

¿ A QUIÉN SE DIRIGE?

Objetivos pedagógicos

- ✓ Dar herramientas al alumnado para reconocer el falso genérico masculino en las ofertas de trabajo.
- ✓ Hacer un uso adecuado por parte del alumnado del lenguaje inclusivo o no sexista en las ofertas de trabajo.

Competencias

- Análisis crítico del lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo.
- Aprendizaje del uso del lenguaje inclusivo.
- Capacidad de trabajo en equipo.

Contenidos

Conceptos

Lenguaje inclusivo o no sexista.

Uso del genérico masculino.

Lenguaje androcéntrico.

Procedimientos

Análisis crítico de ofertas de trabajo a partir del trabajo con fichas.

Temporalización

1 sesión de 50 MINUTS
5 minutos de explicación de conceptos teóricos.
15 minutos para el trabajo en grupo con la ficha 2.
20 minutos para la exposición de consensos de los grupos.
10 minutos para el establecimiento de conclusiones finales.

Metodología

- ✓ Análisis crítico de ofertas de trabajo.
- ✓ Trabajo en pequeños grupos.
- ✓ Participativa y reflexiva.

Desarrollo de la actividad

Con todo el grupo-clase hacemos una explicación reducida de cinco minutos sobre los siguientes conceptos: lenguaje sexista; lenguaje inclusivo; formas de llegar al lenguaje inclusivo.

Una vez tenemos claros los conceptos teóricos, dividimos la clase en grupos de 3 ó 4 alumnos. Les repartimos la ficha 1, que contiene una serie de ofertas de trabajo, y, seguidamente, les repartimos la ficha 2, con la que encontrarán una serie de preguntas sobre las ofertas aparecidas en la primera ficha. Tienen 15 minutos de tiempo para solucionarla.

Cuando los grupos tengan la ficha 2 terminada, tendrán que nombrar a una persona que hará las funciones de portavoz: leerá la oferta de trabajo que han trabajado y los consensos a los que han llegado con el grupo a partir de la ficha 2. Tiempo para la exposición de todos los grupos: 20 minutos.

Finalmente, una vez las personas portavoces han finalizado la lectura de su trabajo, realizaremos 10 minutos de conclusiones que ayuden a acabar de asentar en el alumnado los conceptos vistos en el taller.

Conclusiones sobre las que habrían de girar las reflexiones del alumnado

En nuestra sociedad todavía hay determinadas diferencias sexuales dentro del mundo laboral. En la mayoría de casos, la discriminación femenina se produce en tres ámbitos:

1.- Cualidades que se valoran en determinados lugares de trabajo: aspectos de la vida privada, si tiene hijos y/o hijas y que edades tienen, (sobre) valoración de una “buena imagen”...

2.- Anuncios que buscan desde un primer momento hombres o mujeres para ocupar un lugar de trabajo: (ex.- se busca secretaria; se busca obrero, etc.)

3.- Diferencias de sueldo por un mismo cargo basadas en el género: (Director ejecutivo con sueldo de 24.000 euros/año; Directora ejecutiva con sueldo de 20.000 euros/año).

Es por este motivo que el día 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, surgió como una forma de reivindicación de la situación en que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral. La sociedad tiene que luchar para que las mujeres tengan exactamente los mismos derechos y deberes que los hombres. Por lo tanto, la incorporación de la mujer a los puestos de trabajo tiene que ser y se tiene que ver como un proceso natural y equitativo (de justicia) a la incorporación de sus compañeros masculinos.

Materiales y fuentes utilizadas

- ✓ Ficha 1.- “Ofertas de trabajo.”
- ✓ Ficha 2.- “Analizamos las ofertas de trabajo”.
- ✓ Anexo de conceptos para el profesorado incluido en el glosario de conceptos.
- ✓ Anexo de conceptos II (para el profesorado).

Fuentes utilizadas:

Taller adaptado a partir de la actividad 3 del documento:

VVAA (2005): **“Materiales didácticos para prevenir la violencia de género. Sin igualdad hay violencia”**. Gobierno de las Illes Balears. Disponible on-line a:
<http://www.caib.es/govern/archivo.do?id=134363>

Otras fuentes:

Lledó, Eulalia (2005): **“Marcar las diferencias: la representación de mujeres y hombres en la lengua”**. Barcelona: Col·lecció Criteris Lingüístics, 6. Generalitat de Catalunya. Departament de la Presidència.

VVAA (2008): **“Guia de coeducació per als centres educatius: pautes de reflexió i recursos per a l’elaboració d’un projecte de centre”**. Barcelona: Col·lecció Eines, 10. Institut Català de les Dones.

FICHA DE TRABAJO 1.- "OFERTAS DE TRABAJO"

- ✓ Lee atentamente estos anuncios, aparecidos en la sección de clasificados del diario LA VANGUARDIA, el 23 de febrero del 2003.

