



Protagonistas de los cuidados

Son las 16:30, acabamos de terminar de visitar un centro de infantil y primaria, en la puerta se agolpan las familias de las pequeñas y pequeños que un día más les vienen a recoger. Caras pintadas y gritos de alegría, es carnaval y víspera de puente. En medio de la algarabía, nos encontramos con Isabel y María, dos mujeres que acuden hasta este centro educativo a recoger a sus nietas, que están en plena conversación sobre la reforma de las pensiones.

Isabel y María son dos de las tres millones de mujeres que perciben pensiones por debajo de los 700 euros. Isabel y María, igual que ahora con sus nietas, han sido las responsables de cuidar a lo largo de sus vidas a sus familias, tanto de sus maridos como de sus hijos e hijas, como de padres y madres cuando llegada la edad necesitaron de apoyo y cuidados. Ellas han conciliado los trabajos de cuidado hacia sus familias, que no se consideran trabajo, no tienen salario, días libres, ni regulación alguna con sus empleos. Y aquí el orden de los productos sí que altera el resultado, que la actividad principal sean los cuidados y la complementaria el empleo acarra para las mujeres la brecha salarial a lo largo de sus vidas laborales, la brecha en las pensiones cuando están jubiladas o que las mujeres seamos las principales protagonistas de contratos de trabajo a tiempo parcial y reducciones de jornada. Es decir, cuidar que es imprescindible para la sociedad a las mujeres les implica pobreza. Ellas, Isabel y María, tuvieron contratos de trabajo a tiempo parcial y reducciones de jornada para conciliar el cuidado con llegar a final de mes.

Las mujeres pensionistas perciben, según datos del último informe elaborado por la Secretaria de Igualdad de UGT, casi 6.000 euros anuales menos que los hombres, en concreto 5.896,1. El sistema de pensiones agranda la brecha, que en el caso de las pensiones es de más de un 37%, porque no tiene en cuenta que las mujeres tienen carreras de cotización más cortas, con interrupciones constantes provocadas por salidas periódicas del mercado laboral y por ser las principales receptoras involuntarias del contrato parcial. Las mujeres trabajamos toda la vida pero somos más pobres, los datos corroboran la peor situación económica de las mujeres en la vejez, etapa en la que las desigualdades se disparan.

Ellas han conciliado los trabajos de cuidado, no tienen salario, días libres ni regulación alguna

Unida a esta realidad, donde la mayoría de las mujeres somos las principales protagonistas para el desarrollo del trabajo de cuidados y en función del mismo seguimos entrando y saliendo del mercado laboral, debemos tener también en cuenta la segregación de este. El actual mercado laboral se sigue caracterizando porque las mujeres se concentran y están sobre-representadas en determinados sectores de producción y empleos específicos y los hombres en otros, así sectores como la limpieza o la enseñanza están feminizados y en cambio la minería o la ingeniería son sectores masculinizados. Siendo socialmente los sectores feminizados menos valorados y peor remunerados. Junto esta segregación horizontal esta la segregación vertical, donde las mujeres se concentran en determinadas categorías laborales, grados o niveles de responsabilidad.

Las mujeres estamos más presentes en categorías laborales no cualificadas y los hombres están más presentes en puestos de decisión o en consejos de administración. La segregación horizontal y vertical tiene consecuencias en los salarios y provoca diferencias en la media de los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía. Es decir, la segregación explica la existencia de la brecha salarial y que en España es del 23%.

Desde FeSP-UGT trabajamos para visibilizar las desigualdades y acabar con ellas. Nuestra apuesta y nuestro compromiso son claros, es imprescindible garantizar la igualdad salarial y trabajar por un reparto justo de recursos, los tiempos y los trabajos de cuidado. En este sentido, consideramos que desde la enseñanza contamos con herramientas fundamentales para promover y hacer realidad la vieja reivindicación igual trabajo-igual salario.

La brecha salarial y de pensiones, la segregación vertical y horizontal, hunden sus raíces y pueden ser prevenidas en la educación. Desde la secundaria las mujeres se concentran y son mayoría en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, Arte y Humanidades o en Ciencias de la Salud. En cambio los chicos siguen siendo mayoría también en las ramas de Ingeniería y Arquitectura. Los roles y estereotipos de género que acarrear desigualdad impregnan el sistema educativo. Y estas diferencias, que atribuimos en ocasiones a gustos y opciones, implican desigualdad de oportunidades y acceso a recursos. Ya que lo que se considera como un gusto en infantil o primaria que no rompe con los estereotipos, en secundaria implica una elección de itinerario que lleva a una carrera en la universidad que va conllevar segregación en el mercado laboral. ¿Y ante esto que hacer?

