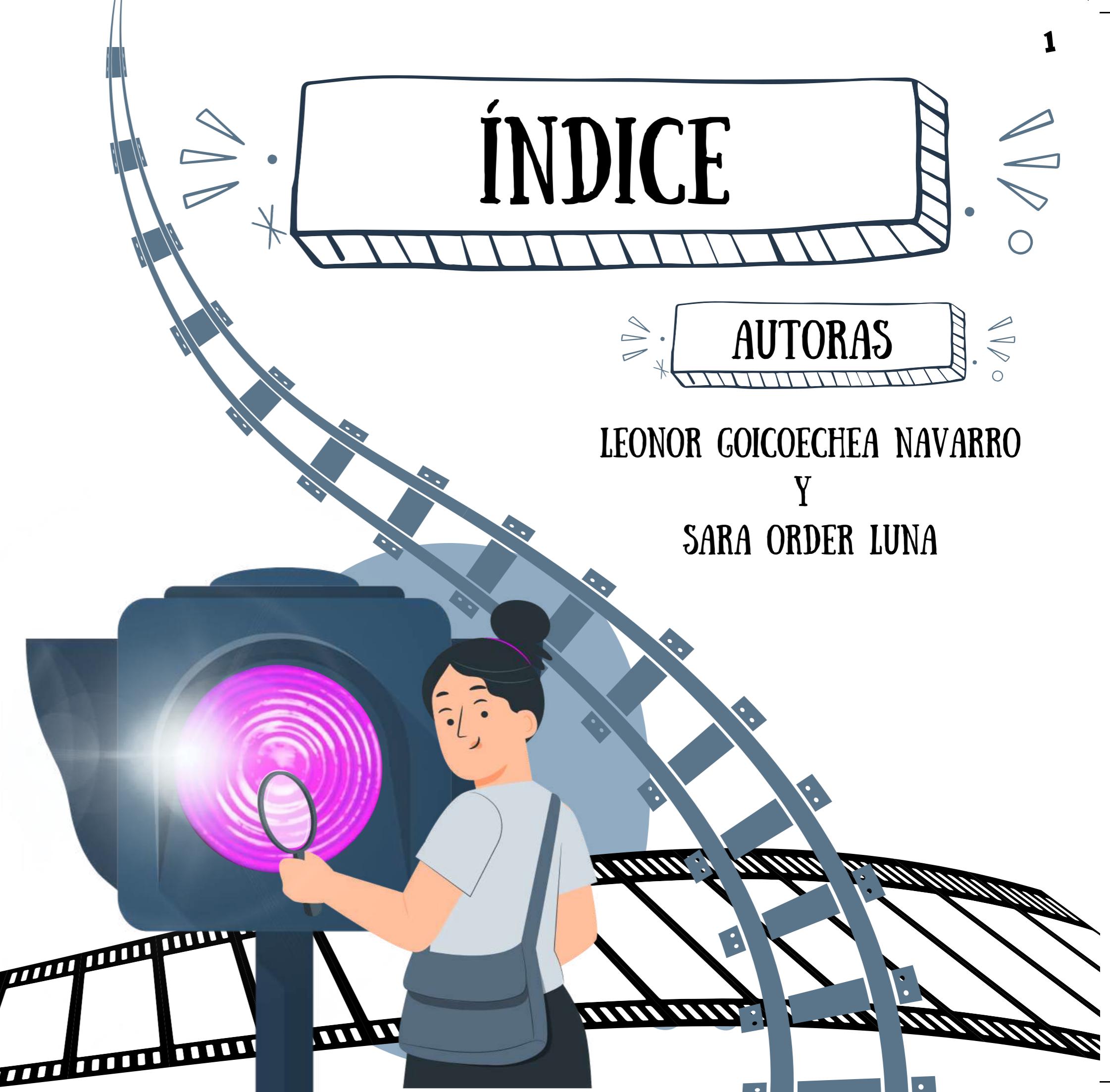


GUÍA
COEDUCATIVA

las chicas no pierden el tren



- 1 INTRODUCCIÓN
- 2 LAS CHICAS NO PIERDEN EL TREM
 - 2.1 FICHA TÉCNICA
 - 2.2 SINOPSIS
- 3 ACTIVIDADES PROPUESTAS
 - 3.1 PREVIAS
 - 3.2 POSTERIORES
- 4 LAS PROTAGONISTAS
- 5 A MODO DE CONCLUSIÓN
- 6 ANEXOS
- 7 GLOSARIO
- 8 RECURSOS AUDIOVISUALES



