaje.



Así tradicionalmente se ha utilizado el masculino como universal ocultando o desdibujando la presencia, las aportaciones y el protagonismo de las mujeres.

3.- MENOSPRECIO: Viene dado por implícitos culturales, por contextos o mediante el uso de términos que tienen su par del otro género como **duales aparentes** en los que el significado del término femenino es siempre peyorativo como por ejemplo: en "zorro/zorra", hombre público/mujer pública.

Las alternativas pasan necesariamente por la eliminación de estos términos y la atención continua al respeto de las personas.

CAUSAS DEL ANDROCENTRISMO EN EL LENGUAJE Manifestaciones del Sexismo

La invisibilidad, la exclusión, el ocultamiento, el silencio, la no existencia de las mujeres

- ♂ La utilización del masculino como genérico
- ♂ El uso de la palabra "hombre" como genérico
- ♂ El salto semántico

El odio, el desprecio, la subvaloración de las mujeres

- ♀ Duales aparentes
- ♀ Vacíos léxicos
- ♀ Diccionario
- ♀ Disimetría en los tratamientos y usos de cortesía
- ♀ Negativa a feminizar cargos profesionales
- ♀ Estereotipos sexistas
- ♀ Nombrar a las mujeres aparte
- ♀ Refranes y frases hechas
- ♀ Adjetivos, adverbios
- ♀ Otras.....

SEXISMO TAMBIÉN EN EL DICCIONARIO

En teoría el **Diccionario de la Real Academia Española (RAE)** debería ser una herramienta aséptica y neutra a la que acudir para hablar correctamente, ya que es el referente normativo de la lengua española. Sin embargo, como en el resto de elementos sociales que hemos ido viendo, nos da muestra de que tampoco se escapa de la ideología sexista de esta sociedad, y como ejemplo os mostramos las siguientes definiciones encontradas en la última versión del DRAE (www.rae.es):

Lee las siguientes definiciones y piensa porque se consideran **SEXISTAS**

- ♀ **madre:** Hembra que ha parido.
- ♂ **padre:** Varón o macho que ha engendrado

¿Las mujeres no engendran? ¿y no son madres hasta que paren? ¿Por qué los hombres sí?

- ♀ **hombre:** 5) Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza. ¡Ese sí que es un hombre!
- ♀ **mujer:** 3) Mujer que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia: ¡Esa sí que es una mujer!

¿Cuáles son las cualidades femeninas? ¿Las mujeres no son valientes ni firmes?

- ♀ **madraza:** Madre muy condescendiente y que mimaba mucho a sus hijos.
- ♀ **padrazo:** Padre muy indulgente con sus hijos.

¿Por qué son asimétricas las definiciones?

- ♀ **Huérfano,na** :dicho de una persona de menor edad: a quien se le han muerto el padre y la madre o uno de los dos, especialmente el padre.

¿Eres más huérfano si se te muere el padre?

- ♀ **babosear:** Obsequiar a una mujer en exceso.
- ♀ **gozar:** Conocer carnalmente a una mujer.

¿Y las chicas no gozan?

The screenshot shows the website of the Real Academia Española (RAE) with the search results for the word 'mujer'. The definition is as follows:

mujer.
(Del lat. *mulier*, -*āris*.)
1. f. Persona del sexo femenino.
2. f. **mujer** que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta.
3. f. **mujer** que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia. *¡Esa sí que es una mujer!*
4. f. **mujer** que posee determinadas cualidades. *Mujer DE honor, DE tasón, DE valor.*
5. f. **mujer** casada, con relación al marido.

¡HAY MUCHOS MÁS EJEMPLOS EN EL DICCIONARIO!

A VER SI LOS ENCUENTRAS

NEGATIVA A FEMENIZAR DETERMINADAS PROFESIONES

¿Por qué resulta tan difícil decir patrona, armadora, médica o ingeniera...?

Lo Correcto es decir 'médica' o 'técnica', según una orden de Educación

MIGUEL BAYÓN. Madrid
 Una mujer que hasta el pasado martes era médico especialista es ya médica especialista. Una técnico deportivo superior pasa a ser técnica deportiva superior. Una ingeniero, ingeniera. Una arquitecto, arquitecta. Una licenciado, licenciada. Una bachiller, sin embargo, sigue siendo bachiller. Así hasta 21 títulos según orden del Ministerio de Educación; es el fruto de una iniciativa tomada por Asuntos Sociales en la que han intervenido la Real Academia de la Lengua y el Instituto de la Mujer.
 "Hago una valoración muy positiva de la orden", dice la ministra de Asuntos Sociales, Cristina Alberdi. "Se inscribe en el Plan de Igualdad de Oportunidades y me parece magnífica la colaboración de Educación".
 "Asuntos Sociales solicitó a Educación proceder a la feminización de títulos y Educación no pidió un dictamen", dice Víctor García de la Concha, secretario de la Real Academia de la Lengua. "Lo hicimos, dejando claro que la Academia no impone usos, sino que los registra. Lo que está consoli-

dadado por el uso como *doctora* no ofrece problemas; *médica* no está aún consolidado, pero puede funcionar. En cuanto a *juriz*, hay que mantenerlo neutro, como *cónsul* o *bachiller*".
 "Bienvenida la noticia", dice Pilar Folguera, vicepresidenta de la Unión de Mujeres de Europa y profesora de Historia Contemporánea de la Universidad Autónoma de Madrid. "Esta fue la primera universidad en adecuarse a la denominación femenina en los formularios, dentro de una universidad española donde hay ya mayoría de tituladas. La lengua debe reflejar la realidad social".
 La campaña a favor del femenino en los diplomas fue iniciada por Isabel Blas, funcionaria del Servicio de Estudios del Banco de España, que no se resignó a que su título de la Facultad de Ciencias de la Información la presentase como "licenciado". Como explicó en una revista publicada por EL PAÍS, el 6 de diciembre de 1994, Blas escribió entre 2.000 y 3.000 cartas a personalidades e instituciones en busca de apoyo para su batalla contra el sexismo en el lenguaje.

Todavía hoy en día nos encontramos con personas que se resisten a nombrar a las mujeres que se han incorporado a determinadas profesiones "tradicionalmente masculinas" y no utilizan el correspondiente femenino para nombrarlas,...

¿Por qué no ocurre lo mismo con modisto, dependiente, matrón o comadrón? ¿Por qué no se dice azafato y se dice auxiliar de vuelo?

Esta resistencia en cuanto a la feminización de algunas profesiones la encontramos también en el DRAE, en la edición actual la 22ª encontramos 13 nuevos ejemplos para distintas voces que se refieren a oficios o profesiones "prestigiados socialmente y tradicionalmente asignados a los hombres", en los que aunque el DRAE incluye por fin esa barra o coma seguida de -da, -ta, etc...que nos indica que también hay mujeres abogadas, ingenieras, etc..vemos como ese androcentrismo se "cuela" a la hora de de los ejemplos:

NUEVOS EJEMPLOS EN LA 22ª EDICIÓN DEL DRAE:

Abogado, da. Rosa es abogado	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Aparejador, ra. Rosario es aparejador.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Arquitecto, ta. Laura es arquitecto.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Bachiller, ra. Pilar es bachiller	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Concejal, la. Luisa es concejal.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Edil, la. Consuelo es edil.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Gerente, ta. Ana es gerente.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Ingeniero, ra. Silvia es ingeniero	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Intendente, ta. Elena es intendente.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Médico, ca. Julia es médico	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Perito, ta. Asunción es perito.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Perito, ta. Ana es perito.	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E
Subjefe, fa. Lidia es subjefe	Nuevo en 22ª edición del D.R.A.E

¿Te gustaría, si eres chico, que te llamaran Mariscadora o Percebeira?

BUSCANDO ALTERNATIVAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Utilizar un lenguaje que no discrimine **ES UNA ELECCIÓN**. Se trata de optar por una opción conservadora o evitar el sexismo en el lenguaje contribuyendo, por un lado, a que éste sea más claro y preciso y, por otro lado, a que represente a hombres y mujeres de forma igualitaria. Éstas son algunas propuestas por si decides eliminar el sexismo en el uso del lenguaje:

Ejemplo : El patrón del barco junto a los pescadores de altura...

Análisis de las

1. Patrón
2. Patrón y Patrona
3. Patrona y Patrón
4. Patrón/a
5. patron@s / Patron=s
6. Patronaje/Patronato
7. Otros recursos: Persona patrona

1. Pescadores
2. Pescadores y Pescadoras
3. Pescadoras y Pescadores
4. Pescadoras /es
5. Pescador@s / Pescador=s
6. (Profesionales de la) Pesca
7. Otros recursos: Quien pesca, recomendamos la pesca en...

1. USO DEL MASCULINO GENÉRICO: Patrón/ Pescadores:

El problema del uso del masculino genérico es que tiene un significado inexacto y esto suele provocar confusión; además las mujeres quedan invisibilizadas por la ambivalencia del masculino plural.

2. y 3.- USO DE LAS DOBLES FORMAS: Patrona y Patrón /Patrón y Patrona / Pescadores y Pescadoras / Pescadoras y Pescadores

No duplicamos el lenguaje por el hecho de utilizar las formas femenina y masculina para nombrar un grupo mixto, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso.

Estas dos variantes podrían tener el inconveniente de que si se prodigan mucho, pueden convertir la lengua en pesada, por ello se recomienda usar los dobles con moderación, especialmente cuando nos movamos en ámbitos en los que debemos fomentar o resaltar la presencia femenina, por ejemplo, EN EL SECTOR DE LA PESCA.

4. USO DE LAS BARRAS: Patrón/a , Pescadoras /es

Este recurso es muy habitual en la Administración y en las entidades financieras, así se ve CIF/NIF, cuenta corriente/cuenta de ahorro; C/Avda, etcétera. Su finalidad es ahorrar espacio y lo utilizaremos para documentos administrativos (impresos, instancias, formularios).

Ayudas concebidas al patrón/a:..... por el caso del "Prestige"

5. USO DE LA @ O EL =: patron@s / Patron=s , Pescador@s / Pescador=s

Ninguno de los dos son signos lingüísticos, por lo que su uso se limitaría a frases breves, encabezamientos, titulares, publicidad, etc... PARA PROVOCAR DEBATE. *¡Se buscan Pescador=s para concurso!*

6. USO DE GENÉRICOS REALES y de SUSTANTIVOS ABSTRACTOS:

Patronaje/Patronato, (Profesionales de la) Pesca

Se trata de nombres, que en su forma femenina o masculina, designan de forma real a mujeres y a hombres. El único problema es que a veces distancian o no realizan referencias concretas.

Personal técnico del buque, Plantilla del puerto, Cofradía de Pesca

7. OTROS RECURSOS

- Utilizar el sustantivo "persona" a la manera de comodín: *Persona tripulante* en lugar de "el tripulante".

8.- Uso de Pronombres: Evitar el uso de "el, los, aquel o aquellos" seguidos del relativo utilizando quien, quienes, etc.

"Quien pesque será quien decida" en lugar de *"Aquellos que pesquen decidirán..."*

9.- Sustituir la tercera persona de los verbos por la primera o la segunda singular o plural:

Recomendamos que utilicen la zona de embarque... en lugar de *"Se recomienda a los pescadores que utilicen zona de embarque... ?"*

Sentiremos gran satisfacción al pescar si... en lugar de *El pescador sentirá gran satisfacción si ... ?*

10 .- Transformar los sustantivos en verbos: *Asóciate* en lugar de *Hazte socio ?*

11.- Sustituir los adjetivos por "con + sustantivo": *persona con minusvalía* en lugar de *minusválido*

El uso sexista del lenguaje es incorrecto desde el punto de vista gramatical ya que nos confunde y hace que no podamos interpretar con exactitud el mensaje y como acabamos de ver, SI QUEREMOS, tenemos más de diez alternativas para evitarlo

Un lenguaje no sexista es aquel que:

- ♂ NO NOS CONFUNDE CON SU MENSAJE
- ♂ INCLUYE Y HACE VISIBLES A AMBOS SEXOS
- ♂ VALORA POR IGUAL A MUJERES Y A HOMBRES
- ♂ LE DA LA PALABRA A TODO EL MUNDO

Un último ejemplo: En las puertas de algunas casas todavía hay unas plaquitas doradas en las que pone "Señores de Sánchez"

"HIJA DE..., MUJER DE..."

Durante 25 años ha venido ayudando a su marido en la gestión de su arrastrero. A menudo sola en casa, asumía las gestiones administrativas sin descuidar la educación de sus dos hijas. Pero antes de **ser mujer de marinero, fue también hija de marinero**: «He vivido toda mi vida en este entorno, y **he pasado de ser la «hija de» a ser la «mujer de»**. En el mundo de la pesca, las mujeres lo tienen muy complicado para ser reconocidas como personas de pleno derecho. Afortunadamente, las cosas están cambiando»,

Anne-Marie Esteban, vicepresidenta de la Federación de Mujeres y Familias de Marineros (FFFM)

CANALES DE TRANSMISIÓN DE SEXISMO:

LA IMAGEN DE LAS MUJERES EN LA PUBLICIDAD

¿Piensas que las mujeres de nuestra sociedad se pueden identificar con las que aparecen en los anuncios de publicidad?

La publicidad tiene como objetivo principal aumentar las ventas de un producto o servicio y su "herramienta" principal son los estereotipos, puesto que trata de transmitir un mensaje en el menor tiempo posible. Y funciona muchísimo con estereotipos de género. Su influencia es innegable todas las personas y sus mensajes están cargados de simbolismos en los que las mujeres aparecen casi siempre asociadas a situaciones que por lo general no se corresponden con la vida real y perpetúan los modelos tradicionales de feminidad y los espacios donde se sitúan las mujeres.

Desde los orígenes de la publicidad, la imagen y el cuerpo de la mujer han sido claramente explotados para vender productos propagando determinados mitos o modelos que varían de un extremo a otro de manera que podemos encontrarnos desde mujeres agresivas a mujeres sumisas cumpliendo un papel secundario en relación con el hombre.

Piensa en anuncios donde aparezcan mujeres,
¿Se parecen a éstos que te presentamos?: Mujer ama de casa y madre de familia: dedicada por entero a los cuidados de los demás. Mujer como objeto de consumo: símbolo sexual, objeto decorativo asociada a productos que van dirigidos al hombre y que responden al mensaje de 'si usas este producto conseguirás a estas mujeres', Mujer como profesional: Supeditada al jefe y/o en profesionales tradicionalmente femeninas.
¿Cuántos anuncios presentan una imagen de las mujeres como personas independientes con sus propias vidas y trabajos?

En la publicidad se separa a las mujeres del ámbito profesional apareciendo muchas de ellas como amas de casa o como objetos sexuales, mientras que a los hombres se les excluye de lo familiar asociándoles siempre a ámbitos profesionales. De esta manera se están reforzando roles y estereotipos que limitan las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, reduciendo sus oportunidades de realizar sus deseos y dirigir sus vidas libremente.

¿Cuántas mujeres vemos en los anuncios tripulando un barco pesquero?

¿Cuántas veces hemos visto anuncios en los que se frivoliza la imagen de una mujer como directora de una empresa mostrándola en tareas banales y ajenas a su cargo? Un adecuado tratamiento de la publicidad, utiliza criterios parecidos para mujeres y para hombres en el mensaje que se transmite y presenta a mujeres y hombres más reales, acordes con la sociedad y reconociendo la diversidad de funciones que ambos sexos pueden desempeñar.

Ya es hora de que los medios publicitarios se responsabilicen de los mensajes y de los modelos que están contribuyendo a construir, puesto que su influencia es muy importante y aunque sus principio sean los de atraer e impactar, esto se puede conseguir sin “maltratar” a las mujeres. Desde los “Observatorios de publicidad sexista” se exige una publicidad que favorezca una representación constructiva de las relaciones humanas planteando alternativas más reales e igualitarias entre mujeres y hombres; como personas que consumimos podemos evitar la compra de productos que tengan detrás campañas publicitarias irrespetuosas o que refuercen estereotipos de género como por ejemplo los anuncios en los que se

presenta a las mujeres como objetos que pueden ser utilizados al gusto del consumidor o a los hombres como incapaces, brutos o “salidos”.

Analicemos los anuncios preguntándonos lo siguiente:

¿El anuncio promueve modelos tradicionales de hombres y mujeres en su participación en la vida social, política y económica?

¿Muestra a las mujeres como incapaces de controlar sus emociones y a los hombres incapaces de controlar la agresividad?

¿Presenta el cuerpo de las mujeres como un espacio de imperfecciones que hay que corregir planteando modelos de belleza imposibles de conseguir?

¿Sitúa a las mujeres en posiciones de inferioridad o dependencia?

Si el anuncio nos parece irrespetuoso, promueve la violencia, desagrada la imagen de las mujeres y los hombres que presenta... podemos denunciarlo y, sobre todo, podemos promover el boicot al producto que publicita.

Fuente: “Guía de Sensibilización y Formación en IO entre Mujeres y Hombres”. Instituto de la Mujer. Fundación Mujeres. 2005

La publicidad que conocemos no tiene más de 150 años y desde sus orígenes la imagen y el cuerpo de la mujer ha sido totalmente explotada, bien para vender productos o para propagar, dependiendo de la época determinados “mitos o modelos” de mujer.

En la publicidad los roles sexuales se manifiestan con mayor radicalidad, se acentúan, en muchos casos más que en la vida real, dando lugar a estereotipos transmitidos a través de los medios de comunicación.

El tratamiento de la imagen de la mujer en los medios de comunicación ofrece una imagen de las mujeres como objetos, como madres o como mujeres independientes.

CÓMO IDENTIFICAR UNA PUBLICIDAD: ANÁLISIS CRÍTICO

Para realizar una lectura crítica de la publicidad deberás tener en cuenta los siguientes elementos que te mostramos a través de un ejemplo⁴:

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN	EJEMPLO "FAIRY"
Voz en off:	Mensaje que se transmite durante el anuncio	Hombre: Si no quieres fregar hazlo mal. ¡Anda, me he dejado el vaso y ahora el agua está llena de grasa! Mujer: ¿De verdad? Voz en off: Con fairy y su insuperable poder antigrasa al final del fregado el vaso sigue quedando brillante. Mujer: ¿ves? ¡Puedes fregar más a menudo! Niño: Se ríe Voz en off: Nuevo fairy el milagro antigrasa
El espacio:	Descripción de los espacios donde se desarrollan las escenas	Ámbito doméstico: El spot se desarrolla en la cocina de una casa
El tiempo:	Momento en el que se sucede la/s escena/s (presente, pasado, futuro)	Se presenta en tiempo presente. El ritmo del spot se desarrolla en tiempo real, mientras dura la conversación
Los personajes:	Descripción de las personas que aparecen durante el anuncio	Aparecen un hombre fregando los platos y dándole consejos a su hijo (bebé) para no tener que fregar y una mujer preparando la colada
El cromatismo:	Tonalidades predominantes ((colores cálidos, fríos...))	Predominan tonalidades cálidas que sitúan el spot en un ambiente hogareño y familiar
La banda de sonido:	Describir el sonido de fondo que aparece durante el anuncio (voz en off, música, ruidos...)	Compuesta por una voz en off y la conversación que se produce entre el hombre y la mujer, así como la risa del niño
La composición de la retórica del spot:	A partir de todos los elementos anteriores observados, explicar por qué el producto publicitado puede resultar deseable	Los elementos observados actúan como mecanismos que conducen a un proceso de persuasión destinado a convertir el producto en algo deseable ya que transmite la idea de que fregar es algo fácil incluso cuando no se tienen ganas. Además ofrece una imagen de familia que comparte las tareas domésticas: mientras la mujer prepara la colada el hombre friega los platos

El Instituto Andaluz de la Mujer a través de su Observatorio de Publicidad nos ofrece el siguiente **DECÁLOGO PARA UN PUBLICIDAD NO SEXISTA**:

- 1. No** *promover modelos* que consoliden pautas tradicionalmente fijadas para cada uno de los géneros.
- 2. No** *fijar* unos *estándares de belleza femenina* considerados como sinónimo de éxito.
- 3. No** *ejercer presión sobre el cuerpo femenino* a través de determinados tipos de productos que facilitan su dominio y control.
- 4. No** *presentar el cuerpo de las mujeres* como un espacio de imperfecciones que hay que corregir.
- 5. No** *situar a los personajes femeninos* en una posición de *inferioridad y dependencia*.
- 6. No** *excluir* a las *mujeres* de las *decisiones económicas* de mayor relevancia.
- 7. No** *alejar a las mujeres* de los *espacios profesionales prestigiados* socialmente y, por el contrario, asignarles los roles de limpieza, cuidados y alimentación familiar.
- 8. No** *negar los deseos y voluntades de las mujeres* y mostrar, como "natural", su adecuación a los deseos y voluntades de los demás.
- 9. No** *representar al cuerpo femenino como objeto*, esto es, como valor añadido a los atributos de un determinado producto; como su envoltorio, en definitiva
- 10. No** *mostrar a las mujeres como incapaces de controlar sus emociones y sus reacciones*, "justificando" así las prácticas violentas que se ejercen sobre ellas.

Unidad 2:

TRABAJO EN EL AULA

ACTIVIDADES

- **Actividad 1:**
- MAMÁ, PAPÁ...QUIERO SER PESCADORA
- **Actividad 2:**
- DETECTANDO PUBLICIDAD SEXISTA
- **Actividad 3:**
- ¿SE DICE ARMADORA Y CAPITANA?

Actividad 1. UNIDAD 2

MAMÁ, PAPÁ...QUIERO SER PESCADORA

Mira a tu alrededor en clase,

¿Cuántas chicas hay en ella?,

Como hemos visto en la parte teórica la participación de las mujeres en la formación del sector de la pesca es aún muy escasa.

¿Cual creéis que es la razón?

A continuación os mostramos una relación de los diferentes estudios requeridos para obtener las diferentes titulaciones en el sector de la pesca, tanto a nivel universitario como no universitario.

Investigad cuántas chicas se han matriculado o están cursando durante este "curso escolar" en los siguientes estudios y debatid sobre los resultados obtenidos:

LAS TITULACIONES PROFESIONALES⁷ QUE NO REQUIEREN TITULACIÓN UNIVERSITARIA en el subsector de altura y gran altura son las siguientes:

- ☒ **Altura:** Se accede a través del bachillerato con una formación previa en base a dos cursos académicos: puente y máquinas. En el caso de puente, es requisito imprescindible una experiencia de 12 meses cuyo título profesional es el patrón de altura sin mando, mientras que para el patrón de altura con mando se exige 12 o 24 meses de experiencia.
- ☒ Para el alumnado que **cursa máquinas**, necesita una experiencia de 12 meses para el título profesional de mecánico mayor naval sin jefatura y 24 meses para mecánico mayor naval con jefatura.

