

“VISIONES SEXISTAS DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL EN PLENO SIGLO XXI”

Objetivos pedagógicos

- ❖ Visibilizar la discriminación por razón de género en el mundo laboral.
- ❖ Favorecer la reflexión y el análisis por parte del alumnado.
- ❖ Entender los concepto de estereotipos y roles de género.

Competencias

- ❖ Capacidad de análisis crítica de noticias de artículos de periódico.
- ❖ Reconocimiento de estereotipos, roles de género y discriminaciones en el ámbito laboral.
- ❖ Capacidad de trabajo en equipo.

Contenidos

Conceptos

Discriminación laboral por razón de sexo.

Estereotipos y roles de género.

Segregación horizontal y vertical.

Sexismo.

Procedimientos

Trabajo reflexivo a partir de la lectura de una noticia aparecida en los medios de comunicación.

Temporalización

1 sesión de 40 MINUTOS
5 minutos presentación de la actividad.
5 minutos establecimiento de conceptos teóricos.
15 minutos lectura de la noticia y rellenar la ficha 1.
15 minutos Exposición de las conclusiones de cada grupo y debate.

Metodología

- ❖ Participativa y colaborativa.
- ❖ Reflexión en pequeños grupos.
- ❖ Exposición y extracción de conclusiones.

Desarrollo de la actividad

Presentamos la actividad al alumnado: leeremos noticias que se han publicado en los diarios, recientemente, y en las que veremos las discriminaciones y los impedimentos que han encontrado las mujeres en el mundo laboral, provocadas por los estereotipos y los roles de género vigentes en nuestra sociedad patriarcal. Lo que tendrán que hacer es leer un pequeño texto (que es la noticia del diario) y contestar las preguntas de la ficha de trabajo 1. Tiempo: 5 minutos.

Pediremos al grupo-clase que se divida en pequeños grupos de 4 ó 5 personas en función del tamaño de estos. Cada grupo tratará una noticia.

Alternativamente, si el grupo es muy numeroso, por ejemplo 6 grupos de 5 personas, y se quiere hacer un taller de mayor duración temporal, podemos optar por hacer que tres grupos trabajen seis noticias diferentes, y que los otros tres trabajen las mismas. Cuando hayan contestado las preguntas, las personas que hayan hecho la misma noticia se tendrán que reunir, comentar qué piensan de la noticia y llegar a una conclusión. Al mismo tiempo tendrán que nombrar a dos personas: una que leerá la noticia que han trabajado o un resumen, y otra que se encargará de leer sus conclusiones al resto de la clase.

Para empezar la actividad preguntamos al alumnado si saben que quieren decir los conceptos de discriminación por razón de género, sexismo y machismo. Si no saben qué quieren decir hacemos una pequeña explicación de cinco minutos con ejemplos para que lo puedan entender.

A continuación, el alumnado pasará a leer y contestar las preguntas de la ficha 1, para lo que tienen un tiempo máximo de 15 minutos, si las noticias son de poca extensión.

Finalmente, van saliendo por orden las personas que forman cada grupo. La persona portavoz será la encargada de leer las respuestas del grupo a la ficha 1. En este momento abriremos turnos de palabra para el resto de grupo-clase y añadiremos los comentarios que creamos necesarios. Tiempo: 10 minutos.

Evaluación

De cariz cualitativo. Se realizará en función de las reflexiones y conclusiones establecidas en cada pequeño grupo y con las aportaciones del resto de grupo-clase a los debates que se realizaran después de la exposición de cada grupo.

Materiales y fuentes utilizadas

- Fichas con las noticias para trabajar la actividad.
- Anexo de conceptos para el profesorado incluido en el glosario de conceptos.

Fuentes utilizadas:

Las noticias 1 i 2 han sido extraídas de:

VVAA (2007): **“Guía práctica de coeducación para el profesorado. Cuaderno de actividades: Secundaria”**. Agrupación de Desarrollo para la Igualdad en la Campiña y la Sierra Sur(ADICSSUR) e I.C. Equal “Vía Verde para la Igualdad”.

El resto de documentos provienen de:

Boletín informativo del Observatorio para la Igualdad de la UAB. Recopilación de noticias, jornadas, congresos y seminarios. Disponible on-line a:

<http://www.uab.es/servlet/Satellite/l-observatori/butlleti-informatiu-de-l-observatori-per-a-la-igualtat-de-la-uab-1292829182071.html>

- Diario MARCA en su versión online
- Diario AS en la su versión online
- Diario deportivo CAMPEONAS.COM
- Diario “El País” en la su versión online

Comisión Mujer y Deporte. Comité Olímpico Español. Recurs online:

<http://mujerydeporte.org>

Otras fuentes:

ROJAS Torrijos, José Luís (2010): ***“La construcción de las noticias deportivas desde una mirada***

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



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones

Documento 1

“LA PRESIDENTA DEL CLUB CACEREÑO DON FRÍO DICE SENTIRSE DISCRIMINADA”

29/9/2005 - M. M. N. - CÁCERES

Vicenta Naranjo convirtió ayer la presentación de la nueva temporada del Don Frío en un acto de reivindicaciones feministas. La presidenta del primer club de baloncesto de Cáceres hizo una declaración de carácter personal que sorprendió a la mayoría de quienes se encontraban en la sala de prensa del Multiusos: «Como presidenta del club me siento discriminada por ser mujer». Tiró de argumentos, relató varios incidentes, aludió a su soledad en el palco en la última Copa de Extremadura y anunció que la campaña de socios tendrá una deferencia: «Les vamos a regalar el carné. Será gratis para todas mujeres. ¿Los hombres? A ellos, no. Que vean lo que duele la discriminación», subrayó. La medida de gracia tiene vigencia hasta mañana.

Junto a la presidenta del Don Frío comparecieron el gerente del club, Quini Carrasco; el primer entrenador, Jorge Méndez, y la capitana del equipo, Toñi Hernández. Abierto el debate sobre la discriminación de la mujer en el deporte, la base tomó la palabra: «Yo he estado en Salamanca y allí se valora mucho el baloncesto femenino. Debe ser el único sitio del mundo. Le doy la razón a la presidenta».

Vicenta Naranjo pidió que no se compare el baloncesto femenino con el masculino, aunque definió el primero como «más técnico y más inteligente». A continuación se refirió a lo que hasta ahora había guardado como un secreto, la sensación de marginación que tuvo en la Copa de Extremadura. «Pedimos que se sorteen los partidos y siempre nos toca la peor hora. Nadie nos recibió, no sabíamos ni donde teníamos que ir, no se presentó ninguna autoridad salvo el presidente de la Federación... Tuvimos que llorar, casi implorar, que nos entregaran el trofeo». «Siempre nos ha tocado la peor parte», dijo después de reconocer que algunas instituciones como el Ayuntamiento o la Diputación empiezan a tener el baloncesto femenino en cuenta. «Hemos hecho un equipo competitivo», anunció Jorge Méndez. Verlo en vivo desde el día 1 costará 30 euros a los hombres. El abono es gratis para las mujeres que retiren antes su abono.

Documento 2

"EL DEPORTE ES EL FIEL REFLEJO DE LA SOCIEDAD"

1/7/2005 - Carlota Castrejana - (Metrodirecto Zaragoza)

No hace mucho, leí un artículo de ésos que te hacen mirar la fecha por si acaso resulta ser de hace 100 años. Pero no, era abril de 2005, y contaba que por primera vez las mujeres en Irán podían acudir como público a un encuentro de fútbol masculino. Este pequeño ejemplo ligado al deporte es muy significativo, ya que destaca la situación de indefensión en la que se encuentran en algunos países mujeres que no tienen prácticamente ningún derecho. Existe cierta falsedad política ante todos estos temas. Los estados se reúnen en cumbres internacionales para tratar sobre la discriminación sexual, para firmar convenios en contra de la violación de derechos de las mujeres, pero luego resultan ineficaces ante problemáticas concretas, quizás porque el que una mujer vaya o no a un estadio, o no se le permita practicar deporte, no tiene consecuencias para la economía mundial.

