



Manual de formación
Igualdad de género
para inserción sociolaboral
de personas con discapacidad



Este manual ha sido realizada con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) con cargo a la acción "PERUINTEGRA2 2016/ACDE/2468". Su contenido no refleja necesariamente la opinión de la AECID.

Los contenidos están disponibles para uso no comercial y/o educativo. Los usuarios pueden descargar estos archivos para su propio uso, sujeto a las condiciones o restricciones adicionales que puedan ser aplicables al archivo o a su aplicación individual. Los usuarios deben, sin embargo, citar la fuente e incluir la URL www.aecid.es.

Al descargar, imprimir o utilizar los materiales, si se accede directamente desde la web o a través de otros sitios o mecanismos, los usuarios entienden que van a limitar el uso de este tipo de archivos a un uso no-comercial, no violando los derechos de propiedad intelectual en España o Perú. Los usuarios no pueden eliminar, sustituir ni modificar el contenido ni la identidad corporativa de los manuales.

Descargar, imprimir, copiar, distribuir o utilizar los manuales con fines comerciales, incluida la publicación comercial o ganancia personal, está expresamente prohibida.

Autor: Pilar González García / Sophie Álvarez-Vieitez Pons. (2017)
Edita: Fundación Europea para el Estudio y Reflexión Ética-
MANUALES PERUINTEGRA2 - FUNDACIÓN DKV INTEGRALIA
ISBN (Ed. Impresa) 978-84-697-5827-4
Depósito Legal: M-26140-2017
Diseño, maquetación e impresión: Mediación, Imagen y Comunicación
www.mediacioneimagen.com. imágenes VITAL IMAGERY LTD

Administración:
FUNDERÉTICA
C/Felix Boix 13 / 28036 Madrid
fundraising@funderetica.org
www.funderetica.org

FUNDACIÓN DKV INTEGRALIA
www.dkvintegralia.org

ÍNDICE

Presentación	5
1. Introducción al tema de la igualdad de género y su importancia en el ámbito laboral y empresarial hoy: modelos teóricos y fundamentos.	7
1.1. Beneficios de la igualdad de género.	7
1.2. Conceptos básicos	11
1.3. Brechas de género	16
1.4. Mujer con discapacidad	21
1.5. El lenguaje inclusivo	24
1.6. Trabajo fuera y dentro de casa	29
1.7. Violencia de género	31
2. Ejemplos de cómo se concreta el tema de la igualdad de género en el puesto de trabajo y el diseño organizacional	35
3. Sugerencias didácticas y de sensibilización para facilitar su aprendizaje e incorporación como actitudes y valores personales.	45
Bibliografía y enlaces utilizados	87

PRESENTACIÓN

Esta guía docente teórica y práctica quiere ser un instrumento claro, sencillo, flexible y práctico. Es para vosotros que vais a encargaros de la parte de “Igualdad de género” en esta formación a hombres y mujeres del Perú con alguna discapacidad, de cualquier edad, indígenas, afroperuanos o amazónicos. Busca, al fin y al cabo, ser útil a estas personas tan especiales en su inserción socio laboral y una vez que hayan encontrado empleo.

El propósito de esta guía es que podáis:

- Sensibilizaros con la igualdad de género y ser plena y apasionadamente conscientes de los beneficios que a todos los niveles puede generar el hecho de conseguir una igualdad de trato entre hombres y mujeres, que no olvidemos es uno de los Derechos Humanos reconocidos en la declaración de 1948. Esta guía busca que hagáis que las personas que forman parte de esta formación sean también conscientes de ello.
- Conocer ciertos conceptos relacionados con la igualdad de género e interiorizarlos para transmitirlos de la forma que consideréis más adecuada.
- Orientaros a la hora de organizar vuestras sesiones.
- Conocer el tipo de actividades que podéis poner en práctica a la hora de la formación, enlaces a videos, páginas web, foros, artículos,...que podáis mostrarles,... etc.

El tema central es la igualdad de género pero esta guía, al ser enfocada a la inserción laboral de personas con discapacidad sea cual sea su origen, va

a estar impregnada de la idea de igualdad en general y no discriminación por cualquier tipo de razón: cultura, origen, sexo, color de piel, condiciones físicas o mentales... Objetivo prioritario de los formadores que usen esta guía es transmitir el reconocimiento y valor de la diversidad basándose en el respeto y la tolerancia.

La guía servirá como referencia a partir de la cual podréis introducir las variantes que creáis necesarias.

Otro objetivo de la guía es contribuir a que más ciudadanas y ciudadanos del Perú conozcan en cuanto a igualdad sus derechos, la situación real de sus mujeres, los avances hechos en cuanto y el camino que hay aún por recorrer hasta cumplir cierta normativa al respecto. Los compromisos encerrados en esas normas indican que la situación es aún muy mejorable, pero el hecho de que ya se estén tomando cartas en el asunto, es un motivo de alegría y esperanza.

1. INTRODUCCIÓN AL TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y EMPRESARIAL HOY: MODELOS TEÓRICOS Y FUNDAMENTOS.

1.1. BENEFICIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO¹

La igualdad de género está dando resultados positivos demostrados para todos y todas en todo el mundo, en América Latina y en el Perú desde hace tiempo y desde distintos puntos de vista. La diversidad es una gran fuente de enriquecimiento para las familias, las empresas y la sociedad en general: los intereses, las necesidades, las experiencias y las habilidades de las mujeres y de los hombres son diferentes y, al mismo tiempo, complementarios.

¹ <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/>

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/>

CALVET-PUIG, M.D., LUSA-GARCÍA, A., MARTÍNEZ COSTA, C., PONS PEREGORT, O., TURA-SOLVAS, M. (2009) *Planes de igualdad por ley. Ventajas de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas*. España, Intangible Capital.

www.marieclaire.es/planeta-mujer/denuncia/articulo/feminismo-para-dummies-que-es-y-que-no-es-este-movimiento-121457426972

CHILLIDA, M., Y GUERRA M.J. (2008) *Guía "Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas"*. Extremadura, España, Fundación Mujeres.

www.losreplicantes.com/articulos/argumentos-machistas-tipicos-desmontados

SOBRE LA ECONOMÍA

El crecimiento en el ingreso de las mujeres en el mercado laboral ha significado una reducción de aproximadamente el 30% en la pobreza extrema según un estudio del Banco Mundial. Hoy en día, entre el 30% y el 60% del ingreso de los hogares del mundo, es aportado por las mujeres. El estudio "The power of parity: How advancing women's equality could add \$12 trillion to global growth" realizado por la prestigiosa compañía Mckinsey & Company, indica que los beneficios de avanzar en la igualdad de género se traducirían en más de 1 billón dólares en la próxima década,

El aporte a la Economía del trabajo doméstico (cuidado de hijos y otros familiares, haciendo las tareas del hogar...) es muy alto: (un 30% más o menos) y normalmente está desempeñado por mujeres. Aun así, este tipo de trabajo en muchos casos aún no se valora.

Os invitamos a ver este video del Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Europeo que deja claro que conseguir un equilibrio entre hombres y mujeres en el trabajo es una medida que nos beneficia a todos y a todas, y que sabemos cómo lograrlo.

<https://vimeo.com/109147919>

PARA LOS HOMBRES

Esta parte está incluida en la guía para volver a incidir en la importancia de tratar todos los contenidos con el máximo tacto que se pueda, con el fin de que no se sientan atacados los hombres participantes en vuestra

formación, y lograr que salgan beneficiados de ella habiéndose involucrado e implicado todo lo posible.

La igualdad de género y el feminismo buscan la justicia. No van en contra de los hombres. Buscan acabar con aquellas situaciones que sitúan al hombre por encima de la mujer en derechos, por el simple hecho de ser hombres y no por razones objetivas de verdad o por razones que no son ciertas. Por ejemplo si dicen que las mujeres no podemos votar porque somos menos inteligentes, esta no es una razón ni real ni objetiva, y genera una situación que no es justa.

Tenemos que decir que curiosamente, fue un hombre, Alejandro Dumas hijo, quien utiliza el término feminismo por primera vez en la Historia. Si bien es cierto que no lo usaba para defender a las mujeres de las que hablaba, que buscaban obtener el voto, sino de forma despectiva.

Es fundamental involucrar a los hombres, son parte vital de las casas, las empresas y la sociedad. Ellos también se benefician de la igualdad o equidad de género:

- Si las mujeres trabajan fuera de casa cada vez más, los hombres quedan más liberados de carga de trabajo.
- Por lo anterior, pueden reducir su jornada laboral y disfrutar de más tiempo libre para hacer otras cosas como disfrutar de la familia, dedicar más tiempo al deporte, a sus aficiones...
- Algunas normas que eran favorables a las mujeres, cada vez son más favorables también a los hombres. Por ejemplo el permiso de paternidad: con las políticas de igualdad, los hombres se benefician de

más días libres en el trabajo cuando tienen un hijo o una hija. A raíz del permiso de maternidad, nació el de paternidad.

- Anticonceptivos, gracias en gran parte al feminismo, está mucho más extendido el uso de anticonceptivos y se pueden así evitar para todos y todas enfermedades contagiosas graves.
- Se les permite a los hombres hacer cosas que antes se suponía que no podían o debían hacer, como usar el color rosa, o llorar (sobre todo en público).

Un video con un toque de humor adecuado para personas con discapacidad física:

<https://www.youtube.com/watch?v=SfMpOLi990w&t=14s>

PARA LA SOCIEDAD

Cerrar la brecha de género (las diferencias por razón de género) implicaría avances significativos para el desarrollo de América Latina y generaría importantes beneficios económicos

Además de representar uno de los pilares de cualquier política pública de desarrollo, la igualdad de género es también un inestimable motor de crecimiento económico. De hecho, una parte significativa del boom económico latinoamericano de inicios de siglo se explica gracias a la incorporación de unas 70 millones de mujeres al mercado laboral, que contribuyeron, entre otros, a reducir la pobreza, dinamizar los mercados nacionales y reducir las desigualdades.

Una mayor igualdad en el trabajo en el hogar, lleva a relaciones más satisfactorias dentro de la familia y en la sociedad en general, lo que lleva a mayor felicidad, que al final es el objetivo último que todos tenemos

La igualdad de género funciona y está produciendo sociedades más justas, equitativas y civilizadas. No está de más recordar que se trata de una tarea de mujeres y hombres.

1.2. CONCEPTOS BÁSICOS²

Son estos conceptos a tener claros por vosotros, los formadores, para que podáis explicar lo que encierran en cuanto a significado. Vosotros seréis quienes debéis decidir si el grupo (o qué miembros del grupo) está preparado para utilizar o no los términos que vienen a continuación, o simplemente les vais a explicar todo lo que significan. Es decir, no es fundamental que manejen estos términos, pero que sepan la importancia que tienen.

² MENDOZA, D., REYES, I., REYES, R., *Guía didáctica para trabajar género y masculinidad con niños, niñas y adolescentes "Creciendo juntos y juntas" Igualdad de género desde la infancia*. Nicaragua, Revelaciones.

CARRASCO, R., CUBILLO, A., (2004). *Guía didáctica para agentes de igualdad y personal técnico de desarrollo local*. España, Instituto andaluz de la mujer.

(2017) *Curso "La atención a las mujeres con diversidad funcional víctimas de violencia de género en los servicios de igualdad". Sesión 4: "Violencia de género y discapacidad"*. España, Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha - AMS.

IGUALDAD: condición de ser igual a otro u otra. Implica que debe haber paridad e identidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

SEXO: hombre-mujer. Conjunto de características biológicas a partir de las cuales se establece que los seres humanos son hombre o mujer. No se puede cambiar. El hombre tiene pene, por ejemplo, porque, según su sexo, así es.

GÉNERO: masculino o femenino. Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo o de otro en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que puede limitar el desarrollo integral de las personas. Puede cambiarse si así lo decidimos.

Por ejemplo, una persona que, según su sexo, es mujer, Sara, puede querer trabajar en la construcción, profesión vinculada al género de los hombres, el masculino. Esto que es natural y puede ocurrir, a lo largo de la Historia ha sido criticado, condenado y prohibido generalmente y en este ejemplo concreto haría sufrir a Sara que vive en una sociedad que seguramente no le permite dedicarse a la construcción. Hoy las cosas están cambiando y si Sara sigue sus deseos, puede elegir trabajar (con algunas críticas) como obrera de la construcción, aunque la sociedad haya dispuesto previamente que ese empleo no es propio de su sexo.

La distinción entre sexo y género es, a nuestro parecer la más importante de las que aparecen en estos conceptos, y combinada con los estereotipos y la discriminación es en la que más recomendamos incidir en las actividades.

SEXISMO: Es el poder que ejerce un colectivo humano sobre otro, por razón de pertenecer a uno u otro sexo. Se produce cuando hay desigualdades por razón de sexo. Por ejemplo, comentar que las mujeres somos más sensibles siempre y que los hombres no tienen sentimientos podríamos decir que son comentarios sexistas, porque restan poder a al colectivo de hombres y al de mujeres, respectivamente.

ESTEREOTIPO: es una idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno u otro sexo. Tienen que ver con lo que veíamos del género. Algunos ejemplos de estereotipos sexuales son: los hombres no valen para hacer las labores de la casa porque son muy brutos, las mujeres son pasivas y cariñosas.