ÍNDICE

AUTORAS

LEONOR GOICOECHEA NAVARRO
Y

SARA ORDER LUNA

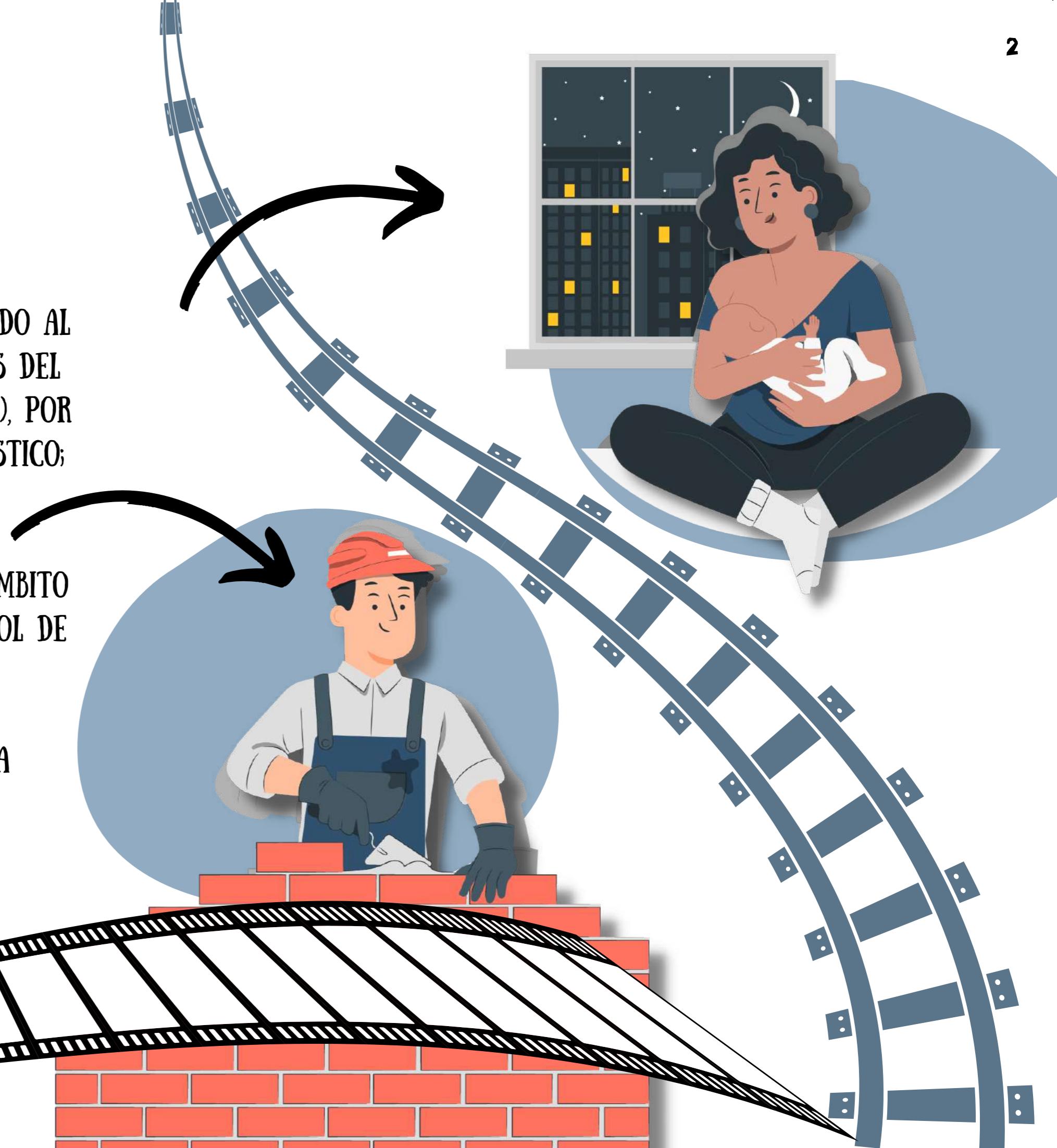
INTRODUCCIÓN:

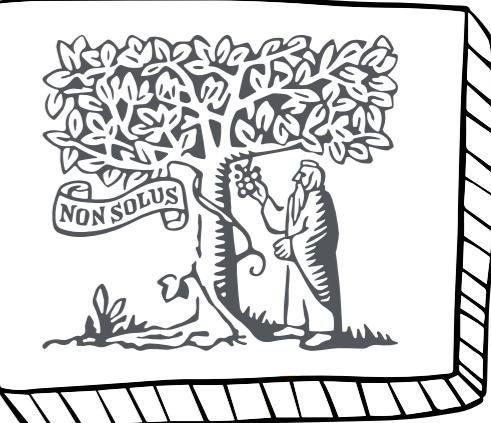
HISTÓRICAMENTE, EL PAPEL SOCIAL DE LA MUJER HA QUEDADO RELEGADO AL ÁMBITO DE LO PRIVADO, DE LA REPRODUCCIÓN Y EL CUIDADO (TAREAS DEL HOGAR, CUIDADO DE HIJAS E HIJOS, FAMILIARES Y PERSONAS MAYORES), POR LO QUE LAS POSIBILIDADEDES DE DESARROLLO SE LIMITABAN A LO DOMÉSTICO;

MIENTRAS TANTO, LOS HOMBRES ENCONTRABAN SU ESPACIO EN EL ÁMBITO DE LO PÚBLICO (TRABAJOS Y PROFESIONES FUERA DE CASA) CON EL ROL DE PROVEEDOR.

ASÍ SE CREA LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO QUE ESTABLECE LA DIFERENCIA DE ROL ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

EL PRODUCTIVO Y EL REPRODUCTIVO.





AFORTUNADAMENTE EN LA ACTUALIDAD Y DE MANERA PAULATINA, SE VA ROMPIENDO CON ESTA DICOTOMÍA, SOBRE TODO, EN EL CASO DE LAS MUJERES OCUPANDO EL ESPACIO LABORAL REMUNERADO. POR CONTRA, EN LO CONCERNIENTE A LOS CUIDADOS EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y NO REMUNERADO, LOS NÚMEROS NO SON TAN ALENTADORES, YA QUE SEGUIMOS VIENDO CÓMO SIGUEN SIENDO LAS MUJERES QUIENES SE HACEN CARGO DE LAS TAREAS DEL HOGAR EN MAYOR MEDIDA QUE LOS HOMBRES.

(VER TABLAS ANEXO 1).

LA OCUPACIÓN DEL ESPACIO LABORAL DE LAS MUJERES ESTÁ MARCADO POR LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL. ESTO SE TRADUCE EN QUE LAS MUJERES PRINCIPALMENTE OCUPAN PUESTOS LABORALES QUE VAN ACORDE AL ROL REPRODUCTIVO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO EN EL QUE HAN SIDO EDUCADAS, COMO LOS DEL SECTOR SANITARIO, EDUCATIVO Y DE SERVICIOS.

EN CAMBIO, EN LOS SECTORES QUE TRADICIONALMENTE SE HAN CONSIDERADO COMO MASCULINOS (TRANSPORTES, MECÁNICA, MANTENIMIENTO, INGENIERÍAS, ETC) HACE FALTA MUCHA MÁS REPRESENTACIÓN DE MUJERES. (VER GRÁFICAS DEL GLOSARIO).

AUNQUE ES COMPRENSIBLE NO SENTIRSE ESPECIALMENTE ATRAÍDA POR ESTOS SECTORES A CAUSA DE LA FALTA DE REFERENTES EN LOS QUE INSPIRARSE Y LOS PREJUICIOS ASOCIADOS A LAS MUJERES RESPECTO A SUS SUPESTAS CAPACIDADES LÓGICO-MATEMÁTICAS Y ESPACIALES, QUE DIFIEREN DE LA REALIDAD, PERO QUE SE ASIMILAN POR PARTE DE LAS NIÑAS A PARTIR DE LOS 6 AÑOS DEBIDO A LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL ANTERIORMENTE MENCIONADA.