⁷ El nombre de las titulaciones está en masculino puesto que es así como los oferta el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (Secretaría General de Pesca Marítima), así como las Comunidades Autónomas con competencias en materia de ordenación del sector pesquero, tanto al Ministerio como a quien lea esta guía les remitimos al apartado de lenguaje no sexista de esta misma unidad.

- ☒ **Gran altura:** Se accede a patrón de altura a través de un curso académico de puente con una experiencia de 600 días con el título profesional de capitán de pesca.
- ☒ Para **mecánico mayor naval**, es necesario un curso de 150 horas de máquinas con una experiencia de 24 meses bajo el título profesional de mecánico naval mayor con jefatura.

Por el contrario, **LAS TITULACIONES PROFESIONALES QUE REQUIEREN UNA TITULACIÓN ACADÉMICA UNIVERSITARIA** son las siguientes:

- ☒ **Piloto de primera y de segunda de la marina mercante** (Licenciatura en Náutica y Transporte Marítimo, o la Diplomatura en Navegación Marítima, haber cumplido 24 o 12 meses de embarco y 450 o 300 días de mar como alumnado de náutica y superar un examen profesional);
- ☒ **Capitán de la marina mercante** (Licenciatura en Náutica y Transporte Marítimo, poseer el título profesional de Piloto de Primera de la Marina Mercante, haber cumplido 24 meses de embarco y 500 días de mar como oficial de puente);
- ☒ **Oficial de máquinas de primera o segunda de la marina mercante** (Licenciatura o la Diplomatura en Máquinas Navales o equivalente, haber cumplido 24 meses de embarco y 450 o 300 días de mar como alumnado de máquinas) ;
- ☒ **Jefe de máquinas de la marina mercante** (Licenciatura en Máquinas Navales, poseer el título profesional de Oficial de Máquinas de Primera de la Marina Mercante, haber cumplido 24 meses de embarco y 500 días de mar como oficial de máquinas);
- ☒ **Oficial radioelectrónico de primera o segunda de la marina mercante** (Licenciatura o la Diplomatura en Radioelectrónica Naval, haber cumplido 24 o 12 meses de embarco y 250 días como alumnado de radioelectrónica y superar un examen profesional)

Elaboración propia a partir de datos de la Escuela Náutico-Pesquera de Vigo

Finalidad:

- ☞ Reflexionar sobre el porqué de la diferente distribución de sexos en las diferentes ramas de opciones formativas y las especialidades que, posteriormente, influirán en el desarrollo de la carrera profesional. Analizar el porqué de forma general, las mujeres se inclinan más por opciones Humanidades y Ciencias Sociales y los hombres eligen estudios más científico o técnicos, y de forma específica, las chicas no eligen estudios relacionados con el sector de la pesca.
- ☞ Se trata de que entiendan que, desde la perspectiva de género, se busca una educación en la que chicas y chicos reciban una formación basada en principios de equidad entre los sexos abriéndose así un camino para el acceso igualitario al mercado de trabajo de mujeres y hombres.

Metodología:

- ☞ Después de una lectura de todas las titulaciones en el sector pesquero, se puede plantear la actividad trabajando en pequeños grupos las cuestiones que plantea, para posteriormente ponerlas en común en clase.
- ☞ Pueden realizar la investigación a nivel estatal o centrándose en su propia ciudad o en su propio centro, lo importante es recoger datos significativos en cuanto a la diferente participación en la educación y la formación entre chicas y chicos.
- ☞ Para ello se puede recurrir a Internet , llamadas telefónicas a los propios centros o visitas *in situ* de las universidades o centros de formación profesional

Actividad 2. UNIDAD 2

DETECTANDO PUBLICIDAD SEXISTA

A partir del ejemplo que te mostramos en la parte teórica intenta identificar el sexismo en, al menos, dos anuncios de publicidad que aparecen en la televisión (comida rápida, colonias, productos de limpieza...) Ten en cuenta los siguientes elementos:

ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN	ANUNCIO 1 Y 2
Voz en off:	Mensaje que se transmite durante el anuncio	
El espacio:	Descripción de los espacios donde se desarrollan las escenas	
El tiempo:	Momento en el que se sucede la/s escena/s (presente, pasado, futuro)	
Los personajes:	Descripción de las personas que aparecen durante el anuncio	
El cromatismo:	Tonalidades predominantes (colores cálidos, fríos...)	

La banda de sonido:	Describir el sonido de fondo que aparece durante el anuncio (voz en off, música, ruidos...)	
La composición de la retórica del spot:	A partir de todos los elementos anteriores observados, explicar por qué el producto publicitado puede resultar deseable	

Comentad en clase en común cada uno de los anuncios analizados individualmente.

¡Tú también puedes denunciar los anuncios sexistas...!

Observatorios de la Publicidad: la voz de la ciudadanía

Teléfono GRATUITO:

900.19.10.10.

Observatorio de la Publicidad. Servicio de Comunicación e Imagen.
Instituto de la Mujer.
C/ Condesa de Venadito, 34, 28027 Madrid.
fax 91/3637998

Finalidad:

- ☒ Reflexionar sobre la distorsión que produce la publicidad en la imagen de las mujeres y de los hombres.
- ☒ Descubrir el sexismo en los anuncios de publicidad y ser conscientes de otras alternativas más reales y respetuosas.

Metodología:

- ☒ Resolver individualmente en casa. Después, se pueden formar grupos pequeños para contrastar y comparar los anuncios analizados y finalmente exponerlos al resto de la clase.
- ☒ Se pueden plantear algunas cuestiones que inviten a la reflexión del alumnado:
 - ☒ ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres aparecen en los anuncios de la televisión?
 - ☒ ¿En qué tipo de anuncios suelen aparecer más las mujeres? ¿En cuáles los hombres?
 - ☒ ¿Por qué crees que se asocia a las mujeres y a los hombres a determinadas actividades o productos?
 - ☒ ¿Qué podemos hacer para que no se emitan más mensajes publicitarios sexistas?
 - ☒ ¿Qué poder tenemos como personas que consumimos para impedir el sexismo en la publicidad?

Actividad 3. UNIDAD 2


¿SE DICE ARMADORA Y CAPITANA?

Lee detenidamente las frases en las que sólo se representa a los hombres y conviértelas al femenino para finalmente utilizar una alternativa que incluya a hombres y a mujeres:

Sólo se representa a los hombres	Sólo se representa a las mujeres	...De esta forma se representa mujeres y hombres
En la prehistoria el hombre pescaba con lanzas		
Este mes el mar ha cobrado 15 muertos en las costas gallegas		
Elegir la representación política es un derecho del ciudadano		
El que quiera peces que se moje el culo		
Se recomienda a los usuarios de la tarjeta de embarque que la utilicen debidamente		
El abonado sólo deberá introducir la tarjeta de transporte en las máquinas automáticas de trenes y autobuses		

Sólo se representa a los hombres	Sólo se representa a las mujeres	...De esta forma se representa mujeres y hombres
Los que se dedican a la pesca de altura recibirán...		
El patrón y jefe de máquinas de El Esperanza II salieron....		
Cuando uno se despierta por las mañanas tarda un rato en abrir los ojos		
Se organizarán actividades culturales para las esposas de los pescadores		
Hazte socio de la cofradía de pescadores		
El que sepa nadar se salvará		
Los nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres, ancianos y niños de un lugar a otro		
Los hombres de mar cuando faenan...		
El lector sentirá seguramente gran satisfacción al tener en sus manos un libro tan bueno		
Será el pescador el que decida		
Se necesita marinero o armador		
Se hunde el barco...¡sálvese quien pueda!...¡niños, ancianos y mujeres primero!!		

Finalidad:

-  Hacer ver que el uso genérico del masculino induce a la confusión e invisibiliza a las mujeres; siempre hay una alternativa que incluya a mujeres y a hombres.

Metodología:

-  Resolver individualmente y después exponer al resto del grupo.

Se puede plantear que además de estos ejemplos existen otras formas de sexismo en el lenguaje, en ocasiones más sutiles, pero que también ocultan la identidad de las mujeres. Hacer un breve repaso a las distintas propuestas para eliminar los efectos negativos de un uso sexista del lenguaje que aparecen en la guía y pedir al alumnado que aporten ejemplos prácticos que conozcan.

Unidad 3

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL ¿TAMBIÉN EN EL SECTOR DE LA PESCA?

- **3.1.-** La División Sexual del Trabajo.
- **3.2.-** La División Sexual del trabajo en el Sector Pesquero
- **3.3.-** Segregación Vertical/horizontal y “Techo de cristal” en la Pesca
- **3.4.-** Situación laboral de las MUJERES EN LA PESCA
 - en el MUNDO
 - en EUROPA
 - en ESPAÑA
 - en GALICIA
- **3.5.-** Barreras para la inserción laboral femenina en la Pesca
- **3.6.-** Medidas para la inserción laboral femenina en la Pesca

LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Las mujeres han trabajado siempre y han desarrollado todo tipo de actividades: Durante las Guerras Mundiales las mujeres fueron quienes mantuvieron en funcionamiento la industria armamentística. ¿Quién dice que las mujeres no pueden ser soldadoras?

Con la revolución industrial, con la sustitución de la familia extensa por la familia nuclear, con la emigración del campo a las ciudades, **la división sexual del trabajo entre producción como 'cosa de hombres' y reproducción como 'cosa de mujeres' queda eficazmente asentada.**

La **transformación social** derivada de la puesta en marcha de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que inicialmente afecta al sistema educativo (como acabamos de ver en la Unidad 2) avanza, aunque mucho más lenta y difícilmente, **en el sistema de trabajo** y como resultado de ello algunas mujeres se arriesgan a desempeñar actividades profesionales consideradas *tradicionalmente masculinas* e incluso a competir con sus compañeros para llegar a 'jefes'.

Entrar en ese 'mundo de hombres' reclama para las mujeres en esta sociedad machista, **no sólo 'disfrazarse de hombre', sino identificarse con ese disfraz al menos durante ocho horas al día.** Un modelo que, a cambio, debería tener su consecuencia lógica en que los hombres acepten también compartir en igualdad las obligaciones derivadas de la reproducción.

".....Algunas de las marineras entrevistadas señalaron que habían adoptado medidas drásticas para posibilitar su integración, incluida la alteración o "desfemenización" de su apariencia (de hecho, una ingeniera llegó a afeitarse la cabeza)..."

Estudio de la OIT, titulado "Women Seafarers: Global employment policies and practices". Ginebra. 2003,

La DIVISIÓN SEXUAL en el Sector Pesquero

En las estructuras tradicionales de la **división sexual y del trabajo**, los hombres dominan el espacio público y de producción y las mujeres son dominadas mediante su permanencia en el espacio privado y de reproducción. Las mujeres siempre han estado vinculadas al trabajo doméstico no remunerado, es decir, a la realización de las tareas del hogar, cuidado de los hijos y/o ancianos, circunstancia muy habitual en Galicia, lo que repercute en el acceso al mercado laboral por parte de éstas y a la consecución de empleos de escasa cualificación y menor remunerados que los hombres.

El machismo ya no está donde estaba, en socialmente recluir a las mujeres en su casa, sino en aquellos hombres que porfían en seguir reservando para ellos determinadas ramas de actividad, ocupaciones o posiciones (**como la pesca de altura**) y en aquellos, que no aceptan, que no quieren, compartir **las obligaciones domésticas y familiares**.

En el mundo de la pesca también existe una **división sexual del trabajo**: De hecho, *los hombres se encargan de tripular, pescar y transportar las mercancías obtenidas del mar, mientras que las mujeres se centran en la manipulación del pescado, el arreglo de los útiles de pesca, etc.*

Además, la mujer tiene un papel extraoficial en la pesca, como **esposa de pescador**, un trabajo no remunerado en el cual participan que se divide en las siguientes actividades: Gestión general, Comunicación, Contabilidad, Comercialización y Apoyo logístico

En Galicia, en las comunidades y regiones de litoral y de costa, con gran dependencia de la pesca, **las actividades que desarrollan se estructuran en base al género**. Así pues, los hombres participan en la pesca de altura mientras que las mujeres realizan actividades de apoyo al

sector, rederas, labores de transformación en las industrias conserveras, de comercialización o ligadas a la administración, además de reforzar la contribución femenina a la pesca por su representación en la acuicultura y en el marisqueo, ya que el marisqueo a pie supone la mayor participación de profesionales femeninas constituyendo casi la totalidad de este colectivo.⁸

Así pues , **las mujeres suponen una representación mínima en el subsector de la pesca con embarcación, estando la proporción de sexos más equilibrada en el subsector de la acuicultura**, ya que además de las mariscadoras ejercen su actividad mujeres procedentes de otras áreas con titulación universitaria como biología o ciencias del mar, con lo que están cada vez más presentes. En el marisqueo a pie representan una amplia mayoría, al igual que en otro tipo de actividades del sector como, por ejemplo, la confección y/o arreglo de redes, las vendedoras de pescado o las industrias de conservas de pescado.

ENTREVISTA a Enrique López Veiga, Conselleiro Gallego de Pesca:

- Usted pretende incorporar la mujer a la vida en el mar. ¿Cómo vencer tabúes machistas presentes en el mundo de la pesca?

".. Con una política agresiva y que incentive fuertemente esa participación. Se trata de meter en la cabeza a todo el mundo que este también es un sector abierto a la mujer como cualquier otro. Me consideraré satisfecho cuando haya una patrona de pesca al mando de un congelador en Malvinas, Namibia u otro caladero..."

Entrevista EN LA VOZ DE GALICIA. 5 de octubre de 2001

⁸ "Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura".2006.SEPYA. Fundación Mujeres

Segregación Vertical/horizontal y “Techo de cristal” en la Pesca

Aunque las tasas de empleo femenino van en aumento, las mujeres están en posición de desventaja con respecto a los hombres, ya que los trabajos ofertados a este colectivo tienen unas condiciones laborales y económicas menos favorables. Si a esto se le añade el hecho de que, en la sociedad actual, siga existiendo el “**techo de cristal**”, o barrera invisible que impide que las mujeres accedan a puestos de alta cualificación, destinados casi con exclusividad a los hombres, las mujeres quedan relegadas a puestos de trabajo de segunda categoría y no existe equidad laboral ante la imposibilidad de desenvolvimiento y promoción en el empleo. Este fenómeno es conocido bajo la denominación de **segregación vertical**.

A esto añadir, que **la pesca se ha caracterizado como uno de los sectores más masculinizados**, en donde la presencia de la mujer es casi inexistente, con lo cual las posibilidades de su inclusión se han visto restringidas a lo largo de la historia. Esta **segregación horizontal** contribuye a reforzar la imagen de desvalorización de las mujeres en relación al acceso a determinados puestos de trabajo.

SEGREGACIÓN VERTICAL: *Incluso en aquellos sectores en los que son mayoritarias, las mujeres tienen muchas dificultades para un desarrollo adecuado de carrera profesional y son elegidas pocas veces para puestos de responsabilidad.*

¿Te has preguntado alguna vez por qué a pesar de que en un hospital la mayor parte de las personas que trabajan son mujeres, es muy difícil encontrar una mujer directora de hospital o jefa de celadores/as?

¿Cuántas mujeres son directoras de colegios a pesar de que la enseñanza es una profesión feminizada?

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: *Las mujeres se concentran en el sector servicios y en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femeninas: educación, sanidad, servicios a la comunidad... Como consecuencia de esta segregación, las ocupaciones feminizadas están peor pagadas produciéndose la discriminación salarial,*

¿Cuántas mujeres de tu entorno han decidido dedicarse a la pesca de altura a pesar de pertenecer también a familias tradicionalmente pesqueras y por tanto haber podido disfrutar de las facilidades de seguir un "oficio" familiar?

En síntesis, se puede constatar la existencia de una serie de **visiones estereotipadas** por parte de las personas que intervienen en el sector pesquero que contribuyen a la perpetuación de la **segregación horizontal** presente en el subsector de la pesca de altura y gran altura⁹:

MUJERES	MEDIADORES/AS	COMPAÑEROS DE TRABAJO	EMPRESARIADO
Dureza del trabajo	No tienen suficiente cualificación	Menor capacidad reivindicativa, mayor sumisión, menor poder	El absentismo laboral por las obligaciones familiares y la baja maternal
Menor fuerza física	En determinados trabajos no las contratan	Ruptura de la unión de la identidad de la clase obrera	La falta de concentración en el trabajo por las preocupaciones generadas por su atención a los demás
Usurpación de un espacio que no les pertenece	Muchas no quieren emplearse	Un freno en los objetivos de las reivindicaciones obreras	El coste de la adecuación de las instalaciones
Trabajos inapropiados para ellas	No quieren determinados trabajos	Enfrentamiento entre compañeros por relaciones amorosas, amenaza sexual	Los conflictos que su presencia pueda generar entre los hombres
En determinados trabajos no contratan a mujeres	No superan la dureza del trabajo ni el ambiente	Usurpación de un espacio que no les pertenece	Poca fuerza física
Coste familiar/personal de emplearse		División del espacio único laboral en dos: masculino y femenino	Falta de competencias

Elaboración a partir de datos de la U.A.F.S.E.

⁹ "Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura".2006.SEPYA. Fundación Mujeres

Situación actual de las MUJERES en la PESCA en el MUNDO

El contexto geográfico de las regiones y las culturas influyen en el acceso de las mujeres a la pesca, en general su presencia se concentra principalmente en las industrias de la transformación del pescado. Cada vez mas las mujeres de todo el mundo se constituyen y actúan en defensa de las comunidades costeras a través de la formación de asociaciones para defender su modo de vida, promover una mejora de sus condiciones laborales y del patrimonio cultural que supone el arte de la pesca¹⁰:

- 🎣 En **Canadá**, las mujeres de los pescadores se insertan como tripulantes para reducir los costes de personal y co-administradoras de la unidad familiar productiva, al igual que en Francia, en donde las esposas de capitanes de buque pueden obtener el estatuto oficial de “esposas colaboradoras” que les da derecho a una pensión y a un permiso de maternidad.
- 🎣 En el **sur**, entendiéndolo éste como en **Asia**: India, Sri Lanka, Bangladesh, Fiji, Filipinas, Tailandia; en **África**: África del Sur y el Oeste Africano (Senegal y Benin), Tanzania; y en **América Latina**: Perú, Chile y El Salvador; las mujeres trabajadoras del sector están más presentes en actividades de procesamiento y en la venta del pescado.
- 🎣 En **África Occidental y en Asia**, hasta el 80% de la comercialización de los alimentos marinos está a cargo de mujeres.
- 🎣 En la **India**, 25.000 niñas del estado de Kerala trabajan varios meses al año en las instalaciones industriales de procesamiento del camarón.

¹⁰ “Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura”.2006.SEPYA. Fundación Mujeres

- ♀ En **Perú**, los pescadores de pequeña escala prefieren salir a pescar con sus esposas porque son tripulantes en los cuales pueden confiar, dado el problema de bebida y droga entre los tripulantes hombres. Pero las autoridades marítimas, por una cuestión de tradición machista, rechaza conceder la licencia de pesca a las mujeres, por lo que tienen que salir de forma ilegal. El trabajo fuera de casa significa para ellas una doble jornada de trabajo porque no descuidan las labores familiares y domésticas.
- ♀ En **Malawi**, las mujeres pescan igual que los hombres. Allí, las mujeres quieren ocupar una posición social propia, no como esposas modélicas de los pescadores sino como pescadoras. Los hombres les enseñaron a navegar en bote y adentrarse en el lago para calar las redes. Al principio afirman que fue difícil, porque se trata de una labor físicamente dura, pero luego se fueron acostumbrando.
- ♀ En la **flota rusa**, las mujeres cuyas parejas eran marineros iban a bordo trabajando con ellos. Eran factorías inmensas, que además de pescar, fabricaban harina y pasaban hasta 10 meses en alta mar. Es uno de los ejemplos de la pesca de altura con presencia femenina.
- ♀ En **América Latina**, aproximadamente el 75% del personal técnico implicado en el control de calidad son mujeres, incluyendo titulaciones diversas como veterinarias, biólogas, químicas o ingenieras. En la misma región, el 20% de las personas encargadas de la inspección y el 55% de quienes integran equipos centrados en la investigación y el desarrollo son mujeres.

Las mujeres deben ser reconocidas en el sector pesquero y deben tener las mismas oportunidades de acceso a éste para contribuir en condiciones equitativas al desarrollo del crecimiento del sector participando en la cadena productiva.

Situación laboral de las MUJERES en la PESCA en EUROPA

El siguiente cuadro refleja a nivel europeo la reducida participación de la mujer en la pesca extractiva, es decir, en la captura de peces. Hay más mujeres en la acuicultura, en algunos países se puede afirmar que es un feudo tradicionalmente femenino, al igual que el subsector de la transformación. Sin embargo, en el ámbito de la gestión y la administración, a pesar del aumento de presencia de mujeres, éstas no están representadas en los niveles más elevados, con lo que se refuerza la existencia del denominado **“techo de cristal”** y **la segregación vertical** que hoy por hoy continua afectando a las mujeres impidiendo el acceso a puestos de elevada responsabilidad, frenando, por tanto, la promoción en el empleo:

PAÍS	MUJERES EN				GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN
	TODO EL SECTOR	PESCA	ACUICULTURA	TRANSFORMACIÓN	
Bélgica	30%	3%	-	45%	35%
Dinamarca	39%	0%	-	75%	50%
Finlandia	14%	0%	-	58%	-
Francia	15%	2%	-	64%	28%
Alemania	34%	0%	19%	55%	-
Grecia	8%	7%	10%	11%	15%
Irlanda	16%	0%	30%	45%	-
Italia	3%	1%	11%	37%	22%
Países B.	26%	5%	3%	43%	10%
Portugal	19%	2%	14%	60%	53%
España	43%	1%	44%	75%	37%
Suecia	29%	4%	13%	48%	59%
Reino Unid	40%	1%	15%	46%	40%

Fuente: “The role of women on fisheries”. Dirección General de Pesca de la Comisión Europea

Destacamos los siguientes datos¹¹:

- Hay más mujeres en la acuicultura. En algunos países es un feudo tradicionalmente femenino, al igual que el subsector de la transformación.
- En el ámbito de la gestión y la administración, a pesar del aumento de la presencia de las mujeres, no están representadas en los niveles más elevados, lo que refuerza la existencia del denominado "techo de cristal" y la segregación vertical.
- España registra los porcentajes más elevados de participación femenina en el subsector de la acuicultura y de la transformación, igualando éste con Dinamarca.
- En el área de gestión y administración, Suecia alcanza la cota superior, donde más del 50% de las mujeres se dedican a estas labores de organización.
- En cuanto a la pesca propiamente dicha, con un ínfimo 7% de mujeres, Grecia es el país europeo que encabeza la lista de mayor inserción femenina.