ROLES: son las diversas tareas o papeles que una persona realiza en la sociedad. Los roles femeninos están relacionados con el ámbito privado, trabajo doméstico y la crianza de la prole, con ser cariñosas y dulces... Los roles masculinos están vinculados al trabajo físico, fuera de casa, a ser más firme, a no mostrar sus sentimientos, a liderar...

DISCRIMINACIÓN: situación de marginación sistemática, histórica y profundamente arraigada en un momento dado y en una determinada sociedad, que incide sobre ciertos colectivos. Esta situación viene dada por haber tomado unas opciones que aunque son perfectamente legítimas (como decidir que mi pareja sea alguien de mi mismo sexo) o por concurrir

en ellos rasgos inseparables de la persona (ser un hombre con aspecto físico de mujer). Por ejemplo, una mujer joven está a punto de tener su primer hijo; cuando se le pregunta si desea que sea varón o mujer, puede ser que ella responda que le da lo mismo, pero a su lado, generalmente hay un familiar de mayor edad que exclama: “esperemos que sea varón”. Comentarios como este indican que una persona está afectada por la discriminación por razón de género comienza incluso desde antes de nacer.

MACHISMO: Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres, según la Real Academia Española.

FEMINISMO: la Real Academia Española dice que es la doctrina social favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres y el movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres.

De las definiciones podemos extraer que el feminismo no es lo contrario del machismo. El feminismo busca la igualdad entre sexos, el machismo y el llamado “hembrismo” (termino no oficial, sino coloquial) y el machismo, no.

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER: Es un proceso que supone comprender y desenmarañar todos los tipos de agresión que conforman la violencia. Consiste en de-construir la identidad de género aprendida por la mujer en general y abandonar relaciones de maltrato. Y construir la autonomía vital y desarrollar relaciones de respeto y buen-trato. En el ámbito laboral y económico, supone la identificación con otros roles de mujer: el deseo de desarrollo personal como a alternativa de futuro (formación, trabajo, habilidades, fortalezas...), fomentar las habilidades laborales (formación,

seguridad y confianza) y la independencia y autonomía económica. En lo social, supone tener un mayor protagonismo en la vida social, participando y liderando en espacios públicos. Todo lo anterior tiene mucho que ver con el bienestar psicológico de la mujer tras una mejora en sus relaciones familiares, con las personas con las que se relaciona cerca del lugar donde vive, donde trabaja...

Muchas personas tienen una visión de la mujer que se relaciona más con un objeto sexual que con cualquiera de sus infinitas características; un objeto del cual sienten que tienen derecho de apropiarse y consumir. Los medios de comunicación, muchas veces, favorecen esa idea de mujer-objeto desvalorizando y descalificando a las mujeres. Muchas culturas, como durante siglos lo ha hecho la peruana, han promovido un modelo de hombre que se caracteriza por la dominación de otros y que se denomina “hombre de verdad”, que está asociado a un hombre proveedor, protector, fuerte, agresivo... en cuyo ambiente la competencia y la violencia de género se hacen presentes. Por otro lado, los niños que muestran interés en el cuidado de otros, que ejecutan tareas domésticas, que tienen relaciones de respeto y amistad con las niñas, que demuestran afecto y emociones, son ridiculizados por sus familias, por sus amigos y conocidos y vistos como si no fueran “hombres de verdad”. Todo esto se debe a la existencia de estereotipos y roles que no benefician ni a hombres ni a mujeres.

Para aprender más sobre estos y más conceptos:

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/igualdad/seccion3.html>

<http://www.jornada.unam.mx/2002/02/07/ls-jovenes.html>

1.3. BRECHAS DE GÉNERO³

Son las desigualdades o diferencias que existen entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos, en las que las mujeres salen clara y gravemente perjudicadas. Para conocer mejor este concepto veremos cuáles son algunas de estas brechas en el Perú, que son aplicables a otras muchas partes del mundo.

Recomendamos para vuestras explicaciones algunos de los dibujos de la guía amigable a la que nos referimos en el pie de página que aparecen ilustrando algunas de las brechas que vamos a tratar.

BRECHAS EN LA EDUCACIÓN

Situaciones relacionadas con la educación en las que no hay igualdad son:

- Asisten más niños que niñas a la escuela primaria y secundaria, especialmente en las zonas rurales.
- Sólo el 50% de las mujeres que viven en el campo y hablan una lengua materna nativa van a la secundaria.
- En las zonas rurales existen muchas mujeres mayores de 15 años que no saben leer ni escribir, en especial en las regiones de Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Puno y Cusco.

³ RICO LLAQUE, M., (2012) *Versión amigable del Plan nacional de igualdad de género 2012-2017, PLANIG "Caminando hacia la igualdad de género"*. Lima, Perú, CEDAL, centro DE DERECHOS Y DESARROLLO.

(2014) *Informe "Inspirando casos de éxito en diversidad de género"*. Plataforma "ISOTES mujer y talento" y PWC. Women as leaders.

BRECHAS EN LA SALUD

La mujer, por el simple hecho de ser mujer, tiene también menos derechos en el tema de la salud, que es aún más grave:

- Las adolescentes sexualmente activas en situación de pobreza son el grupo de mujeres más expuesto al riesgo de contraer infecciones de transmisión sexual y VIH, de tener un embarazo no deseado y de sufrir abortos involuntarios, lo que afecta muy negativamente a su salud.
- El aborto clandestino es la segunda causa de muerte materna: en el Perú, donde se calcula que se practican cerca de 375.000 abortos clandestinos cada año.
- Si bien el número de hijos o hijas por mujer es menor porque estamos más informadas, falta mayor conocimiento y difusión sobre el uso de métodos anticonceptivos para evitar enfermedades. Indicar en este punto que, con los temas del aborto y de los anticonceptivos recomendamos mucha prudencia y respeto al mencionarlos (si veis necesario mencionarlo), pues hay una mayoría de personas católicas muy creyentes en el Perú, que pueden no estar de acuerdo o sentirse ofendidas con ambos temas (aunque aquí sólo se hable del clandestino, es posible que salga el tema de optar al aborto).

BRECHAS EN EL TRABAJO

Este del trabajo es un plano en el que aconsejamos hacer especial hincapié, al ser la formación enfocada a la inserción laboral:

- Las mujeres tienen, según las estadísticas, menos acceso y oportunidades de conseguir trabajo.
- Muchas veces los empleos a los que pueden acceder las mujeres son mal remunerados u ofrecen condiciones laborales considerablemente peores a las de los hombres, por el solo hecho de ser mujeres. Esto ocurre especialmente en ciertas actividades económicas, como la industria conservera o la agroindustria, o como trabajadoras del hogar,... espacios laborales donde ellas no tienen seguro médico, vacaciones, ni otros beneficios que otorga la ley en el Perú y que tienen la mayoría de los llamados países desarrollados, según recomendación de la Organización Mundial de la Salud.
- Por todo esto, son más las mujeres que viven en situación de pobreza extrema, en comparación con los hombres que están en esa misma situación.
- Las mujeres tienen sobrecarga de trabajo, porque trabajan más horas que los hombres cada día en casa (haciendo tareas domésticas y de cuidado de familiares) y fuera de ella (en un trabajo remunerado). Muchas de ellas, además, trabajan en la Comunidad (en las organizaciones del Vaso de Leche, en los Comedores, como promotoras de salud, en la prevención de la violencia, etc...). A pesar de ello, y aunque nos parezca increíble, en muchas ocasiones, todo este trabajo no es reconocido ni valorado.
- Las mujeres dedican, en promedio, el doble de tiempo que los hombres a las tareas de la casa; ellos tienen más tiempo disponible para trabajar fuera de casa y obtener ingresos o para dedicarse a otras actividades como estudiar, capacitarse, dedicarse a la política,

practicar algún deporte, leer... lo cual está muy a favor de su calidad de vida, su salud y su felicidad.

- Las mujeres, aunque tengan aspiraciones profesionales, tienen muchas menos posibilidades de ver sus sueños cumplidos en este sentido, fruto de sus dificultades para acceder a la Educación, del tiempo que tienen que emplear en el trabajo doméstico, de los estereotipos de la sociedad... De modo que si, por ejemplo, una mujer desea desde pequeña ser una gran doctora, tiene muchas menos probabilidad de ver cumplido su sueño que si es un varón.

BRECHAS EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA

- Sólo la quinta parte de los más altos cargos en el sector público (ministras y viceministras) son ocupados por mujeres en el Perú.
- A nivel regional, cuanto más alto el cargo de representación, la participación de las mujeres es menor: se nos vienen nombres a la cabeza como el de Susana Villarán y no muchos más. Sólo la tercera parte de consejerías regionales son ocupadas por mujeres.
- Las mujeres de alcaldías provinciales y distritales, apenas representan el 4%.
- En el Congreso de la República sólo la cuarta parte de congresistas son mujeres.
- Se aprueban muy pocas normas que incentiven la participación de las mujeres en los gobiernos regionales.

BRECHAS EN EL ACCESO A LA IDENTIDAD

La mayoría de personas mayores de 18 años que no tienen DNI o que no cuentan con acta de nacimiento son mujeres. Esto quiere decir que para el estado casi no existen y no tienen la posibilidad de acceder a ayudas o ciertos servicios fundamentales como pueden ser los sanitarios o educativos o ejercer derechos básicos como el de votar.

OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LA MUJER

- Las mujeres por el mero hecho de serlo, están expuestas a diferentes situaciones de violencia: personas de su entorno, sobre todo sus parejas o exparejas, las controlan usando humillaciones, violencia o amenazas.
- Hay un elevado número de mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas, o que estuvieron expuestas a este intento de asesinato, a lo que se llama feminicidio.
- La trata de personas es, según Wikipedia, el comercio ilegal de personas con propósitos de esclavitud reproductiva, explotación sexual, trabajos forzados, extracción de órganos... o cualquier otra forma de esclavitud contra la voluntad y el bienestar del ser humano. En el Perú afecta principalmente a mujeres adultas, niñas y adolescentes.
- Las mujeres que en su comunidad son autoridades son discriminadas; muchas de ellas son víctimas de prácticas sexistas y, como resultado de ello, algunas veces abandonan los cargos para los que fueron elegidas.

1.4. MUJER CON DISCAPACIDAD⁴

El hecho de ser una persona con discapacidad es una causa de discriminación en la sociedad peruana y en la mayoría de sociedades aun hoy, en 2017. Exactamente lo mismo ocurre con el hecho de ser mujer. Nos podemos imaginar lo que ocurre si ambas circunstancias concurren: doble discriminación.

Las mujeres son más vulnerables a los abusos y a la violencia que los hombres. Las personas con discapacidad son receptoras de un mayor número de abusos (en 2 y 5 veces más). Discapacidad y género combinados tienen como resultado que ser mujer y tener una discapacidad son dos factores de altísimo riesgo para ser víctima de abusos y violencia.

Según diversos estudios, la mujer con discapacidad experimenta un sentimiento de inferioridad con respecto a los hombres con discapacidades y las mujeres estándares. Esta situación es definida como de doble discriminación (insistimos) se ve reflejada en la exclusión social, política y económica de las mujeres con discapacidades, y en la falta de presencia de la mujer con discapacidad en la sociedad: su invisibilidad. También han tratado los expertos sobre los aspectos de integración laboral y de dependencia económica, que hace que las mujeres con discapacidad física

⁴PORTILLO MAYORGA, I., SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A, LOBATO SORIANO, H.: (2006) "*Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación*". España, Acciones e Investigaciones Sociales.

(2017) Curso "*La atención a las mujeres con diversidad funcional víctimas de violencia de género en los servicios de igualdad*". Sesión 4: "*Violencia de género y discapacidad*". España, Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha - AMS.

tengan especial dificultad para alcanzar una situación de independencia y autodeterminación.

A la hora de llevar a cabo vuestra formación, habéis de tener muy presente lo anterior y la necesidad que tienen estas personas de ser escuchadas, atendidas y consideradas. En la mayor parte de las investigaciones realizadas con mujeres con discapacidad, éstas expresan repetidamente aspectos de su vida laboral en la que se han sentido discriminadas, rechazadas y, en algunos casos, incluso maltratadas. En general muestran grandes dificultades en el acceso al empleo, las cuales repercuten en sus posibilidades de independizarse y de tener autonomía. Estas dificultades se encuentran ligadas a estereotipos sociales y relacionados con el género, como el papel de la imagen para la mujer, así como otros derivados de prejuicios sobre la discapacidad (menor rendimiento, falta de capacidad, etc.). Dichos prejuicios también inundan otros contextos como el familiar, educativo, sanitario, social,...etc., que suponen una fuerte barrera social para su integración, e incluso repercuten en su propia consideración y autoestima de forma negativa. Junto con los prejuicios existen un importante cúmulo de barreras arquitectónicas (sobre todo para las mujeres con discapacidad física y visual) y de comunicación (las que tienen discapacidad auditiva), que les van mermando las posibilidades de realización personal al dificultarles el acceso a los diversos recursos y actividades sociales.

CONCLUSIÓN

La buena noticia es que para conseguir eliminar todas estas brechas hay un gran número de normativas nacionales impulsadas por cantidad de normas jurídicas internacionales anteriores:

- La Constitución Política de Perú de 1993, que dispone que el Estado debe avanzar hacia la igualdad y la no discriminación.
- La Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de 2007.