Como mujer y deportista española, siempre me he sentido respetada y he podido dedicar mi vida al deporte profesional, pero sería una hipocresía cerrar los ojos a las sinrazones que nos rodean, o no ser consciente de que muchas cosas de las que gozamos ahora son gracias a que otras mujeres antes de nosotras fueron rompiendo barreras, tabúes y normas sociales, tanto en su vida cotidiana como en el deporte. Ha llovido mucho desde que la primera mujer española fue a unos Juegos Olímpicos, era el año 1924, y fue acompañada de 106 hombres. En los últimos Juegos Olímpicos participamos 142 mujeres. Han cambiado mucho las cosas, ¿verdad?

Los éxitos deportivos femeninos no suelen tener tanta repercusión como los masculinos, pero hay un nutrido grupo de deportistas españolas de élite que son el ejemplo para muchos niños y niñas, profesionales del deporte que con trabajo, ideales y talento han roto de nuevo barreras que nos hacen seguir avanzando, tenistas que son capaces de ganar cuatro Roland Garros casi de forma consecutiva, una ciclista bicampeona del Tour de Francia, una saltadora de altura que salta más de dos metros, corredoras que empiezan y terminan el Rally Dakar en moto, jugadoras de baloncesto que juegan en la WNBA, una doble campeona olímpica que ahora patronea a una tripulación de hombres en cruceros de competición, escaladoras que llegan a las montañas más altas y peligrosas del mundo, y podría seguir y seguir. El deporte es un fiel reflejo de la sociedad y lo mismo que en un trabajo ordinario, la mujer deportista, pese a sus éxitos, tiene menor reconocimiento y remuneración. Tenemos que seguir avanzando, pero está claro que lo hacemos rápido y de forma contundente.

Documento 3

"IBON GARCÍA, UN REFERENTE PARA LAS CHICAS EN NATACIÓN SINCRONIZADA"

24/03/2010 – Eugenio G. Delgado - 20 minutos.es

- ❖ Es el actual campeón de Euskadi, después de imponerse a 55 mujeres.
- ❖ Sus compañeras en el equipo Ganguren le consideran un referente.
- ❖ La RFEN le impide competir en los nacionales absolutos.

Ibon García podría haber comenzado en la natación sincronizada de la mano de su madre, entrenadora auxiliar de este deporte, pero este vizcaíno, que cumplirá el domingo 18 años, siempre ha sido un autodidacta.

"A los 12 vi una exhibición de sincro y decidí empezar", comenta el reciente campeón de Euskadi en la especialidad de figuras, único chico compitiendo contra 55 chicas.

"Es una referencia para sus compañeras de equipo. Siempre le están preguntando. Para ellas no es importante si es chico o chica. Es una más entre ellas", asegura **Irene Ovejas**, entrenadora de Ibon en el Ganguren Etxebarri. "Para aprender no sólo hay que entrenar. También hay que ver muchos vídeos", añade Ibon.

El nadador vasco asegura que nunca ha sido discriminado por ser chico en un deporte de chicas: "En alguna competición han presentado reclamaciones para que no compitiera, pero sólo porque saben que soy bueno".

Una norma no escrita

Ibon sólo puede competir a nivel territorial. "A partir de los 15 años no dejan juntos a chicos y chicas en el Campeonato de España. Es una norma interna no escrita que la Federación española ha adoptado de la internacional", explica el nadador.

La sincro es un hobby. Primero son los estudios. "Para poder nadar contra Mengual y compañía tendría que meterse en abogados y no quiere", dice Irene. "La sincro es un hobby. Primero son los estudios. Estoy en 2º de Bachillerato", reconoce Ibon.

En los torneos autonómicos nunca ha tenido que maquillarse. "**No es obligatorio**". El dibujo del bañador cuando compete por equipos sí: "Tengo que ir como ellas, pero mi estampado es más pequeño".

Piernas muy potentes

"Puedo hacer los mismos ejercicios que **Gemma Mengual** y el equipo español de sincro, pero no tan perfecto como ellas porque yo sólo entreno 5 horas a la semana. Ellas, 5 al día", afirma Ibon. "Mi fuerte son las figuras de explosividad como estar boca abajo y sacar las piernas hacia arriba".

Su entrenadora, **Irene Ovejas**, añade: "Tiene una técnica de piernas muy buena y unas remadas muy potentes".

Documento 4

"ALGUNOS CHICOS, A VECES, NO QUIEREN ENTRENAR CON CHICAS"

01.12.2008 elcorreogallego.es

Los niños de los clubes en los que jugué se sorprendían al principio, luego se acostumbraban

Fani Hernández (22 años) se inició a muy temprana edad en un deporte como el taekwondo, que practican mayoritariamente chicos, pero en el que ha cosechado grandes éxitos; el último, en el Europeo disputado en Roma, donde logró la medalla de oro en la categoría de -59 kilos.

Fani, siguiendo el ejemplo de su hermana mayor, se vistió un kimono con sólo seis primaveras, y en su casa el apoyo fue siempre del cien por cien. "Empecé con seis años en el colegio a hacer taekwondo, era una actividad extraescolar. Sobre todo porque mi hermana mayor ya lo practicaba. Ella tenía varios años de experiencia y ya había participado en algún campeonato. Mi hermana me había abierto el camino, yo no tuve ningún tipo de problema. Mis padres siempre me apoyaron en todo momento", relata Fani.

Cuando decidió dar el salto a los gimnasios las cosas no eran iguales que en el colegio donde la práctica femenina del taekwondo no siempre era bien vista por los chicos, algo que todavía sucede hoy en día. "En los gimnasios siempre hay un poco de machismo. Los chicos son más fuertes y más rápidos y en ocasiones no quieren entrenar con las chicas", explica y añade: "A mi desde pequeña mi entrenador me ponía a luchar con los chicos, porque quería que espabilara y que saliese adelante. Yo tuve suerte y siempre me trataron como una más".

En cuanto a la preferencia por parte del deporte masculino en el momento de establecer los horarios de las competiciones la gallega lo tiene claro: "Sí, suelen tener preferencia los chicos. Pero en la actualidad entrenamos en el Centro de Tecnificación y lo hacemos juntos, chicos y chicas. Incluso nuestro entrenador quiere que nos mezclemos los chicos y las chicas y no hay ninguna diferencia. Cuando era más joven, era muy parecido, y entrenábamos todos a la misma hora y juntos", concluye la campeona de Europa.

Fani es consciente de la situación de la mujer en el deporte tanto en Galicia como en el resto de España. "Sólo hay que leer un periódico, y ya te das cuenta de que se habla mucho más de los hombres, incluso a nivel nacional. Las grandes figuras y referentes son siempre chicos: Pedrosa, Nadal, futbolistas masculinos... Siempre se habla de chicos. Creo que hay muchos valores importantes y referentes femeninos tanto en Galicia como en España que podrían ser también un gran ejemplo para los jóvenes", explica y aconseja a las niñas que empiezan "que luchen por lo que les gusta, porque en un futuro se conseguirá, si no superar sí equilibrar la situación", explica la campeona de Europa Fani Hernández.

"Yo tuve suerte de poder entrenar con los chicos, y desde que empecé me trataron como una más"

Documento 5

"SEXISMO EN EL BÁSQUET FEMENINO"

Un nuevo reglamento impone equipaciones más ajustadas

20/6/2011. Anna Flotats. Diari El Público

La estética pasa por encima de la comodidad y la imagen cuenta más que las preferencias personales. La **discriminación** que sufren las deportistas profesionales ya no afecta sólo a su situación laboral y a su escasa visibilidad con respecto a los hombres. **El sexismo ha alcanzado a su vestimenta**. Las jugadoras de la Euroliga Femenina de Baloncesto ya pueden guardar en sus armarios las camisetas y los pantalones con los que han competido hasta ahora. A partir de la próxima temporada, que empieza en octubre, se deberán enfundar una **equipación más ajustada**.

La Federación Internacional de Baloncesto (FIBA) ha decidido que las deportistas tendrán que llevar pantalones diez centímetros por encima de la rodilla y con una anchura máxima de dos centímetros entre la piel y la tela. Las camisetas deberán ser entalladas para que las chicas puedan lucir "**sus cuerpos atléticos**", explica **Elisabeth Cebrián**, exjugadora de baloncesto y miembro de la Comisión de la Mujer de la FIBA Europa.

"El objetivo", sigue Cebrián, "es diferenciar los uniformes de los hombres de los de las mujeres, porque nosotras **tenemos identidad propia**". La FIBA busca hacer el baloncesto femenino "**más atractivo**" para las jugadoras, para los espectadores y, como no, para los medios de comunicación.