¹¹ La Pesca europea es una revista publicada por la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea. Las mujeres en la pesca: un papel desconocido Dossier^o 17 - Julio 2003

Situación laboral de las MUJERES en la PESCA en el ESPAÑA

Como podemos ver en el siguiente gráfico, la proporción de personas paradas en el sector pesquero es mayor en los hombres, en comparación con las mujeres, debido a la elevada concentración de éstos en el sector:



Parados por sexo en el sector de la pesca

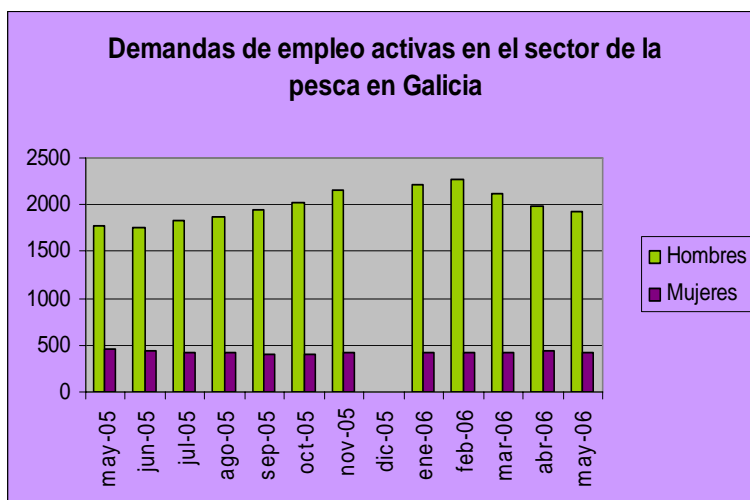
En cuanto a la tasa de salarización vemos que es superior en los hombres, sin embargo, ambos sexos han registrado un paulatino aumento en el último año, destacando una mayor presencia femenina en el sector:



Tasa de salarización en la pesca
 Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. 2006

Situación laboral de las MUJERES en la PESCA en el GALICIA¹²

Galicia, en el noroeste de España es una región que tradicionalmente ha sido una zona muy dependiente de la pesca. Con sus 1.200 km de costa, cuenta con una importante tradición pesquera y una industria muy desarrollada. La pesca siempre ha sido un recurso destacado de esta región que dispone de puertos pesqueros de mucha importancia tanto para los desembarcos frescos como para las flotas de altura, tal es el caso de Vigo, A Coruña, Ribeira o Burela, por ejemplo. El empleo femenino en este sector parece mantenerse constante, pero es muy limitado, ya que casi todos los puestos de trabajo en este sector están en manos de hombres. Las mujeres de esta comunidad autónoma principalmente están presentes en la acuicultura, las piscifactorías y en la industria conservera.



El sector resulta más atractivo para los hombres que para las mujeres ante la elevada demanda masculina que busca un puesto de trabajo en la pesca en Galicia

Demandas de empleo activas en el sector de la pesca en Galicia
 Fuente: IGE. Movimiento Laboral Registrado. 2006

La escasa representación de la mujer en el **subsector de la pesca de altura y gran altura** se constata en la siguiente tabla, que pone de manifiesto la estimación del número de trabajadoras/es para cada una de las ocupaciones del sector pesquero:

¹² Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura".2006.SEPYA. Fundación Mujeres

TRABAJADORAS/ES EN EL SUBSECTOR DE PESCA DE ALTURA Y GRAN ALTURA			
CÓDIGOS CNO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
3052 Capitanes y oficiales de puente	0	885	885
6313 Pescador por cuenta propia de altura	0	2.270	2.270
6323 Pescador por cuenta ajena de altura y gran altura	0	7.998	7.998
3051 Oficiales maquinistas	0	1.784	1.784
7621 Mecánico y ajustador de equipos electrónicos	0	2.863	2.863
5010º Cocinero	0	664	664
5141 Camarero	0	340	340
1110 Dirección de empresas de 10 o más asalariados	5	345	350
1133 Dirección de departamento de comercialización y ventas	5	95	100
1139 Dirección de departamentos no mencionados anteriormente	0	300	300
4300 Auxiliar administrativo	300	500	800
3073 Técnica/o en el control de la calidad	10	90	100
3072 Técnico en prevención de riesgos laborales	5	55	60
3316 Agente de compras	0	300	300
1121 Dirección de departamento de producción en explotaciones pesqueras	0	200	200

Elaboración propia a partir de datos a nivel nacional de la Fundación Tripartita

En cuanto a las **Mariscadoras**, en Galicia, de las 5.900 personas que ejercen esta actividad, un 90% son mujeres. En 2001, se recogieron 6.500 toneladas de marisco en los arenales, el equivalente a 47 millones de euros.

Esta producción representa un 13% del total de las capturas en Galicia.
La profesión de mariscadora ha sido oficialmente reconocida en España en 1993. Desde 1999, las interesadas pagan cotizaciones sociales.

Fuente: Xunta de Galicia - Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos.

Por otra parte el *secretario general de Pesca* afirmó que *“con las mejoras tecnológicas que se han incorporado a los buques no debemos descartar la posibilidad de que en un barco pesquero, ya no sólo en labores de clasificación del pescado, sino en máquinas y en el puente, haya mujeres enroladas. Y tiene que ir a más.”* La participación femenina en el sector pesquero se puede cifrar en torno al 20% de la media nacional.¹³

¹³ Esta iniciativa forma parte del proyecto Barloa, fruto de un convenio de colaboración entre la Secretaría General de Pesca Marítima y la Organización Internacional del Trabajo. Gabinete de prensa del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 23 de mayo de 2006.

Barreras para la inserción laboral femenina en la Pesca¹⁴

El siguiente apartado analiza las **barreras existentes en el subsector que provocan la ralentización de las mujeres en la pesca de altura y gran altura**. Los factores que desincentivan una participación mayor de las mujeres en este subsector se deben a factores socioculturales, psicológicos y económicos:

- Existen **presiones externas** que frenan este acceso de las mujeres. Desde razones pragmáticas que explican esta ausencia femenina, como que las mujeres carecen de la fuerza necesaria para la actividad, necesidad de instalaciones específicas a bordo, excesivo peligro; razones sociales, es decir, el efecto perturbador de tripulaciones mixtas en buques muy poblados, o, aunque parezca increíble, razones de tipo supersticioso como que las mujeres traen "mala suerte" a bordo.
- El denominado "**techo de cristal**" todavía vigente, con el alto nivel de resistencia a la entrada a las mujeres en los puestos más elevados de gestión y de administración, frustra el acceso de la mujer a los puestos de gestión superior en todos los sectores económicos.
- Otro factor puede ser la **actitud de los cónyuges** ante la decisión de las mujeres de participar en el subsector y oponerse a ello, con la consecuencia de la aparición de posibles problemas en el seno marital. Las mujeres con hijos están más desanimadas a trabajar en la pesca de altura, ya que la cría de éstos supone ciertas limitaciones al no poder incorporarse libremente al subsector.
- La pesca de altura carece de atractivo como primera opción de empleo para las mujeres debido al peligro que entraña, en ocasiones, la falta de instalaciones adecuadas, la incertidumbre de la actitud de la compañía masculina, etc.

¹⁴ Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura". PROYECTO SEPYA. 2006

- Además, el subsector ofrece malas perspectivas de carrera a las mujeres y éstas son muy conscientes del declive de posibilidades de empleo en la pesca de altura, de los problemas que plantean los recursos y de la tendencia a la degradación de los puestos de trabajo más bajos, por el trabajo de los inmigrantes, la sustitución por máquinas o la migración a economías a bajo coste.
- Uno de los principales problemas en cuanto a la inserción laboral de las mujeres en la pesca de altura, a juicio de las personas informantes, es la elevada jornada laboral unida a la convivencia masculina:

“La convivencia en los barcos de altura son bastantes días, si fueran todo mujeres y metieran un hombre pues lo mismo, pero en cuanto fuese mixta podía haber bastantes complicaciones.”

“No sé si llegarían a cuadrar bien con la gente. Yo pienso que una mujer tiene que ser muy fuerte de voluntad para estar en medio de cinco o seis hombres, el día a día pienso que sería difícil.”

- Acondicionar los barcos es una de las principales barreras que reconocieron las personas entrevistadas:

“Las barreras en estos momentos las están poniendo las instalaciones de los barcos. Los barcos de pesca que van a Gran Sol no están preparados para recibir a mujeres. La convivencia en las condiciones de un camarote de 4, los más modernos tienen 2, los servicios no están pensados para las mujeres y las zonas de descanso no contemplan, en este momento, la posibilidad de dos sexos.”

- La flota se ha reducido en más del 50% en muy pocos años y este suceso no va a facilitar la incorporación de las mujeres, con lo cual supone otro handicap añadido al acceso de las mujeres a la pesca de altura.
- El sector puede resultar masculinizado de cara a las propias mujeres y este hecho puede incidir negativamente en la decisión de éstas en el momento de acceder a la pesca de altura y gran altura
- Dificultades de conciliar vida familiar y laboral

Medidas para la inserción laboral femenina en la Pesca

Las medidas¹⁵ que se pueden impulsar para facilitar la incorporación de las mujeres en la pesca de altura y gran altura son de diversa índole. Las personas integrantes en el proceso deben concienciarse de la situación expuesta en los diversos estudios e informes realizados sobre este tema (ver referencias bibliográficas de esta guía o datos de esta misma unidad) para poder iniciar la puesta en marcha de las acciones pertinentes, como, por ejemplo, fomentar la creación de un espacio telemático mediante el cual las mujeres puedan expresar sus preocupaciones, experiencias y opiniones; crear los mecanismos necesarios para proporcionar a las mujeres mayor información sobre las actividades formativas existentes; impulsar la aplicación de la legislación vigente para facilitar el acceso de las mujeres a aquellos ámbitos en los cuales se hallan subrepresentadas a través de campañas publicitarias o mediante el diálogo con las asociaciones y entidades en las cuales están adscritas.

- El 20 de octubre de 2005, la Conselleira de Pesca y Asuntos Marítimos mantuvo un encuentro con las representantes de la Federación Gallega de Rederas, la Asociación de Profesionales del Marisqueo a Pie de Galicia (Areal), la Asociación de Mujeres de Pescadores "Rosa dos Ventos" y la Asociación Gallega (Agamar) mediante el cual se comprometió a impulsar el papel de la mujer en el sector y a mejorar las condiciones de los tripulantes gallegos a través de la política social de la Administración.
- El acondicionamiento de los barcos en condiciones de adaptabilidad contemplado para la inserción de las mujeres a bordo es una de las medidas que son esenciales para que la consecución de la participación de este colectivo sea una realidad, aunque desde la Xunta ya se favorece la concesión de ayudas para la mejora de la flota a aquellos que habiliten el barco para acoger a mujeres marineras¹⁶

¹⁵ Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura".2006.SEPYA. Fundación Mujeres

¹⁶ Orden 4 de abril de 2005; DOGA 071 de 14/04/05

Unidad 3:

TRABAJO EN EL AULA

ACTIVIDADES

- **Actividad 1:**
- MAMÁ, PAPÁ... QUIERO SER PESCADORA
- **Actividad 2:**
- DETECTANDO PUBLICIDAD SEXISTA
- **Actividad 3:**
- ¿SE DICE ARMADORA Y CAPITANA?

Actividad 1. UNIDAD 3

“SE NECESITA PATRÓN” ... ¿Y POR QUÉ NO UNA MUJER?

🕸 *¿Cuáles son las razones por las que se consideran que determinadas profesiones en el sector pesquero no pueden ser realizadas por una mujer?*

A continuación os proponemos la lectura de las diferentes competencias y las tareas que se requieren en cada uno de los puestos dentro del subsector de pesca de altura y gran altura.

🕸 *¿Para cuáles de las tareas que se describen a continuación creéis que está la mujer “incapacitada” para realizarlas?*

🕸 *¿Es esa la razón que explica el desequilibrio en la distribución de esos puestos que también se muestra?*

🕸 *¿Por qué, por ejemplo, una mujer no puede realizar las artes de palangre, cerco o arrastre que se emplean fundamentalmente en la pesca de altura y gran altura?*



Mostramos aquí cuatro ejemplos de estas competencias, las descripciones de las tareas del resto de las **18 ocupaciones que integran estos subsectores de la pesca (altura-gran altura)** los encontrareis en la parte final del **APARTADO ANEXOS** de esta guía:

🎣 **Pescador por cuenta propia de altura (CNO 6313):** Esta ocupación, denominada también como **patrón-armador de altura**, todavía pervive ya que es éste quien lleva a cabo las tareas de gestión administrativa del buque y aquellas propias de la pesca y la navegación, como la planificación, dirección y supervisión de la actividad extractiva, de la navegación y de la seguridad.

Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

🎣 **Cocinero (CNO 5010):** Manipula los alimentos y prepara las comidas diarias para la tripulación. Mantiene en óptimas condiciones higiénicas la cocina y el comedor.

Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

🎣 **Camarero (CNO 5141):** Ayuda al cocinero y sirve la comida a la tripulación. También contribuye a mantener en buen estado los útiles empleados, el comedor y la cocina, además de encargarse de la lavandería.

Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

De las **ocupaciones transversales** presentes en la pesca de altura:

🎣 **Dirección de empresas de 10 o más asalariados (CNO 1110):** Se encarga de planificar, formular y dirigir la política económica de la empresa, gestionando y administrando los aspectos que conciernen a la misma.

Distribución por sexo: **Mujeres – 1,5% / Hombres – 98,5%**

Finalidad:

Reflexionar sobre los mitos y barreras creadas infundadamente que impiden la participación de las mujeres en el mundo de la pesca de altura y gran altura en igualdad de condiciones que los hombres.

Metodología:

- ☒ Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto de la clase.
- ☒ Se puede plantear preguntas al alumnado que sirvan de reflexión sobre las tareas concretas de las ocupaciones descritas del subsector, incorporando las prácticas más concretas que conozca el profesorado, como por ejemplo la descripción de las técnicas de palangre, cerco o arrastre que se emplean fundamentalmente en la pesca de altura y gran altura.
- ☒ En el caso de conocer más ocupaciones, además de las 18 descritas en esta guía, que compongan el sector pesquero de altura, incorporar las mismas a la actividad.

Actividad 2. UNIDAD 3

DINÁMICA DEL DEBATE: ¡MÓJATE Y OPINA!

Leed las siguientes opiniones de personas que trabajan en el sector de la pesca de altura en Galicia (concretamente en las ciudades de A Coruña y Pontevedra) y que forman parte de las entrevistas realizadas dentro del Estudio diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura realizado por la Fundación Mujeres en el marco del Proyecto Equal SEPyA. 2006.

Como podréis comprobar las personas informantes de este estudio coinciden casi en su totalidad en la cabida de las mujeres en el subsector y lo contemplan como un posible yacimiento de empleo para éstas:

“En principio tienen cabida en todas las ocupaciones. Si se están metiendo en el ejército, en la policía, se pueden meter en todas. Además, en pesca prácticamente toda la tripulación hace lo mismo excepto un mecánico, que también echa una mano cuando hace falta.”

“Si una mujer quiere desempeñar ese puesto de trabajo y se prepara para ello pues en cualquier puesto puede tener cabida. Que necesita fuerza física, pues se necesita una mujer fuerte, lógicamente, pero igual que un hombre, y sino tendrá que ser hábil para apañárselas de otra forma, que tampoco es todo fuerza física.”

“Creo que la mujer podría ocupar cualquier puesto, sin ningún problema, y los tripulantes de los barcos la aceptarían.”

En estas opiniones del estudio, también se destacaron las aptitudes de las mujeres y los aspectos positivos que conlleva su inserción a bordo.

“Si en algo somos buenas es en la constancia en el trabajo y eso daría mayor rigor al trabajo.”

“En la elaboración de pescado es más eficaz que el hombre. En un barco de altura, el 75% del tiempo se dedica uno a la elaboración de pescado.”

“Las mujeres llevan el pescado a vender a la lonja, las rederas lo hacen perfectamente, en muchos casos mejor que los propios hombres.”

“Por las características del trabajo, lo más fácil es que ocupasen cargos de patronos, algún puesto en la máquina, en la cocina y de marinero en algunas zonas. El trabajo de cubierta es muy duro pero el de selección de pescado sí podría ser asequible a las mujeres a las mujeres en total igualdad, incluso mejor.”

También se destacaron otras aptitudes:

“Concretamente el de contramaestre le pondría el 98% en manos de un hombre porque es el que tiene que organizar todos los trabajos, el que dirige a la gente y es un trabajo que se necesita una fuerza bruta bastante importante.”

“Meterte de marinero, yo creo que tal y como está el sector es imposible que un gran número de mujeres se meta en esto.”

“Puesto de marinería necesitas tener una resistencia física y una fuerza tremenda.”

Finalidad:

- 🎯 Promover una reflexión personal y un cuestionamiento de sus actitudes personales frente a determinadas posiciones resistentes a la incorporación femenina en el sector de la pesca de altura.


Metodología:


- 🎯 Previamente se realizará una lectura individual de cada una de las opiniones expuestas seguida de una reflexión personal sobre su posición ante cada una de esas opiniones del estudio.
- 🎯 La dinámica del DEBATE se realizará dividiendo la clase en pequeños grupos a los que se les repartirá unas papeletas con algunas de las opiniones que mostramos en la actividad.
- 🎯 A continuación la mitad de los grupos hechos defenderán una de las opiniones y los otros grupos “atacarán” esa opinión.
- 🎯 En un momento dado quien dirija la actividad o debate dirá ¡CAMBIO! Y cada grupo pasará a “defender” o “criticar” la opinión que se estaba en esos momentos discutiendo.
- 🎯 Para finalizar la actividad se hará una reflexión general en común con toda la clase sobre los resultados obtenidos del debate y las dificultades encontradas para defender determinadas posiciones.

Actividad 3. UNIDAD 3

¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES Y DÓNDE LOS HOMBRES EN LA PESCA?

Contestad de forma individual las siguientes cuestiones:

 **SEGREGACIÓN VERTICAL:** ¿A cuántas mujeres conoces que ocupen puestos de responsabilidad o hayan destacado en la sociedad por su profesión:

 **SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Enumera unas cuantas profesiones en las que sea más habitual encontrar a mujeres y otras tantas en las que resulte más complicado, aparte del sector de la pesca que abordaremos a continuación:

Ahora vamos a realizar la misma reflexión pero de forma específica en el sector pesquero. A continuación te presentamos la **DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES dentro del sector de la pesca**, una vez leído realizar un análisis del nº de mujeres que encontréis en cada subsector en vuestra ciudad en concreto y reflexionar sobre los resultados obtenidos en relación con la segregación vertical y horizontal

¿Creéis que estos tipos de segregación se reflejan en los datos recogidos?

DISTRIBUCIÓN DEL SECTOR PESQUERO:

PESCA EXTRACTIVA CON EMBARCACIÓN:

- Altura y gran altura
- Bajura
- Artes menores
- Marisqueo con embarcación

MARISQUEO A PIE

ACUICULTURA:

- Piscicultura
- Crustáceos
- Viveros de moluscos
- Miticultura
- Parques de moluscos

ACTIVIDADES DE APOYO AL SECTOR:

- Auxiliares de acuicultura: depuradoras, cetáceas
- Rederas
- Transformación
- Comercialización
- Administración: cofradías, organizaciones de productores y equivalentes, empresas pesqueras, etc.

Actividad 3. UNIDAD 3

Finalidad:

- ✎ Reflexionar sobre la **Segregación vertical y horizontal** que se da en el ámbito laboral general y en concreto en el sector de la pesca.
- ✎ Reflexionar sobre los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en el mundo laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

Metodología:

- ✎ Trabajo en la primera parte de la actividad de forma individual y en la relativa al sector concreto de la pesca, en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto de la clase.
- ✎ Se puede plantear algunas preguntas al alumnado que sirvan de reflexión:
 - ✎ ¿Por qué piensas que los sectores o profesiones peor pagados son ocupados, mayoritariamente por mujeres?
 - ✎ ¿Qué relación puede tener el hecho de que sean las mujeres las que habitualmente asumen las responsabilidades familiares y domésticas con su peor situación en el mercado laboral con respecto a los hombres?
 - ✎ ¿Cuáles pueden ser los motivos por los que las mujeres no suelen ser elegidas para ocupar altos cargos en las empresas?
 - ✎ ¿Qué se te ocurre que se podría hacer para conseguir una participación más equilibrada entre hombres y mujeres en el sector de la pesca?
 - ✎ ¿Qué harías para que las mujeres puedan acceder a profesiones masculinizadas?

Unidad 4

QUIEN LLEVA EL TIMÓN DE LA FAMILIA. ¿DISCRIMINACIÓN TAMBIÉN EN TIERRA?

- 4.1.- EI TRABAJO DOMÉSTICO.
- 4.2.- Ámbito DOMÉSTICO-
Ámbito PÚBLICO
- 4.3.- ¿QUÉ ES EL TRABAJO EMOCIONAL?
LA DOBLE JORNADA
- 4.3.- ¿QUÉ PASA CUANDO NO SE REPARTE
EL TRABAJO DOMÉSTICO?
- 4.4.- CORRESPONSABILIDAD Y
CONCILIACIÓN .
Ayudar o responsabilizarse?
- 1.5.- DETRÁS DE CADA PESCADOR , HAY
UNA MUJER

EL TRABAJO DOMÉSTICO

Como acabamos de ver en la Unidad 3 *las mujeres se han ido incorporando, al mercado laboral (incluido en el sector de la pesca) pero la sociedad y los varones, están siendo muy lentos en responder con los cambios necesarios para acompañar este proceso.*

Todos los miembros de la familia tienen derechos y obligaciones y *ser hombre o mujer no debería suponer la imposición o exclusión de ningún de ellos.* Esto implica que las actitudes y roles que por costumbre se han considerado como "masculinas y femeninas" pueden ser adoptadas por cualquier persona, independientemente de su sexo.