El hecho de que exista esta normativa, también nos sirve para convencernos de que la desigualdad es un problema verdaderamente grave. El Gobierno peruano, por ello, ya está tomando medidas, tales como aprobar el Plan Nacional de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones.

Con todas estas medidas se han creado por ejemplo:

- Espacios donde poder proponer, consultar y dialogar con respecto a la igualdad de género (19 Consejos Regionales de la Mujer).
- Tener personas cualificadas en cuanto al tema de la igualdad de género en entidades estatales.
- Que se coordinen los sectores e instancias públicas y los medios de comunicación para difundir mensajes positivos sobre la equidad de género, concienciando así a la sociedad.
- La promoción e incorporación del lenguaje inclusivo en las instituciones públicas (por ejemplo usando mujeres y hombres en vez de hombres).
- Premios reconociendo el papel de la mujer.

- Promover una mayor conciencia sobre la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.
- Avances en cuanto a Salud, sobre todo en lo que se refiere a embarazos en zonas rurales.
- Avances en cuanto a la paridad a la hora de acceder y permanecer en el sistema educativo.
- Normativa para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual (en España acoso sexual) muy común en las instituciones públicas y privadas peruanas.
- Evitar ser discriminadas en el trabajo en lo referente a salario y en cuanto a despidos motivados (muy injustamente) por embarazos.

1.5. EL LENGUAJE INCLUSIVO⁵

Desde siempre se ha pensado que el lenguaje se creó fundamentalmente para hablar de cosas que suceden o han sucedido. Hoy sabemos que el lenguaje, además, hace que sucedan cosas, crea la realidad, no es inocente: toda frase abre y cierra posibilidades en la vida, habilita o inhibe determinados cursos de acción. Por ejemplo:

⁵ ECHEVERRÍA, R., (2011) "*Ontología del lenguaje*". Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica.

Rpp.pe//cultura/mas-cultura/análisis-es-sexista-usar-genero-masculino-en-todos-los-casos-noticia-1026443

www.taringa.net/posts/femme/19790621/Tips-para-evitar-el-uso-sexista-del-lenguaje-en-el-dia-a-dia.html

Guía "Lenguaje no sexista". Blog "Ingredientes que suman" Oxfam Intermon

- Según responda “sí”, “no” o “basta” a alguien que me propone algo, hacemos que las cosas sigan pasando de una manera o de otra. Si una amiga me propone ir al cine y yo le digo que no, va a suponer que ella vaya sola al cine o que no vaya. Si me dice que sí, los acontecimientos serán distintos.
- Cuando me digo a mí misma algo por las mañanas, esto va a influir en cómo me vaya todo el día. Por ejemplo, si según me despierto por la mañana me digo convencida: “¡qué alegría, éste es un nuevo día en el que voy a triunfar!” tengo muchas posibilidades de que en ese día me vaya bien.
- En la Historia, en infinitas ocasiones, una persona, un grupo, un país cambiaron de dirección y alteraron su historia porque alguien dijo lo que dijo o porque se callaron.

El lenguaje, pues, es fundamental y crea/genera. Además, se da la circunstancia de que la lengua es un fiel reflejo de la sociedad. En general, podemos decir que el **lenguaje inclusivo** es el lenguaje que se utiliza y que trata de la misma forma a todos los que formamos la sociedad. Quiere que todos nos incluyamos y estemos felices por formar parte de la sociedad. ¿Cómo puede hacer esto el lenguaje? Evitando palabras ofensivas para ciertas personas, por ejemplo. El lenguaje que hace suposiciones sobre los individuos basándose en su raza, discapacidad, sexualidad, o género podría no ser considerado inclusivo. Partes de la sociedad que no se han sentido bien tratadas por el lenguaje han sido muchas veces las mujeres.

El lenguaje inclusivo es vital en cualquier conversación de nuestra vida diaria en casa, en el trabajo, en los emails que escribamos, en los mensajes que escribimos con el móvil... Importante asimismo es el lenguaje

que se use en documentos o comunicados oficiales. Por ejemplo, que en los documentos que nos otorgan títulos educativos ponga “Doña Gertrudis López” y no “Don Gertrudis López”, porque el Don aparece a veces por defecto (ya que tradicionalmente quienes han tenido mayor acceso a la Educación y han obtenido títulos son los varones).

Numerosos expertos en lingüística consideran que hay cierto aire de machismo desde siempre en nuestra lengua y que, por tanto, hay que hacer importantes avances en la sociedad para poder ver un reflejo de ello en la forma de comunicarse de sus miembros. Alberto Gómez Font, de la Fundación del Español Urgente, opina que algunos usos discriminan a la mujer, incluso inconscientemente, porque en la realidad la mujer está discriminada.

Es lenguaje sexista el que contiene algún tipo de discriminación a un colectivo, que no se ve reflejado de forma gramatical en la forma de hablar o de escribir. En el caso del castellano, como decimos, es frecuente ver cómo determinadas expresiones o frases se construyen usando únicamente el masculino o cuyo sentido tiene tintes de misoginia (palabra que podemos definir como el odio hacia las mujeres). Es decir, en el idioma castellano, en ocasiones, no se tiene en cuenta a la mujer, lo que, aunque no lo parezca, a todas las mujeres les trae consecuencias negativas, y consecuentemente, perjudica a la sociedad entera.

Al principio, usar las fórmulas que se te proponen te sonará raro y no te saldrá de forma natural, pero con el tiempo esto irá pasando y te sentirás cómodo con ello, si lo utilizas habitualmente, comprometido de verdad con la igualdad.

Ejemplos y soluciones al lenguaje sexista son los siguientes:

- **Uso del masculino como genérico:**

Por ejemplo es muy frecuente escuchar expresiones como “los niños” para referirse a un grupo de pequeños y pequeñas. Otros ejemplos son el uso de “los profesores”, “los alumnos”, “los ciudadanos”, “los vecinos”... A pesar de ello, la Real Academia de la Lengua considera correcto desde el punto de vista lingüístico este uso (lo que no quiere decir que por otro lado este uso no favorezca el sexismo y la no visibilidad de la mujer).

Podemos usar otros términos genéricos que nos da el tan rico idioma castellano. Por ejemplo: hablar de infancia o niñez, en vez de los niños o usar ambos géneros. O del profesorado, en vez de los profesores, o del alumnado en vez de los alumnos.

- **Mujeres como apéndices de los hombres.**

En ocasiones, escuchamos frases en las que claramente se le da menos importancia al género femenino. Sobre todo en los medios de comunicación o instituciones, donde se suelen tratar estos temas, vemos un importante desajuste entre el rol que se le da a la mujer y al hombre en una misma frase. Es el caso de construcciones como “los embajadores y sus esposas” o “los trabajadores y sus mujeres”. Aunque ambos no estén incluidos en el mismo grupo, no es necesario introducir la segunda denominación como un apéndice de la primera, discriminando a uno de los dos géneros.

Para evitar este uso sexista, podemos usar fórmulas neutras en vez de usar el masculino: el *equipo*, en vez de los *jugadores*, el *cuerpo diplomático* en

vez de los *embajadores*, la *plantilla* en vez de los *trabajadores*, *acompañantes* o *parejas*, en vez de *esposas*...

- **Tratamientos.**

Es frecuente que a un hombre se le aplique el tratamiento de *señor*. Sin embargo, en el caso de las mujeres se hace una distinción entre *señora*, que se refiere a mujeres casadas y *señorita*, que se aplica a las que se encuentran en una situación de soltería. Hacerlo se considera una discriminación hacia el género femenino, ya que no es una información que se le pida al hombre para referirse a él. Solución: En vez de usar *señorita*, usar siempre *señora*.

- **Profesiones y cargos.**

Las mujeres que ejercen determinados trabajos se enfrentan al problema de que no se les denomina con un adjetivo femenino. Se sigue haciendo referencia a ellas como abogado, médico, arquitecto o diputado, a pesar de que hay términos en femenino que son igualmente válidos. *La abogado* o *la médico* son formas que denotan también sexismo, por lo que podrían ser sustituidas por *la médica* o *la abogada*.

- **Uso de profesiones u ocupaciones de forma despectiva.**

En determinados contextos, es común ver cómo se hace referencia a algunas profesiones en femenino y otras en masculino, debido a que en su mayoría están ocupadas por uno u otro género. Por ejemplo, se habla de los pilotos, las azafatas, o las limpiadoras, las enfermeras o los médicos. Hay una tendencia a este uso aunque en todos los sectores hay trabajadores y trabajadoras de ambos sexos.

Podemos usar tanto el género masculino como el femenino, o bien utilizar términos genéricos: *los médicos y las médicas*, en vez de *los médicos, el cuerpo de enfermería* en vez de *las enfermeras, el equipo de limpieza...*

1.6. EL TRABAJO DENTRO Y FUERA DE CASA.

De acuerdo con el ya citado estudio "The power of parity: How advancing women's equality could add \$12 trillion to global growth" de Mckinsey & Company, las mujeres realizan 3 veces más trabajo no remunerado que los hombres, un valor que sigue siendo relevante.

Las mujeres estamos culturalmente asociadas al plano afectivo y subjetivo, al espacio doméstico, y a las actividades de cuidado, mientras los hombres al estar vinculados por nuestra sociedad a la fuerza física y la racionalidad, al espacio público, a la calle, y al rol de proveedores económicos, a ser quienes mantienen al hogar, y quien se entiende de manera errónea que tiene un papel más importante en la casa y en la sociedad en general. Entonces las mujeres dedicadas a las tareas del hogar, han tenido históricamente menos oportunidades que los hombres para desarrollarse, aprender y valerse por sí mismas, con autonomía. Planteándose en la realidad una diferencia que terminó convirtiéndose en desigualdad: el papel de la mujer en la sociedad se desvalorizó mientras que el papel del hombre se sobrevaloró.

Como decíamos anteriormente, el trabajo doméstico se asume como una tarea principalmente femenina, pero además sin valor alguno. Como es un trabajo que nunca termina, que se repite incesantemente, un trabajo del

que no se pueden ver resultados permanentes, no se aprecia de verdad. Una desvalorización de las tareas domésticas desvaloriza también a quien las ejecuta. Y esta desvalorización no es justa ni razonable, ya que el trabajo doméstico incide de manera más que relevante en la Economía de un país; o dicho de otra manera: sin el trabajo que se saca adelante dentro de los hogares, un país no puede avanzar.

Aparte, los estereotipos sexistas, que normalmente limitan a las personas, y otras razones, hacen que una mujer o también los hombres no puedan cumplir sus sueños relacionados con su trabajo. La falta de igualdad de género en múltiples planos, así, termina matando la vocación de un gran número de personas. Por ejemplo, un hombre que quiere ser cuidador de niños porque tiene talento para ello y porque le apasiona, va a ver barreras en su vida para lograrlo, ya que se supone que cuidar niños es una profesión propia de mujeres.

Por todo ello es hora de romper con la idea existente de que existen trabajos para hombres y para mujeres, concienciando a la sociedad en general sobre la necesidad de que impere la igualdad de género. Es momento también de actuar (ya se está haciendo), de terminar con la división sexual en el trabajo: no es cierto que las mujeres valgan sólo para ciertos sectores profesionales, para ciertos puestos, para ciertos niveles dentro de las jerarquías de las empresas, para el trabajo doméstico... y lo mismo es aplicable a los hombres.

1.7. VIOLENCIA DE GÉNERO⁶

Dada la importancia de esta parte (ya hemos dado datos sobre violencia de género en Perú), nos hemos permitido usar un lenguaje más directo y sencillo, usando abundantemente guiones, fotos, cuadros y dibujos... como el que es adecuado para usar con personas con discapacidad, como orientación hacia la manera en que os podríais dirigir hacia ellas para que aprendan estos conceptos vitales para su salud y su vida. Es importante que se les dé información fácil para que puedan entender cosas vitales como que el maltrato puede ser físico pero también psicológico.

Hay una tendencia a contar pocas cosas a las mujeres con discapacidad intelectual porque pensamos frecuentemente que no se enteran de nada. Algunas de ellas, por el hecho de ser mujer y con discapacidad, sufren en mayor medida aun el maltrato o la violencia, como hemos visto. Estamos aquí para informarles o hacerles recordar que nadie tiene derecho ni motivos para maltratar a ninguna persona en general, ni a una mujer en particular. Mensajes muy breves, claros y directos que proponemos para ellas son:

- Todos tenemos derecho a que nos traten bien.
- Somos personas y no hay que maltratar a nadie.
- Recuerda que nadie debe emplear la fuerza contra ti.
- Violencia es hacer daño a una persona o a sus cosas.

⁶ *Guía de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid y del Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de Género.*

- Recuerda que no tienes la culpa. El culpable es quien te hace daño.

DEFINICIONES

Hay muchas palabras que se utilizan para definir **violencia**: abusar, maltratar, agredir, obligar, pegar, engañar... Cuando la violencia de los hombres se dirige a las mujeres por el simple hecho de que son mujeres y el hombre piensa que la mujer no tiene derecho a ciertas cosas, se llama **violencia de género**.

La **violencia física** se ve, por ejemplo, cuando un hombre te da golpes, te pega, te tira al suelo,...

La **violencia psicológica** no se ve tan fácil como la física, pero también existe sobre todo cuando te insultan.