Aunque la Comisión de la Mujer insiste en que la medida "no tiene nada de sexista" porque pretende "ensalzar las cualidades de la mujer como una atleta y no como un objeto", el cambio en el reglamento ha recibido más críticas que apoyos. La Asociación de Jugadoras de Baloncesto (AJUB), por ejemplo, asumió en un comunicado "el concepto del espectáculo en el deporte", pero rechazó la decisión de la FIBA porque, a su juicio, "**supone reconocer una mentalidad caduca e irrespetuosa de unas profesionales**, a las que se quiere mediatizar por lo atractivas a la vista que pueden ser para espectadores más preocupados por la exhibición de un cuerpo, que por seguir la jugada en el terreno de juego".

Carlos Méndez, gerente de Perfumerías Avenida Baloncesto, el equipo campeón de la Euroliga 2010-2011, aboga por que cada jugadora vista con la ropa que le resulte más cómoda. En ese sentido, la AJUB también considera que las medidas sobre equipación deberían "ser consensuadas con todas las jugadoras, buscando que **la ropa sea la más idónea para ejercer su profesión** y no aquella que resulte más mediática desde el punto de vista de la estética retrógrada".

Una de las jugadoras de Perfumerías Avenida, **Isabel Sánchez**, también critica la "imposición" de la FIBA. "**Hay que valorar lo que se hace dentro de la cancha**. Además, con la nueva equipación, quizá estemos más estilizadas, pero no por eso tendremos más espectadores", opina esta baloncestista de 34 años.

El resto de equipos españoles (Basket Rivas Ecópolis de Madrid y Ros Casares Basket de Valencia) también se mostraron en contra de la propuesta de la FIBA, pero se quedaron solos en su oposición. El resto de formaciones europeas acataron la medida sin rechistar.

Documento 6

"CATAR NUNCA HA LLEVADO A UNA MUJER A LOS JUEGOS"

Aun así, lucha con Madrid por los de 2020 y se teme que pase el corte

23/02/2012 - Jesús Mínguez - AS.COM

Los caminos del Comité Olímpico Internacional (COI) son inescrutables, como ya se demostró con la elección de Londres 2012, un proyecto virtual entonces, y Río 2016, con problemas de seguridad y peor nota en el primer filtro. Y el 23 de mayo en Quebec (Canadá) tendrá lugar el primer corte de las ciudades aspirantes a los Juegos de 2020: Madrid, Bakú (Azerbaiyán), Tokio (Japón), Estambul (Turquía) y Doha (Catar).

El principal temor ahora de los responsables españoles es que la capital del Emirato supere ese primer examen. Eso significará que el COI da su plácet a que el país árabe -y nunca una nación islámica ha organizado unos Juegos- cambie las tradicionales fechas de verano por el 2 al 18 de octubre para evitar el calor, influyendo en los calendarios de todos los deportes. E indicará también que uno de los tres países, junto con Arabia Saudí y Brunei, que nunca han llevado a una mujer a unos Juegos, tenga la posibilidad de acogerlos. Esas tres naciones son las únicas entre los 204 estados miembros del COI que no han competido nunca con una mujer. Y en Londres 2012 se prevé que la participación femenina ronde ya el 50%.

Curiosamente, y coincidiendo con la clausura en Los Ángeles el pasado día 20 de la quinta Conferencia Mundial Mujer y Deporte del COI, el Comité Olímpico Catarí anunció que el organismo presidido por Jacques Rogge había ofrecido una invitación para participar en Londres a la nadadora Nada Arkaji y la atleta Noor al-Malki. Una forma de frenar voces como las de Anita DeFrantz, presidenta de la Comisión Mujer y Deporte del COI: "No dejamos de preguntar a estos países por qué no abren su puerta a las mujeres deportistas". Brunei también podría enviar representación a Gran Bretaña y sobre Arabia pende incluso una amenaza de expulsión del COI.

En Catar, un país al que la FIFA concedió la organización del Mundial 2022, las relaciones homosexuales están castigadas con penas de cárcel de cinco años y latigazos. Y la ley aún establece discriminaciones sobre las mujeres. Las fotografías de arriba corresponden a los Juegos Islámicos que se celebraron en Doha el pasado mes de diciembre, donde las catarís compitieron con todo su cuerpo cubierto excepto el rostro. En el último Democracy Index, la monarquía absolutista de Catar ocupa el puesto 138º de un ránking de 167. Tres escalones por debajo de China, último país en organizar los Juegos.

Lagunas en democracia, derechos humanos y mujer frente a poderío económico (petróleo y tercera mayor reserva de gas del mundo) que asegura unas instalaciones de lujo. El COI elige.

En el COI hay 18 mujeres con derecho a voto

En la Conferencia Mujer y Deporte, el COI hizo también autocrítica y en la declaración final se insta a potenciar la participación de la mujer en puestos de dirección de comités olímpicos nacionales y federaciones. Entre los 106 miembros del COI que votarán en Buenos Aires el 7 de septiembre del 2013 la sede del 2020 habrá 18 mujeres. Una de ellas es la española Marisol

Casado. Las rivales de Doha no sólo llevaron mujeres a Pekín 2008, sino que todas se trajeron medallas femeninas: 12 Japón, cuatro España y Turquía y una para Azerbaiyán.

Documento 7

“SANCIONAN A DOS PERIODISTAS POR HACER UN COMENTARIO SEXISTA SOBRE UNA JUEZ DE LÍNEA”

Andy Gray y Richard Keys transmitieron el sábado el partido entre los Wolves y el Liverpool, y durante los comentarios previos, pensando que sus micrófonos no estaban abiertos, afirmaron que la juez de línea de ese encuentro, Sian Massey, igual que otras mujeres árbitro, "no conocen la regla del fuera de juego"

EFE 24/01/11 – MARCA.COM

Dos comentaristas de Sky Sports fueron sancionados indefinidamente por la dirección de la cadena por afirmar que las mujeres que hacen tareas de árbitro o juez de línea en el fútbol no conocen ni saben aplicar la regla del fuera de juego.

Andy Gray y Richard Keys transmitieron el sábado el partido entre los Wolves y el Liverpool, y durante los comentarios previos, pensando que sus micrófonos no estaban abiertos, afirmaron que la juez de línea de ese encuentro, Sian Massey, igual que otras mujeres árbitro, "no conocen la regla del fuera de juego".

"Mejor que alguien baje ahí y le explique (a Massey) el fuera de juego", dijo Keys, a lo que Gray añadió: "Las mujeres no conocen la regla del fuera de juego".

Estos periodistas son la voz y la cara de las transmisiones de Sky Sports desde que este canal por satélite empezó a ofrecer los partidos más importantes de la Premier en 1992, pero, de momento, no comentarán el partido de esta noche entre el Bolton y el Chelsea.

El director ejecutivo de Sky Sports, Barney Francis, informó de que se han tomado medidas disciplinarias en su contra después de hablar personalmente con ellos y comunicarles que la dirección de la cadena considera "totalmente inaceptables" sus comentarios.

"Estos puntos de vista son inexcusables y enteramente contrarios a nuestra ética como negocio y como empresarios, y habrán ofendido a muchos de nuestros clientes, a nuestra gente y al público en general", declaró Francis, que no ofreció detalles sobre cuál será la sanción definitiva contra los dos comentaristas.

Los comentarios causaron reacciones de rechazo, como la del capitán de Inglaterra, Rio Ferdinand, que a través de Twitter manifestó: "Estoy completamente a favor de que haya mujeres árbitro en el fútbol. No debería haber discriminación en nuestro deporte".

La vicepresidenta del West Ham United, Karren Brady, dijo que le "hirvió la sangre" cuando oyó la grabación de los comentarios.

"Creo que es injusto. Se trata de alguien que está haciendo un trabajo muy importante en circunstancias muy difíciles, que merece nuestro respeto", afirmó Brady, molesta porque "las únicas personas en nuestra industria que son juzgadas por su sexo son las mujeres". "Lo único

que me sorprende es que (Gray y Keys) no dijeran: 'mejor bajemos y digámosle que se meta en la cocina"', agregó.

Quejas variadas

Alan Leighton, secretario nacional del sindicato de árbitros Prospect, subrayó que "las mujeres en el fútbol están en el nivel en el que están por sus méritos, ya que son evaluadas y examinadas de la misma manera que los hombres".