Si como estamos viendo en esta guía, **ocupaciones tradicionalmente masculinas como ser patrón de un pesquero ya son realizadas por mujeres y otras más feminizadas como la recogida de marisco o percebes ya son desempeñadas también por varones,...**

¿Por qué eso no se aplica igualmente en casa?

¿Por qué muchos varones siguen dándole menor prioridad al hecho de ser padres, por ejemplo, que al de sus carreras profesionales?

Un ejemplo de ello lo tenemos si continuamos leyendo la entrevista mostrada en la primera unidad a Esther Yáñez cuando habla de su futuro:

"Esther Yáñez, primera mujer al timón"

Lunes, 5 de octubre de 2005. SOCIEDAD. GALICIA

Esther Yáñez González-Irún se convierte en la primera mujer que comandará un buque de guerra.

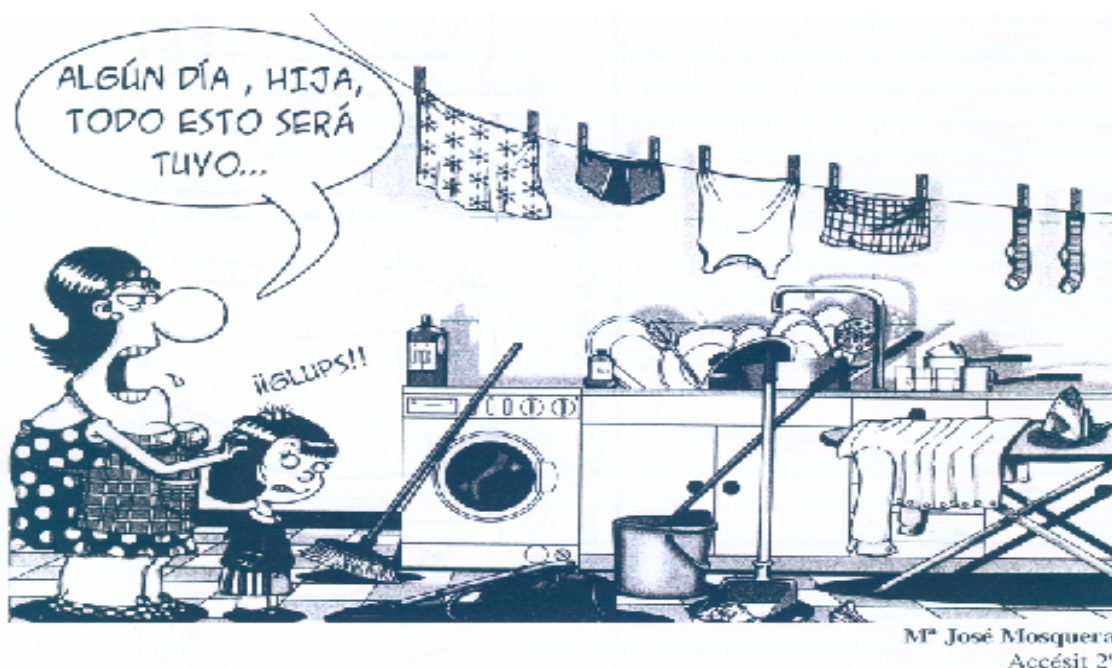
GALICIA.- Esther , ... Con sólo 18 años, en 1990, se convertía en la primera estudiante femenina en las aulas de La Escuela Naval de Marín (Pontevedra). Entre 1992 y 1993 zarpó en el buque-escuela de la Armada española, Juan Sebastián de Elcano, acompañada de 300 hombres...

Cuando se le habla del futuro Esther dice que quiere seguir subiendo. Pero también agrega ***no estoy dispuesta a sacrificar nada importante para llegar a serlo. De hecho ha elegido Cádiz para estar cerca de su marido, también oficial y destinado en la ciudad gaditana. Entre sus deseos: ser madre pronto. Pero esto es algo que se le presenta difícil debido a su ritmo de trabajo: al menos 100 días al año se encuentra en alta mar.***

-Sé de compañeras que lo pasan bastante mal teniendo que dejar a sus pequeños muchos meses de casa en casa, planteó, por eso aseguró que hace falta más apoyo para las mujeres en este sentido, aunque sé que existe voluntad.-

Definimos **TRABAJO DOMÉSTICO** como el conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios orientados al mantenimiento y desarrollo físico, psíquico y social de quienes conviven en el espacio doméstico.

- ❖ El trabajo doméstico, tiene como características principales que es un trabajo **sin remuneración dineraria**, no está valorado social ni económicamente, no tiene asignado un precio; en la economía patriarcal, no tiene valor de mercado y, por ello, el sistema económico no lo contabiliza en cifras a la hora de calcular la riqueza (PIB.).
- ❖ El trabajo doméstico no tiene horario delimitado ni reglamentado y no produce reconocimiento de ningún tipo de derecho.
- ❖ El trabajo doméstico es desempeñado gratuitamente, por las mujeres en la mayoría de los casos y, en ocasiones, ingrato. Quizá por ello no cuenta con un reconocimiento social y familiar adecuado y los hombres lo ven como algo ajeno a sus compromisos pues tradicionalmente se ha considerado "cosas de mujeres".



2º premio en un concurso de Humor Gráfico realizado por Fundación Mujeres de Galicia.

ÁMBITO DOMÉSTICO-PÚBLICO

<i>El trabajo en el ámbito público</i>	<i>El trabajo en el ámbito doméstico</i>
Reconocido socialmente como trabajo. 1	No reconocido socialmente como trabajo.
Tareas delimitadas y específicas. 2	Tareas múltiples y simultáneas.
Esfuerzo centrado en una actividad. 3	Esfuerzo disperso en muchas actividades.
Con condiciones laborales de desempeño. 4	Sin condiciones laborales de desempeño.
Produce cosas o servicios que se ven ("luce"). 5	Produce servicios que no se ven ("no luce").
Remunerado. 6	No remunerado.
Con horarios y descansos programados. 7	Sin horarios, continuado con disponibilidad total.
Constituido por un sólo aspecto: la actividad laboral específica. 8	Realizado en el lugar donde se convive con la familia, se come y se descansa.
Realizado habitualmente en un lugar diferente al de relacionarse con la familia, comer y descansar. 9	Realizado en el lugar donde se convive con la familia, se come y se descansa.
Con vacaciones, fines de semana de descanso y eventual desempleo. 10	Sin vacaciones, fines de semana de descanso, y nunca hay desempleo.
Permite incorporarlo como experiencia al currículum y favorece progresar. 11	No se puede incorporar a ningún currículum y no favorece progresar laboralmente.
Lo realizan hombres y mujeres. 12	Habitualmente lo realizan sólo las mujeres (especialmente el trabajo emocional)

Fuente: Proyecto Alba Plata en Igual. Folleto elaborado por Fundación Mujeres

Que el trabajo doméstico no sea remunerado no quita para que su realización **requiera de un esfuerzo y dedicación que en muchos casos superan a otras ocupaciones sí remuneradas:**

- ☞ Precisa de una toma de decisiones para ejecutarse (qué tareas deben priorizarse, cuándo, que se necesita, etc.)
- ☞ El que con los avances se hayan modificado , incluido o desaparecido algunas tareas (ej: en lugar de fregar a mano, utilizar un lavavajillas) no conlleva que cambie la naturaleza del trabajo doméstico (ejemplo: alguien tendrá que meter los cacharros en el lavavajillas, sacarlos y colocarlos ...)
- ☞ Exige que ciertas tareas y responsabilidades se realicen fuera del ámbito espacial de la casa (ejemplo: llevar a las/os hijas/os al colegio, al médico, etc.) y que en ocasiones tienen una continuidad directa con las que se realizan dentro de ella y requieren una importante cantidad de tiempo (ejemplo: no se puede cocinar si antes no se ha ido a comprar, no se puede llevar la contabilidad doméstica sin ir al banco, etc.

¿QUÉ ES EL TRABAJO EMOCIONAL? LA DOBLE JORNADA

El **TRABAJO EMOCIONAL** es la parte de trabajo domestico en que más energía y tiempo consumen las mujeres.

Un ejemplo para clarificar:

Preparar una comida es una tarea doméstica, pero hacerlo teniendo en cuenta los gustos, el cuidado de la salud de la otra persona, el hacer sentir bien atendiendo al modo de servir la comida, el crear un clima que permita una buena digestión, es un ejemplo de “trabajo emocional”.

El llamado trabajo emocional es un servicio del que los hombres, y los/as hijos/as se benefician y la mayoría de las veces sin reconocerlo, y en el que generalmente las mujeres no son recíprocamente respondidas.

LA DOBLE JORNADA

El que no se reparta el trabajo doméstico supone para las mujeres que desarrollan trabajos remunerados fuera de casa el gran problema de la llamada “doble jornada”: trabajar dentro y fuera de casa.

Esta situación coloca a las mujeres ante el dilema de tener que elegir entre trabajo y familia o intentar conciliar ambas viéndose obligadas a recurrir a empleos de tiempo parcial, a delegar el cuidado de sus hijas e hijos a familiares cercanos, a tener sobrecarga de trabajo y a privarse de tiempos y espacios para si mismas, como personas o mujeres, no sólo como madres o compañeras. **Algunos datos:**¹⁷

- 🕒 La presencia del varón /pareja en el hogar aumenta el trabajo femenino en 8 horas por semana generando un trabajo similar o mayor que otro hija/o.

¹⁷ “Mi agenda de la Igualdad”.Fundación Mujeres. 2005

- ⊗ Aunque parezca mentira, cuanto mayor es una familia, menor es el número de personas que realizan las tareas en la casa.
- ⊗ El que viva un hombre en casa (como pareja) aumenta el trabajo doméstico de la mujer en 8 horas por semana. Es como si la familia tuviera un hijo/a más.
- ⊗ En Europa, sólo entre un 6% y un 25% de los hombres hacen la compra en el mercado.
- ⊗ Los hombres disfrutan al día de 1 hora y media de tiempo libre más que las mujeres, y 3 horas más los fines de semana.
- ⊗ Entre los jóvenes europeos de hasta 16 años. Sólo el 33% ha limpiado la casa alguna vez.
- ⊗ Por cada hora que la mujer trabaja fuera de casa, el hombre sólo aumenta su trabajo dentro del hogar en 5 minutos.
- ⊗ Las investigaciones realizadas sobre padres dicen que se implican más con los hij@s, pero sólo a la hora de jugar o de hacer actividades agradables, no en el cuidado, la crianza ni el trabajo doméstico.
- ⊗ En el cuidado de las personas mayores, los padres siguen teniendo una aportación mínima.
- ⊗ En Europa, sólo un 3% de las familias comparten igualitariamente las tareas domésticas.
- ⊗ Las mujeres españolas dedican cada día, de media, tres horas más que los hombres a tareas relacionadas con el hogar y la familia.

¿QUÉ PASA CUANDO NO SE REPARTE EL TRABAJO DOMÉSTICO?

En muchas ocasiones, la falta de reparto del trabajo doméstico obliga a las mujeres a tener que elegir entre el trabajo remunerado y la familia o intentar hacer ambas cosas a la vez, para lo cual las mujeres¹⁸:

- Suelen buscar empleos a tiempo parcial para poder seguir haciéndose cargo de las responsabilidades familiares. Más de un 81% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres.
- Suelen buscar ayuda en familiares cercanos (generalmente la madre u otra mujer) para que cuiden de sus hijos e hijas. El 38,2% de las abuelas cuida de las criaturas a la salida del colegio.
- Suelen prescindir de su propio tiempo libre y espacio para sí mismas por la sobrecarga de trabajo. Si se suma el trabajo doméstico con el trabajo remunerado, y el tiempo dedicado al estudio, las mujeres trabajan 0,94 minutos diarios más que los hombres; en general, la jornada total de trabajo diario de las mujeres es un 15% más larga que la de los hombres.¹⁹
- Suelen estar menos motivadas en su promoción profesional ya que ésta llevaría aparejada una dedicación mayor en detrimento de las obligaciones y cuidados familiares.

Un reparto equitativo de responsabilidades familiares y tareas domésticas fomentaría la igualdad entre hombres y mujeres ya que facilitaría similares oportunidades de participación social, política y/o laboral.

¹⁸ Fuente: "Conciliación una condición para la igualdad". Proyecto Alba Plata en Equal. IC Equal. La conciliación de la vida familiar y laboral.

¹⁹ Fuente: Elaboración de Durán et.al.sobre microdatos de la Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística) y de EUROSTAT "How Europeans Spend Their Time. Everyday life of women and men" (datos procedentes de encuestas realizadas entre 1998 y 2002).

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

¿Ayudar o responsabilizarse?

🦞 **RESPONSABILIZARSE** de una tarea significa tener la obligación última de su realización, es decir hacerse cargo de que se cumpla una determinada cosa. Sin embargo,

🦞 **AYUDAR** supone estar libre de esa responsabilidad final, es prestar cooperación pero no encargarse de su cumplimiento.

Por eso, las mujeres no necesitan ayuda, sino compartir la responsabilidad para alcanzar la igualdad en el espacio doméstico. Aunque muchos varones están incorporándose (lentamente en la mayoría de los casos) a las tareas del hogar, el cuidado de hijas/os y mayores, lo hacen desde una actitud subsidiaria, de ayuda a las tareas de la casa. Pero la **conciliación** para ser efectiva precisa de una plena participación de los varones.

*La **CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR** hace referencia a la compatibilización de dos espacios –el público(o productivo) y el doméstico (o reproductivo) y supone la necesidad de que mujeres y hombres compartan estas funciones en la sociedad.*

Los viejos esquemas de reparto de las responsabilidades familiares ya no son válidos. ¿Por qué? Porque las mujeres también quieren dedicarse a otro tipo de actividades como ampliar su formación, participar más en la sociedad, trabajar fuera de casa, etc. Y porque los hombres también quieren participar más en el cuidado y la educación de sus hijas e hijos, por ejemplo.

*Ser mujer u hombre no supone la obligación o exclusión de ninguna actividad. En lo doméstico hay tareas agradables y otras menos atractivas pero todas son necesarias para conseguir un mayor confort e independencia personal. A repartir y compartir las responsabilidades familiares y domésticas se le llama **CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR***

DETRÁS DE CADA PESCADOR HAY UNA MUJER

Como llevamos viendo durante toda la guía, hoy en día, son pocas las mujeres que trabajan profesionalmente en la pesca de altura. Se podría decir, que las mujeres más activas en el sector son **esposas de pescadores** que trabajan con sus maridos sin que quede constancia de ello: *«Ahí radica el problema, explica Lena. Estas mujeres se pasan la vida a la sombra de sus maridos. Sin su ayuda, nada sería posible. Pero, al fin y al cabo, nada les pertenece: ni el barco, ni la casa, ni el coche. Al final de sus vidas, se encuentran sin una renta, sin una jubilación».*

Entrevista a Lena Talvitie , mujer finlandesa de pescador. Revista "La Pesca Europea" de la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea. N° 17- Julio 2003.

Las mujeres con cargas familiares, bien sea el cuidado de descendientes de corta edad, bien sea la atención de personas dependientes, tienen una dificultad añadida para incorporarse a la pesca de altura:

“Si ya es complicado conciliar la vida familiar y laboral en la ciudad, cuando estás en un trabajo que te supone estar temporadas largas fuera, imagínate.”

Entrevista a Esmeralda LOOS . Red de Mujeres de Pescadores "VinVis". Revista "La Pesca Europea" de la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea. N° 17- Julio 2003.

Hoy en día, gracias al teléfono y al correo electrónico, las compañeras de los pescadores de altura se "sienten menos solas", aún así muchas de estas mujeres comienzan a encontrarse y unirse entre ellas para intercambiar experiencias entre los distintos oficios de la pesca y debatir el papel desempeñado por las esposas de los pescadores.

“ Según Esmeralda, las esposas de los pescadores, debido a su constante presencia en tierra, están mejor capacitadas para defender los intereses del sector que sus maridos: «Suele decirse que detrás de un hombre de éxito hay siempre una mujer. Este dicho es igualmente válido para la pesca».

Entrevista a Esmeralda LOOS . Red de Mujeres de Pescadores “VinVis”. Revista “La Pesca Europea” de la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea. N° 17- Julio 2003.

En toda Europa, las mujeres desempeñan un importante, pero ampliamente infravalorado, papel extraoficial de apoyo a los cónyuges dedicados a la pesca de altura; Aunque se van realizando algunos avances, en Francia, por ejemplo, las esposas de capitanes de buque pueden obtener el estatuto oficial de «esposas colaboradoras» que les da derecho a una pensión y a un permiso de maternidad.

«Siempre me ocupé de los asuntos de mi marido, he educado a mis hijos y realizado las tareas de la casa, sin tregua».

Margaret D.H., Asociación “Mujeres del Mar

Una situación que comparte con muchas esposas de pescadores: *«Cuando nuestros maridos vuelven a casa, están tan cansados que no pueden ocuparse del papeleo y de las cuentas. Lo que quieren es descansar. Hoy en día la situación es aún más dura, porque muchas mujeres tienen su propia profesión».*

Entrevista a Margaret D.H., Asociación “Mujeres del Mar”. Irlanda. Revista “La Pesca Europea” de la Dirección General de Pesca de la Comisión Europea. N° 17- Julio 2003.

En el año 2003 la Comisión Europea patrocinó una conferencia destinada a debatir el papel de las mujeres en el sector de la pesca, en ella una pescadora irlandesa observó que *la inseguridad de las condiciones de trabajo es la razón principal que aleja a las mujeres de los barcos, puesto que muchas mujeres en la pesca costera irlandesa son ante todo madres de familia.*

Unidad 4

TRABAJO EN EL AULA

ACTIVIDADES

- **Actividad 1:**
 - QUIEN HACE QUÉ , ¿YO PESCO, TU
 - PLANCHAS?
- **Actividad 2:**
 - DETRÁS DE CADA PESCADOR , HAY UNA MUJER
- **Actividad 3:**
 - DEL CAPITAN PESCANOVA.... A LAS GULAS DEL NORTE

Actividad 1. UNIDAD 4

QUIEN HACE QUÉ ¿YO PESCO, TU PLANCHAS?²⁰

REPARTO DEL TIEMPO EN LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y FAMILIARES. Señala quién asume las siguientes actividades en el seno de la unidad familiar:

LISTADO	La responsabilidad la asume...		Tiempo dedicado por...	
	... una mujer	... un hombre	... una mujer	... un hombre
Hacer las camas				
Preparar los desayunos				
Vestir a las/os niñas/os				
Llevarles al colegio				
Poner la lavadora				
Tender la ropa y recogerla				
Pensar qué necesitamos				
Hacer la compra				
Fregar los cacharros				
Limpiar el polvo				
Barrer la casa				
Fregar el suelo				
Limpiar cristales				
Desengrasar la cocina				
Limpiar el cuarto de baño				
Ordenar				
Limpieza general de armarios				
Pensar qué vamos a comer				
Hacer la comida				
Los gases de las/os bebés				
Llevarles al centro de salud				

²⁰ Actividad adaptada de otra de la "Guía de Sensibilización y Formación en IO entre Mujeres y Hombres". Instituto de la Mujer. Fundación Mujeres. 2005

Poner la mesa				
Recoger la mesa				
Fregar los cacharros				
Pagar las facturas				
Gestiones fuera de casa				
Poner un enchufe				
Cambiar una bombilla				
Quitar una mancha de tinta en la ropa				
Clavar un cuadro				
Coser la ropa				
Planchar la ropa				
Preparar la cena				
Recoger la cena y limpiar cacharros				
Ayudar a las/os hijas/os con la tarea				
Sacar la basura				
Cuidar a familiares enfermas/os				
Cuidar a las personas mayores				
Otras tareas domésticas				

Finalidad:

Descubrir que el reparto de responsabilidades familiares aporta calidad a la vida de las personas.

Metodología:

Trabajo en pequeños grupos para su posterior puesta en común con el resto de la clase.

Se pueden plantear algunas preguntas al alumnado que sirvan de reflexión:

- ¿qué tareas realizan generalmente los hombres? ¿y las mujeres?
- ¿cómo son las tareas de hombres y de mujeres? ¿cuáles son más repetitivas y cuáles más creativas? ¿cuáles más duraderas en el tiempo y vistosas y cuáles menos?
- ¿quién cuida más a las personas del entorno familiar? ¿por qué? ¿es una cuestión de estereotipos que el hombre cuide menos que la mujer? ¿no debería ser una cuestión de carácter y de habilidad de las personas independientemente de su sexo?
- ¿cuántos hombres conocemos que cuiden a personas dependientes?
- ¿cuánto tiempo dedican hombres y mujeres en total a cumplir con sus responsabilidades domésticas y familiares?
- Si uno de los objetivos del reparto de responsabilidades es que hombres y mujeres tengan tiempos libres similares ¿cómo se pueden repartir mejor los tiempos que dedicamos hombres y mujeres a las tareas y responsabilidades domésticas y familiares?
- ¿qué otros beneficios reporta el reparto de tareas? (para las personas que las realizan, para las personas que se benefician de los cuidados, para la calidad de las mismas tareas...)

Actividad 2. UNIDAD 4

DETRÁS DE CADA PESCADOR HAY UNA MUJER

Como hemos visto en la parte teórica, muchas mujeres tienen un papel extraoficial en la pesca, como *esposas de pescadores*, un trabajo no remunerado en el cual participan que se divide en una serie de actividades que tampoco son en muchas ocasiones valoradas.