También existe la **violencia sexual**, que se da cuando un hombre:

- Te obliga a tener relaciones sexuales sin que tú lo quieras.
- Toca tu cuerpo o tus partes íntimas sin tu permiso.
- Te obliga a tocar su cuerpo.

El agresor a veces también te puede **amenazar** para que no cuentes nada de lo que te ha hecho. Esto también es muy grave. No tienes que aguantar ninguna amenaza.

Recuerda que nadie puede obligarte a hacer cosas que tú no quieres hacer.

¿QUÉ TIENES QUE HACER EN ESTOS CASOS?

Si un hombre hace esto ¿Qué puedes hacer?

- Si puedes moverte, vete rápido. Lo más importante es tu seguridad.
- Busca a una persona de confianza y que pueda ayudarte.
- Pídele a esa persona de confianza que te acompañe al hospital si hay heridas o daños o ha habido violencia sexual. No deber lavarte antes de ir al hospital porque desaparecerían las pruebas.



- Llama al teléfono especial para denunciar los malos tratos en Perú: el 100. Llámales y cuéntales lo que te ha pasado y dónde estás.
- Acude a la policía y pon una denuncia. Puedes denunciarlo en privado para que nadie escuche lo que vas a contar. También puedes pedir que te atienda una mujer si así te sientes más cómoda.
- Acude al hospital y cuenta lo que te ha pasado si tienes alguna herida o daño en tu cuerpo, que te haya hecho ese hombre.

Pero lo mejor es que todo esto no ocurra. A veces puedes evitarlo. Desconfía si un hombre:

- Te engaña aposta para conseguir algo.
- Te miente.

- Intenta controlarte.
- Te regala cosas para que no digas nada.
- Se aprovecha de que no sabes reaccionar o defenderte rápidamente.
- Te toca y tú no quieres.
- No te deja en paz.

No pienses que la violencia la ejercen personas desconocidas: el agresor normalmente es alguien de tu entorno: un compañero, tu jefe, tu pareja,...

2. EJEMPLOS DE CÓMO SE CONCRETA EL TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL PUESTO DE TRABAJO Y EL DISEÑO ORGANIZACIONAL.⁷

Al comienzo de esta guía se han señalado los beneficios que trae la igualdad de género, ahora vamos a ver los de las empresas en concreto. Sobre la empresa que tiene implantadas políticas de igualdad de género podemos apuntar lo siguiente:

- Cuenta con una plantilla más motivada, más implicada y fiel, lo que va a contribuir a la felicidad de todos y todas, y a dar más beneficios económicos a la empresa y a la sociedad en general.
- Diversidad (en este caso de géneros) es riqueza. Con ambos géneros por igual en la empresa, se aprovecha mejor todo el capital humano (lo que nos aportan las personas), y en particular el capital femenino, al asegurarnos, teniendo más variedad de personal, de que contamos con todo tipo de características humanas y habilidades para relacionarnos con otras personas: liderazgo, escucha activa, compasión, firmeza, paciencia,...

⁷<https://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2014/11/13/la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo-funciona/>

CHILLIDA, M., Y GUERRA M.J. (2008) *Guía "Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas"*. Extremadura, España, Fundación Mujeres.

- Se consiguen los mejores resultados posibles después de la inversión del personal, reduciéndose los costes en selección y formación y promoción.
- Se reduce la pérdida de trabajadores y trabajadoras, lo cual causa a las empresas grandes pérdidas económicas. Esto es así porque los trabajadores van a estar más motivados, comprometidos y satisfechos en su trabajo.
- Se mejora la calidad del producto y el servicio que ofrece la empresa.
- Se aumenta la productividad y rentabilidad económica.
- Se mejora el clima laboral (el ambiente que se respira en el trabajo): se reduce el estrés, se mejora la salud y bienestar personal y por tanto la calidad de vida. Y ya se sabe que un trabajador feliz, esté en el puesto que esté, trabaja más o mejor, y por tanto aporta más beneficios económicos a la empresa.
- Mejora la imagen de la empresa, lo que tiene efectos en la atracción de nueva clientela, de potenciales trabajadores y trabajadoras y de mejora de sus relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas.
- Hoy están a la orden del día las empresas socialmente responsables (Responsabilidad Social Corporativa), que son las que tienen en cuenta los efectos que ellas mismas tienen sobre la sociedad en general: sobre el medioambiente, el bienestar, la justicia, la igualdad de género....
- Están cumpliendo con la normativa legal impuesta a las empresas en cuanto a igualdad de género.
- Desde el punto de vista ético, es lo correcto.

- Los hombres de la empresa también son beneficiarios de estas medidas de equidad, ya que, por ejemplo, cuando la empresa acuerda una ventaja que facilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, todos los miembros de la familia, hombres y mujeres, ven su calidad de vida crecer considerablemente.
- El estilo de liderazgo propio de las mujeres, usualmente más comunicativo y participativo, de inteligencia emocional y de trabajo en equipo es más adecuado para la empresa de hoy que, lejos de la tradicional estructura jerárquica, donde existía una gran lejanía entre los puestos bajos y los altos.

La importancia de esta parte viene dada desde el punto en que la formación que van a recibir estas mujeres y hombres tiene como fin la inserción laboral. Es fundamental que conozcan de qué manera la empresa donde trabajan puede ayudarlas a superar las barreras a la igualdad, que conozcan los apoyos que pueden solicitar, las iniciativas que pueden tomar al respecto y los derechos que deben aspirar a ejercer dentro de la compañía.

Como ya hemos indicado previamente en esta guía, la empresa ha de saber aprovechar al máximo el potencial y el talento de todo el personal para cumplir su principal objetivo, que es obtener mayores beneficios económicos. La creación de equipos de trabajo, de resolución de problemas, de proyectos y de toma de decisiones con una participación equilibrada de personas de ambos sexos, puede ser altamente enriquecedora para la empresa. Esto sólo es posible si todas las personas,

hombres y mujeres, tienen garantizada una situación de igualdad de oportunidades.

Las mujeres, como colectivo, son indispensables para el futuro de la organización: algunas profesiones especializadas ya han detectado la falta de personal y están intensificando políticas para atraer a las mujeres a estas áreas de trabajo. La incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral y su mejor preparación, contribuyen al hecho de que, cada vez más, las empresas estén interesadas en atraer y retener a un mayor número de mujeres. Es un momento que las mujeres tienen que aprovechar en este sentido.

Consolidar la cultura de la empresa es fundamental: la cultura es el conjunto de valores, creencias que dirigen el comportamiento de los miembros de la empresa y el trato entre compañeros y compañeras de trabajo. Es por ello necesario el compromiso de todo el colectivo de la empresa a favor de la igualdad de oportunidades, con el objetivo de conseguir un ambiente cómodo y agradable que permita a todo el mundo trabajar en las mejores condiciones.

Cuidar la imagen corporativa de la empresa es vital para todos sus miembros: la igualdad de género puede ayudar a la empresa a estar en una posición de ventaja con respecto a sus competidoras. En algunos lugares y ambientes modernos, (ya estamos en el siglo XXI), contar sólo con personas del sexo masculino puede dar una imagen anticuada de la empresa ante los demás, y puede ayudar a alejar consciente o inconscientemente a ciertos colectivos, posibles clientes, de nuestra empresa. Se puede mejorar la imagen de la empresa con la incorporación a todos los niveles de personas de ambos sexos, lo que puede contribuir a mejorar las relaciones con las

empresas proveedoras y con la administración y puede facilitar la obtención de promociones, de contratos o de ayudas de ámbito nacional o internacional. Una buena imagen también hace que más personas estén interesadas en adquirir sus productos, no hay que olvidar que aún hoy las mujeres representan una parte importante de la clientela que escoge y decide comprar productos o servicios de una determinada empresa o marca.

Las malas noticias: en Perú persisten numerosos frentes de desigualdad, como ya se mencionaba al principio: dificultad para conciliar el trabajo con la vida familiar:

- horarios demasiado largos.
- inflexibilidad con el horario y con todo en general, ya que la mujer sigue llevando todo el peso del trabajo doméstico.
- despidos por maternidad.
- Sistemas de promoción no objetivos: para ir subiendo de categoría en una empresa las mujeres no lo tienen nada fácil. Los procesos no son transparentes ni objetivos ni basados en los méritos reales. No se tiene en cuenta tanto a la mujer para ello porque se presupone que no va a estar dispuesta a trasladarse de lugar de residencia tan fácilmente, principalmente debido a sus obligaciones familiares. También se presupone que no va a tener las habilidades de liderazgo que requiere un puesto directivo, aunque las evaluaciones que se les hagan digan que son unas excelentes trabajadoras.
- La cultura: las creencias, los valores de las empresas en cuanto a la mujer no se han adaptado a la nueva situación en que las mujeres tenemos la misma preparación, experiencia y formación que los

hombres. Siguen predominando culturas masculinizadas, sobre todo en el sector industrial.

EJEMPLOS DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO QUE USAN EN SU BENEFICIO ALGUNAS EMPRESAS

- **KELLOGG´S**

Kellogg´s busca no sólo incluir a las mujeres en las actividades laborales, sino conseguir que se empoderen dentro de la empresa. En 2004 esta empresa creó “Women of Kellogg”, un grupo de hombres y mujeres que tiene por misión potenciar y alentar el desarrollo de las mujeres utilizando sus habilidades y talento dentro y fuera de la compañía. En EEUU este grupo cuenta ya con más de mil miembros activos divididos en 10 comunidades geográficas, buscando generar un ambiente de aprendizaje y ser una voz representativa de las mujeres en Kellogg´s. Busca el desarrollo profesional de las integrantes y promueve en ellas la participación en actividades que apoyan a la comunidad. Lo interesante del grupo es que no es exclusivo de mujeres, cualquiera que se encuentre interesado en participar y aportar ideas que propicien el desarrollo es bienvenido.

Video: Women of Kellogg´s en México: <https://youtu.be/0gr0Wt4SD5M>

- **NESTLÉ:**

Su estrategia para la igualdad se basa en la maternidad y está basada en cinco puntos: protección de la maternidad, protección del trabajo,

creación de un ambiente de trabajo saludable, flexibilidad laboral y creación de un espacio adecuado para la lactancia. Depende del país en el que se dé, pues hay que respetar las diferentes legislaciones pero estableció a nivel general:

- permiso mínimo de 14 semanas de baja por maternidad pagadas, extensibles a seis meses, sin riesgo a perder el trabajo.
- derecho a regresar a su mismo puesto de trabajo, o uno equivalente, tras la baja.
- posibilidad de negociar horarios flexibles tras la baja.
- en las oficinas con más de 50 empleadas, cuentan con habitaciones específicas para la lactancia.

- **COCA COLA**

Su iniciativa Global Women´s Initiative aboga por:

- El avance del liderazgo femenino, y su objetivo al respecto es que los puestos directivos los ocupen hombres y mujeres al 50%.
- Formar en cuanto a igualdad de género y sus beneficios para la empresa a hombres y mujeres.
- Escuchar las necesidades de las mujeres para que no abandonen la empresa en cuanto tienen problemas para conciliar su vida laboral con la familiar, como suele ocurrir.

- **IKEA**
 - Tiene programas de formación para que las mujeres puedan promocionar en la empresa, ya que su objetivo es que en su Comité de Dirección haya un 50% de mujeres.
 - Apuesta por el talento de las mujeres.
 - Fomenta un buen clima de trabajo para retener en su plantilla a las mujeres.

- **ESTÉE LAUDER:**
 - Cuenta con mayoría de mujeres en sus puestos directivos.
 - Tiene un sistema para promocionar por méritos y rendimiento; es decir, que quien asciende en la empresa, lo hace porque ha aportado más beneficios que otra y otro. No promocionan más fácilmente, de esta manera, los hombres.
 - Sus horarios flexibles y adaptables facilitan que los hombres puedan ocuparse de las tareas del hogar y que las mujeres no tengan que dejar su trabajo para ocuparse de ellas.

- **CARTIER:**
 - Permite el teletrabajo a sus trabajadores y trabajadoras para facilitar la conciliación de la vida familiar y la laboral.
 - Cubre las bajas por maternidad.
 - Sigue de manera individualizada los planes de carrera de cada mujer después de la maternidad, para evitar que las mujeres trabajadoras no vuelvan a la empresa después de ser madres, como suele ocurrir.

Otras empresas como Mac Donald´s o Microsoft llevan a cabo medidas en todo el mundo en busca de la igualdad de género tales como:

- Medición objetiva del resultado del trabajo de cada uno para pagar un salario en consonancia. De esa manera se evita que a las mujeres se les pague considerablemente menos que a los hombres por el mismo trabajo.
- Curriculum ciego: al recibir candidaturas de personas que quieren trabajar en la empresa, el currículum que les llega no especifica ni nombre ni sexo, para valorar únicamente experiencia, conocimientos y formación.
- Revisiones de la web de la empresa para asegurarse de que se da una imagen de igualdad entre hombres y mujeres.
- Uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas a la empresa.
- Al presentar un puesto vacante utilizar lenguaje no sexista. Por ejemplo “Se busca directora o director de ventas” en vez de usar “director”.
- Establecimiento de premios a mujeres que han superado todas las barreras impuestas en su camino hacia el éxito profesional.
- En toda la publicidad, que aparezcan tanto hombres como mujeres al mostrar a la plantilla de la empresa.