Desde FeSP-UGT apostamos por revalorizar todas las actividades que son imprescindibles para el desarrollo y sostenimiento de la vida y que han sido realizadas tradicionalmente por las mujeres. Es necesario poner en valor las contribuciones que las mujeres han llevado a cabo y es también fundamental revalorizar los trabajos de cuidados para repartirlos de manera justa entre mujeres y hombres. Trabajos de cuidados que se deben repartir cuando se hacen en el ámbito de lo privado pero que sobre los que se deben mejorar las condiciones laborales cuando se hacen en el ámbito de lo público. Necesitamos que la conciliación sea una prioridad social para que mujeres y hombres disfrutemos de las mismas oportunidades.

Los roles y los estereotipos de género que acarrear desigualdad impregnan el sistema educativo

En paralelo a esta necesidad, es fundamental crear referentes que rompan con los estereotipos machistas para que hombres y mujeres elijan sus juegos y profesiones desde un enfoque no sexistas. Es necesario que los contenidos y libros de texto presentes desde infantil, pasando por primaria y secundaria reflejen que hombres y mujeres podemos realizar todas las actividades y que no hay unas para un género y otras de otro. Es imprescindible que en la secundaria y el bachillerato contemos con una orientación no sexista que nos permita apoyar a chicos y chicas en forjar sus trayectorias socio-profesionales libres de estereotipos.

En este sentido, presentamos este monográfico con el fin de facilitar materiales para llevar a cabo este modelo de orientación. Fomentar una orientación y crear referentes para la igualdad. Facilitar recursos y materiales es para FeSP-UGT una forma de combatir la segregación del mercado laboral y luchar por la igualdad salarial y de pensiones.



Foto: de Nathalie Paco

Segregación horizontal, vertical y brecha salarial en enseñanza



La segregación horizontal en el ámbito laboral hunde sus raíces en la elección de estudios

La enseñanza parece un paraíso donde reina la igualdad. Sin embargo, observando los datos, esta sensación es más un espejismo que una realidad. Los roles y estereotipos de género tienen todavía hoy un peso muy importante en la elección de estudios y trayectoria profesional de chicos y chicas, limitando las posibilidades de ambos. Por ejemplo, aunque a un chico le interese magisterio, es poco probable que lo termine estudiando. Y lo mismo ocurrirá con una chica a la que le pueda interesar la ingeniería informática. ¿Qué causas explican este fenómeno en 2018? ¿Qué conceptos nos ayudan a nombrar y comprender esta realidad?

En el proceso educativo, se transmiten actitudes y valores que explican que las mujeres y hombres tiendan a seguir carreras profesionales que representan una exten-

sión de los roles y tareas asignadas tradicionalmente a lo femenino y masculino, como por ejemplo el cuidado de otras personas para las mujeres o el desarrollo de tecnología para los hombres.

La segregación horizontal en el ámbito laboral, que es cuando se produce una concentración de hombres en determinadas actividades económicas y de mujeres en otras diferentes, hunde sus raíces en la segregación horizontal en la elección de estudios. Según los datos disponibles en las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer, durante el curso 2009/10, del total de 1.214.746 matrículas en centros universitarios públicos y privados, las mujeres fueron algo más de la mitad (53'62%). Sin embargo, existen diferencias acusadas en la elección de la carrera según el sexo. Por ejemplo, en las carreras sanitarias, las mujeres representan más del 72% del alumnado mientras que en las carreras técnicas los hombres suponen más del 73%.

Este tipo de datos, donde las mujeres son mayoría en el área sanitaria y minoría en la técnica se mantiene a lo largo de los diferentes niveles académicos. Además, la diferencia se va haciendo cada vez mayor según se avanza en la carrera académica.

Son más las mujeres matriculadas en los estudios de grado, y sin embargo al ir avanzando en la carrera académica (cursos de doctorado y tesis) su presencia en las universidades españolas empieza a disminuir. Este es un claro ejemplo de segregación vertical: se produce una concentración de mujeres en determinadas categorías laborales, grados o niveles de responsabilidad, es decir, las mujeres nos encontramos en las posiciones más bajas o, en este caso, en los pasos iniciales de la carrera académica pero, a medida que se asciende en el escalafón o en la trayectoria académica, las mujeres “desaparecen”.