48 LA VANGUARDIA - CLASIFICADOS

GRAN OPORTUNIDAD
Por expansión, empresa líder del sector
SELECCIONARA
Personal de 25 a 40 años,
con gran vocación comercial, tenga o no experiencia.
Para visitar cartera de clientes en Cataluña.

Pedimos: • Dedicación completa de lunes a viernes.
• Incorporación inmediata. • Don de gentes. • Buena presencia • Cultura media. • Se valorará vehículo propio.

Ofrecemos: • Formación "Práctico - Técnica" por personal de la empresa

Ingresos sobre 2.400 € / mes.

Llamar **EXCLUSIVAMENTE** Lunes y Martes
Tel. 93 230 31 32 para concertar entrevista, Sr. Pérez.
Nota: Abstenerse personas que estén trabajando o que no tengan permiso de trabajo.

TALLER DE ARQUITECTURA, precisa:
ADMINISTRATIVA

SE REQUIERE: * Dominio Contaplus y conocimientos de informática a nivel de usuario. * Espíritu de colaboración. * Disponibilidad inmediata. * Catalán hablado y escrito. * Se valorará experiencia en el sector.

Enviar CV manuscrito, con foto reciente, a la Ref. 516 de MABA Publicidad, Pza. Dr. I. Barraquer, 7, 08029 BCN.

MULTINACIONAL líder en el sector, necesita:
3 ASESORES COMERCIALES
Zonas a trabajar:
- PENEDES - ANOIA - GARRAF

SE REQUIERE: → Experiencia en ventas. → Disponibilidad total. → Vehículo propio. → Capacidad de trabajo.	SE OFRECE: → Incorporación inmediata. → Altos ingresos (garantizado + comisión + rappel + incentivos). → Visitas concertadas. C.A.
---	--

Interesados llamar lunes y martes de 10 a 15 horas al Tel. 93 814 51 07. Preguntar por la Srta. Silvia.

EMPRESA DE SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES PRECISA:
1 Calculista Proyectista
1 Jefe de Obra

FUNCIONES:
→ REDACCIÓN DE PROYECTOS / EJECUCIÓN DE OBRAS.
→ Incorporación inmediata.
→ Se requiere experiencia de 2 años en el sector de construcción.
→ Retribución según valía.

Interesados llamar al T. 93 409 03 47

Empresa Hotelera precisa:
Chico/a para RECEPCIÓN

Con conocimientos administrativos e informáticos. Jornada completa de L. a V. Buena presencia. Se valorará disponer de carné de conducir. Salario a convenir.

Enviar CV con foto a:
HOTELES & GESTION, S.A.
C/. Lleó XIII, 23-08022 Barcelona
Indicar: Ref. Recepcionista

FICHA DE TRABAJO 2.- ANALIZAMOS LAS OFERTAS DE TRABAJO

- ✓ A partir de las ofertas de trabajo que ponemos a vuestro abasto, haced la tarea siguiente:

OFERTAS LABORALES	1	2	3	4	5
Nombre del trabajo					
Nombre del lugar a ocupar					
Oferta sólo para hombres					
Oferta sólo para mujeres					
¿Qué piden?					
¿Qué ofrecen?					
¿Qué se valora?					
Oferta escrita en masculino					
Oferta escrita en femenino					
¿Cómo se refiere a las personas de contacto?					
¿Lo hace de la misma manera si son mujeres que si son hombres?					
¿La oferta tiene imágenes?					
Analiza la imagen. ¿Qué ves?					

- ✓ De todas las ofertas de trabajo que habéis analizado, ¿Cuántas estaban dirigidas a los hombres y cuantas a las mujeres?
- ✓ ¿Has encontrado alguna oferta que te haya costado de clasificar entre hombres y mujeres?
- ✓ ¿Has encontrado alguna oferta que puedas considerar sexista? En caso afirmativo, especifica cual y di porque crees que es sexista.

Coge una oferta de trabajo que consideres sexista. Recórtala y ponla en el recuadro que encontrarás a continuación. Transformad la noticia en no sexista y colocadla al lado de la oferta sexista para ver las diferencias.

OFERTA DE TRABAJO SEXISTA

OFERTA DE TRABAJO NO SEXISTA

ANEXO DE CONCEPTOS II

LA LENGUA COMO HERRAMIENTA DE GÉNERO¹

- **EL LENGUAJE POR SI MISMO NO ES SEXISTA.** El lenguaje es una **construcción social** más que refleja nuestra manera de ver, entender y analizar la realidad que nos rodea.

“El lenguaje no explica la realidad; la realidad explica el lenguaje” (Lledó 2005)

Por lo tanto, si en numerosas ocasiones hacemos un uso sexista del lenguaje, **lo que es sexista es nuestra ideología**, que el lenguaje refleja, **no la lengua en sí misma**.