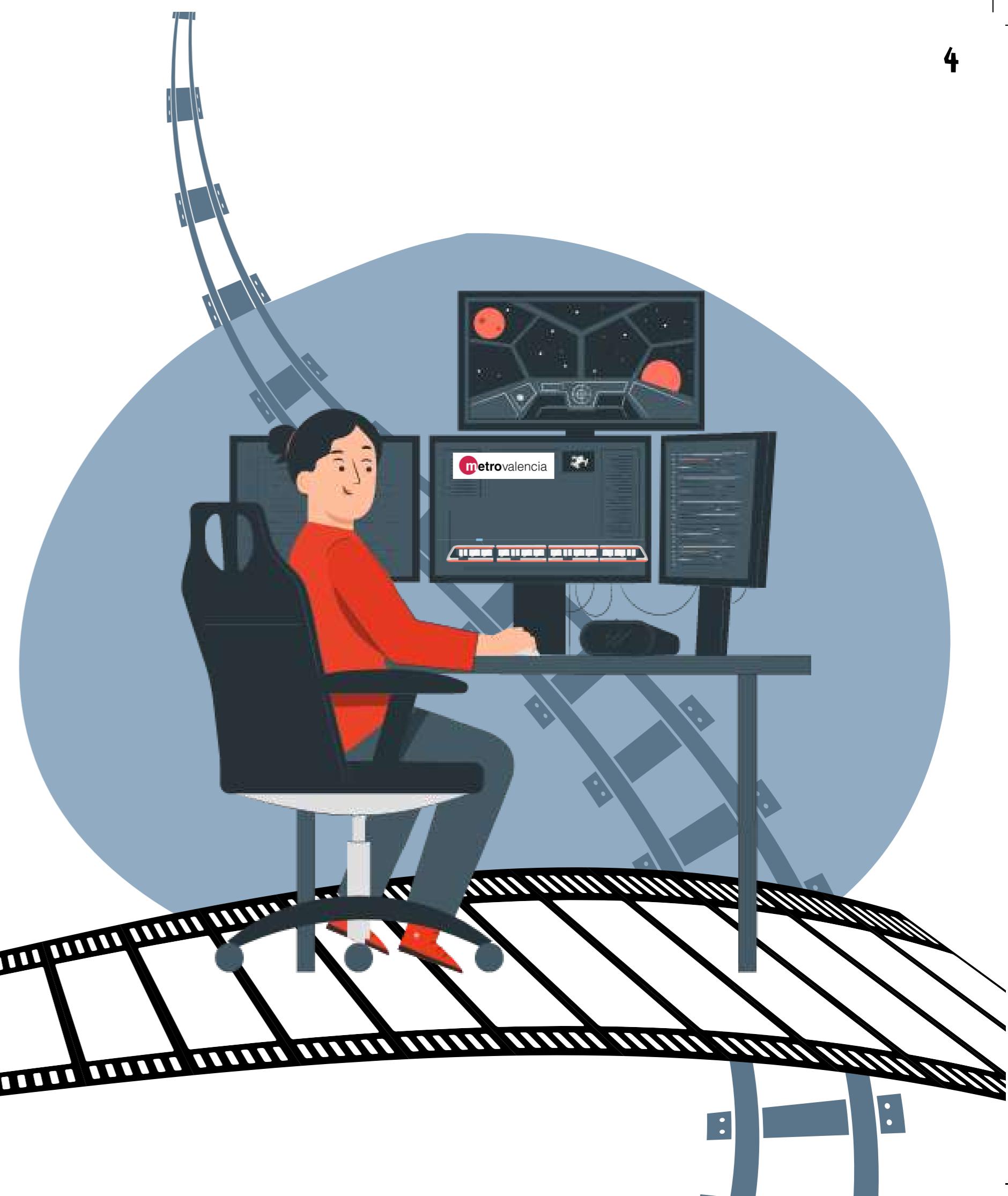
(SEGÚN INDICA UN ESTUDIO DE LAS UNIVERSIDADES DE NUEVA YORK, ILLINOIS Y PRINCETON 2017 PUBLICADO EN LA REVISTA SCIENCE)

[HTTPS://WWW.SCIENCE.ORG/DOI/FULL/10.1126/SCIENCE.AAH6524](https://www.science.org/doi/full/10.1126/science.aaH6524)

ESTA GUÍA TIENE LA INTENCIÓN DE ACABAR CON ESOS PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD, ES DECIR, LA COEDUCACIÓN COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL Y HERRAMIENTA TRANSFORMADORA EN EL CENTRO EDUCATIVO.

YA QUE EDUCANDO EN EL RESPETO Y DE LA MISMA FORMA A MUJERES Y HOMBRES, SE CONSIGUE QUE AMBOS TENGAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES.

AL MISMO TIEMPO QUE FOMENTANDO LA INCORPORACIÓN DE LAS CHICAS A LOS ESTUDIOS CONSIDERADOS MASCULINOS Y A LOS CHICOS EN LOS ESTUDIOS CONSIDERADOS FEMENINOS, SE PUEDE LOGRAR QUE LAS PERSONAS TENGAN VERDADERA LIBERTAD A LA HORA DE ELEGIR QUÉ ESTUDIAR PARA CONSEGUIR LA PROFESIÓN QUE REALMENTE DESEAN DESARROLLAR..