En este sentido, el programa RUTAS, que funciona en toda América Latina, ha facilitado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo local, ya sea como empresarias-creando y gestionado sus propios negocios- o como trabajadoras por cuenta ajena. Asimismo aumenta el grado de

autonomía financiera y mejora la valoración del trabajo femenino, contribuyendo a otorgar poder a la mujer dentro de la familia, elevar su autoestima y el sentido de la ciudadanía.

La desigualdad que afecta a las mujeres en el mercado laboral ha sido reconocida por los Gobiernos como un elemento de retroceso para el crecimiento armónico y ajustado a los intereses globales. Implicar a toda la plantilla, hombres y mujeres con los objetivos de la empresa asociados a la igualdad de género es imprescindible para garantizar el éxito en el camino a la igualdad. Por eso es importante que las personas que hagan el curso sepan lo importante que es este tema, porque son parte fundamental de la empresa y de la sociedad.

3. SUGERENCIAS DIDÁCTICAS Y DE SENSIBILIZACIÓN PARA FACILITAR SU APRENDIZAJE E INCORPORACIÓN COMO ACTITUDES Y VALORES PERSONALES.⁸

Para empezar, siempre habréis de tener en cuenta que los grados y tipos de discapacidad en el grupo son diversos y esta guía os ofrece actividades pensadas para que las podáis adaptar en función de ello. Lo anterior conlleva por vuestra parte una gran cantidad de trabajo previo de observación, conocimiento del grupo, y planificación para tener varias opciones para el caso (que se dará) de que las sesiones no se desarrollen como tengamos previsto. Se han buscado actividades y dinámicas fácilmente adaptables a cada persona independientemente de su discapacidad, y propias de varios tipos de discapacidad. No obstante, las actividades en ocasiones tienen especificadas notas acerca de la discapacidad, como veréis. Si no se comenta nada al respecto, quiere decir

⁸ MENDOZA, D., REYES, I., REYES, R., *Guía didáctica para trabajar género y masculinidad con niños, niñas y adolescentes “Creciendo juntos y juntas” Igualdad de género desde la infancia.* Nicaragua, Revelaciones.

(2006) *Somos iguales “Guía Didáctica de Igualdad de Género para la Infancia”* Córdoba, España, Grupos de Desarrollo Rural.

<https://es.slideshare.net/sanviator/materiales-y-actividades-didcticas-de-ep-d-con-perspectiva-de-gnero>

<https://es.slideshare.net/mlolita/gua-didctica-gnero-iguales-iii-10-11-06>

que es apropiado para todas las discapacidades, independientemente de las variaciones y adaptaciones que tengáis que hacer.

A la hora de llevar a cabo las actividades hemos de partir del hecho de que Perú es un país con una tradición machista importante y puede haber barreras serias en el trabajo de concienciar sobre el asunto de igualdad. Para ello proponemos:

- Tratar el tema con extrema prudencia y respeto hacia cada miembro del grupo, sobre todo hacia los hombres, que en ocasiones se pueden sentir atacados o invadidos. Por eso es importante que todas las actividades se hagan pensando en ellos también, no sólo en las mujeres y se les dedique el mismo respeto, tiempo, trabajo y atención. Es fundamental que se involucren al 100% para facilitar la marcha de las sesiones y el aprendizaje real de todos los contenidos.
- Tratar la parte de “Los beneficios de la igualdad de género” en primer lugar como proponemos en la guía, haciendo hincapié en los beneficios para los hombres.

Proponemos, asimismo, aprovechar la circunstancia de que todos habrán sufrido discriminación, sean o no consciente. Este hecho que les puede hacer más empáticos y sensibles con las desigualdades, en la formación se puede aprovechar para intentar explicar los distintos conceptos y sensibilizarles con la materia de la desigualdad de género.

LAS ACTIVIDADES

Esta guía contiene una serie de actividades que pueden servir de modelo o esqueleto a partir del cual podéis idear otras más adecuadas al grupo. El tiempo estimado para cada una de ellas es sólo orientativo: normalmente, cada actividad se puede acortar, alargar o adaptar a las diversas circunstancias.

Conviene aclarar que antes de realizar cada actividad es importante que exista:

- Flexibilidad: el profesorado debe elegir y/o adaptar las fichas al nivel del alumnado, modificando el lenguaje, las historias o propuestas de trabajo.
- Preparación previa por parte de los formadores.
- Respeto, cariño y consideración: en este grupo es especialmente importante no descalificar ni enjuiciar las aportaciones individuales de nadie por parte de los miembros del grupo, para facilitar la expresión de lo que realmente sienten.

Es conveniente que se cierre cada actividad siempre con una puesta en común para asegurar que las conclusiones quedan asentadas todo lo posible en el grupo. Por ejemplo, con la pregunta: “¿Qué habéis aprendido con esta actividad/dinámica/video...?” Puede ser muy útil que las conclusiones o bien se escriban en el cuaderno o bien se organicen a través de murales que ellos mismos hagan.

Consideramos fundamental y además útil, que “prediquemos con el ejemplo” e integremos en nuestras propias acciones los contenidos desde

que empecemos la formación fomentando en el transcurso de las sesiones el trato igualitario entre las personas que vais a formar parte del grupo. No podemos olvidar aquí el uso de lenguaje inclusivo, sobre todo una vez que se haya tratado en clase. La mejor manera de enseñar es usar ejemplos de la vida diaria, y que vean y sepan que los pueden aplicar. Una buena idea para motivarles a ello es pactar desde el principio una pequeña “sanción” divertida como bailar o cantar delante del grupo si faltan al respeto hablando o actuando, o poner una pequeña cantidad en una hucha que al final del curso se usará para comprar algo de comida para celebrar la despedida...

Actividades que son muy sencillas pero de grandísima eficacia que se pueden aplicar en cualquier contenido o momento de la sesión son las lluvias de ideas: antes de hablar un tema, o cuando algún bloqueo en el grupo, invitarles a que digan palabras sueltas que relacionen con el tema en cuestión. Al principio hay poca participación, poco a poco siempre se van animando y las ideas van surgiendo.

Con respecto al visionado de los videos a los que se hace alusión, se recomienda:

- Utilizar en las sesiones algunos de ellos que vienen con subtítulos, si es que la discapacidad es auditiva y asegurarse de que también pueden ser útiles por el contenido auditivo que tengan, para personas con discapacidad visual. Todo ello, como todo en las sesiones puede ser una oportunidad para activar la creatividad que llevamos dentro todos y proponer al resto de la clase que expliquen tras el visionado/escucha del video con murales que pueden realizar entre todos o hablando el contenido del video. Volvemos a insistir en adaptar cada actividad a

las distintas discapacidades existentes (las actividades propuestas son susceptibles de ello).

- Parar el video si es necesario para aclarar o comentar algún aspecto importante.
- Hacer una introducción al video con una lluvia de ideas, por ejemplo.
- Hacer una ronda de preguntas al terminar de visualizar el video con las conclusiones, o para responder a ciertas preguntas al respecto que se pueden tener preparadas

Con respecto al vocabulario, al poner en práctica las actividades, es posible que sea útil la siguiente tabla con vocabulario sobre material escolar que aquí y allí decimos de forma distinta:

PERÚ	ESPAÑA
Lapicero / Bolígrafo	Bolígrafo
Lápiz	Lápiz / Lapicero
Crayola	Ceras (de colores)
Folder	Carpeta
Tajador	Sacapuntas
Goma	Pegamento
Borrador	Goma de borrar

Plumón / Marcador / Señalador	Rotulador
-------------------------------	-----------

Para terminar, recomendamos los siguientes enlaces y guías que proponen actividades que pueden también inspiraros al preparar las sesiones:

- <https://es.slideshare.net/sanviator/materiales-y-actividades-didcticas-de-ep-d-con-perspectiva-de-gnero>
- Diapositivas y más contenidos en <https://es.slideshare.net/mlolita/gua-didctica-gnero-iguales-iii-10-11-06>

ACTIVIDAD INTRODUCTORIA: IGUALDAD EN GENERAL, IGUALDAD DE GÉNERO EN PARTICULAR

OBJETIVOS: comprobar que todos somos diferentes según desde el punto de vista que tengamos en cuenta y que a veces somos los primeros, en otras situaciones los últimos. No por eso somos ni mejores ni peores, ni más ni menos personas que otros. Concienciarnos de que todos somos iguales en importancia, no importan nuestras características físicas, nuestras capacidades o sexo.

Se les pide que hagan filas teniendo en cuenta distintos criterios. Usaremos distintos criterios para formar estas filas. Por ejemplo, la primera fila puede ser según la edad. Las siguientes se harán según altura, longitud del pelo, año en que vimos el mar por primera vez...

ACTIVIDAD 1: HOMBRE Y MUJER

OBJETIVO: ayudar a reflexionar sobre estereotipos y expectativas de género y cómo estos limitan las posibilidades de hombres y mujeres.

MATERIAL: lápices, rotuladores, lápices de colores, cartulinas.

TIEMPO: una hora 40 minutos.

DESARROLLO:

1. Colocar dos cartulinas en la pared y dejar lapiceros, lápices de colores, rotuladores, pegamento para que los usen los participantes.
2. Pedir que entre todos dibujen una mujer en una de las hojas y en la otra un hombre. Sería positivo animar al grupo que dé el máximo de detalles posibles y que creen dos personajes (un hombre y una mujer) a partir de los dibujos, imaginando sus edades, aficiones, caracteres, sobre sus familias, su trabajos...
3. Pedirles que analicen las diferencias que encuentran en los dos personajes reflejados en las dos cartulinas.
4. En otra cartulina dibujar dos cuadros: uno va a tener como título (lo pegamos con unas etiquetas o cartelitos que podamos despegar) la palabra “mujer” y el otro la palabra “hombre”.
5. Pedirles que digan las características físicas y psicológicas, preferencias, empleos, comportamientos... asociados a la idea de ser mujer (positivos y negativos). Según los vayan diciendo los metemos en el cuadro al que hemos titulado “mujer”.
6. Hacer lo mismo que en el punto anterior, pero con las características del hombre.

7. Cambiar los títulos de los cuadros que hemos puesto en etiquetas o cartelitos, es decir: cambiar la palabra “hombre” por la palabra “mujer” en el primer cuadro y viceversa. Preguntarles si las características enumeradas para los hombres podrían ser atribuidas a las mujeres y viceversa.
8. Se puede empezar un debate que podemos impulsar con las siguientes preguntas:
 - ¿Los hombres y las mujeres son criados de igual manera? ¿Por qué creemos que ocurre esto?
 - ¿Hay hombres que no tienen las características de su cuadro? ¿Y mujeres? ¿Qué les ocurre a estas personas cuando esto pasa?
 - ¿Qué ocurre cuando hombres o mujeres viven intentando adaptarse de forma muy estricta exactamente a su cuadro?
 - ¿Qué podemos hacer para cambiar esta situación?

ACTIVIDAD 2: ¿FEMENINO O MASCULINO?

OBJETIVOS:

- Romper con los estereotipos sexistas.
- Conseguir que tomen conciencia de que todos los objetos son asexuados y que somos las personas las que les asignamos connotaciones sexistas.

MATERIALES: ficha y pizarra.

TIEMPO: 50 minutos

DESARROLLO:

1. Repartir la ficha y dejar unos diez minutos para que la realicen, y mientras tanto, ir anotando el nombre de los objetos en la pizarra.
2. Ir nombrando cada objeto y se anotando al lado el número de respuestas que vaya obteniendo el apartado Hombre, Mujer, o ambos. Se irá preguntando al grupo el porqué de sus respuestas.
3. Se intentará que se inicie un pequeño debate, en el que se den cuenta de que todos los objetos pueden pertenecer indistintamente a ambos sexos y que somos las personas, con nuestros prejuicios, los que asignamos sexo a los objetos.

FICHA ACTIVIDAD 2

		MUJER	HOMBRE	AMBOS
Bolso				
Lavadora				
Pelota de futbol				
Cacerola				
Moto				
Mandta				
Ordenador				
Maletín				

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aspiradora				
Monedas y billetes				
Calculadora				
Fregadero				
Revista del corazón				
Collar				
Llave inglesa				

¿Cuántos objetos has asociado a la mujer?

¿Y al hombre?

¿Y a ambos?

ACTIVIDAD 3: EL PLANETA DE TUB

OBJETIVOS

- Que el grupo interiorice que la experiencia vital de cada persona debe ser marcada por uno/a mismo/a, debiendo estar condicionada por cómo se sea no por el sexo con el que ha nacido.
- Fomentar los juegos mixtos.

MATERIAL: material escolar: lápices, colores

TIEMPO: una hora.

DESARROLLO:

1. El/la formador/formadora leerá en voz alta el cuento que aparece más adelante. El personaje principal de la historia es asexuado y trata de resolver un dilema sobre el sexismo.
2. Tras la lectura, el grupo comentará historia y se hará un pequeño debate sobre lo que realmente somos y deseamos, y lo que nos impone la sociedad desde que nacemos, sobre las trabas que esto supone para las personas...
3. Tratará de inventar cada miembro del grupo otro final sobre la vuelta de Ana a la Tierra que al final habrá de poner en común para que se comenten entre todos.

EL RARO PLANETA DE TUB⁹

Érase una vez una niña llamada Ana a la que lo que más le gustaba en el mundo era jugar al fútbol, lo cual le había dado algunos problemas, ya que su familia no veía con buenos ojos esa afición suya, prefiriendo que jugara con unas muñecas que a ella le resultaban espantosas y a las que constantemente daba patadas como si fueran balones.