Massey, según recogen los cronistas deportivos, tuvo una buena actuación y acertó en una difícil jugada, la del primer gol del Liverpool, que terminó ganando 0-3, en la que Raul Meireles pareció arrancar en fuera de juego antes de dar el pase de gol a Fernando Torres.

Documento 8

UNA SENTENCIA DISCRIMINA A LAS MUJERES EN EL CLUB DE PORTMARNORCK

“MACHISMO EN EL CLUB IRLANDÉS DE PORTMARNOCK”

Las mujeres pagan una cuota anual y tienen acceso a la mayoría de las instalaciones pero, por ejemplo, sólo pueden jugar al golf a ciertas horas

03/11/09 – MARCA.COM

El Tribunal Supremo irlandés concedió al exclusivo club de golf de Portmarnock, en Dublín, el derecho a denegar a las mujeres la condición de plenos miembros en sus instalaciones deportivas y recreativas. La sentencia ha generado una gran polémica en el país, donde el golf goza de una enorme popularidad entre ambos sexos, así como entre aficionados de todas las edades y clases sociales.

El asunto traía cola desde hace años, elevado a causa nacional por la Autoridad de Igualdad a través de los tribunales, a los que pedía una sentencia que obligase al citado club a cambiar sus estatutos y normas de admisión. En Portmarnock, las mujeres pagan una cuota anual y tienen acceso a la mayoría de las instalaciones pero, por ejemplo, sólo pueden jugar al golf a ciertas horas, una norma ratificada hoy por tres de los cinco jueces que componen el Tribunal Supremo irlandés.

En su sentencia, el presidente de la corte de Justicia, Hugh Geoghegan, consideró que el club ofrece "actividades externas", como el golf, pero que su principal razón de ser es ofrecer servicios recreativos a hombres, a modo de un "club de caballeros". Por ese motivo, decidió que sus normas no son discriminatorias, a pesar de que uno de sus compañeros en el citado tribunal, la juez Susan Denham opinase lo contrario.

"El Club de Golf de Portmarnock es exactamente lo que su nombre dice que es, un club de golf en Portmarnock (norte de Dublín). Ofrece servicios de diferentes maneras para hombres y para mujeres", arguyó la magistrada. Tras conocer la decisión judicial, la Alianza por la Igualdad y Derechos hizo un llamamiento a favor de la reforma de las leyes de igualdad en Irlanda. Su portavoz, Joanna McMinn, aseguró que "la exclusividad de Portmarnock es un síntoma" de que la "discriminación y la desigualdad hacia las mujeres todavía está presente en este país".

Documento 9

ACTUALMENTE LOS HOMBRES PARTICIPAN EN 40 ESPECIALIDADES MÁS QUE LAS MUJERES

“LONDRES APUESTA POR LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LOS JJOO DE 2012”

El Gobierno británico ve injusto que los hombres participen en más pruebas que las mujeres.

15/02/09 – MARCA.COM

El Gobierno británico pretende que los Juegos Olímpicos de Londres 2012 sean los de la igualdad de género, de ahí que vaya a pedir un cambio en la reglamentación para que las mujeres puedan competir, por ejemplo, en lucha en la categoría de pesos pesados y en boxeo.

Tessa Jowell, secretaria de Estado para los JJOO, considera "equivocado" que bajo las actuales normas olímpicas y paralímpicas los hombres puedan participar en 40 especialidades deportivas más que las mujeres -164 frente a 124-.

Jowell y el secretario de Estado para el Deporte, Gerry Sutcliffe, se han dirigido a los distintos responsables de las federaciones del Reino Unido para pedirles que investiguen "las diferencias de género" que pueden haber en sus disciplinas y presionen para que los Juegos de 2012 sean "los de la igualdad".

Los hombres tienen más posibilidades de luchar por medallas

La máxima responsable de la cita olímpica de Londres explicó que ya ha hablado de este asunto con la ciclista Victoria Pendleton, que ganó una medalla de oro en los pasados JJOO de Pekín en la única carrera en pista en la que pudo competir, una disciplina en la que los hombres corren en siete distancias y las mujeres sólo en tres.

La discriminación para Pendleton, señaló la secretaria de Estado, fue que su compañero de equipo olímpico Chris Hoy pudo competir en tres pruebas distintas y conseguir tres medallas de oro.

Igualdad en los Juegos

"Creo que está mal que las mujeres no puedan competir en tantos eventos como los hombres. El deporte femenino ha avanzado a pasos agigantados, así que ha llegado el momento para que haya igualdad de oportunidad en los Juegos", declaró Jowell.

La secretaria de Estado aclaró que esta apuesta por la igualdad también quiere abrir la puerta a que los hombres puedan competir en deportes que hasta ahora sólo practican a alto nivel las mujeres, como la natación sincronizada o la gimnasia rítmica.

Documento 10

“LA CRISIS DERROTA AL CAMPEÓN”

El Ros Casares dice adiós al baloncesto de élite tras 13 temporadas y 27 títulos por problemas económicos

30/05/2012 – Iria Villar – EL PAÍS

[IRIA VILLAR](#) Madrid [30 MAY 2012 - 20:02 CET](#)

Apenas dos meses después de proclamarse campeón de Europa, el Ros Casares anunció ayer que “da por concluida su etapa en el baloncesto femenino de élite”. El comunicado, firmado por el presidente de la entidad, el empresario Germán Ros, que es también uno de los responsables de la corporación que patrocina al equipo, no informa del futuro de las jugadoras que tienen contrato en vigor, como las internacionales Laia Palau y Sancho Lyttle. Ros señala en la nota que tras 13 temporadas en la élite, “ha tomado la decisión de retirarse del patrocinio del baloncesto femenino español y europeo”, aunque mantiene el compromiso con la cantera del club.

El Ros Casares no ha podido sobreponerse al esfuerzo económico realizado esta temporada por el club, que invirtió unos siete millones de euros en configurar el equipo definitivo para lograr de una vez por todas la codiciada Euroliga, un título que se le había resistido. A este gasto se le han sumado los graves problemas económicos que atraviesa la empresa patrocinadora, que ha condenado al mejor equipo de Europa a la desaparición.

Los rumores de una drástica reducción del presupuesto tomaron fuerza hace unas semanas, hasta el punto de que las jugadoras con las fichas más altas empezaron a buscarse equipo. Pese a que algunas de ellas como Lauren Jackson, Ann Wauters e Isabelle Yacoubou se desvincularon del club al término de la temporada, otras como Sancho Lyttle, Silvia Domínguez y Shay Murphy todavía tienen contrato en vigor.

Por si fuera poco, no hace ni un mes que el todopoderoso Ros Casares captó a la pívot Erika de Souza de las filas de su rival, el Perfumerías Avenida, con una oferta que el club salmantino ni intentó igualar. Este fichaje potente y las renovaciones de la capitana Laia Palau y Jana Veselá ponían en duda los rumores que pronosticaban una disminución de más de un tercio del presupuesto.

Pero las malas sensaciones volvieron hace unos días cuando Roberto Íñiguez, el técnico que logró sentar al Ros por fin en el trono de Europa, además de lograr la Liga española sin sumar ni una sola derrota en el campeonato nacional, reconoció en una entrevista a una radio valenciana que estaba viviendo la situación del club “con la misma incertidumbre que otro empleado”, pero que le había prometido a los directivos que “esperaría hasta el último momento”.

Carme Lluveras tendrá que buscarse un nuevo destino. La directora general del Ros Casares y una de las responsables del impulso del proyecto durante los últimos años, termina contrato este año, aunque todo indicaba que seguiría al menos una temporada más. Desde la llegada de la entrenadora catalana el equipo valenciano ha ganado más de la mitad de los 27 títulos que tiene el club.

Documento 11

"¿DEMASIADO VIEJA PARA LA BBC? NO, DICEN LOS JUECES"

El canal de televisión condenado por despedir a la presentadora Miriam O'Reilly, de 53 años

11/01/2011 WALTER OPPENHEIMER – EL PAÍS

Nadie diría de ella que es ni fea ni vieja. Y si lo fuera, ¿qué? Pero la BBC sí lo pensó, según ha dictaminado hoy un tribunal laboral de Londres al condenar a la corporación británica por dejar sin trabajo a la presentadora Miriam O'Reilly, de 53 años. El tribunal ha condenado a la BBC por despedirla y convertirla en víctima debido a su edad, pero ha rechazado que la corporación lo hiciera porque es mujer.