PESE A LA REALIDAD ACTUAL DE FEMINIZACIÓN Y MASCULINIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS, EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD PROFESIONAL SE VA CONSIGUIENDO POCO A POCO, GRACIAS A LAS PERSONAS VALIENTES QUE ROMPEN CON LAS BARRERAS DE LOS PREJUICIOS DE GÉNERO Y A MEDIDAS QUE REVIENTAN LOS SESGOS DE GÉNERO EN ESTUDIOS Y EMPLEO.



A CONTINUACIÓN
PRESENTAMOS LOS DATOS
DE LAS MATRICULACIONES
EN ESTUDIOS DE
FORMACIÓN
PROFESIONAL
DESAGREGADOS POR SEXO
EN ESPAÑA, DONDE
PODEMOS OBSERVAR
CÓMO SIGUE
PRESENTE LA FEMINIZACIÓN
Y MASCULINIZACIÓN DE LOS
ESTUDIOS.

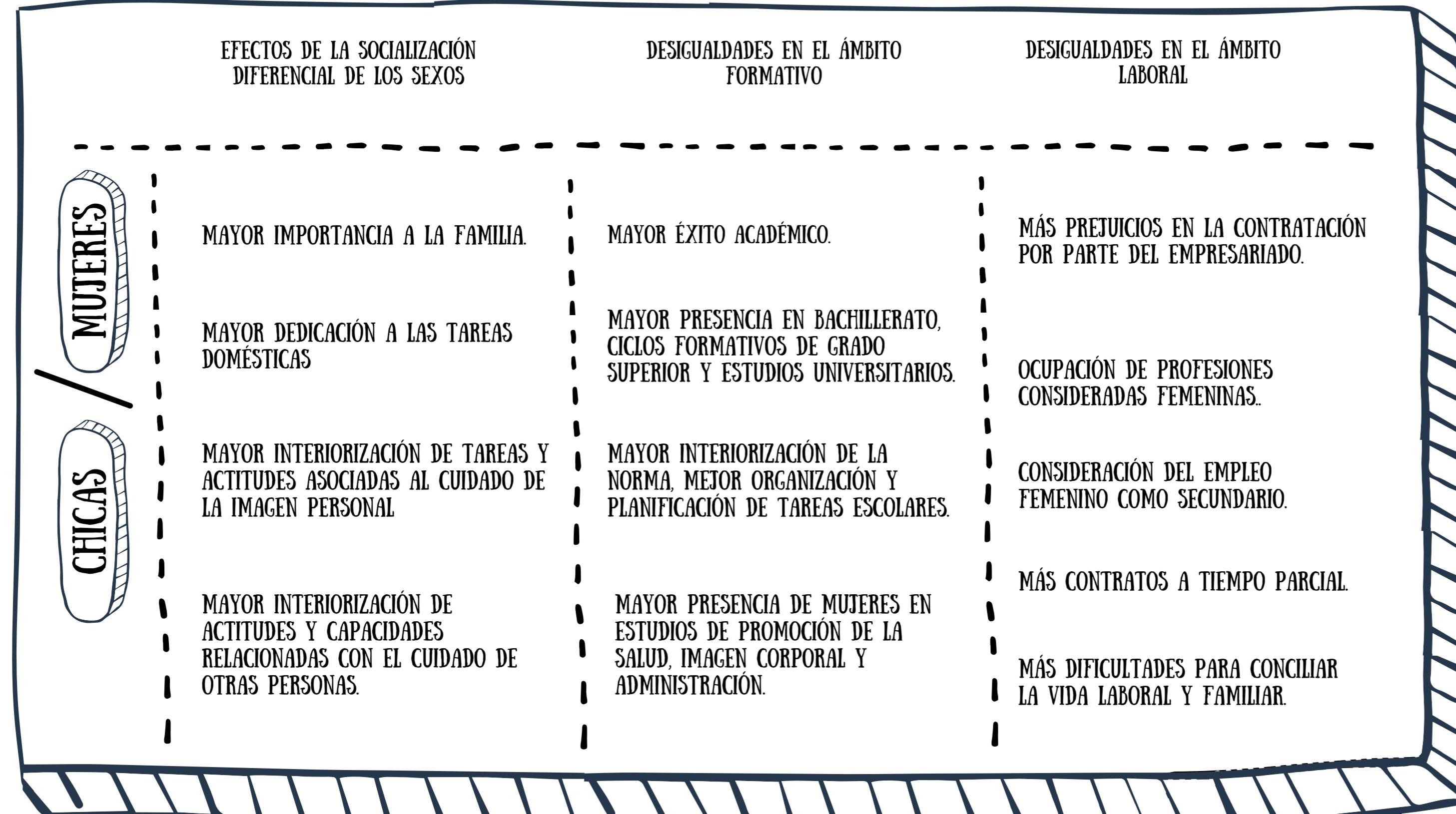
CURSO 2018-2019

ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR PRESENCIAL
POR SEXO Y CICLO FORMATIVO