Esta segregación vertical se hace especialmente patente al fijarnos en el profesorado. La educación es un ámbito profesional claramente feminizado: en las enseñanzas generales, las mujeres representan casi un 70% del profesorado. Sin embargo, en el nivel universitario las mujeres no han llegado a ser nunca ni el 40% del total.

Además, se observa una proporción muy desigual de mujeres en los diferentes niveles universitarios: las mujeres ocupan masivamente la categoría de profesoras titulares mientras que se encuentran infra-representadas en la categoría de catedráticas. Durante el curso 2009/10, sólo un 18% de las cátedras (el escalafón más alto dentro del profesorado universitario) estuvieron ocupados por mujeres.

Además, el hecho de que las responsabilidades familiares sigan recayendo principalmente en las mujeres puede dificultar el desarrollo de una carrera académica, ya que esto exige una gran dedicación. Por ejemplo, muchas reuniones importantes tienen lugar fuera del horario laboral o los viajes, lo que dificulta que las mujeres con personas a su cargo puedan asistir.

La segregación, vertical y horizontal, junto a que los trabajos de cuidados y la conciliación siguen siendo una responsabilidad atribuida socialmente a las mujeres tiene consecuencias en los salarios y por este motivo aparece el fenómeno conocido como brecha salarial de género.

La jornada a tiempo parcial en España es de las mujeres. Esto significa menos ingresos respecto al empleo a jornada completa y, por tanto, una menor protección social que tiene consecuencias por ejemplo en la pensión de jubilación que reciben. Una parte de esa jornada a tiempo parcial se explica como consecuencia de que las mujeres siguen teniendo que cuidar de otras personas dependientes.



Las mujeres ocupan masivamente la categoría de profesoras titulares mientras que están infra-representadas como catedráticas

La falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y familiares también conlleva que sean mayoritariamente mujeres las que se reducen la jornada laboral para cuidar a sus pequeños frente a un porcentaje ínfimo, inferior al 5% de los varones, según el INE. La decisión suele estar supeditada al sueldo, al ser el salario de las mujeres inferior o tienen trabajos con menores incentivos tienden a ser las que reducen su jornada y, en consecuencia, terminan perdiendo oportunidades de ascenso profesional.

Esta son algunos conceptos claves para conocer y entender la desigualdad laboral entre mujeres y hombres y es a partir del análisis de esta realidad desde el que debemos plantear medidas. La orientación no sexista es una clave y una herramienta de cara a futuro.

“Aún hoy las mujeres son las protagonistas de las reducciones de jornada y las medidas de conciliación”

Entrevista a Susan Flocken



Susan Flocken, directora del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE), ha sido impulsora de diferentes proyectos e investigaciones para combatir la brecha salarial y garantizar la igualdad de oportunidades. Nos entrevistamos con ella para hacernos eco de las acciones que llevan a cabo con el fin de hacer efectivos los derechos. Desde CSEE habéis realizado varios proyectos para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

¿Cuáles son las principales conclusiones que habéis observado?

Los proyectos e investigaciones nos han mostrado que necesario comenzar por identificar y examinar la conexión entre los estereotipos en el mercado laboral y los valores que se transmiten desde la educación en la infancia. Al mismo tiempo, se ha observado que es fundamental para la garantía de la igualdad en la educación crear conciencia en los y las docentes, los equipos directivos de los centros, las familias y el alumnado. Trabajar con el conjunto de la comunidad educativa sobre la igualdad de oportunidades es importante para asegurar el acceso a una educación de calidad a todos y todas y para que no reproduzcan los estereotipos.

Otra necesidad que se detecta es la importancia de sensibilizar y facilitar información a docentes y equipos di-

rectivos sobre ambientes laborales sin sexismo, por ejemplo sobre los usos de los permisos de maternidad y paternidad. Asimismo se ve la necesidad de cambiar la manera de enseñar para mejorar la disposición de profesorado. Y una pieza clave es incluir cláusulas sobre la igualdad en las negociaciones y el dialogo social al nivel nacional, regional y local.

¿Cuáles serían las principales acciones a realizar desde la enseñanza para acabar con la brecha salarial?