⁹ GUERRERO LEIVA, J. (2006) *Somos iguales "Guía Didáctica de Igualdad de Género para la Infancia"* Córdoba, España, Grupos de Desarrollo Rural.

En el cole no tenía muchas amistades porque decían que eso de que una niña jugara al fútbol era un poco raro.

Una noche, Ana no podía dormir porque hacía mucho calor y subió a la azotea a observar las estrellas, que esa noche brillaban más que nunca.

De repente vio como una luz deslumbrante le cegaba los ojos y algo que parecía un duendecillo con una mancha en el centro de su frente se acercó a ella y le dijo: “Me llamo TUB, ¿me acompañas?”

Y Ana, absolutamente sorprendida, aceptó invadida por la curiosidad de saber qué o quién era TUB, le dio la mano y le siguió sin decir nada pensando que si sus compañeros/as de clase pensaban que ella era rara, ¿Qué pensarían de este tal TUB?

Tras pasar un rato con él, notó un frío muy extraño y llegó a un lugar que le pareció maravilloso, ya no era de noche, ni notaba frío, el cielo era de color rosa, los edificios no eran muy altos, pájaros cantores revoloteaban por todas partes y los jardines estaban repletos de enormes flores multicolores que inundaban la zona de un intenso olor a esencia.

Por un momento Ana pensó que estaba soñando hasta que TUB le dijo: - “Aquí, en Equilandia siempre es primavera”.

Ana no entendía qué hacía allí.

TUB continuó hablando: -. “Ana, yo viajo por las estrellas y me detuve un tiempo en el planeta Tierra, porque me pareció que sus habitantes hacían cosas muy raras y muy injustas. Un día te descubrí y noté que estabas muy disgustada porque no te permiten jugar con un juguete redondo al que se le dan patadas, y no lo entendí porque a otros habitantes si se les anima a

hacerlo, creo que los llamáis “niños”. Entonces entendí que ocurría algo parecido a lo sucedido aquí, en Equilandia, hace millones de años”.

- ¿Qué ocurrió?, gritó Ana absolutamente intrigada.

- “Bien, si miras a tu alrededor observarás la existencia de equalites (habitantes de este planeta) bien con una mancha en la frente o sin ella. Pues bien, hace millones de años equalites con mancha se dedicaban a cuidar a los equalites de menor edad, no podían trabajar fuera de casa, sus juegos eran diferentes a los de equalites sin mancha y no podían estudiar en la universidad, ni actuar libremente.

Un día, Alfa, equalite con mancha, cuya ilusión era dedicarse a la medicina pero que no pudo hacerlo por tener la mancha, estaba en casa limpiando el sótano, cuando de repente sintió una gran curiosidad por mezclar unos líquidos que encontró. A modo de juego empezó a mezclarlos como si estuviera ideando una gran fórmula. Para finalizar, entre risas, gritó una especie de conjuro: “equalités, equalités, pon el mundo al revés”, y sin querer dio un manotazo a la mezcla y le salpicó. Al instante empezó a notar un picor en la frente y al mirarse en el espejo vio cómo la mancha había desaparecido. Con asombro se dijo, “¡¡no me lo puedo creer!! Voy a poder cumplir mi sueño e ir a la universidad”. Y Alfa llegó a la universidad sin que nadie se percatara de que antes tenía una mancha en la frente, allí obtuvo las mejores notas logrando una gran fama por su trabajo en la investigación, llegando incluso a dirigir el planeta. Una vez que se hizo tan importante confesó al mundo su secreto: “Antes tenía una mancha en la frente”, demostrando al mundo que daba igual tener o no mancha que lo importante es tener ilusión por hacer las cosas. La primera ley que propuso como dirigente de Equilandia fue dar libertad a cualquier

Equalite para desarrollar todo tipo de actividades, tuviera o no mancha, siendo obligatorio el respeto entre EQUALITES.”

“¿Entiendes?”, preguntó TUB a Ana, que se quedó sorprendida con semejante historia.

“En la Tierra pasa lo que ocurrió en EQUILANDIA, una injusticia que acabará siendo reparada si niños y niñas como tú deciden seguir con sus sueños impidiendo que nadie, tenga mancha o no, es decir, siendo del sexo que sea, frene sus intenciones, porque con tu esfuerzo puedes lograr cambiar la Humanidad”.

De vuelta a la Tierra Ana empezó a jugar al fútbol sola en el recreo, y los/as niños/as que antes se reían de ella se quedaban boquiabiertos/as al ver los toques que daba al balón. Todos los niños querían que formara parte de su equipo, y las niñas viendo la expectación que ocasionaba querían que las enseñara a jugar así de bien, logrando ser la chica más popular de la escuela. Su fama llegó tan lejos que incluso su familia estaba muy orgullosa de ella e iba a verla a todos los partidos.

QUIZÁ ANA NO HA CAMBIADO EL MUNDO PERO SÍ EL MUNDO QUE LA RODEA

Juana Guerrero Leiva

ACTIVIDAD 4: “MIS PREFERENCIAS”

OBJETIVOS: Concienciar sobre la existencia de los estereotipos sexistas, aunque algunos creamos que los hemos superado ampliamente.

MATERIAL: Dos fotocopias de las fichas y material escolar para escribir.

TIEMPO: 30 minutos.

DESARROLLO

1. Se forman dos equipos.
2. Cada equipo tiene que rellenar la columna “yo creo que a...” sobre el equipo que no es el suyo, imaginando las respuestas (no preguntándoles).
3. El formador o la formadora os hará las mismas preguntas en voz alta y cada uno de vosotros o vosotras debéis levantaros y contestar en voz alta “A MÍ TAMBIÉN ME GUSTA”, siempre y cuando coincidiáis con la pregunta.
4. Se cuentan las personas que responden “A mí también me gusta” y comprueba si coincide el resultado con el apuntado en el casillero, anotando la respuesta en el casillero “Resultado”.
5. Preguntar a todas y todos para empezar un pequeño debate:
 - ¿Ha sido difícil adivinar los gustos de tus compañeros/as? ¿Por qué?
 - ¿Creéis que es fácil adivinar los gustos de las personas sin conocerlas, sólo observando su aspecto físico? ¿por qué?

FICHA ACTIVIDAD 4

PREGUNTAS	EQUIPO A		EQUIPO B	
	Yo creo que a...	Resultado	Yo creo que a...	Resultado
1. ¿A cuántos/as niños/as les				

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

gusta la ropa de color rosa?				
2. ¿A cuántos/as niños/as les gusta jugar con la videoconsola?				
3. ¿A cuántos/as niños/as les gusta hacer deporte?				
4. ¿A cuántos/as niños/as les gusta jugar a la comba?				
5. ¿A cuántos/as niños/as les gusta comer espaguetis?				
6. ¿A cuántos/as niños/as les gusta ver la televisión?				
7. ¿A cuántos/as niños/as les gusta comer golosinas?				
8. ¿A cuántos/as niños/as les gusta leer cómic?				
9. ¿A cuántos/as niños/as les gustan las matemáticas?				
10. ¿A cuántos/as niños/as les gusta disfrazarse?				

ACTIVIDAD 5: LA FAMILIA DESPISTADA

OBJETIVOS:

- Ser conscientes de que cada persona tiene unas preferencias, gustos,... independientemente de lo que le imponga la sociedad.
- Hacernos conscientes de que podemos elegir lo que hacer, decir, sentir o pensar, aunque se nos haya enseñado a que tenemos que elegir unos determinadas preferencias según nuestro sexo, edad, capacidades...

DISCAPACIDAD: intelectual leve y grave.

TIEMPO: 30 minutos

DESARROLLO:

1. Esta actividad puede realizar de varias maneras:
 - Pidiéndoles que unan con líneas los dibujos con las personas que aparecen en la ficha con un color. Pedirles que prueben a hacer otras uniones con otro color.
 - Pidiéndoles que recorten cada cuadrado en que aparece cada persona y los dibujos (que incluso se pueden colorear si se imprime en blanco y negro) y que dividan lo recortado en dos grupos: el de los objetos y el de las personas. Cada recorte de un grupo se ha de unir con un recorte del otro grupo.
2. Hacer un pequeño debate en el que explique quien quiera por qué ha hecho cada una de las uniones. Preguntarles qué ha pasado cuando han hecho distintas uniones. ¿Ha sido fácil? ¿Qué otras uniones serían posibles? Provocarles al hacer uniones poco convencionales (como la

del abuelo con el peluche, por ejemplo) y que comenten su opinión sobre ellas.

FICHA ACTIVIDAD 5

La familia Rodríguez es la más despistada de todo el Perú. Cada uno de sus miembros ha perdido un objeto. Ayuda a encontrar a cada uno eso que ha perdido.

CARMEN (PRIMA)
PILI (HERMANA MEDIANA)
MARIA (TIA)
ROBERTO (HERMANO MEDIANO)
ALBERTO (TIO)
PACO (ABUELO)
ANA (HERMANA MAYOR)
LUIS (PADRE)
PEPE (HERMANO PEQUEÑO)
LUZ (MADRE)

ACTIVIDAD 6: “PALABRAS MÁGICAS”

OBJETIVOS

- Sensibilizar al alumnado en la utilización del lenguaje no sexista como modo de dar visibilidad a la mujer.
- Fomentar el uso no sexista del lenguaje en las situaciones habituales de comunicación.
- Acostumbrarnos a usar el lenguaje inclusivo.

TIEMPO: 40 minutos

MATERIAL: Material escolar

DESARROLLO:

1. Proponer alternativas a las oraciones contenidas en la ficha. Se puede hacer la ficha de forma individual y luego ponerlas en común para conseguir el máximo número de alternativas posibles y después decidir qué alternativas de las citadas son las más adecuadas. También se puede hacer lo anterior en común en la pizarra, siendo ellos mismos los que escriban, por orden, sus propuestas (opción más dinámica).
2. Proponer que hagan un dibujo con alguna o algunas de las frases que aparecen. Y que lo coloreen. (Discapacidad mental grave).
3. Abrir un debate en el que comenten si se sienten cómodos hablando así. Y lo que opinan de hacer uso de este nuevo lenguaje.

FICHA ACTIVIDAD 6

Escribe las oraciones con la palabra correcta y escribir una nueva oración con la palabra adecuada:

- Los alumnos de ese colegio son muy guapos.
- El Hombre inventó la rueda.
- Los profesores de mi colegio son geniales.
- Los jefes han de cuidar a sus empleados.
- María es médico en el hospital de La Cruz.
- Los niños siempre dicen la verdad.
- Los niños tienen derechos y obligaciones.
- Los ciudadanos han salido a manifestarse.
- Los trabajadores son todos muy jóvenes.
- Mis compañeros comen en el trabajo.
- Las enfermeras son muy cariñosas.
- La Señorita Lola va siempre muy elegante.
- Esta es una formación para discapacitados.

ACTIVIDAD 7: “¿DONDE ESTÁN LAS PALABRAS NO SEXISTAS?”

OBJETIVOS

- La familiarización con términos no sexistas.
- La concienciación de que es importante su uso para la igualdad y el beneficio de todos.

TIEMPO: 30 minutos

MATERIAL: Material escolar

DESARROLLO:

1. Hay siete palabras ocultas en la sopa de letras de la ficha para que lo encuentren de forma individual, en parejas o en común en la pizarra: Funcionariado, Cuerpo de enfermería, Profesorado, Infancia, Alumnado y plantilla. Según los grados de discapacidad darles las palabras que han de buscar o no se las deis. También se pueden dar pistas diciendo como se dirían cada una de estas palabras si hiciéramos uso del lenguaje sexista.
2. Una vez halladas todas las palabras, el alumnado puede dibujarlas.
3. Se les invita a que creen situaciones a partir de frases que creen con esas palabras, en equipos o en parejas y a que las pongan en común con el grupo.