Hemos realizado una descripción de lo que conllevarían algunas de estas tareas²¹ que realizan las “mujeres de pescadores” una vez *ellos se hacen a la mar...y ellas se quedan en tierra*, leerlas atentamente y cread un debate en clase sobre si pensáis si estas actividades son, en primer lugar, conocidas por los pescadores de vuestro entorno y vosotras/os mismas/os, y, en segundo lugar si, una vez que se conocen, son valoradas y reconocidas por el entorno pesquero:

ACTIVIDADES REALIZADAS POR LAS “ESPOSAS DE LOS PESCADORES”,

- 🕸 **Gestión general:** Permite al cónyuge concentrarse en la pesca, liberándole de todas las responsabilidades y obligaciones financieras, jurídicas y fiscales, etc.
- 🕸 **Comunicación:** La mujer proporciona un vínculo de comunicación esencial cuando el cónyuge está en el mar. Antiguamente era una función de gran importancia, aunque ahora ya no es tan fundamental por el desarrollo de la tecnología de la comunicación, ya que los pescadores de altura pueden

²¹ Tareas recogidas y adaptadas del Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura”.2006.SEPYA. Fundación Mujeres

comunicarse directamente mediante radios mejores, teléfonos móviles, conexiones vía satélite, fax o Internet instalados a bordo.

- 🎣 **Contabilidad:** Control de los ingresos y los gastos, contacto con las entidades bancarias y cumplimiento de las obligaciones estatales fiscales o de otra naturaleza.
- 🎣 **Comercialización:** Las actividades varían desde el mantenimiento de una red de comercialización hasta la información actualizada de los precios del momento, la venta propiamente dicha del pescado, la búsqueda de los mejores acuerdos y el desarrollo activo del mercado.
- 🎣 **Apoyo logístico:** Las mujeres llevan a cabo funciones logísticas rutinarias que son esenciales, como son la recogida del equipo y la tripulación, ya que antiguamente muchos pescadores no conducían, etc.

Finalidad:

- ♂ Descubrir que el reparto de responsabilidades familiares aporta calidad a la vida de las personas.
- ♂ Otro objetivo específico para el caso del alumnado masculino será el de realizar un ejercicio de reflexión sobre el papel que podrían desempeñar en un futuro sus respectivas parejas y esta reflexión tendría un valor preventivo para la una posible “desvalorización” de ese papel.

Metodología:

- ♂ Una vez leídas las descripciones en alto en la clase se puede trabajar en pequeños grupos las reflexiones planteadas en la actividad para su posterior puesta en común con el resto de la clase.

Actividad 3. UNIDAD 4

“DEL CAPITAN PESCANOVA... A LAS GULAS DEL NORTE”

Vamos a trabajar los roles estereotipados de género en el ámbito doméstico y la incorporación a este ámbito de los varones a través del análisis crítico de anuncios publicitarios. Para ello retomaremos los elementos de análisis propuesto en la primera unidad de esta guía y el ejemplo de “Fairy” descrito para exponer los mismos.

Hay una franja importantísima de publicidad que considera a las mujeres unas consumidoras privilegiadas: *El escenario doméstico*.

En esta actividad en vez de analizar las diversas formas de representación construidas por la publicidad que presentan un modelo de feminidad que no sólo incluye la competencia sobre la gestión del escenario doméstico sino, implícitamente, la exclusiva responsabilidad sobre éste, vamos a ver como muchos anuncios están comenzando a incorporar la figura masculina realizando tareas del ámbito doméstico...pero , en muchas ocasiones, lo hace “con truco”, reproduciendo los mismos estereotipos sexistas que los otros anuncios.

Independientemente del producto, se trata de seleccionar de forma individual viendo la televisión cada alumna/o en su casa, una serie de anuncios en los que aparezcan personajes masculinos dentro del espacio doméstico o del cuidado, espacio que aún hoy en día la publicidad considera responsabilidad de las mujeres.

Después de comentar los anuncios en clase, debatir en grupo sobre las siguientes cuestiones:

Tomando como punto de partida el spot de Fairy descrito en la unidad uno de esta guía, contestad las siguientes preguntas:

- ♂ ¿Qué información le transmite el padre a su hijo?
- ♂ Comparar en grupos el “saber” que transmite el padre al hijo en el anuncio con el que también parecen transmitir las madres a sus hijas en los spots de limpieza.
- ♂ ¿Qué intención crees que tiene la agencia de publicidad cuando muestra a hombres limpiando?

De la serie de anuncios seleccionados por el alumnado, podéis analizar las siguientes cuestiones:

- ♂ En muchos anuncios que puedes ver en la televisión en estos momentos aparecen”, personajes masculinos cocinando... “el salteado de verduras”, “las gulas del norte”.... ¿Cuál es la característica principal de los productos que se anuncian?
- ♂ En otros spots en los que anuncian productos para el cuidado de la infancia se alude muchas veces a la incapacidad del personaje masculino para cuidar de los bebés sino fuera por la colonia o el pañal que se publicita....Fijaos en estos anuncios quienes son según las/os creativas/os quienes deben responsabilizarse del bienestar de las/os niñas/os y, por extensión, del cuidado de la familia.

Finalidad:

- ☉ Constatar que la presencia de personajes masculinos en anuncios relacionados con el entorno doméstico sirve para demostrar su ineficacia, incapacidad e ineptitud, desproveyéndolos así de su corresponsabilidad, mientras en su lugar actúa el producto salvador.

Metodología

- ☉ Se trata de analizar las diversas formas de representación construidas por la publicidad que presentan un modelo de feminidad que incluye la competencia sobre el escenario doméstico e implícitamente la exclusiva responsabilidad sobre éste.
- ☉ Además de analizar y debatir el modo en el que muchos anuncios de productos relacionados con las tareas domésticas o del cuidado han comenzado a incorporar la figura masculina en los mismos pero reproduciendo los mismos estereotipos de género: la incapacidad de los varones en el ámbito doméstico, que sólo pueden “apañárselas” gracias al producto anunciado.

Unidad 5

POR UN SECTOR PESQUERO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- 5.1.- ¿Qué es la Violencia de Género?
- 5.2.- Violencia de Género y Discriminación en el Sector Pesquero
- 5.3.- Factores que perpetúan esta violencia
- 5.4.- ¿Cómo se manifiesta? Tipos y Formas del Maltrato
- 5.5.- Etapas: Evolución de la Violencia
- 5.6.- Ciclo de la Violencia. Indefensión Aprendida. Habitación
- 5.7.- El Maltratador
- 5.8.- Mitos y Falsas Creencias

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Se conoce por **violencia** la coacción física o psíquica ejercida sobre una persona para viciar su voluntad y obligarla a ejecutar un acto determinado²²

La **Violencia de género** una forma de **ejercicio de poder** mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psíquica, económica, etc... **El objetivo** de las acciones violentas contra las mujeres es, por tanto, **el control de la persona y la dependencia y subordinación de ésta.**

El **concepto de violencia de género** es relativamente reciente y es el que más se adapta a la realidad porque explica que la violencia contra las mujeres es la consecuencia de la discriminación y del desequilibrio de poder entre mujeres y hombres. Otros términos muy utilizados son “**violencia doméstica**” o también ‘**violencia intrafamiliar**’ pero estas expresiones se limitan a informar sobre el lugar en el que se produce la violencia y no especifica aspectos tan esenciales como quién es la víctima, quién es el agresor o cuál es el objetivo de esta violencia; por ejemplo, dentro de este tipo de violencia se encuadra la agresión entre cónyuges, la agresión a menores, la agresión a personas mayores, la agresión a personas con discapacidad...

La **violencia contra las mujeres** que se produce a manos de un compañero o ex-compañero sentimental es una forma más de los distintos tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres. Sin embargo, la expresión violencia de género es más exacta ya que define los tres elementos que el término de ‘violencia doméstica’ pasa por alto: nos dice que la víctima es una mujer, el agresor es un hombre y el objetivo es mantener un orden establecido que la víctima (una mujer) ha intentado desmontar. No importa si la agresión se ha producido dentro o fuera del hogar o si el agresor y la víctima tenían alguna relación entre si.

²² Guía para mujeres maltratadas, Álvarez A. Ed. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Año 2002

La Violencia de Género y Discriminación en el Sector Pesquero

El sector de la pesca ha sido siempre mayoritariamente de composición masculina, lo que la inclusión de las mujeres en la pesca de altura supone un cambio para la tripulación y esto no en todas las ocasiones puede ser alegría, sino que puede ser sinónimo de rechazo y recelo de las personas que la forman:

“Es un trabajo muy duro, con embarques muy largos y puede derivar en problemas. Yo recuerdo una chica que estuvo en barcos de bajura y tenía ciertos problemas a la hora de tratarse con los marineros. Tienes que ir con cuidado, con mano izquierda. Una chica que es bióloga que empezó trabajando en un barco, tuvo muchísimas trabas. La gente suele abandonar muy rápido. Si hablas con gente que tiene titulaciones de capitán de pesca y tal, se reconducen y normalmente es difícil que acaben incluso en la bajura y sí que suelen tener problemas por parte de los armadores y de los compañeros. Hay algún tipo de recelo.”

Éste y otros comentarios que veremos a continuación los encontramos en el nuevo estudio de la OIT, titulado “Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices”, el primero que se ocupa de la situación de la gente de mar contemporánea de sexo femenino a escala mundial.

Este estudio destaca que la discriminación, el acoso sexual y un arraigado escepticismo respecto a las virtudes y capacidades de las mujeres pueden constituir escollos igualmente relevantes a la hora de la incorporación de la mujer en el sector pesquero.

A pesar de esta discriminación muchas mujeres *“... han seguido el ejemplo de sus antepasados varones en la marinería, cruzando la “brecha de género”, en su momento, más vasta que cualquier océano”*

Estudio de la OIT, titulado “Women Seafarers: Global employment policies and practices”,

El estudio pone de manifiesto que, *“..mientras se abren camino en las rutas de la mar, las marineras se enfrentan no sólo a las dificultades habituales de la meteorología, el trabajo duro y las condiciones adversas de navegación, sino también a otros problemas de gravedad como la discriminación, el acoso sexual y la desaprobación de sus padres y, además, con frecuencia, se ven relegadas a ocupar puestos de baja remuneración con escasas oportunidades de ascenso”*

De acuerdo con algunas de las mujeres entrevistadas para el estudio, puede que los días en los que disfruten de unas condiciones de trabajo benignas se demoren aún. Estas mujeres dieron cuenta de comentarios alusivos a que *su lugar se encontraba “en la cocina” y no en cubierta* o que de que no valían para el mar porque *“discuten unas con otras”* (como si los hombres no discutieran), les cuentan “chistes machistas” o les asignan las tareas peores y más sucias.

“Los compañeros con los que navegaba pasaron unos cuatro meses ocupándose de esas tareas desagradables, pero después subían al puente para trabajar en un entorno limpio”, comentó una mujer que añadió que la pusieron a prueba para determinar si estaba hecha de la “pasta adecuada” para el puesto. “Nos exigen [a las mujeres] mucho, mucho más.”

Estudio de la OIT, titulado “Women Seafarers: Global employment policies and practices”,

En cualquier caso, la discriminación y el acoso de menor escala son sólo una parte de la historia. Muchas mujeres denuncian también casos de acoso sexual o, como mínimo, aluden al temor que les producen sus compañeros varones. Algunas de las entrevistadas señalaron que habían adoptado medidas drásticas para evitar los acosos, incluida la alteración o “desfemenización” de su apariencia (de hecho, una ingeniera llegó a

afeitarse la cabeza). Otra relató cómo tuvo que pegar un puñetazo a un primer oficial para conseguir que saliera de su habitación.

Entonces, ¿por qué llevar una vida turbulenta y potencialmente hostil en el mar? Las mujeres llevan mucho tiempo trabajando en buques de pasajeros y cruceros y, desde 1945, ha aumentado su presencia en embarcaciones de transporte y comerciales de otra índole.

Una idea de la discriminación que sufren las mujeres a bordo de los barcos nos la da algunas de las respuestas que hemos seleccionado de la Entrevista realizada a Doumbia-Henry²³ en el estudio de la OIT, titulado “*Women Seafarers: Global Employment Policies and Practices*”:

- ¿Cuántas mujeres trabajan a bordo de buques?

Sólo el 1 o 2% de los 1,25 millones de marineros activos en el mundo son mujeres. No obstante, en el sector de los cruceros, representan del 17 al 18% de la fuerza de trabajo. Un 94% de las mujeres se encuentran empleadas en buques de pasajeros (un 68% en transbordadores y un 26% en cruceros), mientras que el 6% restante trabaja en cargueros (es decir, buques contenedores, petroleros, etc.). En cuanto a los empleos, hay mujeres capitanes e ingenieros jefe, así como otros oficiales. No obstante, en general, las mujeres trabajan como personal de hostelería en embarcaciones de pasajeros. De este último grupo, un 51,2% procede de países de la OCDE, un 23,6% de Europa oriental, un 9,8% de América Latina y África, un 13,7% del Lejano Oriente, y un 1,7% de Asia Meridional y Oriente Medio.

- ¿Se las acepta a bordo?

En primer lugar, en lo que concierne al acceso a la formación para hacerse a la mar, no parecen plantearse grandes problemas en general. De hecho, numerosas instituciones dedicadas a la formación marítima promueven activamente la matriculación de mujeres.

²³ Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT (Organización Internacional de Trabajadoras/es)

Una vez a bordo de los buques, las mujeres suelen experimentar problemas para ser aceptadas inicialmente, y en ocasiones se ven obligadas a “probar su valía”. No obstante, con el tiempo, suelen ser capaces de integrarse en las tripulaciones y de llegar a ser aceptadas y valoradas por sus compañeros.

*En lo que respecta a la promoción laboral en las embarcaciones de transporte de mercancías, en el estudio se indica que las mujeres creen que disfrutan de las mismas posibilidades de promoción que los hombres, aunque esta sensación varía de unas compañías a otras; **en algunas, consideran que existe cierta reticencia a ascenderlas a puestos de alta responsabilidad, en otras, pueden emprenderse iniciativas especiales destinadas a la promoción de mujeres.***

.- ¿Cómo pueden mejorar las compañías las condiciones de las marineras?

*El acoso sexual representa una realidad para numerosas mujeres que trabajan en el mar. Esta forma de abuso puede ir del acoso verbal y los comentarios inapropiados, al asalto físico. En cualquier caso, las empresas del sector de los cruceros que han adoptado políticas rigurosas de lucha contra el acoso sexual parecen haber conseguido reducir el número de incidentes de este tipo, así como animar a las mujeres a que busquen la asistencia de la propia empresa en tales situaciones. **En el sector del transporte de mercancías parece prestarse una menor atención a estas cuestiones.** Por lo que se refiere a otros aspectos como las prestaciones por maternidad y la disponibilidad de ciertos productos requeridos por las mujeres, aún queda camino por recorrer*

.- ¿Qué ventajas reporta la presencia de mujeres a bordo de buques?

Una gran ventaja es que propicia un entorno social más normal, lo que reviste especial importancia puesto que la naturaleza de la vida de la marinería ha cambiado en los últimos años. Hay menos tiempo para bajar a tierra, y menos personal a bordo. La incorporación de mujeres a las tripulaciones puede

atenuar la sensación de aislamiento que padecen numerosos marineros. Por otra parte, recientes estudios laborales del sector marítimo indican la carencia (creciente) que atañe a ciertas categorías de la marinería, en especial de oficiales. Las mujeres constituyen una fuente de talento marítimo infrautilizada, a la que debemos recurrir para compensar tal escasez.

- ¿Qué medidas pueden adoptarse para mejorar las condiciones de las mujeres en el mar y atraer a éstas al ejercicio de la marinería?

*En primer lugar, cabe señalar que la comunidad marítima consta de varios elementos, entre los que figuran empresas, sindicatos, organizaciones de asistencia social a la gente de mar y otras entidades. Cada una de ellas puede contribuir en un sentido. Las empresas, por ejemplo, podrían tratar de destinar a las recién contratadas a embarcaciones con oficiales mujeres. **Obviamente, las políticas en materia de acoso sexual revisten importancia.** Los sindicatos deben abordar éstas y otras cuestiones, como las prestaciones por maternidad, al negociar los convenios colectivos.*

- ¿Qué opina de la creencia tradicional de que las mujeres traen mala suerte en el mar?

Un mito interesante, similar al que sostiene que caeremos de la superficie del planeta si nos alejamos demasiado del puerto navegando. Pero estamos en el siglo XXI, sabemos que la tierra es redonda y que las supersticiones no tienen nada que ver con ello. La OIT se ha propuesto cumplir una agenda social moderna, en el que destaca la consideración de las cuestiones de género. Nuestra labor a favor de la gente de mar de sexo femenino constituye un ejemplo de “integración” de tales cuestiones en todos los elementos de una actividad profesional. En este caso, la integración se extiende además a los siete mares.

FACTORES QUE PERPETÚAN ESTA VIOLENCIA

Culturales:

1. La socialización específica de género.
2. Las definiciones culturales de los roles sexuales apropiados para mujeres y hombres.
3. Las expectativas del cumplimiento de los roles dentro de las relaciones.
4. Creencia en la superioridad inherente de los hombres respecto a las mujeres.
5. Valores que dan a los hombres derechos de propiedad sobre las mujeres y las niñas.
6. La noción sobre la familia como una esfera privada y bajo el control masculino.
7. Costumbres matrimoniales (como la dote).
8. La aceptación de la violencia como un medio para resolver los conflictos.

Económicos:

1. Dependencia económica de las mujeres respecto a los hombres.
2. Acceso limitado de las mujeres al dinero y a los créditos.
3. Leyes discriminatorias sobre herencias, derechos de propiedad, uso de tierras comunales y su mantenimiento después del divorcio y la viudedad.
4. Acceso limitado al empleo tanto en los sectores formales como informales.
5. Acceso limitado de las mujeres a la educación y formación.

Legales:

1. Menor estatus legal de las mujeres tanto en las leyes escritas como en la práctica.
2. Leyes sobre el divorcio, la custodia de las hijas e hijos, pensiones y herencias.
3. Definiciones legales de la violación y del abuso en la familia.
4. Bajo nivel de formación legal entre las mujeres.
5. Falta de sensibilidad en el tratamiento de las niñas y mujeres por parte de la policía y la judicatura.

Políticos:

1. Infrarrepresentación de las mujeres en el poder, en la política, en los medios de comunicación, la medicina y el derecho.
2. No tomar en serio la violencia doméstica.
3. La idea de que la familia es algo privado y fuera del control del Estado.
4. Riesgo de desafiar al status quo y a las leyes religiosas.
5. Falta de organización de las mujeres como una fuerza política.
6. Falta de participación de las mujeres en el sistema político.

¿CÓMO SE MANIFIESTA? TIPOS Y FORMAS DEL MALTRATO

Maltrato Psicológico

Aquí entrarían actos como los insultos ("eres una puta"), los desprecios ("no vales para nada"), las humillaciones y chanzas ("¿Quién te va a querer con esa cara?"). También supone violencia psicológica el ignorar a una persona (no hablar a alguien o hacer como si no existiera) y también la amenaza de agresión física ("como no me hagas caso, te parto la cara"). El maltrato psicológico continuado, al igual que el físico, provoca sentimientos de humillación, que van destruyendo la autoestima de las personas.

Esther Ramos, psicóloga especializada en la atención a mujeres víctimas de violencia de género ha elaborado un sistema en el que se nos permite conocer varias cosas: las conductas que utiliza el agresor, los objetivos que persigue con esas conductas y las consecuencias que tienen en las mujeres:

1

DESVALORIZACIÓN

Entre las **conductas** que se incluyen en este tipo de violencia encontramos:

- Tratar a la mujer como inferior o estúpida.
- No tener en cuenta o criticar sistemáticamente las opiniones de ella.
- Encontrar defectos en todas sus actuaciones.
- No permitirle participar en la toma de decisiones
- Insultarla sobre su apariencia física para hacerla sentir poco atractiva o por provocadora o inmoral.
- Decirle que está trastornada, loca o enferma.
- No tomar en cuenta sus sentimientos ni sus gustos o preferencias
- Dirigirse a ella con sobrenombres degradantes.
- Manejarla con gestos: miradas, cabeceos, chistidos...
- Tergiversar los argumentos de tal modo que ella aparezca siempre como culpable de todo lo negativo que sucede, incluso de hechos imprevisibles
- Desvalorizar a las mujeres en general, manifestando su desprecio hacia ella por ser mujer.
- Ignorarla, no contestarle, actuar como si no existiera.
- Burlarse y reírse de ella.

- Humillarla en público criticándola, rebajándola o ignorándola
- Elogiarla y humillarla alternativamente hasta originarle confusión
- No expresar nunca reconocimiento de sus cualidades o sus aciertos
- Compararla con otras personas en general, o mujeres en particular, dejándola en inferioridad.

Los **objetivos** que pretende conseguir el agresor son:

- § Hacer sentir a la mujer que "con lo poco que vale" es afortunada de que él permanezca a su lado.
- § Crearle inseguridad y ansiedad ante cualquier planteamiento de abandono de la relación.

Las **consecuencias** que estas conductas tienen sobre la mujer son:

- Destrucción de la autoestima.
- Distorsión de su auto imagen, llegando a sentirse como estúpida, poco valiosa o poco atractiva. Este sentimiento puede llevar a la mujer, paradójicamente, a sentirse culpable en algún modo de lo que le sucede e incrementar su inversión y compromiso en la relación dirigiendo su esfuerzo y energía hacia los objetivos de quien la maltrata.

El 5% de los varones utiliza la descalificación de la apariencia física desde el primer momento de la convivencia. Este porcentaje aumenta hasta el 15% después de cuatro años de matrimonio. En el caso de las mujeres estos porcentajes son del 1% en el primer momento, y del 5% tras un tiempo de convivencia.



AISLAMIENTO Y ABUSO SOCIAL

Las conductas utilizadas son:

- Prohibirle directamente relacionarse con su familia de origen, sus amigos, compañeros o vecinos.
- Lograr alejarla de su familia, amigos y compañeros a través de tácticas indirectas tales como generar situaciones que le resulten incómodas y violentas cuando está con ellos o montarle broncas cada vez que se relaciona por causas aparentemente ajenas al hecho.
- Otra táctica indirecta consiste en conseguir que la mujer carezca de tiempo para relacionarse a través de sobrecargarla de responsabilidades que la impone como ineludibles (cuidado de los hijos, trabajos domésticos, estar presente y disponible en el hogar en todo momento, etc.)
- Sabotear los actos que suponen reunirse con familiares o amigos.
- Impedirle llevar a cabo actividades que supongan salir fuera del hogar (trabajar, estudiar, etc.) o dejarle salir el tiempo imprescindible para realizar la actividad controlando que regrese inmediatamente.
- Dejarle encerrada o con el teléfono desconectado cuando él se va para impedirle salir o comunicarse.
- Impedir que la mujer le acompañe en actividades sociales u obligarla acudir aunque no lo desee.