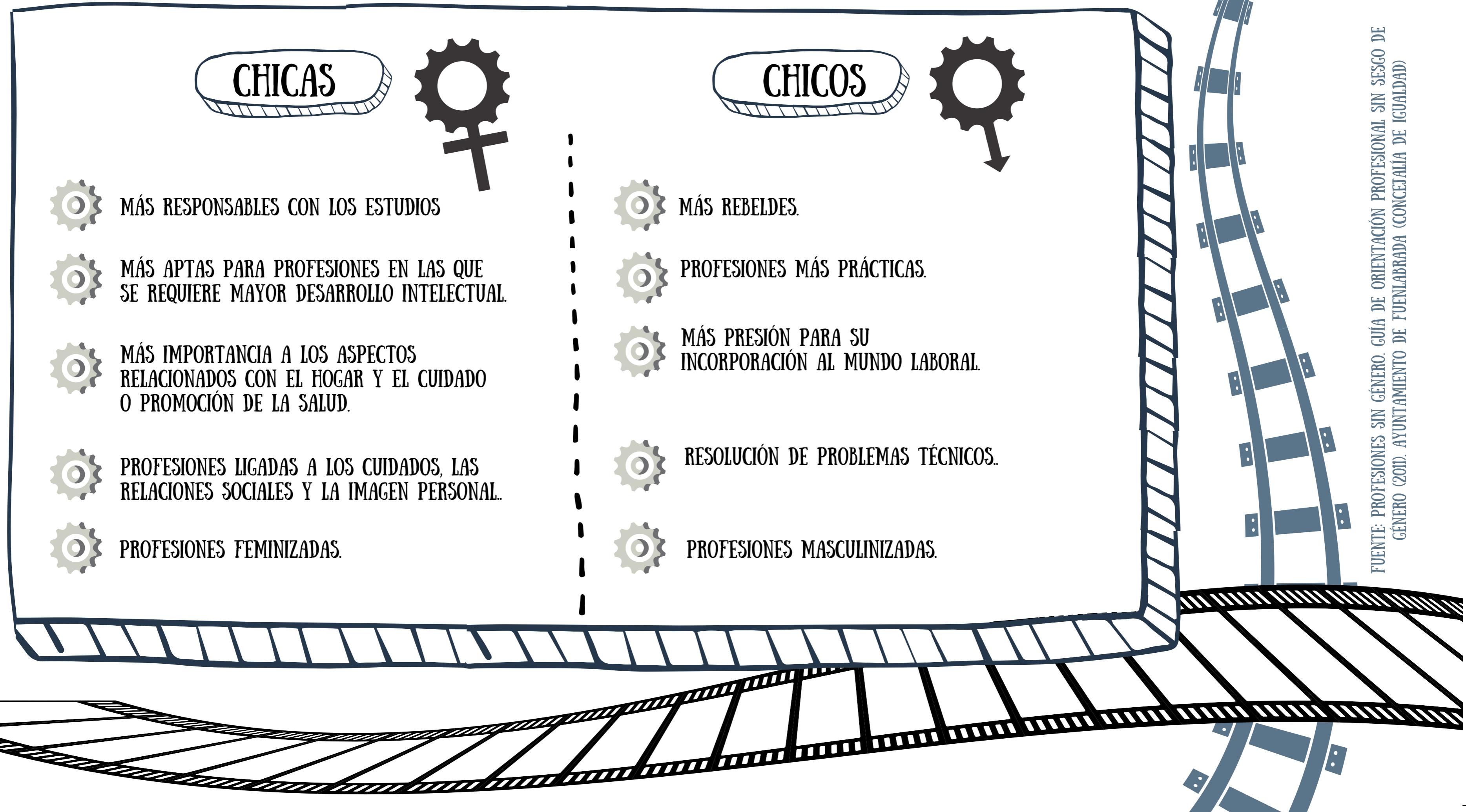
MUJERES

HOMBRES

T.S. DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES TÉRMICAS Y FLUIDOS	4	54
T.S. SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICA	34	461
T.S. CONSTRUCCIONES METÁLICAS	0	56
T.S. AUTOMOCIÓN	42	1255
T.S. PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE LA FABRICACIÓN MECÁNICA	27	395
T.S. MANTENIMIENTO INSTALACIONES TÉRMICAS Y FLUIDOS	7	178
T.S. SISTEMAS ELECTRÓNICOS Y AUTOMATIZADOS	29	967
T.S. AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA INDUSTRIAL	42	936
T.S. MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO	10	258
T.S. MECATRÓNICA INDUSTRIAL	45	1135