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SOPA DE LETRAS

A	C	I	P	H	A	Q	S	B	F	K	O	A	W	Y	G	X	U	J	A	L	T	M	D	E
Q	R	Y	Z	C	V	U	T	K	S	O	F	N	R	P	U	M	E	B	A	G	T	X	W	D
I	Q	T	A	R	Y	H	K	C	O	B	U	G	M	D	L	E	P	F	J	T	W	Z	P	X
T	R	P	L	Z	C	U	M	A	D	I	N	P	K	H	X	E	B	W	A	G	J	P	Y	F
N	C	L	L	A	U	X	M	T	E	S	G	C	I	D	J	B	W	H	Y	F	R	Z	K	Q
J	U	U	A	A	C	T	N	D	O	E	M	W	F	I	G	X	Y	B	R	P	Q	T	H	Z
C	E	W	L	T	N	O	U	Y	S	F	Z	D	P	M	B	G	R	A	N	X	E	Q	S	K
T	R	Y	J	W	O	T	L	C	P	F	N	K	A	R	U	B	G	I	Q	Z	D	X	H	E
R	P	T	P	N	F	O	I	W	Z	S	C	K	A	G	M	U	H	J	B	D	I	L	E	Q
N	O	R	G	O	Z	W	P	L	Y	C	X	E	K	S	B	Q	U	M	F	P	R	Z	D	I
A	D	T	O	K	W	G	R	M	L	Y	S	I	Q	F	H	C	D	E	J	L	B	N	U	A
S	E	W	O	X	M	T	K	F	N	A	Q	B	G	I	C	J	L	Y	U	D	E	P	A	P
N	E	F	S	Y	L	M	R	Q	X	W	R	A	G	J	H	K	P	D	T	C	B	R	U	E
M	N	L	O	A	Q	N	E	J	O	F	R	D	S	I	T	B	P	H	K	G	U	O	W	C
J	F	K	Q	U	P	I	D	E	L	A	B	N	A	L	U	M	N	A	D	O	C	F	F	G
P	E	M	E	J	K	I	U	L	W	D	X	R	C	B	T	O	A	H	F	G	Y	E	Z	N
Q	R	D	J	L	U	Z	N	K	T	A	E	R	S	H	C	I	X	O	N	Y	P	S	B	F
D	M	Q	M	A	S	J	T	F	W	I	U	K	N	Z	X	B	F	E	O	G	H	O	Y	C
L	E	S	W	Y	X	A	H	Z	A	D	P	M	Q	J	R	F	C	B	E	P	U	R	K	O
W	R	Z	O	T	Y	L	E	X	I	N	B	N	K	P	A	D	M	Q	C	G	S	A	U	J
W	I	O	W	H	T	X	C	E	N	U	C	A	J	R	L	F	Q	G	P	I	M	D	K	D
O	A	X	A	E	W	N	I	U	K	T	B	I	F	G	C	H	J	Q	S	D	P	O	W	L
N	S	B	Z	I	E	P	Y	A	A	X	F	U	A	R	T	P	W	C	O	Q	L	M	S	G
I	N	F	U	N	C	I	O	N	A	R	I	A	D	O	H	L	J	C	P	D	U	W	X	S
J	L	Q	E	T	E	O	Y	K	A	B	F	P	H	R	W	N	Z	X	U	T	M	G	D	C

ACTIVIDAD 8: "ROLE PLAY"

OBJETIVOS

- La familiarización con términos no sexistas.
- La concienciación de que es importante su uso para la igualdad y el beneficio de todos.

TIEMPO: una hora

MATERIAL: Material escolar

DESARROLLO:

1. Se les divide en dos o tres equipos, según el número de personas que haya en el grupo. Cada equipo se compondrá de entre 4 y 6 personas.
2. Cada equipo ha de inventar una situación (se pueden usar las imaginadas al final de la actividad 7).
3. A partir de estas situaciones se ha de preparar la escenificación y representarla ante el resto del grupo, usando lenguaje sexista.
4. Cada grupo representa de nuevo su situación usando lenguaje no sexista.
5. Comentar las diferencias apreciadas entre las representaciones hechas con lenguaje sexista y con lenguaje inclusivo.

ACTIVIDAD 9: “¿CÓMO SE EXPRESAN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES?”

OBJETIVOS: Concienciar sobre la importancia del lenguaje inclusivo.

TIEMPO: dos horas.

DESARROLLO:

1. Pedirles que circulen por la sala en silencio, sintiendo el movimiento de su cuerpo cambiando de sentido, de dirección, velocidad...
2. Pedirles que formen dos filas que contenga cada una el mismo número de personas, da igual que sean hombre o mujer. Las filas se ponen en línea recta de tal manera que queden en paralelo. Una persona de cada fila mirará a la persona que tiene enfrente de la otra fila. Una fila será la que represente a la mujer y la otra, la que represente al hombre.
3. Explicarles que vamos a decir una palabra y que una persona deberá hacer una estatua que represente la palabra mencionada: una fila (la de mujeres) deberá hacer una estatua que represente cómo una mujer expresaría la palabra y la otra fila (la del hombre) deberá representar cómo la expresaría un hombre. Se podrían utilizar, por ejemplo, las siguientes palabras: belleza, fuerza, rabia, gentileza, sexualidad, poder, amor... Deben estar concentradas y concentrados en representar su estatua, si es posible, con los ojos cerrados, sin prestar atención a los demás.
4. Después de que los participantes hagan cada estatua, deberán abrir los ojos, observar y comentar las similitudes y las diferencias con la estatua hecha por la persona que está enfrente.

5. Se les pueden plantear las siguientes preguntas para explotar mejor las similitudes y diferencias entre las estatuas femeninas y masculinas y compararlas con la vida de las participantes y sus relaciones.
 - ¿Qué similitudes y diferencias habéis notado entre las estatuas mujeres y las estatuas hombres?
 - ¿Cómo fue la experiencia de expresarse como mujer? ¿Y como hombre? ¿Cuál fue la representación más difícil? ¿Por qué?
 - ¿Cómo se relaciona esto con la forma como se educa a las mujeres y a los hombres?
 - ¿Cómo influyen esas semejanzas y diferencias en la vida íntima y en las relaciones entre hombres y mujeres?
 - ¿De qué manera los roles pueden favorecer la violencia o la explotación de mujeres?
6. Explicarles que es importante que hombres y mujeres aprendan a expresarse de diversas formas. Por ejemplo, si las mujeres pueden mostrar fuerza y los hombres gentileza, eso los fortalecerá como individuos y los ayudará a relacionarse mejor entre sí y con el mundo que les rodea. En relación a la incomodidad que experimentan los hombres al interpretar personajes femeninos, tal como se ha relatado en los informes de la prueba piloto de esta actividad, es importante dejar claro, a partir de la respuesta del grupo, que la orientación sexual no depende de los estereotipos de comportamiento masculino y femenino

ACTIVIDAD 10: “LAS PROFESIONES”

OBJETIVOS: concienciar y reflexionar sobre los perjuicios que a todas y todos nos ocasiona la división sexual en el trabajo.

TIEMPO: una hora

MATERIAL: Material escolar

DESARROLLO:

1. A cada miembro del grupo se le entrega una tarjeta que los formadores recortarán previamente de la ficha facilitada. Cada tarjeta viene con el nombre de una profesión: doctor/a, fontanero/a, persona de la limpieza, costurero/a, pintor/a,...
2. Cada persona habrá de pensar individualmente tres pistas acerca de la profesión que le ha tocado, y reflejarlas por escrito. Ejemplo:

PISTAS
1 Sé muchas cosas
2 Evalúo a gente
3 Trabajo en escuelas
MAESTRO/A

3. Hacer que elijan al azar una persona que tendrá que adivinar su profesión, y cuya profesión también tendrá que ser adivinada. Cada

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

persona intentará adivinar a partir de las pistas que les den, siendo un máximo de tres pistas, a medida que se vayan diciendo pistas, se irán restando puntos, es decir, si acierta la profesión en la primera pista conseguirá tres puntos, si es en la segunda pista dos puntos, así sucesivamente. Ganará la persona que consiga más puntos.

4. Concluido el juego se hablará de cada profesión, de sus características, de si el alumnado conoce a personas que desempeñen ese tipo de actividad laboral y realizará un debate sobre la posibilidad de que hombres y mujeres indistintamente realicen esos trabajos.

PROFESIÓN	PISTAS
	1
	2
	3
	ABOGADO/A
	1
	2
	3
	CAMIONERA/O
	1

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	2
	3
	BOMBERA/O
	1
	2
	3
	MÉDICA/O
	1
	2
	3
	CAMARERA/O
	1
	2
	3
	ESCRITOR/A
	1
	2
	3
	FONTANERO/A

ACTIVIDAD 11: “MI TRABAJADORA FAMILIA”

OBJETIVOS

- Reflexionar en torno a la idea de que la capacidad de llevar a cabo un trabajo viene dada por las capacidades de cada persona y no por su sexo.
- Tomar conciencia de la importancia de las capacidades e intereses individuales para elegir una profesión.

TIEMPO: una hora

MATERIAL Material escolar

DESARROLLO:

1. En una ficha cada persona debe citar a seis miembros de su familia con su profesión.
2. Una vez tenga completada la tabla habrán de recortar los nombres y las profesiones, y doblando los papeles harán dos grupos (nombres y profesiones).
3. Cada persona coge al azar un papel de cada grupo y apuntará en una segunda tabla la combinación resultante.
4. Junto a la nueva combinación deberán especificar si la persona tiene la capacidad de desempeñar la profesión resultante independientemente de su sexo.

FICHA ACTIVIDAD 11

Cita a seis miembros de tu familia con la profesión que desempeñen o han desempeñado

MI FAMILIA	
MIEMBRO	PROFESIÓN
1	
2	
3	
4	
5	
6	

MI FAMILIA		
MIEMBROS	PROFESIÓN	CAPACIDAD (SI/NO)
1		
2		

3		
4		
5		
6		

ACTIVIDAD 12: “UNE CON LÍNEAS”

OBJETIVOS

- Inculcar a las personas del grupo que las tareas que realizan las personas en la vida cotidiana son perfectamente atribuibles a cualquiera de los sexos existentes.
- Romper con estereotipos que clasifican los gustos de hombres y mujeres.

TIEMPO: 30 minutos

MATERIAL Material escolar: lápices, lápices de colores.

DESARROLLO:

1. Se reparte una ficha donde aparecen dos columnas para que todas y todos relacionen con líneas: la primera columna está relacionada con personas que no conocemos, y la segunda con acciones.
2. Tras hacer el ejercicio cada persona expondrá sus respuestas y las explica a todas y todos.

3. Realizar un pequeño debate en el que se llegue a la conclusión de que:

- No existe una respuesta correcta.
- Para no incurrir en estereotipos, cualquiera de los personajes puede realizar cualquiera de las acciones expuestas y puede ser destinatario de cualquier objeto.

FICHA ACTIVIDAD 12

MANUELA	QUIERE SER AZAFATA
EL ABUELO DE PILAR	JUEGA CON MUÑECAS
LA ABUELA DE JORGE	JUEGA AL FÚTBOL CON SU NIETO
EL PADRE DE AMALIA	LE ENCANTA IR A COMPRAR ROPA CARA
EL HERMANO DE VICTORIA	NO SE PIERDE UN PARTIDO EN LA TELE
LA HIJA PEQUEÑA DE MARIO	CONDUCE UN COCHE DEPORTIVO
EL HIJO DE PACO	NUNCA LAVA LA ROPA EN CASA
LA HERMANA DE ROCÍO	TODOS LOS LUNES SE HACE LA MANICURA
LA MADRE DE ELENA	QUIERE DEDICARSE AL FUTBOL PROFESIONAL
PABLO	SE COMPRÓ UNA CAMISETA AJUSTADA

ACTIVIDAD 13: “EL VEREDICTO”

OBJETIVOS

- Interiorizar la idea de que todas y todos somos responsables de las tareas del hogar.
- Hacerles conscientes de sus propias capacidades para participar en las tareas domésticas.

DISCAPACIDAD: Podrá adaptarse el texto modificándolo, acortándolo... puede ser útil hacer en la pizarra un pequeño esquema o resumen. Incluso, al menos algunas o algunos con discapacidad más grave, pueden hacer un dibujo reflejando lo que aparece en el texto.

TIEMPO: Una hora

MATERIAL: Material escolar

DESARROLLO:

1. A partir de la lectura de un texto agrupar al alumnado en tres grupos mixtos, cada uno de ellos tendrá un papel predeterminado. Se elegirá una persona independiente que será la encargada de dar el turno de palabra, y que estos turnos se respeten.
2. Uno de los grupos, el tercero, será el jurado, que será el que tras escuchar las posiciones enfrentadas deberá adoptar una solución justa al conflicto. Los dos grupos restantes defenderán dos posiciones contrarias:

Grupo 1: Defiende la actitud de Ángel.

Grupo 2: defiende a Ana.

3. A partir de las preguntas del coordinador o coordinadora de la actividad, ambos equipos durante un tiempo de 20 minutos contarán en qué basan su defensa. Mientras tanto, el jurado puede hacer dibujos con los personajes para después explicar el veredicto.
4. El jurado se reunirá durante otros 10 minutos para pensar el veredicto. Mientras tanto, los otros dos grupos harán dibujos sobre el texto.
5. El Jurado leerá el veredicto que sirva de resolución del conflicto y explicará en la pizarra las tareas que Ana y Juan deben hacer a partir de ese momento en casa. Puede hacerse poniendo papeles en la pizarra con los dibujos que el jurado ha hecho previamente.
6. Se puede abrir un breve debate sobre lo que les ha parecido el veredicto.

TEXTO¹⁰:

Ana tiene 37 años, es una señora que al casarse hace siete años abandonó su trabajo para dedicarse al cuidado del hogar y de sus hijos de 6 y 4 años.

Se levanta a las 8 menos cuarto de la mañana, va al cuarto de baño y se asea, luego va a la cocina y prepara el desayuno. Cuando su marido termina en el cuarto de baño, ella despierta a sus hijos para que se duchen y desayunen.

A partir de las 8 y media empiezan a salir y lleva a sus hijos al colegio, al llegar a casa es cuando ella desayuna. Después, abre las ventanas de su

¹⁰ 2006) *Somos iguales "Guía Didáctica de Igualdad de Género para la Infancia"* Córdoba, España, Grupos de Desarrollo Rural.

casa y hace las camas, limpia el polvo, barre y recoge las cosas que se quedaron la noche anterior por medio.