O'Reilly, que llevaba 25 años en la BBC, era una de las cuatro presentadoras del programa *Countryfile*, dedicado a la vida en el campo, que fueron despedidas cuando la emisión pasó en 2009 de los domingos por la mañana a los domingos por la noche, una parrilla de mucha más audiencia. Ninguno de los presentadores varones fue despedido.

La BBC negó que su decisión tuviera algo que ver con la edad de las presentadoras, de entre 42 y 53 años. Pero durante la vista del caso, en noviembre pasado, Miriam O'Reilly explicó varias anécdotas que acabaron convenciendo al tribunal. Por ejemplo, relató que el año anterior a su despido, uno de los productores del programa le dijo que tenía que "tener cuidado con las arrugas cuando llegue la alta definición" y que se avecinaban "tiempos de crisis" en su carrera en la BBC.

O cómo un cámara, con la mejor de las intenciones, le ofreció un día utilizar un spray de tinte negro para ocultar sus canas. "No creo que a un hombre le hubieran tratado de esa manera", opina ella.

O cómo uno de los directores del programa le dijo un día que había llegado el momento de echar mano del botox.

"No dudamos de que las mujeres de más edad han afrontado especiales desventajas en los medios televisivos", sostienen los tres miembros del tribunal laboral londinense. "El deseo de atraer a la audiencia de primetime, incluyendo a los espectadores más jóvenes, es legítimo. Sin embargo, no aceptamos que para conseguir esa audiencia se tenga que elegir presentadores más jóvenes", añaden.

"Juré que no lloraría, pero me siento abrumada por esta victoria", ha declarado O'Reilly en una rueda de prensa en Londres tras conocerse el fallo. "He estado mucho tiempo esperando. He estado luchando durante 14 meses para que se hiciera justicia. Ha sido difícil ir contra la BBC porque adoro la BBC. Es una de las mejores televisiones del mundo, pero sentí que había sido mal tratada debido a mi edad y mantenerse en pie era lo que tenía que hacer". O'Reilly ha renunciado a pedir daños y perjuicios, pero tiene derecho a que se le recompense por el lucro cesante de estos 14 meses, en los que apenas ha tenido ingresos.

La BBC ha aceptado la decisión del tribunal y ha pedido excusas a la presentadora, con la que espera alcanzar algún acuerdo para que vuelva a trabajar en la cadena.

Documento 12

"LAS ESPAÑOLAS, LAS MÁS ESTRESADAS"

Un estudio señala que el motivo principal de presión es "la obligación de conciliar la vida profesional y familiar"

06/07/2011 – LA VANGUARDIA.COM (SECCIÓN VIDA)

Madrid. (EP).- Un 66 por ciento de las **mujeres españolas** se sienten estresadas y presionadas por la falta de tiempo, lo que supone el porcentaje más alto de todos los países desarrollados, aunque han avanzado en materia de igualdad con los hombres y controlan más las decisiones de gastos y progresan en el trabajo y la política, según se desprende del estudio **La mujer del mañana** que ha elaborado **Nielsen**.

Según informa la compañía global de información y medios, las francesas (65 por ciento) y las italianas (64 por ciento) se sitúan en el segundo y tercer lugar de las mujeres que sienten más estrés. Así, indica que este estrés "se nota en los países emergentes incluso más que en los desarrollados. Al mismo tiempo, señala el motivo principal de esta situación es "la obligación de conciliar la vida profesional y familiar".

El estudio también pone de manifiesto que un factor que contribuye a que los niveles de estrés sean más altos en las mujeres de los países emergentes "es el poco dinero disponible que les queda después de cubrir los gastos imprescindibles para poder gastar algo en sí mismas o disfrutar de unas vacaciones". Entre las mujeres entrevistadas de los países emergentes, "las de la India (81 por ciento), México (74 por ciento) y Rusia (69 por ciento) son las que se declaran más estresadas y presionadas por la falta de tiempo", según precisa el trabajo.

En lo referido a la percepción que tienen las mujeres españolas sobre su grado de igualdad con los hombres, Nielsen precisa que "en torno a un 80 por ciento de las entrevistadas piensa que los hombres y las mujeres están igual de capacitados para trabajar, cuidar a los niños, tener más educación, más salario, involucrarse en política, tomar decisiones de compra o ser jefe".

A su vez, indica que "la gran mayoría" de las mujeres en España piensa que los dos colectivos "deben compartir en total igualdad las decisiones de compra de casi todos los productos", aunque en algunos casos se mantienen algunos tópicos tradicionales. En este sentido, la empresa concreta que un 52 por ciento considera que la compra de productos de belleza e higiene personal "corresponde sobre todo a las mujeres" y que "apenas un 3 por ciento dice que la debe tomar un hombre".

Más oportunidades que sus madres

Además, las encuestadas en 21 países del mundo "creen que tiene más oportunidades que sus madres". Sin embargo, también opinan que sus hijas "tendrán el mismo nivel de oportunidades que tienen y han tenido ellas en los mercados más desarrollados". Al mismo tiempo, el trabajo pone de manifiesto que "casi el 80 por ciento de las mujeres que viven en los países desarrollados piensa que el papel de la mujer va a cambiar y de este porcentaje, un 90 por ciento cree que lo hará para mejorar". Según afirma la vicepresidenta de Nielsen, Susan Whiting, "las mujeres de todo el mundo están consiguiendo mayores niveles de educación y trabajo y pueden contribuir más a los ingresos familiares".

"Las mujeres están aumentando su poder adquisitivo y con ello consiguen un mayor control e influencia en las decisiones familiares", ha añadido. Finalmente, un 40 por ciento de las mujeres encuestadas en los países piensa que sus hijas tendrán mayor estabilidad financiera que ellas y un 54 por ciento cree que sus descendientes lograrán una mujer educación. Por el contrario, el porcentaje de mujeres que creen que sus hijas tendrán más estabilidad financiera que ellas en los países emergentes es de un 80 por ciento.

Documento 13

"MUJERES DIRECTIVAS EN MULTINACIONALES REPRESENTAN SÓLO EL 13,8%, DICE ESTUDIO"

18/11/2011 – DIARIO ABC (SECCIÓN INTERNACIONAL)

La representación de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas sigue siendo escasa aunque aumentó en 2011, cuando se situó en el 13,8% a escala mundial debido principalmente a los sistemas de cuotas aplicados en varios países europeos.

El estudio, que se realiza cada dos años, fue presentado hoy en una de las sedes del Banco Mundial en Washington por la Corporación Internacional de Mujeres Directivas (CWDI, en inglés), una organización de mujeres empresarias dedicada a promover la igualdad de género en las grandes corporaciones.

Francia y España lideran el aumento de representatividad desde 2004, cuando se comenzó a medir la presencia femenina en los principales consejos de administración internacionales, con un salto del 13,9% y el 7,3% en los últimos siete años, respectivamente.

Ana María Llopis, consejera de Société Générale y presidenta del grupo DIA, defendió, en una conversación con Efe, la presencia femenina en los cuadros directivos de las empresas, porque "en un momento de crisis la mujer trae un talento especial en la toma de decisiones, en la asunción de riesgos, en los temas de  tica y de recursos humanos".

"El tema de las cuotas es interesantísimo: cuando hay cuotas que se ponen temporalmente, el proceso se acelera. Cuando la velocidad del movimiento no es suficiente, hay que acelerarlo", agregó tras la presentación del informe.

A escala mundial, EEUU encabeza la lista de porcentaje de mujeres en los consejos de administración con un 20,8%, seguida por Francia, con el 20,1, el Reino Unido, con un 16,8% y Alemania con un 15,4%.

España, que en 2004 apenas contaba con un 1,9% en 2004, registra en 2011 un 9,2%, gracias en gran medida al sistema de cuotas exigido por las autoridades españolas en 2007.

De acuerdo con el informe, que estudia la situación en la lista de las 200 principales empresas mundiales publicada por la revista "Fortune", este sistema de cuotas produce "a largo plazo un conjunto de directoras con experiencia, de modo que la diversidad de género deja de ser un problema".

Por empresas, la estadounidense Procter&Gamble encabeza la lista de paridad con un 45,6% de mujeres en el consejo ejecutivo, seguida por la también estadounidense Wellpoint con un 41,7% y la noruega Statoil con un 40%.