- **EL LENGUAJE NO ES IMMUTABLE**, sino susceptible de cambios y, por lo tanto, también puede servir como herramienta de evolución. **Si cambiamos nuestra manera de denominar las cosas**, también **cambiamos nuestra manera de ver las cosas, y el significado y los conceptos que atribuimos a las palabras**.

Son normales las reticencias a cambiar nuestra utilización del lenguaje, de la misma manera que es frecuente la pereza a incorporar nuevos términos y formas de expresión oral y escrita. Hasta que no estamos familiarizados y hacemos nuestros estas nuevas palabras y estas nuevas formas de comunicarnos, no nos sentimos cómodas y supone un esfuerzo en el uso diario de la lengua.

Pero otro argumento frecuente para justificar la dificultad de un uso no sexista del lenguaje acostumbra a ser que implica una expresión densa, lenta, demasiado compleja que va en contra del principio de economía, elemento esencial de la lengua. Pero este argumento es falso: no ahorremos expresiones y adjetivos con el fin de hacer un uso de la lengua que nos dé una visión lo más ajustada y próxima a la realidad que queremos reflejar.

Ejemplo:

Si en una oferta de trabajo solicitamos personas candidatas que tengan un alto conocimiento de la lengua inglesa, tanto oral como escrita, imprescindible para el desarrollo de las tareas y responsabilidades de un puesto de trabajo de comercial en contacto diario con empresas proveedoras de otros países del mundo; no nos conformaremos con una descripción: *“conocimiento de inglés”*.

Y en cambio nos parecerá oportuno especificar: *“imprescindible un alto dominio oral o escrito de la lengua inglesa”*.

¹ Extraído del documento: SURT, Associació de Dones per a la Inserció Laboral (2006): **“Guia de llenguatge no sexista per a treballar la Responsabilitat Social en l'àmbit de les Pimes”**, pág. 3-4.

Así pues, **el principio de la economía de la lengua no puede servir como justificación para invisibilizar siempre a un colectivo de la población: las mujeres.** Una cosa es economizar el uso del lenguaje y otra cosa es olvidarse de más de la mitad de la población.

- **LENGUAJE ANDROCENTRISTA:** se trata de un uso **del lenguaje en el que el hombre es el centro y medida de todas las cosas** y, por lo tanto, la descripción de la realidad que hacemos es un reflejo de esta visión. Aquello normal, el patrón de medida es el hombre. Y lo que no se ajusta a este modelo es anormal, aquello excepcional y desviado. Y sólo en virtud de constituir una excepción a la normalidad, merece ser nombrado.

Por ejemplo:

*“La empresa está buscando **un lampista** para realizar las funciones de mantenimiento de la nave industrial”.*

Aunque el término “lampista” puede ser utilizado tanto para hombres como para mujeres, el acompañamiento por parte del **artículo “uno” indica sólo el género masculino.** Esta neutralidad aparente implicaría que a pesar de que la empresa no dice que sólo busca lampistas hombres, si se diera el caso excepcional y desviado de la normalidad de contratar finalmente a una lampista, entonces diría:

*“La empresa ha contratado **una mujer lampista** para realizar las funciones de mantenimiento de la nave industrial”.*

- **LENGUAJE SEXISTA:** se trata de un **uso del lenguaje que tiende a excluir o invisibilizar las mujeres en la lengua.** El sexismo es una actitud que desvalora lo que son y hacen las mujeres, como resultado de una ideología basada en la superioridad masculina sobre las mujeres.

Por ejemplo:

Una determinada empresa elabora unas instrucciones internas sobre los requisitos de vestuario exigibles a su plantilla en horario laboral.

“Los operarios deberán vestir con el uniforme reglamentario y presentarse en el lugar de trabajo en unas condiciones aceptables de limpieza e higiene personal.

Las administrativas deberán de vestir el uniforme de la empresa y un peinado y maquillaje que asegure una imagen amable y atractiva de la empresa”.

A los operarios, que se presuponen siempre hombres, se les exige vestir el uniforme de la empresa (uniforme reglamentario) y cumplir unos mínimos de higiene y limpieza personal. Pero a las administrativas, que se presupone por definición a mujeres, además se las exige una presencia física y una estética como responsables de imagen de la empresa. Independientemente de la realización de sus responsabilidades laborales, por ser mujeres, tienen que ser, además, atractivas y amables.

Centro Dolors Piera de Igualdad de Oportunidades y Promoción de las Mujeres
Edificio Polivalente, despacho 0.20. Campus de Capponet Calle Jaume II núm. 71, 25001 Lleida
Tel. (+34) 973 70 33 96 Email centredolorspiera@cdp.udl.cat