Luego le toca el turno al cuarto de baño y a la cocina. Cuando acaba esta tarea son ya las 11 y media y se viste para salir a hacer la compra. Algunos días aprovecha también para ir al banco o arreglar algún papel. Cuando vuelve con las bolsas, guarda lo que ha comprado y empieza a hacer la comida normalmente con el tiempo muy justo para tenerla lista a las 2 y media. A partir de las 2 empieza a poner la mesa y van llegando su marido y sus hijos. Comen juntos. Al terminar ella se levanta a recoger la mesa y sus hijos le ayudan mientras empieza a fregar los platos, recoger la cocina y limpiar el suelo.

Más tarde prepara un café que lleva a la mesa para que se lo tome su marido antes de irse a trabajar. Cuando se van, ella se sienta en el sofá un rato y descansa viendo algún programa de TV; a veces, se queda dormida. Cuando se despierta, según los días, se pone a planchar ropa que tiene acumulada o a coser alguna cosa que tiene pendiente. Cuando vuelven sus hijos o su marido hablan un rato, pero pronto se va a la cocina para empezar a preparar algo que comer y poner la mesa. Cuando cenan, ella se levanta a recoger y fregar los platos. Cuando se sienta, suele haber empezado la película y a menudo se queda dormida en el sofá. Antes de acostarse comprueba que las ventanas estén cerradas y la calefacción apagada. Por fin se acuesta para empezar un nuevo día.

Ana, a pesar de no arrepentirse de la decisión tomada siete años atrás, necesita volver a trabajar y cambiar su vida, pero se le presentan una serie de dudas además de no contar con el apoyo de su pareja: ¿quién se encargaría del cuidado del hogar? ¿Quién cuidará de sus dos hijos?, Su

marido no quiere compartir esas tareas porque piensa que eso son cosas de mujeres y los ingresos no llegarían para contratar a alguien.

Responde: ¿Por qué dejó Ana su empleo? ¿Por qué crees que no lo dejó su marido? ¿Por qué quiere Ana volver a Trabajar? ¿Por qué su marido no la apoya?

¿Por qué Ángel no comparte las tareas domésticas con su esposa?
¿Realmente son las tareas domésticas responsabilidad de las mujeres?
¿Debe Ana volver a trabajar fuera de casa? ¿Debería Ángel dejar su empleo y dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar? ¿Sabría Ángel realizar las tareas domésticas? ¿Cómo se solucionaría este conflicto de la manera más justa?

ACTIVIDAD 14: “TRABAJO DOMÉSTICO”

OBJETIVOS: conseguir que el grupo valore la importancia de establecer un reparto de las tareas de casa.

MATERIALES: cuaderno, ficha de trabajo individual, colores, lápices y pizarra.

TIEMPO: desde una a dos horas.

DESARROLLO:

1. Leer con ellos las dos listas de actividades y pedirles que expliquen a sus compañeras y compañeros lo que harán el próximo fin de semana para ayudar en casa.

2. Si no piensan realizar ninguna tarea doméstica, deben decir por qué.
3. Para terminar, realizar una breve encuesta en común hablando:
 - ¿Quién ayuda en casa?
 - ¿Qué tareas realizas?
 - ¿Cómo se sienten cuando realizan estas tareas sabiendo que es tan importante?
 - ¿Y otros miembros de la casa como se sienten cuando él o ella colabora con las labores del hogar?
 - Si no haces ninguna tarea aun, o crees que podrías aportar más con tu trabajo en casa, ¿qué tareas te gustaría hacer a partir de ahora?
 - ¿Cómo se van a sentir los miembros de la casa cuando colabores? ¿Y tú, cómo te vas a sentir cumpliendo con esas tareas?

FICHA ACTIVIDAD 13

LO QUE HAGO EN CASA	
Veo películas.	
Salgo con mis amigos y amigas	
Leo un libro	
Pasó ratos con la familia	
Voy al cine	

IGUALDAD DE GÉNERO PARA INSERCIÓN SOCIOLABORAL
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Escucho música	
Veó la tele	
Salgo por la noche a la discoteca	
Arreglo mi habitación	
Lavo los platos	
Planchó	
Pongo la lavadora	
Limpio el polvo de los muebles	
Hago mi cama	
Paso la aspiradora	
Cocino para todos y todas	

- Contesta, subrayando de azul aquellas actividades que normalmente realizas los fines de semana.
- Contesta subrayando de rojo aquellas actividades que jamás sueles hacer los fines de semana.
- Haz el recuento de todas ellas y apunta los resultados en una hoja.
- Comenta con tus compañeros y compañeras el resultado de tu ficha.

- ¿Qué has aprendido sobre tu colaboración en casa a partir de los resultados obtenidos?
- Añade al cuadro, a la derecha, otras actividades que vas a hacer a partir de ahora en casa.

ACTIVIDAD 15: MURALES CONTRA LA VIOLENCIA

OBJETIVOS: concienciar al grupo de la existencia de violencia en la sociedad, (incidiendo en la de género) y la importancia de que desaparezca para conseguir una sociedad más sana, rica y feliz.

MATERIALES: recortes de periódicos, cartulina, pegamento, tijeras, colores, vídeos...

TIEMPO: cuatro sesiones de 50 minutos

DESARROLLO:

1. A partir de un recorte de prensa actual, cuento o video sobre violencia de género, hacer en equipos murales dibujando con colores y pegando recortes, dibujos que ellos mismos hagan... y dando posibles soluciones al problema de la violencia de género.
2. Enseñar los murales realizados al grupo entero y exponer las conclusiones cada equipo. Para ello sería conveniente nombrar un portavoz.
3. Comenzar un pequeño debate entre todos los miembros del grupo a partir de experiencias propias o cercanas y a partir de las conclusiones a las que se han llegado tras la realización de los murales. Incidir en las medidas que se pueden tomar para erradicar la violencia.

ACTIVIDAD 16: DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Estimular la empatía con personas víctimas de la violencia.
- Analizar cómo utilizamos la violencia en nuestras relaciones y pensar en modelos de relaciones basadas en el respeto.
- Sensibilizar sobre lo que es la violencia sexual y cuáles son las condiciones que la fomentan.

MATERIAL: Papel bond T/C, marcadores permanentes y para pizarra, frases en hoja de papel.

TIEMPO: una hora

DESARROLLO:

1. Se indica que formen parejas. Cada pareja deberá jugar a sentirse superiores e inferiores, inventando diálogos y situaciones, durante 15 minutos.
2. Luego se indica que todos y todas forman un círculo y estando sentados en el suelo se les pide que imaginen ideas y sentimientos que se vienen sobre las siguientes situaciones: ¿Alguna vez te has sentido superior? Se les pide que piensen y si quieren que anoten en su cuaderno si alguna vez se han sentido superiores a alguien y por qué. 3 minutos nos llevará este paso. Y otros 3 minutos se emplearán para contestar de la misma manera a la pregunta ¿alguna vez te has sentido inferior a alguien y por qué?
3. Se les pide que pongan en común sus respuestas, compartiendo sus experiencias y sentimientos.

4. Se les pide que se agrupan en parejas, o si es más adecuado, que sean los formadores quien las formen (para ahorrar tiempo y conflictos). Elegir (o ellos o los formadores) entre las dos personas de cada pareja, quien será la letra A y quien será la letra B. La persona A comenzará siendo una estatua que la persona B va a moldear con sus manos para que refleje la experiencia de haberse sentido superior, y si no ha tenido la experiencia, la persona B se puede imaginar cómo sería sentirse superior. También esta persona B va a expresar la experiencia o el sentimiento de superioridad en una frase corta y pedirle a la estatua que repita la frase.
5. Una vez que las personas B hayan moldeado su estatua y escogido su frase, se les pide a todas las personas A que se coloquen en posición de estatuas y comiencen a repetir la frase, a la vez que todas las personas B hacen un recorrido por todas las estatuas para observarlas y escuchar sus frases.
6. Posteriormente hacen cambios de roles: las personas B pasan a ser las estatuas y las personas A las van a moldear reflejando una experiencia o un sentimiento de superioridad. Y se repite todo el proceso anterior.
7. Aquí empieza la segunda parte de la actividad, que empieza haciendo que circulen libremente por la sala y pesando en respuestas para las siguientes preguntas que los formadores irán formulando: ¿Alguna vez te has sentido inferior? ¿Has sentido que eres menos inteligente, menos capaz, menos capaz, menos bello o bella, que tienes menos valor que otros? ¿Has sentido que mereces menos en la vida que otras personas?
8. Se les pide parar y hacer pareja con una persona diferente a la persona con la que han estado haciendo la estatua anterior y que hagan lo

mismo que acabamos de hacer, pero las estatuas han de sentirse inferiores, en vez de superiores.

ACTIVIDAD 17: VIOLENCIA EN MI TRABAJO

OBJETIVOS: Ensayar y recordar lo que hay que hacer en caso de que yo, o alguien a quien yo vea, sea víctima de violencia.

TIEMPO: 45 minutos.

DESARROLLO:

1. Hacer un role play simulando una situación de violencia, o varias consecutivamente, para presentar diversas situaciones en las que sobre todo ellas se pueden ver involucradas, y para que sean distintas las personas que se ponen en la piel de una víctima. Es conveniente que el formador/a distribuya los roles. No necesita ensayos previos.
2. Discutir, tras representar cada situación, cómo podría haber actuado mejor la víctima, teniendo en cuenta su salud y su seguridad. Es aconsejable también preguntar a los protagonistas de las escenas sobre cómo se han sentido representándolas.

ARTÍCULOS PARA COMENTAR

- Artículos sobre mejoras en Perú en igualdad de género:
 - Este es el más interesante por poner de manifiesto la situación de la igualdad en Perú, para empezar el curso (sólo recomendable para personas con discapacidad física):
<http://peru21.pe/actualidad/mujeres-peruanas-trabajan-mas-que-hombres-ganan-menos-que-ellos-2213150>
 - Este es menos interesante pero es más actual y además tiene un video de mujeres hablando del tema
<http://peru21.pe/actualidad/peru-sin-avances-concretos-politicas-igualdad-genero-2269074>
- <http://gestion.pe/economia/peru-destaca-igualdad-genero-trabajo-y-facilidad-emprendimiento-segun-adecco-2121964>
- <http://elcomercio.pe/economia/peru/consultora-mide-equidad-genero-empresas-406820>

BIBLIOGRAFÍA

- CALVET-PUIG, M.D., LUSA-GARCÍA, A., MARTÍNEZ COSTA, C., PONS PEREGORT, O., TURA-SOLVAS, M. (2009) *Planes de igualdad por ley. Ventajas de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas*. España, Intangible Capital.
- CHILLIDA, M., Y GUERRA M.J. (2008) *Guía “Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas”*. Extremadura, España, Fundación Mujeres.
- CARRASCO, R., CUBILLO, A., (2004). *Guía didáctica para agentes de igualdad y personal técnico de desarrollo local*. España, Instituto andaluz de la mujer.

- (2017) *Curso “La atención a las mujeres con diversidad funcional víctimas de violencia de género en los servicios de igualdad”. Sesión 4: “Violencia de género y discapacidad”*. España, Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha - AMS.
- ECHEVERRÍA, R., (2011) *“Ontología del lenguaje”*. Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica.
- *Guía de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid y del Punto Municipal del Observatorio Regional de la Violencia de género*.
- Guía “Lenguaje no sexista”. Blog “Ingredientes que suman” Oxfam Intermon
- (2014) *Informe “Inspirando casos de éxito en diversidad de género”*. Plataforma “ISOTES mujer y talento” y PWC. Women as leaders.
- MENDOZA, D., REYES, I., REYES, R., *Guía didáctica para trabajar género y masculinidad con niños, niñas y adolescentes “Creciendo juntos y juntas” Igualdad de género desde la infancia*. Nicaragua, Revelaciones.
- PORTILLO MAYORGA, I., SHUM, G., CONDE RODRÍGUEZ, A, LOBATO SORIANO, H.: (2006) *“Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación”*. España, Acciones e Investigaciones Sociales.
- RICO LLAQUE, M., (2012) *Versión amigable del Plan nacional de igualdad de género 2012-2017, PLANIG “Caminando hacia la igualdad de género”*. Lima, Perú, CEDAL, centro DE DERECHOS Y DESARROLLO.
- (2006) *Somos iguales “Guía Didáctica de Igualdad de Género para la Infancia”* Córdoba, España, Grupos de Desarrollo Rural.

ENLACES:

- <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/>
- <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/06/los-beneficios-economicos-y-sociales-de-la-igualdad-de-genero/>
- www.marieclaire.es/planeta-mujer/denuncia/articulo/feminismo-para-dummies-que-es-y-que-no-es-este-movimiento-121457426972
- www.losreplicantes.com/articulos/argumentos-machistas-tipicos-desmontados
- <https://blogs.iadb.org/y-si-hablamos-de-igualdad/2014/11/13/la-igualdad-de-genero-en-el-trabajo-funciona/>
- <https://es.slideshare.net/sanviator/materiales-y-actividades-didcticas-de-ep-d-con-perspectiva-de-gnero>
- <https://es.slideshare.net/mlolita/gua-didctica-gnero-iguales-iii-10-11-06>
- Rpp.pe//cultura/mas-cultura/análisis-es-sexista-usar-genero-masculino-en-todos-los-casos-noticia-1026443
- www.taringa.net/posts/femme/19790621/Tips-para-evitar-el-uso-sexista-del-lenguaje-en-el-dia-a-dia.html