China y Brasil, dos de las grandes economías emergentes, también registran una creciente representación femenina en las grandes empresas con un 8%, en el caso del gigante asiático, y un 8,3% en el latinoamericano.

Document 14

"EL TECHO DE CRISTAL DEL CINE"

El festival de Mujeres en Dirección abre avui en ple debat sobre la invisibilitat femenina

21/11/11 – OLGA PEREDA – EL PERIODICO DE CATALUNYA

Saben muy bien qué significa ser invisibles en el cine español. Cuando menos, en la dirección de películas. El festival Mujeres en Dirección abre hoy sus puertas a Cuenca para dejar claro que las cineastas también existen, aunque a veces no se las vea. Hay bastante con leer el informe *La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español* para llegar a la conclusión que el panorama cinéfilo para las mujeres está gris. El estudio es del 2010, pero, según explica su autora, Fátima Arranz, las cosas no han mejorado en el 2011. "Estamos casi peor", subraya la investigadora. Su último libro, *Cine y género en España* (Cátedra), fue galardonado en mayo para |por la Academia de Cine

Que haya un estudio que aborde la situación de la mujer en el mundo audiovisual ya denota falta de paridad. El estudio y el libro de Arranz no son una excepción en el panorama editorial. Con la intención de "rescatar del olvido el nombre de directoras que han desarrollado su trabajo en Europa", Cátedra acaba de editar el Diccionario crítico de directoras de cine europeas, que incluye nombres como los de Isabel Coixet, Iciar Bollaín, Gracia Querejeta, Pilar Miró, Josefina Molina, Ana Mariscal... El mapa del cine europeo que ofrece el libro es muy diferente del que estamos acostumbrados (más viril). En mñes, sus páginas rompen tópicos y constatan que no hay tema ni género que no hayan abordado las mujeres detrás de la cámara

Tanto Marta Belaustegui, directora del festival de Cuenca, como Judith Colell, vicepresidenta de la Academia de Cine, subrayan que la igualdad de sexos en el cine es "fundamental". No obstante, y de momento, brilla por su ausencia. "El cine no es más que el reflejo de la sociedad", explica Bollaín tratando de encontrar una explicación a la falta de paridad en el sector. Mientras tanto, Gracia Querejeta, que hace tres años que está de profesora de la Escuela de Cine de Madrid (ECAM), asegura que las nuevas "no se apuntan a la especialidad de dirección". Y llega a la conclusión que: "debe ser porque intuyen que es una profesión muy complicada donde es imposible conciliar la vida personal y laboral".

MENTALIDADES// El estudio de Arranz corrobora que de todos los directores españoles, sólo el 10% son mujeres. Con respecto a los guionistas, el porcentaje es del 15%. Y en producción, el 10%. Belaustegui aplaude la iniciativa del Gobierno socialista de luchar por la paridad en todos los sectores. A pesar de todo, afirma que "aunque las leyes sean progressistas, las mentalidades son más difíciles de cambiar".

Este año, el festival de Cuenca ha decidido mostrar su apoyo a la lucha contra los maltratos. Con el lema *Somos más libres sin violencia*, el certamen pretende poner su granito de arena contra la lacra del machismo. A este respecto, llama a la atención otro de los datos incluidos en el estudio de Arranz: de las ocho películas dirigidas por hombre en que aparece la violencia machista, sólo en dos de ellas se reprueba. En el caso de las películas dirigidas por mujeres, la violencia siempre se muestra de una manera muy negativa.

Con respecto a los personajes que aparecen en los filmes, Arranz llega a la conclusión que el 79% de los hombres tienden a hacer protagonistas de sus películas personajes de su sexo.

Mientras el porcentaje de directoras que hacen lo mismo es del 69%. Además, sólo el 37,9% de los cineastas presentan mujeres que toman la iniciativa. En el caso de las directoras, la cifra llega al 93%. En el que coinciden los dos sexos es en estar más interesados en las parejas que en las familias. No obstante, en el 25% de las producciones realizadas por hombres aparecen pares “que viven una situación degradada y degradante que se muestra con humor y que está asumida por los personajes”.

Documento 15

“MÁS MUJERES EN LAS AULAS, PERO NO EN LOS DESPACHOS”

La posibilidad de que una mujer ocupe un puesto de dirección disminuye conforme aumenta el grado de responsabilidad. Pero la realidad indica que está cada día más preparada para llegar a los altos cargos según destaca su rendimiento y presencia en las universidades... Lástima que sólo sea un espejismo, porque seguirán mandando los hombres

23/11/11 – NOELIA GARCÍA – EL ECONOMISTA

La mujer no pudo acceder a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones hasta el 8 de marzo de 1910 cuando se aprobó una real orden que autorizó “por igual la matrícula de alumnos y alumnas”. Aún hoy, por muchos avances y mucha incorporación de la mujer al mando académico, sigue topándose con un techo de cristal demasiado grueso y opaco. La representación de ellas en los puestos más cualificados y de mayor responsabilidad en los centros de educación superior sigue siendo claramente minoritario.

La Universidad de Zaragoza (Unizar) ha presentado el Diagnóstico de la Situación con Respecto a la Igualdad de Género, que refleja la situación actual y sienta las bases para el I Plan de Igualdad. El informe revela que las mujeres están infrarrepresentadas en la composición de los órganos de gobierno y comisiones de la Universidad, salvo en los relacionados con el Consejo de Dirección. Todos los institutos de investigación están dirigidos por hombres y apenas el 20% de grupos de investigación están encabezados por mujeres. Y es que el mundo científico continúa dominado por los hombres y por unas reglas del juego marcadamente androcéntricas, que dificultan enormemente el acceso de las mujeres.

El alumnado de esta universidad está formado por un 53,5% de mujeres y un 46,5% de hombres, por lo que representa una composición equilibrada. Sin embargo, existen fuertes desequilibrios por rama de conocimiento: mientras que en la de Ingeniería y Arquitectura los hombres son el 75,3% del total, en la de Ciencias de la Salud son las mujeres las que alcanzan el 74,3%. La situación de las otras ramas está más equilibrada, siendo las mujeres mayoría en todas ellas.

Acerca de la finalización de los estudios de primer y segundo ciclo y grado, las mujeres los terminan en una proporción más alta que los hombres. En el último curso representan el 62,6 por ciento del alumnado egresado (un 9,1 por ciento más que su proporción en el conjunto del alumnado), frente al 37,4% de los hombres.

A pesar de todo esto, se constata que las mujeres han llegado tarde a las escalas de gestión de las universidades, y no ha sido por voluntad propia. Paradójicamente, esta realidad se está produciendo en un país con una Ley de Igualdad y una Ley de Universidades en la que se garantiza una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en sus órganos de gobierno.

Un estudio desarrollado por el Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía dada la escasa presencia de las mujeres en los altos cargos universitarios concluye que es imprescindible la promoción explícita y pública de las mujeres para favorecer su inclusión en los espacios profesionales u de toma de decisiones porque la universidad como creadora de cultura y de transformación social, tienen la responsabilidad de trabajar en pro de

la igualdad de género, para el propio beneficio de la comunidad universitaria y para que, con su ejemplo, influya en el resto de la sociedad.

TECHO DE CRISTAL

Actualmente sólo hay 11 mujeres rectoras en las 77 universidades españolas, según fuentes de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). Y es que la mujer debe sacrificar mucho más que el hombre si quiere aspirar a mayores cotas académicas o profesionales. Para acceder a puestos de dirección en la universidad hay que superar las barreras de las escuelas de pensamiento que hacen más difícil la incorporación real de la mujer. Sigue existiendo una fragante desproporción entre las cátedras y la titularidad de las plazas docentes que corresponden a mujeres en las universidades públicas españolas.

Dicen que cada vez hay menos división entre profesiones de hombres y mujeres, pero se observa que la división sigue siendo enorme y, principalmente, en los puestos de mando, dirección y gestión. Y además, los estereotipos, aún vigentes en nuestros días, establecen la feminización de determinadas áreas de conocimiento, como la enfermería y el trabajo social, que persisten a pesar de que la mayoría de las profesiones ya no se rigen por roles de género.