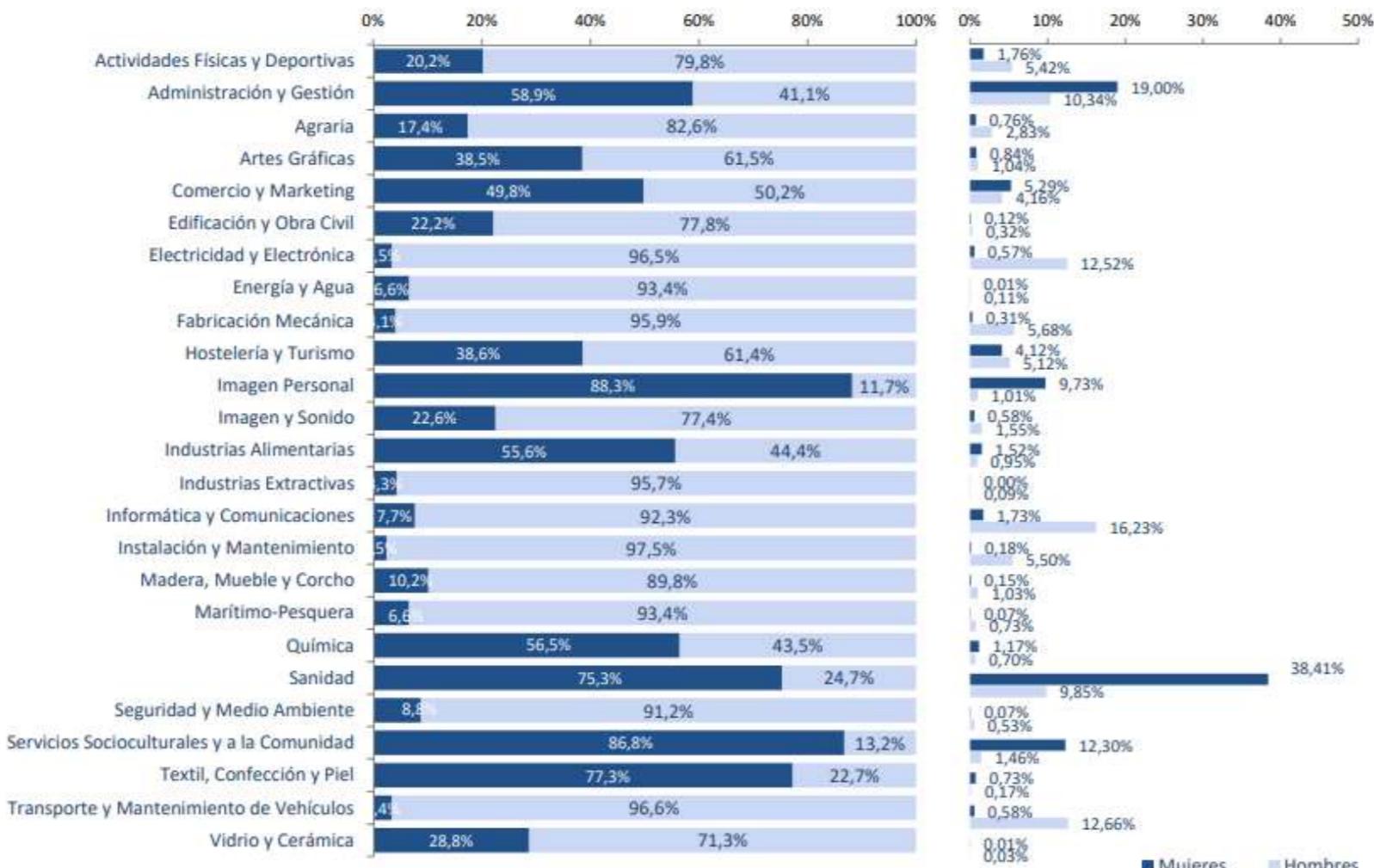


FUENTE: PROFESIONES SIN GÉNERO. GUÍA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL SIN SESGO DE GÉNERO (2011). AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA (CONCEJALÍA DE IGUALDAD)





Porcentaje y distribución de alumnado matriculado en Ciclos Formativos de FP Grado Medio por sexo y familia profesional. Curso 2019-2020