Sensibilizar a las y los docentes y a los equipos directivos en la importancia de la igualdad de género, para que cambien su manera de enseñar y fomenten la igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo es necesario trabajar con toda la comunidad educativa para identificar el problema e intentar abordarlo juntos.

También es necesario fomentar transformar los roles y poner en valor todas las actividades que son necesarias para la vida. Y por último destacaría, que necesitamos más transparencia en cuanto a las tablas salariales en diferentes países/regiones.

A priori parece que en la enseñanza no existe brecha salarial pero, ¿cuál es la realidad? y ¿por qué se da?

Efectivamente a priori parece que no la hay porque los



“Necesitamos utilizar el diálogo social en el momento de negociar las condiciones de trabajo y sueldos para asegurar más transparencia”

sueldos y el incremento de sueldos son igual para todos y todas. Sin embargo, sí que existe brecha salarial derivado de cómo se reparten los cuidados y quien los lleva a cabo aun en nuestra sociedad. En la actualidad siguen siendo mayoría las mujeres que se encargan de las responsabilidades del cuidado y por tanto hacen la mayoría de las tareas de la casa y de cuidado de las personas dependientes tanto niños como otros familiares. En consecuencia, los contratos a tiempo parcial son realizados a mujeres, las reducciones de jornada y las medidas de conciliación son utilizadas por ellas.

De modo que eso implican de cara su carrera profesional que se van quedado atrás, acarreado como consecuencia la pérdida de recursos y el acceso a puesto de toma de decisión. Pareciera que ellas necesitan más tiempo para llegar al mismo nivel de carrera que los hombres. Además con menos horas trabajadas según el esquema de horas trabajadas, las mujeres ganan menos dinero. Esto influye a largo plazo en las pensiones. Hay países donde la pobreza de mujeres y extrabajadoras es alta porque el nivel de pensiones no ha sido adaptado al gran número de mujeres-pensionistas (cambio demográfico).

¿Cómo podemos transformar esta realidad? ¿Qué mecanismos necesitamos impulsar para garantizar la igualdad efectiva salarial de mujeres y hombres?

Necesitamos sobre todo utilizar el mecanismo del diálogo social para abordar este tema en el momento de negociar las condiciones de trabajo y sueldos para asegurar más transparencia. Ofrecer más plazas públicas y/o con precios accesibles en la educación infantil o para el cuidado de personas dependientes para que sea una responsabilidad social y no sólo, como hasta ahora se ha atribuido a las mujeres.

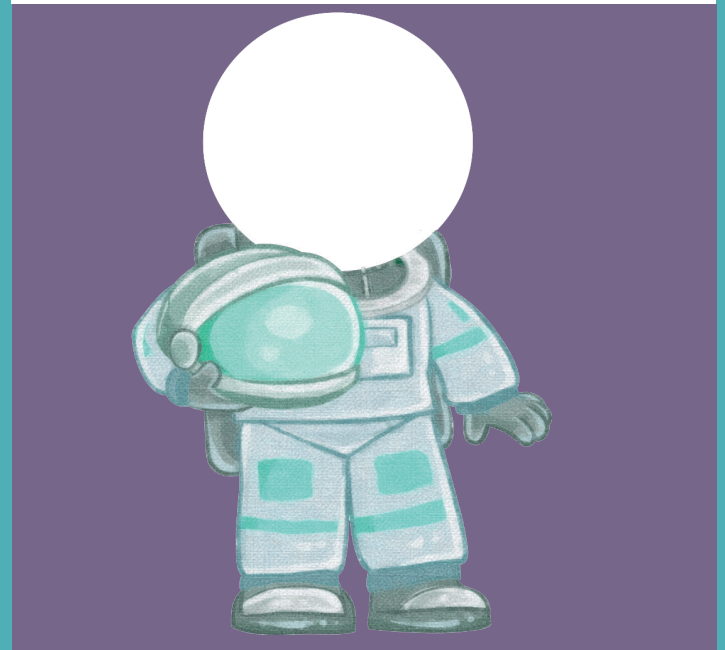
Al mismo tiempo es importante que los hombres participen y asuman su responsabilidad tanto en vida pública como privada y tomen un papel activo en el fomento de la igualdad de oportunidades. De modo que sean referentes para otros hombres en la importancia de cambiar la sociedad.

Sensibilizar, informar a todos y todas en la sociedad e identificar buenas prácticas concretas son claves imprescindibles para inspirar a los sindicatos de enseñanza y para compartir buenas prácticas.