En condiciones ideales de igualdad en los estudios de doctorado pasaría lo mismo que en las licenciaturas, que habría más mujeres que hombres (excepto en ingeniería donde el porcentaje es muy pequeño y en humanidades, donde es muy alto). Pero, sin embargo, a partir del grado de doctor, las proporciones se invierten, formándose la denominada "tijera" que logra su máxima abertura en el nivel de catedrático/a. eso muestra una pérdida de mujeres a lo largo de la carrera académica que debe ser corregida, sobre todo en aquellas áreas, como las Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Humanidades, en que las mujeres son una gran mayoría.

Por todo esto, garantizar el derecho al conocimiento y la verdadera igualdad ha de incluirse en las políticas públicas del Estado. Pero esto no será posible sin reconocer el aporte de las mujeres, sin abrir espacios a su participación y sin construir una paridad real, que supere el mero formalismo.

Documento 16

"BOMBERA O BOMBERO, QUE SEPA TIRAR LA PUERTA"

La exigencia a las aspirantes de Madrid de las mismas pruebas físicas que a los hombres desata el debate.- ¿Qué ocurre cuando la igualdad es garantía de que habrá discriminación?

16/02/2011 - ELENA G. SEVILLANO – DIARIO EL PAÍS

M. S. tiene 31 años y una vocación a prueba de horas de entrenamiento extenuante. Cuando se le pregunta de dónde le viene la inclinación, menciona esta escena: "Estábamos en casa viendo el incendio del Windsor y mientras mi madre no paraba de decir 'qué miedo', yo pensaba que me encantaría estar allí". Del siniestro en el conocido edificio hace ya seis años y no ha cambiado de idea. "Quiero ser bombera", afirma. Hay otras cuatro o cinco mujeres, menudas pero atléticas, que como ella llevan años curtiéndose en un gimnasio para doblegar unos cuerpos que, por naturaleza, están lejos de los estándares del físico de un bombero.

Han perseverado, han echado horas corriendo, nadando y levantando pesas, algunas se han presentado a las oposiciones de cuerpos como el de Valencia y Cuenca -y han superado las pruebas físicas que les pedían-; pero ahora se encuentran con un muro. El Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid, que necesita incorporar a 220 nuevos miembros, convocó la oposición en diciembre. Las bases las dejaron heladas: no solo contemplan las mismas pruebas físicas para hombres y mujeres, sino que algunas son tan exigentes que, aseguran, dejan fuera a cualquier mujer, por preparada que esté.

El de Madrid es, si no el único, uno de los pocos cuerpos de Bomberos que no distingue entre hombres y mujeres en las pruebas físicas de acceso. En general, se usan baremos diferentes en función del sexo. Es decir, se corre o nada la misma distancia pero con tiempos mínimos diferentes. Es el caso de las pruebas de, al menos, diez cuerpos cuyas bases ha consultado este periódico (Valencia, Santander, Cuenca, Las Palmas, Alicante, Fuenlabrada, Guadalajara, León, Salamanca, el de Aena...). Madrid, en cambio, se aferra a la igualdad total. Para Natalia Baza, otra aspirante de 29 años, es discriminación. Si las pruebas son tan duras que ninguna mujer podría pasarlas, tiene claro que "Madrid no quiere bomberas".

Estrictamente, la discriminación existiría si los ejercicios fuesen diferentes. Pero Carmen Navarro, directora general para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, apunta a otro hecho: "En el caso de las pruebas físicas para el acceso al empleo, establecer criterios comunes, lejos de favorecer la igualdad, acaba provocando resultados discriminatorios".

Porque las características fisiológicas de unos y otras no son las mismas. "Están más que demostradas las diferencias en la capacidad de generar potencia entre hombres y mujeres", explica Pedro J. Benito, profesor de Fisiología y Entrenamiento con cargas en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF. "Se debe fundamentalmente a su composición corporal, con un porcentaje de grasa más elevado y una menor masa muscular. Desde el punto de vista fisiológico, es irrefutable decir que la capacidad de generar trabajo físico es menor en el género femenino", añade.

El cuerpo de Natalia, efectivamente, no está preparado para la prueba física número cuatro: "Carrera de velocidad sobre 110 metros con transporte de implementos". Eso, al menos, asegura que le dice su entrenador. Que es "inalcanzable, imposible" que pueda correr 10

metros, coger del suelo dos pesos de seis kilos y correr con ellos otros 100 metros. Y todo en 18 segundos. La prueba es eliminatoria. "Son marcas muy exigentes y muy difíciles de conseguir para una mujer, incluso aunque esté muy preparada", asegura Pedro Manonelles, presidente de la Federación Española de Medicina del Deporte. Hay otro ejercicio que le parece especialmente arduo, el que mezcla natación y buceo. "Una atleta profesional quizá podría conseguirlo", añade. "Pero son dos pruebas muy diferentes y pasar las dos con esos tiempos es muy complicado".

Eugenio Amores, jefe del Cuerpo de Bomberos del Ayuntamiento de Madrid, no niega la dificultad de las pruebas físicas. Son muy duras, pero son las que tienen que ser, argumenta. Este es el primer año que se han diseñado a modo de *gincana*, con ejercicios que, explica, "se basan en la carga física que necesita el trabajo diario". Con la actividad normal, un bombero ya carga con entre 16 y 20 kilos de equipo. "Nuestro trabajo requiere personas con un perfil físico determinado", asegura Amores. Y afirma que, con el cambio, "se han eliminado pruebas que a la mujer la perjudicaban, como el *press* de banca [levantar pesas tumbado boca arriba], que requiere mucha fuerza pectoral".

Para el Ayuntamiento de Madrid, las pruebas son el mínimo exigible a un bombero que vaya a trabajar en la capital. "No se pueden establecer baremos diferentes para un mismo trabajo", afirma Amores. "¿Qué hacemos cuando esa exigencia física sea necesaria en un siniestro? ¿Las apartamos entonces? ¿Las aceptamos ahora y las arrinconamos en el día a día? Eso sí sería discriminación", concluye.

Pero, ¿realmente son imprescindibles esos mínimos tan exigentes? El presidente de la Federación Española de Medicina del Deporte no se atreve a valorarlo. "Es difícil de saber porque combinan varios ejercicios y no hay pruebas de referencia", explica. Es otra de las quejas de las aspirantes. Antes, las pruebas estaban homologadas. La carrera de velocidad eran 100 metros lisos, lo mismo que corren los atletas en las competiciones oficiales. Convertirlas en *gincanas* ha acabado con la equivalencia. "No somos quienes para decir cuáles deben ser las condiciones de entrada a una profesión tan exigente", señala Manonelles, y reflexiona: "Los cuerpos de bomberos actúan en equipo, y el trabajo de uno afecta a los demás y a su propia seguridad".

Para Teresa Pérez del Río, catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cádiz y autora de decenas de publicaciones sobre la discriminación en el acceso al empleo, sería interesante comparar las exigencias de los bomberos de Madrid con las de otros cuerpos. "Si para la realización de un determinado trabajo es necesario un mínimo, hay que cumplirlo. Lo que no se puede hacer es incrementarlo más de lo necesario, porque entonces estamos hablando de discriminación indirecta". En el caso de otras comunidades o ciudades que exigen requisitos diferentes a hombres y mujeres, la catedrática es partidaria de eliminar las diferencias y establecer mínimos razonables y comunes. "Si ese esfuerzo no es necesario para los hombres, que no se lo pongan", añade. "¿Qué requisitos exigen en otras comunidades? Si ellos lo ponen muy por encima, ¿no será que los expertos que les han asesorado se equivocan?", se pregunta. Cada cuerpo de bomberos desarrolla sus propias pruebas de entrada. No hay directrices comunes para toda España, como sí ocurre, por ejemplo, con las policías locales.

El jefe de los bomberos madrileños asegura que las pruebas las han diseñado profesores de la escuela de bomberos que además son licenciados en INEF. No puede asegurar si, mientras preparaban la oposición, testaron con mujeres para ver si alguna superaba los ejercicios. En cualquier caso, Amores defiende la pertinencia de los requisitos. "Con todos mis respetos a otras ciudades, las exigencias profesionales de un bombero en Cuenca no son las mismas que

en Madrid. Aquí tenemos edificios de 230 metros que requieren subir un número determinado de escaleras, instalaciones subterráneas como el metro o tuberías a mucha profundidad... Cada cuerpo desarrolla sus pruebas en función de sus necesidades".