2

- En reuniones sociales, le obliga a retirarse cuando él lo desea, le prohíbe hablar de ciertos temas, le impide bailar o divertirse, etc...
- Imponerle el modo en que debe ir vestida o maquillada.

Los objetivos son:

- Aislar a la mujer.
- Ejercer el control sobre la víctima con mayor eficacia, evitando que cuente lo que sucede o que sea ayudada o apoyada

Las consecuencias en la mujer:

- Aislamiento.
- Incomunicación.
- Ruptura del apoyo social del entorno de la mujer.
- Dependencia del maltratador

3

CONTROL Y DOMINIO

Las conductas son:

- Pretender conocer en todo momento dónde está, con quién y qué hace.
- Esperarla a la salida del trabajo a fin de que no permanezca más tiempo del imprescindible ni se relacione con sus compañeros.
- Llamarle por teléfono reiteradamente con intención de controlarla.
- Perseguirla para vigilar a donde va y con quien.
- Manifestar celos y sospechas continuamente.
- Poner trampas y vigilarla para comprobar si es engañado.
- Acusarle injustificadamente de coquetear con otros.
- Interrogar a los/as hijos/as acerca de las actividades de la madre.
- Exigirle que esté donde él quiere, aunque él nunca de explicaciones sobre sus actividades o sus horarios.
- Pretender imponer siempre, incluso con amenazas, sus criterios, tomar las decisiones y tener la última palabra.
- Exigirle sometimiento y obediencia.
- Impedirle formarse o planificar su futuro.
- Exigir conocer hasta lo más privado sin respetar la intimidad

Los objetivos que persigue el maltratador son:

- Controlar a la mujer.
- Ejercer dominio e imponer su autoridad en la relación.

Las consecuencias en la mujer:

- Perdida de libertad.
- Sentirse deslegitimada para tomar decisiones por si misma.
- Miedo, temor a no actuar según las imposiciones de él.

4

AMENAZAS

Conductas utilizadas por el agresor

- Amenazarle con echarla de casa.
- Amenazarle con quitarle a los /as hijos /as.
- Decirle que todo el patrimonio es suyo y que si no accede a sus deseos lo perderá.
- Amenazas de agresiones o de muerte.
- Amenazarle con suicidarse como fórmula de control y Manipulación.

Objetivos:

- Impedir que cuente lo que le pasa o que denuncie.
- Impedir que la mujer abandone la relación. De hecho, las agresiones con resultado de muerte frecuentemente se producen cuando la mujer inicia el proceso de separación.

Consecuencias:

- Infunden temor en la mujer.
- Paralizan a la víctima a la hora de tomar iniciativas eficaces que pongan fin a la situación de maltrato.

5

CHANTAJE EMOCIONAL

Esta forma de maltrato consiste en mostrar sumisión, dependencia y auto degradación. La mujer puede acabar por asumir la responsabilidad del bienestar emocional de la pareja, imponiéndose la necesidad de protegerle y sintiéndose culpable de obrar de acuerdo a sus propios criterios, si estos contradicen los de él, debido al sentimiento de culpa paralizante que le genera.

Se trata en definitiva de viciar la voluntad de ella y controlar sus actos, por tanto de abuso, si bien se usan métodos distintos a la violencia física, los insultos o las amenazas. Por el contrario se pueden usar técnicas tales como llorar, rogar, expresar dependencia, mostrarse desvalido, etc.

Conductas

- Amenazar con suicidarse si la mujer plantea dejarle.
- Manifestar reiterativamente lo desdichado que es con el propósito de infundir lástima.
- Inducir sentimientos de pena hacia él insistiendo en argumentos tales como dolencias, una infancia desdichada, etc.

Objetivos:

- Utilizar la lástima cómo técnica para manejar a la pareja.

Consecuencias:

- Imponerse la necesidad de hacerse cargo de la vida del otro.
- Sentirse culpable si deja de hacerlo. El motivo inicial que mueve a la protección es el sentimiento inducido de lástima, después se añade un segundo motivo, la evitación del sentimiento de culpa.

ABUSO AMBIENTAL

6

Las conductas incluidas bajo este epígrafe son:

- Romper o lanzar objetos con ánimo de intimidar.
- Destruir o dañar aquello que tiene valor afectivo para la mujer (animales, objetos, plantas, fotos, recuerdos etc.)
- Alterar el sueño o el reposo haciendo ruido de manera intencionada (por ejemplo, mantener encendida la radio toda la noche)
- Conducir de manera temeraria poniendo en riesgo la vida de la familia.
- Volviendo a los datos obtenidos por el Proyecto Detecta el 21,76% de los adolescentes no consideran que "el hecho de golpear o arrojar objetos durante una discusión" sea una conducta violenta.
- Romper o lanzar objetos con ánimo de intimidar.
- Destruir o dañar aquello que tiene valor afectivo para la mujer (animales, objetos, plantas, fotos, recuerdos etc.)
- Alterar el sueño o el reposo haciendo ruido de manera intencionada (por ejemplo, mantener encendida la radio toda la noche)
- Conducir de manera temeraria poniendo en riesgo la vida de la familia.
- Volviendo a los datos obtenidos por el Proyecto Detecta el 21,76% de los adolescentes no consideran que "el hecho de golpear o arrojar objetos durante una discusión" sea una conducta violenta.

Los objetivos:

- § Intimidar e infundir temor en la mujer.
- § Transmitir el mensaje amenazante de que golpea o destruye objetos por no dirigir la agresión contra ella.
- § Transmitir el mensaje de que la causa de sus pérdidas de control es ella y su comportamiento.
- § Provocar daño emocional en la mujer a través de destruir cosas de valor sentimental para ella.

Las consecuencias:

- § Intimidación y temor.
- § Sufrimiento emocional.
- § Alteración de los ritmos de sueño.

VIOLENCIA FÍSICA

Desde un empujón intencionado, una bofetada o arrojar objetos, hasta el extremo del asesinato. El maltrato físico, además de poner en riesgo la salud y la vida de las personas agredidas en los casos más extremos, provoca miedo intenso y sentimientos de humillación, que van destruyendo la autoestima de las personas.

7

Conductas:

- § Empujar, zarandear, perseguirla.
- § Golpear, abofetear, dar patadas.
- § Intentos de estrangulamiento.
- § Quemaduras.
- § Utilizar objetos punzantes para agredir (cuchillos, etc.)
- § Azotarle con un cinturón.
- § Homicidio.

Objetivos:

- § Dominar, doblegar y controlar a la mujer.

Consecuencias:

- § Miedo, pánico, terror.
- § Ansiedad, que puede llegar a ser extrema debido a que la violencia puede producirse de manera impredecible y mezclada con periodos de arrepentimiento.
- § Humillación.
- § Vergüenza.
- § Indefensión, desesperanza, apatía.

VIOLENCIA O ABUSO SEXUAL

Cualquier contacto sexual no deseado. Desde levantar las faldas a una chica, hasta la violación.

8

Las agresiones sexuales también producen fuertes sentimientos de humillación y por lo tanto, producen daños psicológicos.

Conductas:

- Exigirle mantener relaciones aunque ella no lo desee.
- Ponerse irritable, agresivo o violento si ella no accedió a mantener relaciones sexuales.
- Obligarla a prácticas sexuales no deseadas por la mujer.
- Requerirla sexualmente en momentos o lugares inapropiados (en presencia de los hijos, amamantando, después de una paliza, tras un ataque de celos, cuando está enferma, etc.)
- Compararla en el ámbito sexual con otras mujeres para humillarla.

- Ocuparse de su propio placer, sin tener en cuenta las necesidades femeninas.
- Mostrarse desconsiderado y violento al mantener relaciones sexuales.

Objetivos de este tipo de violencia:

- Humillar y doblegar a la mujer.
- Ejercer dominio.

Las consecuencias que tiene en la mujer son:

- Humillación, vergüenza, indefensión.



Hasta 1989 la violación dentro del matrimonio no era considerada delito.

Cada año, dos millones de niñas entre 5 y 15 años de edad son incorporadas al mercado comercial del

SEXO (Estado de la Población Mundial. Fondo de Población de Naciones Unidas)

ABUSO ECONÓMICO

Conductas:

- Administrar los recursos económicos sin consultar ni dar cuentas a la mujer.
- Administrar y disponer del dinero que ella gana impidiéndole acceder de manera directa a sus propios recursos.
- Descalificar a la mujer cómo administradora del dinero.
- Disponer de dinero para su ocio, caprichos o intereses a costa de mantener al resto de la familia en situación de carencia.
- Mentir sobre los ingresos.
- Ocultar recursos.
- Hacer la compra para no facilitar dinero en efectivo a la mujer.
- Endeudarse o vender pertenencias sin el conocimiento ni consentimiento de ella.

Los objetivos de este tipo de violencia son:

- Controlar a la mujer a través de impedirle el acceso a los recursos.

Las consecuencias que tienen en las mujeres:

- Dependencia económica del marido o compañero.
- Carencia de recursos para tomar iniciativas eficaces para salir de la situación.

9

LA POBREZA TIENE ROSTRO DE MUJER: DE LOS 1300 MILLONES DE PERSONAS QUE VIVEN EN LA POBREZA ABSOLUTA, LA MAYORÍA (70%) SON MUJERES.

"Informe sobre el Desarrollo Humano de Naciones Unidas":

ETAPAS EVOLUCIÓN DE LA VIOLENCIA

La utilización de los diferentes tipos de violencia depende del momento en el que se encuentre la situación del maltrato.

Ángeles Álvarez, en su “Guía para Mujeres Maltratadas” propone cinco etapas caracterizadas por unas conductas determinadas:

- En la **etapa de INICIO** se producen amenazas, rotura de objetos, silencios, burlas... La violencia dentro de la pareja no comienza con una agresión física por muy leve que esta sea.
- En la **etapa MODERADA** empiezan a aparecer las agresiones físicas, (aunque no sean consideradas como tales en muchos casos). En más ocasiones de las esperadas las víctimas no reconocen en los empujones o agarrones una señal de violencia, puesto que tienen normalizadas esas conductas. La habituación del a mujer a estas conductas es lo que origina su incapacidad para responder de forma adecuada (es decir, alejándose del agresor) ante otras agresiones más enérgicas de la **etapa GRAVE**, en la que las conductas llevadas a cabo por el agresor son, entre otras: abofetear, pinchar, dar patadas, arrancar el pelo. Morder, aislar, controlar, escupir, fracturar...
- La siguiente de las etapas es calificada como **MUY GRAVE** y las conductas puestas en marcha son ahogar, agredir con objetos contundentes, violaciones, uso de armas, quemar, flagelar...
- La última etapa, la **etapa FATAL**, es aquella en la que se produce la muerte.

CICLO DE LA VIOLENCIA

Además de las etapas que van dando forma a las situaciones de violencia, también se establece un proceso cíclico entre una agresión y otra. Las fases descritas en cada uno de estos ciclos son tres: gestación de la dependencia y el aislamiento, afirmación contundente de dominio y el arrepentimiento.

- **Gestación de la dependencia y el aislamiento.** En esta primera fase el agresor pone en marcha toda una serie de táctica coercitivas con el objeto de aislar a la mujer de las posibles redes de apoyo y hacerla dependiente (tanto a nivel económico como a nivel afectivo) del propio agresor)
- **Afirmación contundente de dominio.** Es una reacción intensa de fuerza destinada a asustar y establecer definitivamente el control. Suele ser una agresión física o también el uso de amenazas graves. En algunos casos puede destruir objetos comunes o propios de la mujer. Esta “**explosión**” no tiene una causa real aunque el agresor siempre la encuentra en alguna manifestación de la mujer (no tener la cena preparada o una camisa planchada).
- **El arrepentimiento.** Es el proceso que utiliza el agresor para mitigar el sentimiento de culpa. Esta etapa también es conocida como “**Luna de miel**” porque el agresor comienza a hacer regalos y promete a la mujer que todo va a cambiar, que está muy arrepentido de lo que ha pasado y que nunca volverá a repetirse.

A medida que pasa el tiempo esta progresión se va modificando:

- La fase de “gestación del a dependencia” se hace más corta y se intensifican las estrategias del agresor
- En la fase de “afirmación del dominio” las agresiones son más severas y desmedidas respecto a las causas que el agresor esgrime para justificar su conducta.
- La fase de arrepentimiento se hace cada vez más corta, llegando incluso a desaparecer.

INDEFENSIÓN APRENDIDA

Para entender porque estas mujeres aguantan la situación de maltrato tenemos que conocer las teorías de la indefensión aprendida y de la habituación.

Síndrome de adaptación paradójica a la violencia de género / síndrome de indefensión aprendida.

Diversos factores contribuyen al silencio de la víctima, entre los elementos que mantienen a la mujer en silencio sobre el maltrato que sufren se encuentran **diversos procesos paralizantes** generados y mantenidos por el miedo, la percepción por la víctima de una ausencia de vías de salida de la situación de tortura, y la carencia de recursos alternativos.

Mujeres de diferente cultura y clase social comparten la reacción paradójica de desarrollar un vínculo afectivo gradualmente más fuerte con sus agresores, llegando al punto de asumir las excusas esgrimidas por el agresor tras cada paliza y de aceptar sus arrepentimientos, retirar denuncias policiales cuando han tenido un momento de lucidez y las han presentado, o detener procesos judiciales en marcha al declarar a favor de sus agresores antes de que sean condenados. **El síndrome de Estocolmo** es un conjunto de reacciones psicológicas observadas en personas sometidas a cautiverio mediante las cuales las víctimas acaban manifestando una paradójica adhesión a la causa de los secuestradores. En muchos aspectos, es posible establecer un paralelismo muy claro entre la emergencia de vínculos paradójicos en experiencias de personas sometidas a secuestro y en mujeres que sufren violencia en la intimidad, a modo de un Síndrome de Adaptación Paradójica a la Violencia Doméstica ²⁴

²⁴ (A. Montero. Presidente de la Sociedad Española de Psicología de la Violencia).

El informe “La violencia doméstica contra las mujeres” elaborado por el Defensor del Pueblo en 1998, insiste en el arraigo entre muchas mujeres de lo que denomina **“el amor romántico”**, que con su carga de altruismo, sacrificio, abnegación y entrega, refuerzan la actitud de sumisión. Consideran un fracaso la separación porque después de tanto esfuerzo no han conseguido salvar su relación.

La **INDEFENSIÓN O DESAMPARO APRENDIDO**, según Seligman, es “darse por vencido”, dejar de asumir responsabilidad alguna, dejar de responder, inmovilizarse, como consecuencia de tener la creencia de que cualquier cosa que hagamos, ya sea en ese momento o posteriormente, carecerá de toda importancia, es decir, creer que, hagamos lo que hagamos no podremos salir o resolver la situación, y como consecuencia quedar inmovilizados y bloqueados ante el mismo.

Lo que Seligman descubrió es que, esta creencia de que, hagamos lo que hagamos, no podremos salir o resolver la situación se puede aprender, es decir, que la indefensión o desamparo se puede aprender.

Estos conceptos los tenemos que tener claros para desmontar creencias que se materializan en frases como “ellas se lo buscan por no irse” por parte de muchos varones y “eso a mi no me pasa porque le dejo al primer insulto” por parte de muchas mujeres.

HABITUACIÓN

Para entender el **proceso de habituación** que sufre la víctima, utilizaremos la "experimento de la rana", para tomar conciencia de como la víctima se puede habituar a las agresiones continuadas, provocando en ella la pérdida de capacidad de reacción, lo que la sitúa en una posición de peligro.

"El experimento de la rana y el agua caliente":

¿Qué le pasará a la rana si de una cazuela con agua a 20° C se la mete directamente a una de 60° C.

Lo normal es que pensemos que se muere o que se quema, lógicamente la rana salta inmediatamente al ponerse en contacto con el agua hirviendo, debido a la capacidad de reacción. Con esto visualizamos que en condiciones normales una situación de peligro origina una reacción de defensa.

¿ Qué le pasaría a la rana si la metiéramos en una cazuela de agua a 20° C seguidamente en una cazuela de agua a 40° C y por último en una a 60° C?

En esta ocasión la rana no salta porque ha perdido la capacidad de reacción y en consecuencia muere "abrasada".

La **conclusión** a la que llegamos, es que la mujer sufre un proceso de habituación a la violencia por parte de su pareja y que al igual que la rana se habitúa a la temperatura del agua, poniendo así su vida en peligro,

"la víctima de violencia se habitúa al maltrato continuado"

EL MALTRATADOR

Si hay algo que caracteriza al agresor es precisamente lo que no contribuye a su caracterización, aquello que permanece oculto y ha sido ocultado por las mismas razones que se ha permitido y posibilitado actuar de forma violenta contra la mujer para conseguir su control y sometimiento:

- **PUEDEN ACTUAR SECRETAMENTE:** toman a menudo precauciones para ocultar a los demás la violencia que ejerce.
- **NIEGAN:** cuando falla el intento de ocultación puede negar los hechos, a veces, utilizan estrategias previas y argumentos para atacar la credibilidad de la víctima y de los que le acusan, cuestionando su estabilidad emocional, alegando argumentos de venganza e influencias externas, especialmente cuando las mujeres se asesoran y tiene apoyos desde el movimiento organizado de mujeres.
- **CULPAN:** si lo anterior no es suficiente dirá que la víctima le provocó o que se causó el daño ella misma.
- **CONFABULAN:** puede intentar que otras personas (familiares, amigos, etc) le den soporte contra ella.
- **MINIMIZAN:** puede reconocer que ocurrió pero pretender que eso ya pasó, que hay que perdonar, olvidar y continuar juntos.
- **NO ACEPTAN LA RESPONSABILIDAD DE SUS ACTOS:** no se sienten culpables ni asumen la responsabilidad del daño ocasionado. Cuando desde la sociedad, los poderes judiciales o los Servicios Públicos se ignora el maltrato, se refuerza el punto de vista del agresor de que la violencia es aceptable, de que no es para tanto, que también ella puede tener culpa.

Mitos y falsas creencias

A continuación, se exponen algunos de estos mitos o falsas creencias con el fin de que sean conocidos por el profesorado y puedan ser cuestionados en el aula.

1. "Un hombre no maltrata porque sí; ella también habrá hecho algo para provocarle"

Esta creencia es una de las más arraigadas y supone afirmar que la mujer es la responsable del comportamiento violento del hombre. Supone afirmar que la víctima es en realidad la culpable o por lo menos que no hay víctimas; que tanto ella como él, se agreden mutuamente. En este sentido, existe también la creencia de que la mujer agrede verbalmente y el hombre físicamente, que la única diferencia está en la forma de ejercer la violencia, pero que en realidad son ambos los que agreden.

Las personas expertas sin embargo afirman todo lo contrario; la mujer maltratada reprime su rabia e intenta evitar las agresiones adoptando comportamientos totalmente pasivos como el de someterse a los deseos del hombre, darle la razón y no cuestionarle.

La cuestión fundamental es que el hombre agresor vive como provocación que la mujer tenga y exprese sus propios deseos y opiniones y se comporte según los mismos.

2. "Si una mujer es maltratada continuamente, la culpa es suya por seguir conviviendo con ese hombre"

Esta falsa creencia responsabiliza a la mujer de la situación de malos tratos y por lo tanto culpa a la víctima. Las razones por las que una mujer maltratada decide seguir conviviendo con su agresor son múltiples y variadas, y es muy importante conocerlas para no caer en la actitud de

culpar a la víctima. De forma muy escueta, estas son algunas de estas razones:

- 🦋 Creer que en realidad su pareja no quiere hacerle daño, que en el fondo la quiere y que si la maltrata es sólo porque tiene problemas.
- 🦋 Creer que su pareja cambiará (es muy frecuente que el agresor después de una paliza se sienta arrepentido y le jure que no volverá a hacerlo).
- 🦋 Creer que ella es responsable del maltrato, que lo provoca con su comportamiento, que si se porta "bien", él no la maltratará.
- 🦋 Creer que sus hijas/os sufrirán emocional y económicamente si ella se separa.
- 🦋 Creer que no es capaz de vivir (emocional y económicamente) sin su pareja.
- 🦋 Miedo a que su pareja la agreda gravemente o incluso la mate si se separa.
- 🦋 (Desafortunadamente es un miedo muy real).
- 🦋 Vergüenza a hacer pública su situación de maltrato.

3. 3. "Si se tienen hijas/os, hay que aguantar los maltratos por el bien de las niñas y los niños"

Ser testigos de violencia doméstica tiene consecuencias graves sobre el bienestar emocional y la personalidad de las niñas y de los niños, máxime si se tiene en cuenta que es probable que estas niñas y niños reproduzcan esta misma situación cuando establezcan relaciones de pareja en la edad adulta, ya que aprenden que la violencia es un medio legítimo para solucionar conflictos.

Ante una relación de pareja sembrada de violencia, la opción más responsable hacia el bienestar de las niñas y niños es alejarlos de esa situación.

Tampoco se puede olvidar que alrededor de la mitad de los varones que maltratan a su pareja, maltratan también a sus hijas e hijos.

4. "Los hombres que maltratan lo hacen porque tienen problemas con el alcohol u otras drogas"

Así se suelen justificar muchos maltratadores, evitando de esa forma hacerse responsables de sus actos. Es cierto que el consumo excesivo de

alcohol es frecuente en estas personas, pero este hecho no les exime de su responsabilidad. Recordemos, por ejemplo, que en los accidentes de tráfico la ingesta de alcohol es un agravante a la hora de imputar responsabilidades penales. Además no todos los hombres que tienen problemas con el alcohol agraden a sus parejas. Se trata pues de un factor individual que puede agravar el problema, pero no es la causa.

5. "Los hombres que agreden a sus parejas están locos"

La locura, por definición, conlleva no tener contacto con la realidad, no percibir la realidad, no darse cuenta de lo que se hace, y este no es el caso de estas personas. Especialistas afirman que sólo un 5% de los hombres que maltratan a sus parejas presentan graves trastornos psicopatológicos. Sin duda alguna, una persona que, para autoafirmarse, maltrata a otras tiene dificultades para canalizar su malestar y frustración. Pero esto no significa que no sea responsable de sus actos.