ACTIVIDADES

INFANCIA

¿QUIÉN ES QUIÉN? Dibuja la cara de cada persona y pon debajo el nombre de su profesión.



¿Todas las personas que son bomberas son mujeres?
¿Conoces algún hombre que sea enfermero?

¿Las mujeres saben arreglar los coches?
¿Todas las personas podemos trabajar de lo que queremos?



ACTIVIDADES

PRIMARIA

¿DE QUIÉN ES QUÉ?

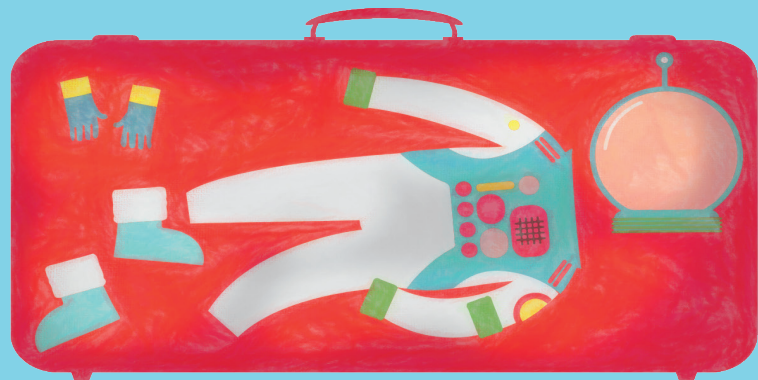
En el último vuelo que ha llegado de Barcelona ha habido un problema con las maletas y el equipaje de 5 pasajeros y pasajeras se ha quedado en tierra. No es un problema grave porque las maletas llegarán en el siguiente vuelo. Sin embargo las maletas

vienen sin nombre. ¿Puedes ayudarnos a devolver el equipaje a sus propietarios?

Tenemos unas fotos y podemos abrir el equipaje.



1



2



3



5



4



B
Lola



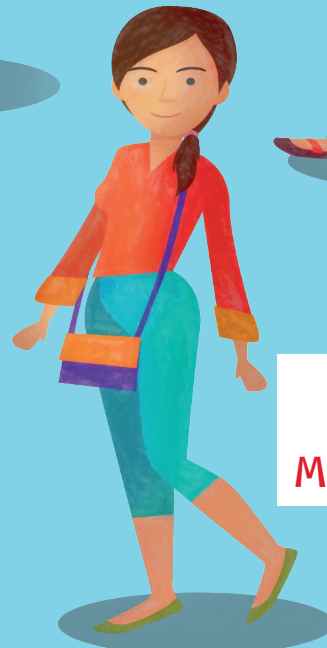
A
Juán



E
Marga



D
Jorge



C
María

¿De quién es cada instrumento? - ¿Cuál es su profesión? Dale la vuelta a la página para ver las soluciones de aquí abajo

Solución:
1-A
2-B
3-C
4-D
5-E

Algunas preguntas para el debate

- ¿Hay algo que te llame la atención?
- ¿Crees que es posible?
- ¿Crees que hay más enfermeras que enfermeros?
- ¿Por qué?
- ¿Crees que hay más fontaneras que fontaneros?
- ¿Por qué?
- ¿Sabes qué son los estereotipos de género?

ACTIVIDADES SECUNDARIA

EL SEMÁFORO DE LAS RELACIONES

EL TUNEL DE LA CIENCIA



¿Nos puedes decir el nombre de 5 mujeres que han contribuido al avance científico? Normalmente nos cuesta mucho decir el nombre de científicas. A lo largo de la historia muchas mujeres han contribuido con su conocimiento y sabiduría al desarrollo. Sin embargo no sabemos de ellas y creemos que es necesario visibilizarlas. Para ello te proponemos hacer un túnel de la ciencia en el centro educativo.

1º Se puede trabajar por grupos o individualmente.

2º Te proponemos una serie de nombres de científicas que debes repartir entre los grupos o a cada persona.

3º Cada grupo debe preparar una cartulina con una fotografía, una breve biografía y su contribución al mundo de la ciencia.

4º Elige un pasillo de centro educativo y cuelga las cartulinas con todas las mujeres que han contribuido al avance social.