Las aspirantes a bombero argumentan que se trata de un trabajo de equipo y que sus características físicas también pueden ser útiles. No todo es fuerza bruta. Ellas consumen menos oxígeno con el equipo, pueden entrar por huecos pequeños, son más flexibles... En alguna de las pruebas de la oposición madrileña es posible que una mujer tenga ventajas, como la del equilibrio (caminar seis metros sobre un tablón de inclinado de 11 centímetros de anchura) o la que consiste en recorrer reptando más de 12 metros por un tubo angosto y sin luz. Pero solo con que alguno de los ejercicios sea eliminatorio, están fuera.

El Instituto de la Mujer, organismo dependiente del Ministerio de Sanidad, escribió la semana pasada una carta al alcalde de Madrid para pedirle que no discrimine a las mujeres en las pruebas de acceso al Cuerpo de Bomberos. "El establecimiento de requisitos físicos distintos para cada sexo en las pruebas selectivas para determinados cuerpos, como las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, las Fuerzas Armadas o los bomberos, no solo no resulta incoherente, sino que se considera necesario dadas las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que son una realidad", asegura.

La directora del organismo, Laura Seara, desplaza la discusión sobre los mínimos físicos y la sitúa en la normativa. "La ley es muy tajante y muy clara y este es un caso claro de discriminación indirecta", afirma. Seara está convencida de que el Ayuntamiento de Madrid "está cometiendo un error" y recuerda que hasta ahora la inmensa mayoría de las administraciones y el Ejército han cumplido la Ley de Igualdad. "Las pruebas del cuerpo de Madrid imposibilitan totalmente el acceso a las mujeres, cuando lo que hay que hacer es facilitarlos", señala, y precisa: "Partiendo de un nivel muy alto; no olvidemos que son mujeres con una capacidad física excepcional". Los baremos, eso sí, deben ser diferentes para ellas y para ellos. Como ocurre en otros cuerpos que también exigen determinadas características físicas. "Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro", asegura la Ley de Igualdad.

La capital tiene a 1.500 bomberos en plantilla. Solo hay dos mujeres, pero son lo que se conoce como "bombero conductor", diferente de "bombero especialista". Es decir, que conducen y manejan las grúas y las escalas con las que trabajan sus compañeros; no participan directamente en los siniestros. Las pruebas para este puesto son un poco más asequibles. El cuerpo de Barcelona, donde no existe distinción de tareas, tiene 694 hombres y 13 mujeres. Del total de 21.344 bomberos que trabajan en los distintos cuerpos, autonómicos y municipales en España, solo 166 son mujeres, según un cálculo realizado por la secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios Públicos de UGT-Madrid, Isabel Vilabella. Este sindicato ha presentado un recurso de reposición para que se anulen las bases de la convocatoria del Ayuntamiento de Madrid.

"La pregunta que hay que hacerse es si siempre que hay emergencias se necesita que todos los bomberos desarrollen las mismas capacidades. Si esto es así, ¿qué ocurre cuando un bombero de género masculino envejece?", se pregunta Benito. Los bomberos están obligados por reglamento a mantenerse físicamente, pero no pasan pruebas físicas durante su carrera, a menos que promocionen. "Si se quiere velar por la capacidad del cuerpo se deberían pedir pruebas para determinar qué bombero está capacitado para hacer su labor y al resto destinarlos a otras tareas", opina Benito. Un argumento más para las aspirantes a bombero.

¿Se están quedando fuera cuando puede haber bomberos en peores condiciones físicas que ellas?

FICHA 1.- ANALIZAMOS EL PAPEL DE LS MUJERES EN EL DEPORTE EN PLENO SIGLO XXI

TÍTULO DE LA NOTICIA:

DIARIO EN EL QUE APARECE LA NOTICIA Y FECHA DE PUBLICACIÓN:

BREVE RESUMEN DE LA NOTICIA (3/4 LÍNEAS):

DISCRIMINACIONES QUE SE OBSERVAN A LA NOTICIA:

REACCIONES QUE SE VEN EN LA NOTICIA:

¿QUÉ PODEMOS HACER PARA ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES QUE HABÉIS OBSERVADO?

ANEXO DE CONCEPTOS

ESTEREOTIPOS: Concepto que hace referencia a la construcción y transmisión social y cultural de concepciones, opiniones, prejuicios sobre unas determinadas personas. No tienen una base científica, por lo que no podemos decir que sean verdad. Por ejemplo: la gente de Andalucía no trabaja; los catalanes y las catalanas son muy “peseteros”, agarrados, etc.)

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Concepto que hace referencia a las concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas y reduccionistas que uniforman a las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres. Por ejemplo: de los hombres se dice que son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, etc., y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.

ROLES DE GÉNERO: Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a estos roles. Por ejemplo, uno de los roles asignados tradicionalmente a los hombres es el de ser responsables de las actividades productivas y las actividades de representación política. Por otra parte, uno de los roles asignados tradicionalmente a las mujeres es cuidar de las personas dependientes (niños e individuos de la tercera edad), el mantenimiento del hogar, aparte de ser la responsable de las relaciones afectivas.

DISCRIMINACIÓN: Es tratar de manera diferente a las personas por motivos arbitrarios, como el origen racial, el sexo, la religión, la ideología. Ejemplos de discriminaciones: discriminación racial por parte de los alemanes de Hitler sobre el pueblo judío; discriminación racial de la población “negra” en el África (apartheid) o en Norteamérica (esclavismo) en favor de la población “blanca”.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Es tratar de manera diferente a las personas por el sólo hecho de pertenecer a un determinado sexo. Se basa en la existencia de estereotipos (prejuicios generalistas infundados sobre como son los hombres y las mujeres) y roles (funciones/papeles que se supone tienen que cumplir los hombres y las mujeres) de género vigentes en las sociedades y que ponen límites a que las mujeres y los hombres puedan desarrollarse en libertad. Ejemplos de discriminaciones en razón de sexo: prohibir la existencia de ligas de fútbol femenino; tratar de manera desigual a la selección española de fútbol masculino y femenino (sea cuál sea el beneficiado); prohibir la entrada de las mujeres en los campos de fútbol, por el hecho de ser mujeres; prohibir la existencia de equipos mixtas de natación sincronizada, etc.

SEXISMO: Son las prácticas e ideologías que desvaloran, inferiorizan a las mujeres en relación a los hombres. Es decir, es una actitud o una acción que menosprecia, excluye, subrepresenta y estereotipa a las personas en razón de su sexo. En un sentido más amplio, el sexismo es una orientación que favorece a un sexo en detrimento del otro.

MACHISMO: Doctrina ideològica que defensa la superioritat de los hombres sobre las mujeres. Supone una forma de sexismo. Simultáneamente encontramos el concepto **hembrismo**, que es sinónimo del machismo, es decir, es una doctrina ideològica y cultural que defiende, no la igualdad entre sexos, si no la superioridad de las mujeres sobre los hombres. Es importante no confundir el hembrismo con el feminismo, que, por el contrario, defiende que toda persona tiene el derecho y la libertad para desarrollar su personalidad y su vida, sin restricciones de ningún tipo por el hecho de pertenecer a un sexo determinado.

Fuentes utilizadas:

Las noticias 1 i 2 han sido extraídas de:

AA (2007): **“Guía práctica de coeducación para el profesorado. Cuaderno de actividades: secundaria”**. Agrupación de Desarrollo para la Igualdad en la Campiña y la Sierra (ADICSSUR) e I.C. Equal “Vía Verde para la Igualdad”.

El resto de documentos provienen de:

Boletín informativo del Observatorio para la igualdad de la UAB. Recopilación de noticias, jornadas, congresos y seminarios. Disponible on-line a: <http://www.uab.es/servlet/Satellite/observatori/butlleti-informatiu-de-l-observatori-per-a-la-igualtat-de-la-uab-92829182071.html>

- Diario MARCA en la seva versió online
- Diario AS en la seva versió online
- Diari esportiu CAMPEONAS.COM
- Diari “El País” en la seva versió online

Comisión Mujer y Deporte. Comité Olímpico Español. Recurs online: <http://mujerydeporte.org>

Otras fuentes:

BJAS Torrijos, Jose Luís (2010): *“La construcción de las noticias deportivas desde una mirada androcéntrica. De la invisibilidad a los estereotipos de la mujer deportista”*. Vivat Academia, n.

Centre Dolors Piera de Igualdad de Oportunitats 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



Universitat de Lleida
Centre Dolors Piera
d'Igualtat d'Oportunitats
i Promoció de les Dones