6. "Los hombres que agreden a sus parejas son violentos por naturaleza"

Es muy frecuente que los hombres que maltratan a sus parejas no sean violentos con otras personas. Incluso es frecuente que en el resto de sus relaciones sociales sean amables y respetuosos. Por lo tanto, la cuestión no es que no puedan controlar su ira, sino que deciden descargarla agrediendo a personas sobre las que se sienten con derecho a actuar así. Todas las personas, en ciertos momentos, sentimos rabia y frustración en nuestras relaciones con los/las demás, sin embargo nuestros valores y el respeto hacia los/las demás nos conducen a canalizar y descargar ese malestar sin agredir.

7. "Los hombres que abusan de sus parejas, también fueron maltratados en su infancia"

Diferentes investigaciones relacionan haber sido testigos de violencia en la familia de origen con los roles de víctima y agresor que se establecen en las parejas, asumiendo que la violencia se transmite de generación en generación. Sin embargo la relación entre estas dos cuestiones no es la de causa-efecto; no todos los hombres que maltratan a sus parejas han sido testigos de violencia o han sido también maltratados, ni tampoco todos los hombres que han sido testigos de violencia o han sido también maltratados maltratan a sus parejas.

8. "La violencia doméstica es una pérdida momentánea de control".

La mayoría de las veces, las agresiones no son consecuencia de una explosión de ira incontrolable, sino que son actos premeditados que buscan descargar la tensión y sentirse poderosos dominando a la otra persona. Además, las agresiones no suelen ser aisladas, sino hechos repetidos y frecuentes.

9. "La violencia contra las mujeres no es para tanto. Son casos muy aislados.

"Lo que pasa es que salen en la prensa y eso hace que parezca que pasa mucho"

Los casos que aparecen en los medios de comunicación e incluso las denuncias que se realizan sólo representan una pequeña parte de la realidad. Las personas expertas en violencia doméstica afirman que sólo se denuncian alrededor del 10% de los casos.

10. "Lo que ocurre dentro de una pareja es un asunto privado; nadie tiene derecho a meterse"

No es un asunto privado ya que es un delito contra la libertad y la seguridad de las personas. Los delitos jamás son cuestiones privadas, y menos aún cuando las víctimas no están capacitadas para defenderse.

11. "La violencia doméstica sólo ocurre en familias sin educación o que tienen pocos recursos económicos"

No es cierto. Es un fenómeno que se da en todas las capas sociales y económicas. La diferencia suele estar en el tipo de violencia que se ejerce y en las salidas que se dan a esta situación. Es muy probable que las mujeres pertenecientes a capas sociales medias y altas no recurran a los Servicios Sociales y no presenten denuncias por sentirse presionadas a no hacer pública una situación que afectaría negativamente a su estatus social.

12. "Es más aceptable la violencia que se da entre personas cercanas que la que se da entre extraños"

Es cierto que todas las parejas tienen conflictos y momentos de enfrentamiento, pero esto no significa que sea "normal" llegar a la amenaza, la humillación y las palizas. De todas formas, en los casos de maltrato instaurado desde hace tiempo, no se trata de peleas por un hecho concreto, sino que la violencia del agresor es depredadora, no reactiva, funciona por sí misma, independientemente de la conducta de la mujer.

Unidad 5

TRABAJO EN EL AULA

ACTIVIDADES

- **Actividad 1:**

¿VIOLENCIA DE GÉNERO O...?

-

- **Actividad 2:**

“TE DOY MIS OJOS”

- **Actividad 3:**

PIROPOS, ¿OTRA FORMA DE AGREDIR?

Actividad1. UNIDAD 5

¿VIOLENCIA DE GÉNERO O...?

Para trabajar el concepto de Violencia de Género y sus causas y mitos existentes en la sociedad respecto a este problema, utilizaremos noticias encontradas sobre en PRENSA ESCRITA:

Hay que tener en cuenta importante papel que cumplen los medios de comunicación (prensa e informativos) en la erradicación de muchos problemas sociales, entre ellos, la violencia hacia las mujeres. Fue en 1997, cuando José Parejo Avivar asesina a su mujer, Ana Orantes, en Granada cuando los medios de comunicación comienzan a “hablar” de la violencia hacia las mujeres y todo porque Ana había salido la semana anterior en un programa de televisión contando que “su marido la iba a matar”.

Desde ese momento, se multiplica la difusión de noticias sobre malos tratos en el ámbito doméstico y, en marzo de 2001, el 92 % de las personas encuestadas por el CIS* afirmó haber visto, oído o leído noticias referidas a malos tratos a mujeres en los seis meses precedentes.

De esta forma gracias a los medios la sociedad dio un paso de gigante al conocer este invisible tipo de violencia masculina, toca ahora, casi una década después, reflexionar sobre el tratamiento que, en este caso, la prensa escrita, está aplicando a estas noticias.

Buscar de forma individual artículos de prensa sobre la violencia contra las mujeres.

Después dividiremos la clase en grupos y realizaremos una selección en la que se distingan las diferentes manifestaciones de violencia hacia las mujeres:

- Violación
- Prostitución
- Acoso sexual

- Tráfico de niñas y niños/mujeres
- Matrimonios obligatorios
- Ablación
- Lapidación de mujeres
- Abuso, violaciones,..., mujeres en conflictos armados

A continuación, y haremos un **análisis** de cada una de las noticias teniendo en cuenta las **siguientes variables**:

VARIABLE 1: Terminología utilizada para definir el problema: • Otras calificaciones

- Violencia de género
- Violencia contra la mujer
- Violencia conyugal
- Terrorismo sexista
- Violencia doméstica
- Violencia masculina contra las mujeres
- Violencia sexista
- Disputas conyugales

VARIABLE 2: La tentación del sensacionalismo y los Mitos y Estereotipos que reproducen la noticia:

En algunos casos todavía se recurre a titulares como –“Le asestó 25 puñaladas”, “A sartenazos”, “la mató por feminista”–, para llamar la atención de lectoras/es. Con propuestas de este tipo, además de entrar en el esquema de las noticias de sucesos con el **riesgo de trivialización** que ello supone, se reproducen los **mitos sobre las causas reales** esta violencia. Por ejemplo, utilizar adjetivos como “celoso” o “bebedor” para definir al agresor nos acercan a la exculpación, o decir de la víctima, por ejemplo, que “era joven y guapa”, “salía con amigas” o “tenía un amante” desvían el foco de lo verdaderamente importante y nos acerca también a la disculpa o la comprensión del maltratador.

VARIABLE 3: 'Victimización' y "Discriminación positiva" de los maltratadores en la noticia :

"... de cada dos noticias, en una aparece la mujer representada como víctima de la violencia masculina. Es una barbaridad, porque se produce una **sobrerrepresentación**,... En prensa se habla siempre de la víctima, (del caso *Ana Orantes*, pero no del agresor, del caso *José Parejo Avivar*). **Hay que visibilizar al agresor**, si no con su identidad, por las cautelas judiciales, sí en cuanto a su comportamiento, definiendo la figura del maltratador para ayudar a identificarlo a otras mujeres..., *"todo parece indicar que se trata de un crimen pasional"* recoge la noticia, los asesinos no son los culpables, sino la entelequia "violencia doméstica" que desenfoca y no señala con el dedo al hombre que mata: *"Una mujer muere víctima de la violencia doméstica, posteriormente el hombre intentó suicidarse"*, las mujeres "mueren" no son "asesinadas"; Se evita la palabra "asesino" para utilizar abundantemente "hombre", y en contra de la ética periodística, se identifica en muchísimas más ocasiones a la víctima que al asesino.."

Pilar López Díez, periodista, experta en igualdad. (04/10/2006)

VARIABLE 4: "La violencia de género nunca puede aparecer en la sección de sucesos»

"Por definición, **un suceso es algo fortuito, imprevisto**, una riada, una erupción volcánica... y donde nadie es responsable. La violencia masculina contra las mujeres, tiene unas causas claras, y podemos calcular cuantas mujeres van a morir un año, debemos situar la noticia en Sociedad, o en una sección de España. Nunca en Sucesos.... Pero no sólo dónde se pone, sino cómo se pone. **Pilar López Díez, periodista, experta en igualdad. (04/10/2006)**

Finalidad:

- ☉ Constar que la presencia de personajes masculinos en anuncios relacionados con el entorno doméstico sirve para demostrar su ineficacia, incapacidad e ineptitud, desproveyéndolos así de su corresponsabilidad, mientras en su lugar actúa el producto salvador.

Metodología

- ☉ Se pueden buscar de forma individual artículos de prensa sobre la violencia contra las mujeres. Esta recopilación se puede realizar durante una o dos semanas.
- ☉ Después dividiremos la clase en grupos y realizaremos:
 - Una "recopilación-denuncia" en pequeños grupos para exponer en clase, en la que se distingan las diferentes manifestaciones de violencia hacia las mujeres: Violación, Prostitución, Acoso sexual, Tráfico de niñas y niños/mujeres, Matrimonios obligatorios, Ablación, Lapidación de mujeres, Abuso, violaciones, mujeres en conflictos armados,...
- ☉ Se pueden analizar las diferentes variables de dos formas: una variable por grupo o que cada grupo analice las cuatro. A elección del profesorado.
- ☉ Estas son algunas de las cuestiones y trabajos que os proponemos para trabajar cada variable:

- Para la **VARIABLE 1**: ¿Cuál pensáis que es el término más adecuado?. Se puede realizar un debate en clase defendiendo el término seleccionado por cada grupo
- Para la **VARIABLE 2**: Se trataría de buscar en las noticias seleccionadas datos o comentarios que aunque en apariencia sean inofensivos tergiversan la información, perpetuando los mitos e ideas erróneas sobre la violencia hacia las mujeres.

Como sabemos, la causa real es el sexismo interiorizado del agresor, pero esto no suele aparecer nunca. Identificar los siguientes mitos en las noticias:

- Celos
- Crimen pasional
- Adicción a Drogas (alcohol)
- Discusión de la pareja
- Locura/alucinaciones
- Pérdida de control de impulsos
- Problemas laborables

- Para la **VARIABLE 3**: Identificad en las noticias seleccionadas los términos utilizados para referirse a las mujeres y a sus agresores o asesinos. ¿Incurren en victimización o “discriminación positiva” del maltratador?
- Para la **VARIABLE 4**: ¿En que secciones han aparecido las noticias seleccionadas?

“TE DOY MIS OJOS”

Reflexiona sobre la violencia de género que tiene lugar en el seno de una pareja en esta película.



1

Señala en qué escenas de la película se ponen de manifiesto los diferentes tipos de violencia:

Desvalorización. Aislamiento y abuso social. Amenazas. Control y dominio. Abuso económico. Abuso ambiental. Violencia sexual. Violencia física. Chantaje emocional.

2

- ¿Cómo describirías a la mujer protagonista del film (Pilar)?
- ¿Cómo se comporta el protagonista (Antonio) ante la mujer?
- ¿Cómo es la relación entre ambos?. Describe brevemente algunas escenas de la película a modo de ejemplo.

3

¿Qué es lo que más te ha impactado de la película? ¿Por qué?
¿Consideras que esta película es realista?. Argumenta tu respuesta

4

¿Qué mitos de la violencia se ponen de manifiesto a lo largo de la película?

<p>ACERCA DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El maltrato a la mujer es algo raro y aislado ▪ El maltrato a las mujeres ocurre principalmente en familias de bajos ingresos y etnias ▪ Con el tiempo los problemas de malos tratos se solucionan ▪ Los malos tratos son incidentes derivados de una pérdida de control momentáneo ▪ No hay manera de romper con las relaciones abusivas
<p>MITOS SOBRE LAS MUJERES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A las mujeres les gusta el abuso, si no, se marcharían ▪ Las agresiones físicas ponen más en riesgo la salud psicológica de la víctima ▪ Las mujeres tienen problemas más importantes que los generados por la violencia doméstica ▪ Que las mujeres maltratadas denuncien su situación y el sistema las protegerá
<p>MITOS SOBRE LOS AGRESORES</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Son enfermos mentales / tienen problemas de adicción ▪ Los hombres violentos lo son por naturaleza
<p>MITOS SOBRE LA VIOLACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La violación matrimonial no es tan grave como la violación por un extraño ▪ Cuando alguien se casa el consentimiento al acto sexual es parte del contrato matrimonial ▪ Si se permite entablar juicios por violación matrimonial muchos esposos inocentes serán acusados de violación por esposas vengativas que esperan un convenio con mejor resultado económico en un divorcio ▪ La violación matrimonial es la palabra del cónyuge contra la del otro

Finalidad:

- ☒ Identificar los distintos tipos de violencia que se producen contra las mujeres así como conocer los mecanismos que intervienen en un proceso de violencia de género.

Metodología

- ☒ Ver la película y organizar pequeños grupos que trabajen sobre los contenidos de la película, según las orientaciones de la actividad.
- ☒ Puesta en común de las reflexiones del alumnado.

PIROPOS, ¿OTRA FORMA DE AGREDIR?

A veces se dice “hablas como un camionero o un marinero” en relación a la manera, en ocasiones *vulgar*, de dirigirse a las mujeres. Para trabajar el llamado Sexismo sutil que veíamos en la teoría vamos a elaborar una **Encuesta sobre el piropo** con toda la clase y una vez que esté, realizaremos las preguntas a compañeras y compañeros del centro de formación, al profesorado, personal no docente del centro, familia, etc.

- 🗳️ Para clasificar o tabular los resultados, dividiremos las respuestas según sean de mujeres o de varones, y entre toda la clase se realizará un informe con el resultado total (la suma de todas las encuestas realizadas por las compañeras y compañeros) de cada pregunta, incorporando gráficos.

Debate con tus compañeras y compañeros:

¿Pueden considerarse los piropos como una agresión?

Finalidad:

- 🕒 Identificar otras formas más sutiles de “agredir” verbalmente y discriminar a las mujeres. Trabajar los llamados “micromachismos” o muestras de Sexismo Benévolo o sutil.

Metodología

- 🕒 Se trabajaría en pequeños grupos para realizar posteriormente una puesta en común de toda la clase y la elaboración conjunta del informe señalado en la actividad.
- 🕒 Como **preguntas** fundamentales os proponemos las siguientes (añadir algunas más que reproponga por toda la clase):

- ¿qué se entiende normalmente por piropo?
- ¿qué entiendes tú?
- ¿sueles decir piropos? ¿Por qué?
- ¿te suelen decir piropos? ¿Te gusta que te lo digan? ¿Por qué?
- ¿Crees que los piropos pueden ser una forma de agresión? ¿Por qué?
- ¿Qué sexo recibe más piropos? ¿Por qué crees que es así?

ANEXOS

ANEXOS

- **1.1.- GLOSARIO** de términos en materia de Igualdad de Oportunidades
- **1.2.- RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS:**
 - Bibliografía específica del SECTOR PESQUERO
 - Bibliografía específica para cada UNIDAD
- **1.3.- RECURSOS WEB:**
 - Recursos Web generales
 - Recursos Web específicos del Sector Pesquero
 - Páginas Web de Fundación Mujeres
- **1.4.- MATERIAL COMPLEMENTARIO**
 - Películas
 - Material Audiovisual
 - Música
 - Manuales y Guías
- **1.5.- DISTRIBUCIÓN** por sexos en las ocupaciones en el sector de la pesca de altura y gran altura

Glosario de términos en materia de Igualdad de Oportunidades

- **Acción positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **Análisis de género:** Proceso que se dirige a identificar y remediar los problemas de desigualdad de género en una política, programa o legislación. Se parte de un estudio de las diferencias entre las mujeres y los hombres en las condiciones, necesidades, índices de participación, acceso y control de los recursos, poder de toma de decisiones, etc, que registren las oportunidades y acciones de las mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Coeducación:** Intervención educativa por la que se pretende que niñas y niños desarrollen su personalidad en igualdad de oportunidades, eliminando los estereotipos y sesgos sexistas. No debe confundirse con escuela mixta que consiste solamente en reunir a niñas y niños en las aulas y centros pero sin poner en práctica ningún tipo de medidas que eviten la discriminación. Por tanto, el hecho de educar conjuntamente, el impartir currículos iguales cuando se están propiciando valores tradicionalmente masculinos, no supone coeducación.
- **Conciliación actividad laboral y familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas en edad avanzada, y creación de una estructura y

organización del entorno laboral que facilite a hombres y mujeres la combinación de la actividad laboral y/o profesional, trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

- **Cuota:** Proporción dada o parte de puestos, escaños que deben ser atribuidos a un colectivo específico, siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.
- **Currículo oculto:** La manera de presentar los contenidos escolares, la elección de los mismos en detrimento de otros, el tipo de organización escolar, etc., se realizan en función de una serie de valores y normas inconscientes que se transmiten para reproducir y perpetuar dichas normas y valores de la sociedad en la que está inmersa la escuela. Al ser inconscientes, el profesorado, el alumnado y la familia no suelen apreciar sus efectos por lo que se necesitan estrategias diversas para hacer visible lo que está oculto. Tal es el caso del sexismo que pervive en los programas y textos escolares, en el lenguaje, en la ocupación de los espacios, etc.
- **Datos desagregados por sexo:** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades del "género".
- **Diagnóstico empresarial con perspectiva de género:** Análisis de la realidad de una empresa en relación a la gestión de los RRHH y la incidencia que tiene en los posibles desequilibrios o desigualdades de participación (cualitativa y cuantitativa) de mujeres y hombres.

- **Diferencia debida al género:** Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.
- **Dimensión del género:** En cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas de las mujeres y de los hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Discriminación:** Trato desfavorable dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.
- **Discriminación directa (en función del sexo):** Situación en la que se trata a una persona desfavorable o desigualmente en razón de su sexo y que se manifiesta de forma explícita o que está expresamente prohibida por el ordenamiento jurídico.
- **Discriminación indirecta (en función del sexo):** Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutra, tiene un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos (Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, D.O. nº L 039 de 14/02/1976).
- **Diversificación profesional:** Existencia de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las profesiones y/o ocupaciones remuneradas y reconocidas como tales en el mercado laboral.
- **División del trabajo (en función del género):** La división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, tanto en la vida

privada como en la pública, en función de los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

- **Educación mixta:** Hace referencia a la práctica consistente en que alumnos y alumnas estén en las mismas aulas, reciban el mismo tipo de enseñanza, se sometan a las mismas exigencias y realicen idénticas evaluaciones.
- **Educación segregada:** Educación dirigida a cada uno de los sexos, realizada en espacios separados y con contenidos diferentes y específicos en razón del sexo/género.
- **Empoderamiento:** Fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres para reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. El afianzamiento de poder se suele utilizar en el sentido de reconocer las propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder y liderazgo en las relaciones sociales y actuar en función de ese reconocimiento.
- **Estereotipos:** Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función de un grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc).
- **Evaluación del impacto en función del género:** Examen de las propuestas políticas para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres identificando los factores que causan las desigualdades y sugiriendo acciones para eliminarlas o adaptándolas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.
- **Igualdad de género:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las mujeres y los hombres.
- **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo.
- **Indicador de género:** Indicador que recoge información objetiva sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres permitiendo comparaciones a lo largo del tiempo.
- **Lenguaje no sexista:** Utilización del lenguaje cotidiano y técnico eliminando del mismo el enunciado de términos únicamente en masculino, puesto que esta acepción lejos de ser universal, aplicable para mujeres y hombres, encierra una subestimación de la representación femenina en las descripciones en las que sea empleada. Para subsanar este déficit de visibilidad se recomienda introducir el género femenino, o buscar términos que indiquen en su composición semántica ambos géneros.

- **Mainstreaming:** Término anglosajón que se utiliza para definir la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de todas las políticas (elaboración, aplicación y seguimiento) y actuaciones políticas de los gobiernos.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319).
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política.
- **Población activa:** Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en personas ocupadas y paradas.
- **Población inactiva:** Recibe esta consideración la población de 16 o más años no incluida en las categorías anteriores.
- **Población ocupada:** Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad,

vacaciones, etcétera. Las personas ocupadas se subdividen en trabajadoras por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

- Población parada: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.
- Relaciones de género: Relación y distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres que caracteriza a todo sistema sexista.
- Roles establecidos en función del sexo: Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "contrato social de género".
- Sensibilidad con respecto al género: Aborda y toma en consideración el factor de igualdad entre mujeres y hombres.
- Sexo: Características biológicas que distinguen a las mujeres de los hombres de carácter universal e inmutable.
- Sistema de géneros: Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres.

- **Socialización:** Proceso por el cual la persona adquiere la cultura y se integra en la sociedad.
- **Socialización de género:** Aprendizaje biográfico en relación a los modelos que se transmiten de generación en generación con respecto a cumplir con los roles masculinos y femeninos. Los agentes de socialización son la familia, la escuela, los grupos de iguales y el trabajo. La socialización diferencial de género supone adscribir a cada sujeto la responsabilidad a desarrollar en su papel social. La responsabilidad masculina estará ligada al ámbito productivo, mientras que la responsabilidad femenina tendrá en el cuidado y el ámbito reproductivo su punto de referencia.
- **Temas transversales:** Propuestas curriculares concretas que pretenden impregnar toda la práctica educativa, estar presentes en las distintas áreas de conocimiento (lengua, matemáticas, historia...) y que responden a las demandas sociales acerca de un nuevo concepto educativo de persona. Dichos temas transversales hacen referencia a la educación ambiental, educación para la paz, educación afectiva sexual, educación para el consumo, educación vial y educación para la igualdad de oportunidades entre chicas y chicos. Esta última intenta romper la idea de que la actual escuela mixta es coeducativa, haciendo explícitos los mecanismos de la discriminación presente en el sistema educativo e intentando corregir las desigualdades en distintos ámbitos: lenguaje, juegos, interacción en el aula, en los contenidos, etc.

Recursos bibliográficos

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA DEL SECTOR PESQUERO

- Germade Portela, María del Carmen.

Mujeres del mar: Etnografía de las peixeiras. Género, trabajo y familia

Universidad de Barcelona, 2003

- La pesca europea, nº 17.

Dossier Las mujeres en la pesca: un papel desconocido

2003

- Maruani, M. Chantal, R. Torns, T.

Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo

Icaria, Barcelona, 2000

- Marugán Pintos, Begoña.

E colleron ese tren...Profesionalización das mariscadoras galegas

Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos. Dirección Xeral de Innovación e Desenvolvemento Pesqueiro, 2004

- Estudio de la OIT: "Women Seafarers: Global employment policies and practices". "...primero que se ocupa de la situación de la gente de mar contemporánea de sexo femenino a escala mundial..". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2003, ISBN 92-2-113491-1. La

investigación fue conducida por el Seafarers International Research Centre (SIRC) y la Universidad de Cardiff, en el Reino Unido.