5º Invita a otros chicos y chicas del centro educativo a pasar por el pasillo:

- Antes de que lo vean pídeles que escriban 5 nombres de científicas.
- Al finalizar pregunta:
 - ¿Si las conocían?
 - ¿Qué les ha llamado la atención?
 - ¿Creen que hay otros campos de conocimiento donde las mujeres son invisibles?
 - ¿Por qué pasa?
 - ¿Sabes lo que es el androcentrismo?

POSIBLES NOMBRES DE CIENTÍFICAS:

1. Hipatia
2. Wang Zhenyi
3. Ada Lovelace
4. Marie Curie
5. Marjory Stoneman Douglas
6. Rita Levi-Montalcini
7. Rosalind Franklin
8. Jane Goodall
9. Valentina Tereshkova
10. Maryam Mirzakhani

Palabras para la igualdad Orientación no sexista

Los programas de orientación tienen por objetivo la eliminación de los estereotipos de género existentes en la educación y en el mercado laboral. Se plantea ampliar las opciones profesionales y mejorar la formación de mujeres y hombres, así como reconocer la contribución y facilitar la preparación necesaria para que tanto hombres como mujeres asuman las responsabilidades y las obligaciones de los trabajos de cuidados necesarios para la vida. En este sentido, **los programas de orientación no sexista pretenden:**

- **Garantizar la igualdad de oportunidades** para las chicas y chicos en el acceso a todas las formas de enseñanza y a todos los tipos de formación, con el fin de hacer posible que todas las personas desarrollen plenamente sus actitudes.
- **Ayudar a elegir libremente**, y no por la influencia de los estereotipos de género, el tipo de empleo o de carrera que mejor se adapte a las aptitudes y a sus aficiones y que responda tanto a sus necesidades como a la demanda económica de la sociedad.
- Preparar a los chicos y chicas para **asumir los trabajos de cuidado** necesarios para el sostenimiento de la vida.

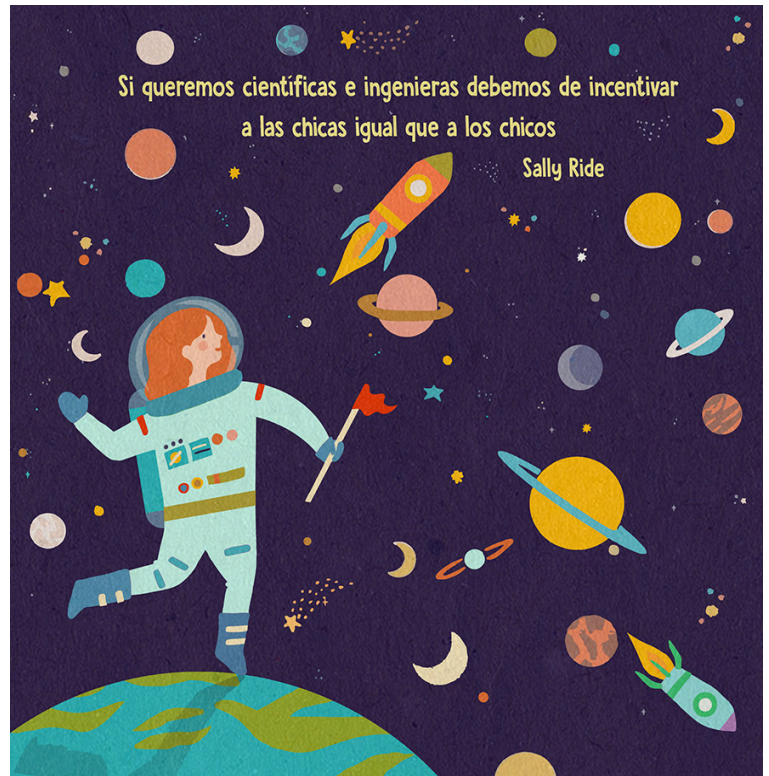
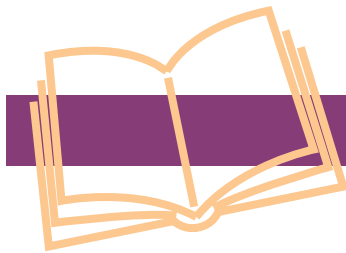