- Silveira, S.

La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales

Cinterfor/OIT, 1996-2000

- Varios autores

Calidad e innovación en la formación continua

FORCEM, 2000

- U.A.F.S.E. Unidad Administradora Fondo Social Europeo

Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

- Webster, J.

Conciliación, adaptabilidad e igualdad de oportunidades en el trabajo

Dirección General de empleo de la Comisión Europea, 2002

- XEDEGA, S. Coop. Galega.

La mujer en el mundo de la pesca en Galicia

Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos. Dirección Xeral de Innovación e Desenvolvemento Pesqueiro, 2004

Recursos bibliográficos

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA PARA CADA UNIDAD

UNIDAD 1: EL ORIGEN DE LAS DESIGUALDADES. CONCEPTOS BÁSICOS

- Bastida, Anna. Sistema sexo-género. Unidad didáctica Madrid, Seminario de estudios por la Paz (APDH). Asociación Pro-derechos humanos, 1996
- Cadalbert-Schmid, Yolanda.
¡Pues papá nos deja!. Por qué hombres y mujeres educan de modo distinto. Madrid, Ediciones Mensajero, 2000
- Acker, Sandra.
Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre las mujeres Madrid, Nancea, 1996
- Alario, Carmen.
Nombra. En femenino y en masculino Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía, 1995
- Mujer, conoce tus derechos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Guía de Recursos y Centros de interés para las mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.
- Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

UNIDAD 2: EL SEXISMO Y SUS CANALES DE TRANSMISIÓN

□ De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22ª edición del DRAE. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.

□ Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999.

• Bonal, Xavier.

Las actitudes del profesorado ante la coeducación. Propuestas de intervención. Barcelona, Graó, 1997

• Calero Fernández, Mª Ángeles.

Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Madrid, Nancea, 1999

• Murillo, S.

Los efectos sobre el empleo de las responsabilidades familiares

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Informes de la Subdirección de Estudios. Nº 7. 1994

□ Nombra. En femenino y en masculino. Serie Lenguaje nº 1 Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales..

□ En dos palabras. En femenino y en masculino. Serie Lenguaje nº 2. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

□ Arrinconando estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad. Dirección General de la Mujer. Consejería de Trabajo. Comunidad de Madrid.. 2003.

□ Porque las palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista de la lengua. Teresa Meana Suárez. AJUNTAMENT DE QUART DE POBLET

UNIDAD 3: LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

¿TAMBIÉN EN EL SECTOR DE LA PESCA?

- Cabrea, L.A.

Mujer, trabajo y sociedad

Fundación Fernández Largo Caballero y Fundación BBVA, 2005

- Enred Consultores, S.L.

Incidencia de la formación profesional y técnica en el empleo y en la empleabilidad de las mujeres, con especial referencia al colectivo femenino de bajos ingresos. Banco Interamericano de Desarrollo, 2001

- García Comas, C.

La exclusión social. Inserción laboral de personas desempleadas: metodología de intervención. CCS, 2002

- García Sainz, C., Rayo Lombado, V., Rodríguez Prieto, R.

Diversificación y opciones profesionales. Instituto de la Mujer, 1995

□ Guía De Buenas Prácticas para garantizar la igualdad retributiva. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001.

□ Igualdad y no Discriminación en la Empresa. SALUD REGUERA GARCÍA. Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.

□ Conciliar la Vida Tiempo y Servicios para la Igualdad. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, 2002.

□ Cuadernos Serie Concilia.. Proyecto EQUAL CONCILIA. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. 2004.

□ El trabajo no remunerado y las familias. MARÍA ÁNGELES DURÁN. Ed. España 2015. 2004.

UNIDAD 4: ¿QUIÉN LLEVA EL TIMÓN DE LA FAMILIA? .DISCRIMINACIÓN TAMBIÉN EN TIERRA

- Boletín de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en las Organizaciones Proyecto “Los tiempos de nuestras vidas”

Iniciativa Comunitaria EQUAL, 2004

- Carrasco, C., A. Alabart, A. Coco, M. Domínguez, A. Martínez, M. Mayordomo, A. Recio, y M. Serrano.

Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género

Instituto de la Mujer. Madrid, 2003

Resultados del estudio sobre “El uso del tiempo en la vida cotidiana”. MARÍA ÁNGELES DURÁN. Fundación BBVA. 2004.

Otros tiempos otras costumbres. Reparto de responsabilidades familiares. Programa CERES. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo. Educación para todos. Hacia la igualdad entre los sexos. Ediciones UNESCO. 2003/2004

Toma de decisiones y participación de las mujeres. Programa CERES. Dirección General de la Mujer. Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid

Participación y liderazgo de las mujeres. W.G. CONSULTORAS PARA EL DESARROLLO S.L. LEADER II. UNIÓN EUROPEA. Fondo Social Europeo. 2001

UNIDAD 5: POR UN SECTOR PESQUERO EN CONTRA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- ¿Qué hacer en caso de malos tratos o agresión sexual?. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia familiar. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Informe Salud Laboral y Género. UGT. 2003

Recursos Web

- Situación de la mujer en el mundo laboral

www.ugt.es/informes/igualdad.html

- Estudios y análisis del mercado laboral

www.infocurso.com/areaservicios/EstudioMercadoLaboral.asp

- Principales conclusiones del informe Gender and Education for All: The Leap to Equality (Género y Educación para todos: el salto hacia la igualdad)

www.efareport.unesco.org

- Síntesis de legislación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en política social y empleo

www.europa.eu.int/scadplus/leg/es/s02310.htm

- Estadísticas de género en la Unión Europea

www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.htm

- Recopilación de normativa nacional e internacional sobre igualdad de género

www.mujeres.universia.es/derechosmujer/derechosmujer.htm

- Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

www.mtas.es/mujer

- Igualdad de Oportunidades de Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

- Igualdad de Oportunidades de Página de UGT sobre Mujer Trabajadora

www.ugt.es/Mujer/mujer.html

- CGT Sección Mujer

www.cgt.es

- Portal de género

www.nodo50.org/mujeresred

- Asociación europea de mujeres en la ciencia, la ingeniería y la tecnología

www.witec.net

- Hombres por la igualdad

www.hombresigualdad.com

- Enseñanza no sexista. Asociación Margarita Comas

www.pangea.org/amcomas

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

<http://www.mtas.es/mujer/index.html>

- Mujeres en cifras.

<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

- Denuncia de la publicidad sexista

<http://www.mtas.es/mujer/medios/publicidad/denuncia.htm>

- Enlaces con los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas

<http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

- UNIFEM. Fondo de Desarrollo para las Mujeres de las Naciones Unidas

<http://www.unifem.org>

- Departamento de género y salud de las mujeres de la Organización Mundial de la Salud.

<http://www.who.int/gender/en/>

- Unidad de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea

http://www.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

- Comisión de los Derechos de la mujer e igualdad de oportunidades del Parlamento Europeo

http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

- Secretaria Confederal de las Mujeres de Comisiones Obreras

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

- Mujer trabajadora. UGT

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

- Coordinadora española para el Lobby Europeo de Mujeres

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

- El currículum de la no violencia

http://www.cnice.mecd.es/recursos2/convivencia_escolar/3_elcurri.htm

- Programa de apoyo empresarial a las mujeres

<http://www.e-empresarias.net>

- Complejo virtual para empresarias

<http://www.soyempresaria.com>

- Direcciones en Internet de asociaciones de mujeres

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

Recursos Web específicos del Sector Pesquero

- Cooperativa de Armadores de Pesca del Puerto de Vigo
www.arvi.org
- Centro de Desarrollo y Pesca Sustentable
www.cedepesca.org.ar
- Centro Jovellanos
www.centrojovellanos.com
- Consejo Económico y Social de España
www.ces.es
- Organización no gubernamental Ecodesarrollo Gaia
www.ecodesarrollogaia.org
- Ensino Profesional Galego
www.enproga.com
- Grupo de Investigación Economía de los Recursos Naturales y Ambientales. Facultad de CC.EE. y EE de la Universidad de Vigo
www.erenea.uvigo.es
- Food and Agricultura Organization of the United Nations
www.fao.org
- Publicación virtual de las mujeres y las culturas marinas en Europa
www.fishwomen.org
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
www.fundaciontripartita.org
- Unión Mundial para la Naturaleza
www.generoyambiente.org

- Lugar web promovido por los agentes más significativos del sector marítimo-pesquero, abierto a la integración y colaboración del mayor número posible de socios.

www.mundopesca.org

- Instituto Nacional de Estadística

www.ine.es

- La Voz de Galicia

www.lavozdegalicia.es

- Ministerio de Medio Ambiente

www.mma.es

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es

- Sitio de la Red Latinoamericana de las Mujeres del sector pesquero-acuícola. Esta Red fue creada por INFOPECA con el objetivo de apoyar y divulgar las actividades realizadas por las mujeres del sector.

www.mujeres.infopesca.org

- Organización Internacional del Trabajo

www.oit.org

- Portal pesquero internacional

www.pesca.com

- Xunta de Galicia

www.xunta.es

Páginas web de Fundación Mujeres

- En este sitio de Internet se puede encontrar información de los proyectos, descripción de las actividades, vínculos con aquellos proyectos que tienen página propia, vías para colaborar o comunicarse con la Fundación, entre otras cosas.

www.fundacionmujeres.es

- Plataforma de formación on line especializada en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

www.fundacionmujeres.es/campus

- Recopilación de noticias, documentos y recursos educativos para el desarrollo de actuaciones a favor de la igualdad de oportunidades en las aulas y los centros educativos.

www.educarenigualdad.org

- Sistema de información y recopilación documental sobre las principales novedades en materia de violencia de género, con especial atención a los métodos de intervención para su prevención y erradicación.

www.observatorioviolencia.org

- Centro de recursos virtual cuyo objetivo es apoyar los procesos de inserción laboral con la óptica del género así como dar respuesta a las necesidades de información y formación de las y los profesionales que trabajan en áreas de empleo y género de organizaciones tanto públicas como del tercer sector.

www.fundacionmujeres.es/info

- Sistema de información sobre la violencia ejercida sobre las mujeres por motivos de honor. Contiene información sobre la situación en diferentes países del mundo.

www.fundacionmujeres.es/violenciasporhonor

- Talleres para la igualdad:
 - adolescentes: prevenir la violencia de género
 - cine y mujeres: otro género de mirada
 - mujeres y literatura: escribiendo nuestra propia historia

www.fundacionmujeres.es/talleres

- Investigación sobre la realidad de los/as adolescentes respecto al riesgo en que se encuentran de padecer o ejercer violencia de género.

www.fundacionmujeres.es/detecta

MATERIALES COMPLEMENTARIO

Películas

Además de la película propuesta en las actividades que aborda de forma específica el sector pesquero, LA TORMENTA PERFECTA, os proponemos estas otras para trabajar el tema de la igualdad de oportunidades y el de la prevención de la violencia contra las mujeres:

"Te doy mis ojos"

Icíar Bolláin

"Amores que matan"

Icíar Bollain

"Solás"

Benito Zambrano

"El Círculo"

Jafar Panahi

"Monster"

Patty Jenkins

"Durmiendo con su enemigo"

Joseph Ruben

"Solo mía"

Javier Balaguer

"Al Sur de Granada"

Fernando Colomo

"Las pasiones de Sor Juana"

Antonio García Molina

"Tiempo de Tormenta"

Pedro Olea

"El embrujo del Sur"

Juan Bautista Berasategi

"Como perder a un chico en 10 días"

Donald Petrie

"Eres mi héroe"

Antonio Cuadri

"Abajo el amor"

Peyton Reed

"Dos tipos duros"

Juan Martínez Molero

"Papa Canguro"

Steve Carr

Material Audiovisual

Catálogo de vídeos del **INSTITUTO DE LA MUJER**. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- "Coeducación".
- "Con las mujeres avanza el mundo".
- "Deporte".
- "El trabajo de las mujeres".
- "Feminismo en España".
- "Identidad individual".
- "Participación política".
- "Podemos aprender juntas".

 **"Créeme. Prevención de los abusos sexuales a menores"**

Leeds' Animation Workshop; Fundación Mujeres. Leeds City Council. Programa Daphne. 2004.

DVD con dos películas de dibujos animados Créeme y Páralo y el material de apoyo Guía de sugerencias para apoyar a menores que han sufrido abuso sexual. Leeds' Animation Workshop; Fundación Mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005.

Música

Ejemplos de canciones contra el sexismo:



Boikot
["Penadas por la ley"](#)



Pasion Vega
[MARIA se bebe las calles](#)



Bebe
[Malo, Ella](#)



Victor Manuel
["El club de las mujeres muertas"](#)



Revolver
[Lo que Ana ve](#)



Reincidentes
[Ay Dolores](#)



Amaral
[Estrella de Mar](#)



La polla records
["Susanita tiene un marrón"](#)



Aspid
[Flores deshojadas](#)



Ska-p
["Violencia machista"](#)



The Birras
[Malos Tratos](#)



Hamlet
["Muérdesela"](#)



Ana Belen
[Un extraño en mi bañera](#)



Def con dos
[A. M. V., Ellas denunciaron](#)



ANDY Y LUCAS
[Y EN TU VENTANA](#)

Música

Ejemplos de canciones para trabajar el sexismo:

CANCIÓN INFANTIL

El verdugo Pancho Panza
ha matado a su mujer
porque no tenía dinero
para irse, para irse al café
En el café había una casa,
en la casa una pared,
tras la pared había una nia
por la nia, nia pasa el tren.
En el tren había una vieja
que tenía un loro blanco
y el lorito repetía
"Viva Pancho, y su mujer!"
al oír estas palabras
el verdugo se enoja
y al lorito, lo mato.

CANCIÓN INFANTIL

Don Federico mató a su mujer,
la hizo picadillo y la puso a cocer
La gente que pasaba oía a carne asada,
Era la mujer de Don Federico
Don Federico perdió su gorrera para casarse con la costurera
La costurera perdió su dedal para casarse con Don General
Don General perdió su espada para casarse con la Bella Dama
La bella Dama perdió el abanico para casarse con Don Federico
Don Federico la dijo que no y La Bella Dama se desmayó

MALU / POR UNA VEZ TODA

Toda, de arriba a abajo, toda,
entera y tuya, toda,
aunque mi vida corra peligro,
toda,... de frente y de repente,
toda, desesperadamente toda,
haz todo lo que sueñas conmigo.



LOQUILLO Y TROGLODITAS LA MATARÉ

Quiero verla bailar entre los muertos,
la cintura morena que me volvió loco,
Llevo un velo de sangre en la mirada,
.... Que no la encuentre jamás
o sé que la mataré.
Por favor sólo quiero matarla.
A punta de navaja
Besándola una vez más.



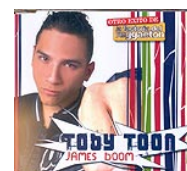
TE QUIERO / HOY VOY A ASESINARTE SINIESTRO TOTAL

Hoy voy a asesinarte, nena
te quiero pero no aguanto más
hoy voy a asesinarte, nena
no me volverás a engañar



EL LATIGO (TOBY TOON) (REGGAETON)

Por delante por detrás
por delante por detrás pa que te duela.
Y si ella se porta mal , dale con el látigo
se sigue portando mal, dale con el látigo
Estribillo (Bis).....
A quien le guste el castigo y
si se me porta mal le doy con el látigo,
Si la trato bien ella me dice entupido,
Sabes que me gusta que me des con el látigo.
¿Tu quieres látigo ? Látigo látigo
Quieres que te den con el latigo
Yo se que te gusta el latigo
(estribillo)
Corre pa la Izquierda que te voy a dar
Corre pa la derecha que te voy a dar...



LOS RONALDOS SI, SI, SI

Tendría que besarte,
Desnudarte...pegarte
y luego violarte...
hasta que digas sí...



Manuales y Guías

□ “Guía para Mujeres Maltratadas”. ÁNGELES ÁLVAREZ. Castilla-La Mancha. 2002.

□ CD. I Jornadas Regionales. Estrategias Educativas para prevenir la violencia de género desde el aula”. Murcia 2005.

□ Serie Cuadernos de Educación no sexista. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

□ Materiales didácticos coeducativos sobre juegos y juguetes.

<http://www.juntadeandalucia.es/averroes/recursos/coeducacion.php3>

Distribución por sexos en las ocupaciones en el sector de la PESCA DE ALTURA Y GRAN ALTURA

A continuación, se muestran las ocupaciones existentes en el sector de la Pesca de Altura y Gran Altura , mostrando la distribución por sexo en cada una de ellas, manifestando el escaso índice de representación de las mujeres.²⁵

✚ Capitanes y oficiales de puente (CNO 3052):

- **Capitán de altura-gran altura:** Realiza la planificación, dirección y control de la pesca, la navegación, la seguridad a bordo, toma de decisiones y mando sobre la tripulación.
- **1º oficial de altura y gran altura:** Dirige las funciones de la actividad extractiva, de la navegación, de la seguridad y de los guardias, subordinado a las directrices del capitán.

Distribución por sexo: Mujeres – 1,5% / Hombres – 98,5%

✚ Oficiales maquinistas (CNO 3051):

- **Mecánico naval mayor (Jefe de máquinas):** Se encarga del control, revisión, comprobación y reparación de instalaciones y del buen funcionamiento de la sala de máquinas, del combustible y otras máquinas auxiliares. Realiza también informes técnicos de consumo y del estado de las máquinas.
- **1º oficial- Mecánico naval mayor:** Efectúa el control, mantenimiento y reparación de la máquina principal del barco y maquinaria auxiliares, atendiendo las órdenes del jefe de máquinas.

Distribución por sexo: Mujeres – 0% / Hombres – 100%

²⁵ “Informe diagnóstico y Plan de Acción para promoción de las mujeres en el subsector de la pesca de altura”.2006.SEPYA. Fundación Mujeres (Datos de A Coruña y Pontevedra. Galicia)

- ✚ **Mecánico y ajustador de equipos electrónicos (CNO 7621):** Se refiere al puesto denominado a bordo “engrasador” o incluso, en algunos barcos antiguos, “calderetero”, encargado de las mismas funciones de mantenimiento. Esta ocupación realiza además la vigilancia de la máquina de propulsión, las máquinas auxiliares y la maquinaria de a bordo según las instrucciones del jefe de máquinas.

Distribución por sexo: Mujeres – 0% / Hombres – 100%

- ✚ **Pescador por cuenta propia de altura (CNO 6313):** Esta ocupación, denominada también como **patrón-armador de altura**, todavía pervive ya que es éste quien lleva a cabo las tareas de gestión administrativa del buque y aquellas propias de la pesca y la navegación, como la planificación, dirección y supervisión de la actividad extractiva, de la navegación y de la seguridad.

Distribución por sexo: Mujeres – 0% / Hombres – 100%

- ✚ **Pescador por cuenta ajena de altura y gran altura (CNO 6323):** Se refiere al puesto de marinero en la pesca de altura y gran altura. Desempeña las tareas del arranchado, mantenimiento básico de artes y aparejos de pesca y de limpieza del barco. También es la persona que clasifica, manipula y procesa el pescado.

Distribución por sexo: Mujeres – 0% / Hombres – 100%

- ✚ **Cocinero (CNO 5010):** Manipula los alimentos y prepara las comidas diarias para la tripulación. Mantiene en óptimas condiciones higiénicas la cocina y el comedor.

Distribución por sexo: Mujeres – 0% / Hombres – 100%

- ✚ **Camarero (CNO 5141):** Ayuda al cocinero y sirve la comida a la tripulación. También contribuye a mantener en buen estado los útiles

empleados, el comedor y la cocina, además de encargarse de la lavandería.

Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

A continuación, se muestran las **ocupaciones transversales** presentes en la pesca de altura y gran altura:

- ✚ **Dirección de empresas de 10 o más asalariados (CNO 1110):** Se encarga de planificar, formular y dirigir la política económica de la empresa, gestionando y administrando los aspectos que conciernen a la misma.

Distribución por sexo: **Mujeres – 1,5% / Hombres – 98,5%**

- ✚ **Dirección de departamentos de relaciones laborales y recursos humanos (CNO 1132):** Coordina y dirige el área de personal de la empresa, planificando las relaciones laborales de la empresa en coordinación con los restantes departamentos.

Distribución por sexo: No se encontraron datos cuantitativos que reflejen el porcentaje para esta ocupación.

- ✚ **Dirección de departamento de comercialización y ventas (CNO 1133):** Administra y dirige el área de los aspectos financieros que conciernen a la empresa, además de coordinar la administración de la misma.

Distribución por sexo: **Mujeres – 5% / Hombres – 95%**

- ✚ **Técnica/o en el control de la calidad (CNO 3073):** Planifica en materia de calidad, llevando a cabo la implantación de los sistemas de control pertinentes, manteniendo los ratios de control calidad y las instalaciones en perfecto estado para el desarrollo de su trabajo.

Distribución por **sexo: Mujeres – 10% / Hombres – 90%**

- ✚ **Técnico en prevención de riesgos laborales (CNO 3072):** Inspecciona los barcos, planificando las acciones preventivas en materia de seguridad y medio ambiente aplicando las normativas vigentes.
Distribución por sexo: **Mujeres – 8,4% / Hombres – 91,6%**

- ✚ **Agente de compras (CNO 3316):** Lleva a cabo la gestión administrativa y financiera del área de contratación de equipos, suministros y mercancías precisas para desarrollar las actividades de la pesca.
Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

- ✚ **Auxiliar administrativo** sin tareas de atención al público no clasificados anteriormente (CNO 4300): Es la persona encargada de la gestión interna administrativa y financiera de la empresa, llevando al día toda la documentación precisa y comunicándose con el director y/o gerente de la empresa. Distribución por sexo: **Mujeres – 37,5% / Hombres – 62,5%**

- ✚ **Dirección de departamentos no mencionados anteriormente (CNO 1139).** Departamento de Inspección de flota: Inspecciona y supervisa la flota de la empresa, en cuanto al servicio técnico.
Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

- ✚ **Dirección de departamento de producción en explotaciones pesqueras (CNO 1121):** **Planifica, dirige y coordina las actividades productivas de la empresa o barco, junto con otros departamentos y bajo la supervisión de la gerencia.**
Distribución por sexo: **Mujeres – 0% / Hombres – 100%**