Imagen de Mauricio Maggiorini

8 Ideas para una orientación no sexista

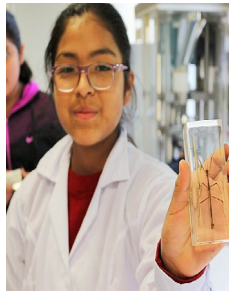
- 1 Los contenidos e imágenes deben fomentar que mujeres y hombres pueden realizar cualquier empleo.
- 2 Las profesiones en sí no tienen género y es importante evitar presuponerlo cuando las presentamos, es decir, es importante hablar de enfermería o fontanería en lugar de las enfermeras y los fontaneros.
- 3 Poner en valor todas las profesiones, realizando acciones positivas para la visibilidad de los trabajos que son imprescindibles para el desarrollo y sostenimiento de la vida, como por ejemplo todos los trabajos relacionados con el cuidado y la limpieza.
- 4 Mostrar a hombres y mujeres en empleos de igual responsabilidad y también no tradicionales.
- 5 Romper el estereotipo de que los trabajos cualificados son desarrollados por hombres y los auxiliares por mujeres.
- 6 Es importante dar una imagen que no trivialice ni a hombres ni a mujeres hablando de su físico o imagen.
- 7 Es importante representar a hombres y mujeres en el desempeño de empleos en el espacio público así como en los trabajos relacionados con el cuidado. Transmitir la idea de que son dos esferas a conciliar para todas las personas.
- 8 El lenguaje en las aulas debe ser inclusivo y nombrar la realidad, reflejando la existencia de mujeres y hombres.



Para saber más

Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia

El 11 de febrero se conmemora el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Para celebrarlo, del 6 al 19 de febrero, numerosas organizaciones, colectivos y personas individuales organizan actividades (charlas, talleres, actuaciones, exposiciones, concursos) para visibilizar a las mujeres científicas, proporcionar roles femeninos en el ámbito de la ciencia y fomentar las vocaciones científicas entre las más jóvenes. El objetivo de la iniciativa es ayudar a romper las barreras que encuentran las mujeres y las niñas en la ciencia.



Los talleres y cursos en los centros educativos mostrando nuevos referentes son fundamentales.

+INFO <https://11defebrero.org/>

La igualdad de género en la profesión docente a través del diálogo social (2018-2019)

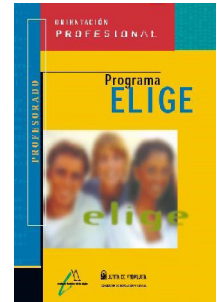
Los estudios del CSEE revelan que menos del 40% de los sindicatos de educación abordan cuestiones de igualdad de género en el diálogo social. Para abordar estos hallazgos, el CSEE lanzó el proyecto "Diálogo social e igualdad de género: empoderar a los sindicatos de educación para abordar la igualdad de género en la profesión docente a través del diálogo social", que pretende proporcionar educación sindical con herramientas y prácticas para abordar los desafíos de la desigualdad de género a través del diálogo social. Este proyecto de dos años (diciembre de 2017 a noviembre de 2019) continúa el trabajo que el CSEE y sus organizaciones miembros han logrado en este campo y busca actualizar el Plan de Acción del CSEE sobre Igualdad de Género (2010) mientras promueve medidas concretas para su implementación a nivel nacional y nivel local.

+INFO <https://csee-etuice.org/en/>



Programa ELIGE. Orientación profesional en igualdad de oportunidades

La Junta de Andalucía impulsa el programa de orientación profesional "ELIGE" para educación secundaria obligatoria que se inserta en el marco teórico del modelo de activación para el desarrollo vocacional y personal (ADVP) y se desarrolla dentro del Plan de Orientación de Andalucía y del II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres. Tiene un objetivo doble: ayudar al alumnado a situarse ante su futuro formativo y profesional mediante el desarrollo de aptitudes y actitudes que le permitan entender el mundo laboral, y aprender a situarse en ese mundo sin concepciones predeterminadas por razón de sexo.



+INFO <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/>

Inspirando un futuro sin estereotipos

Desde la más tierna infancia se comienzan a formar estereotipos de género sobre las ocupaciones. Tener la oportunidad en la escuela primaria para conocer a una amplia gama de mujeres que hacen trabajos diferentes es realmente importante. Inspiring Women conecta a las escuelas con mujeres voluntarias diversas e inspiradoras de una amplia gama de carreras, que van a la escuela para hablar con los jóvenes sobre sus trabajos y mostrar cómo lo que están aprendiendo en la escuela puede conducir a un futuro interesante y emocionante.



+ INFO <https://inspiringwomenscampaign.org/redraw-the-balance/>