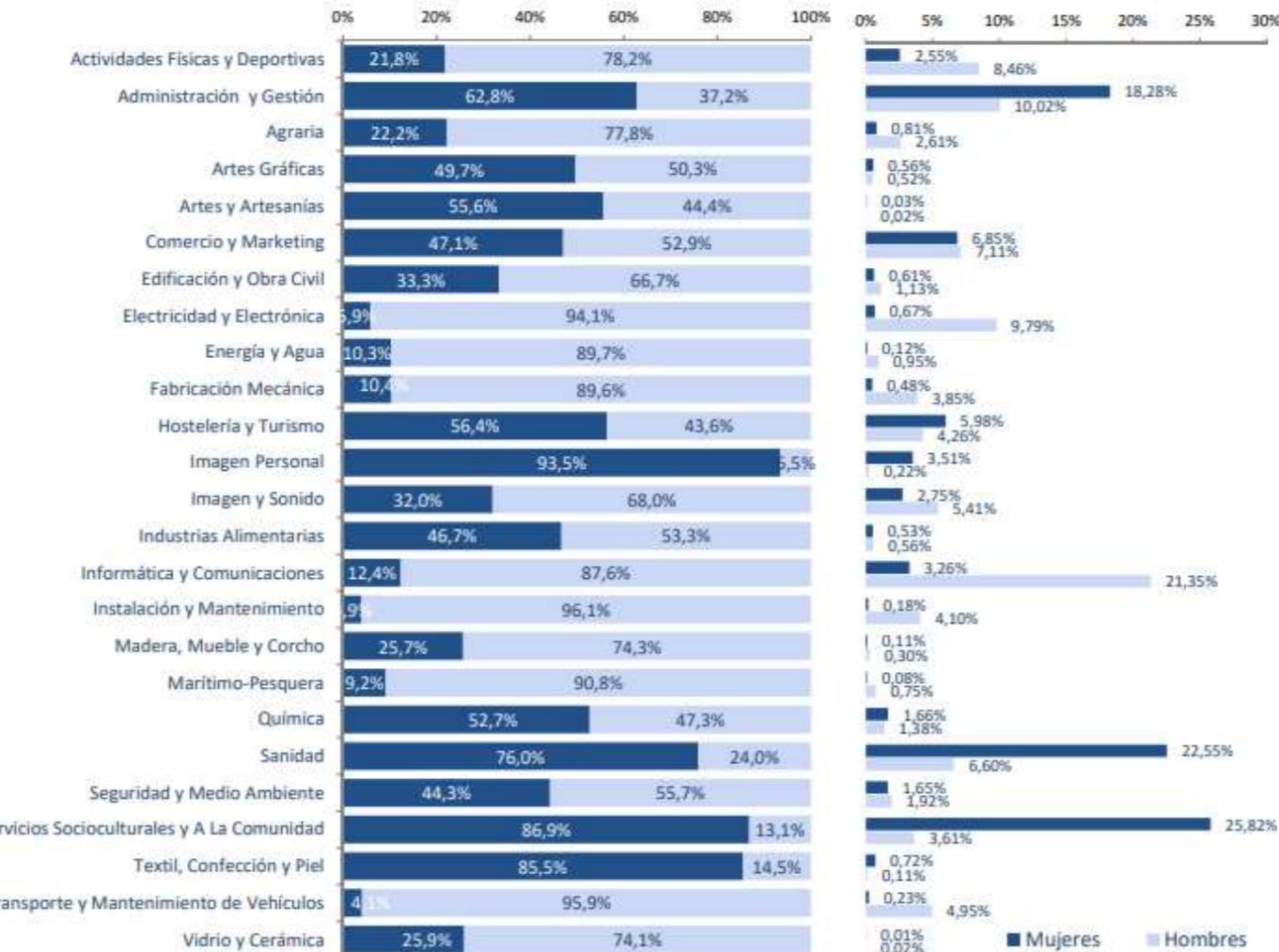


Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado. MEFP
 Nota: Detalles metodológicos, información ampliada, y posteriores actualizaciones se encuentran disponibles en:
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>

[HTTPS://WWW.EDUCACIONYFP.GOB.ES/SERVICIOS-AL-CIUDADANO/ESTADISTICAS/NO-UNIVERSITARIA/ALUMNADO/MATRICULADO.HTML](https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html)



Porcentaje y distribución de alumnado matriculado en Ciclos Formativos de Grado Superior por sexo y familia profesional. Curso 2019-20



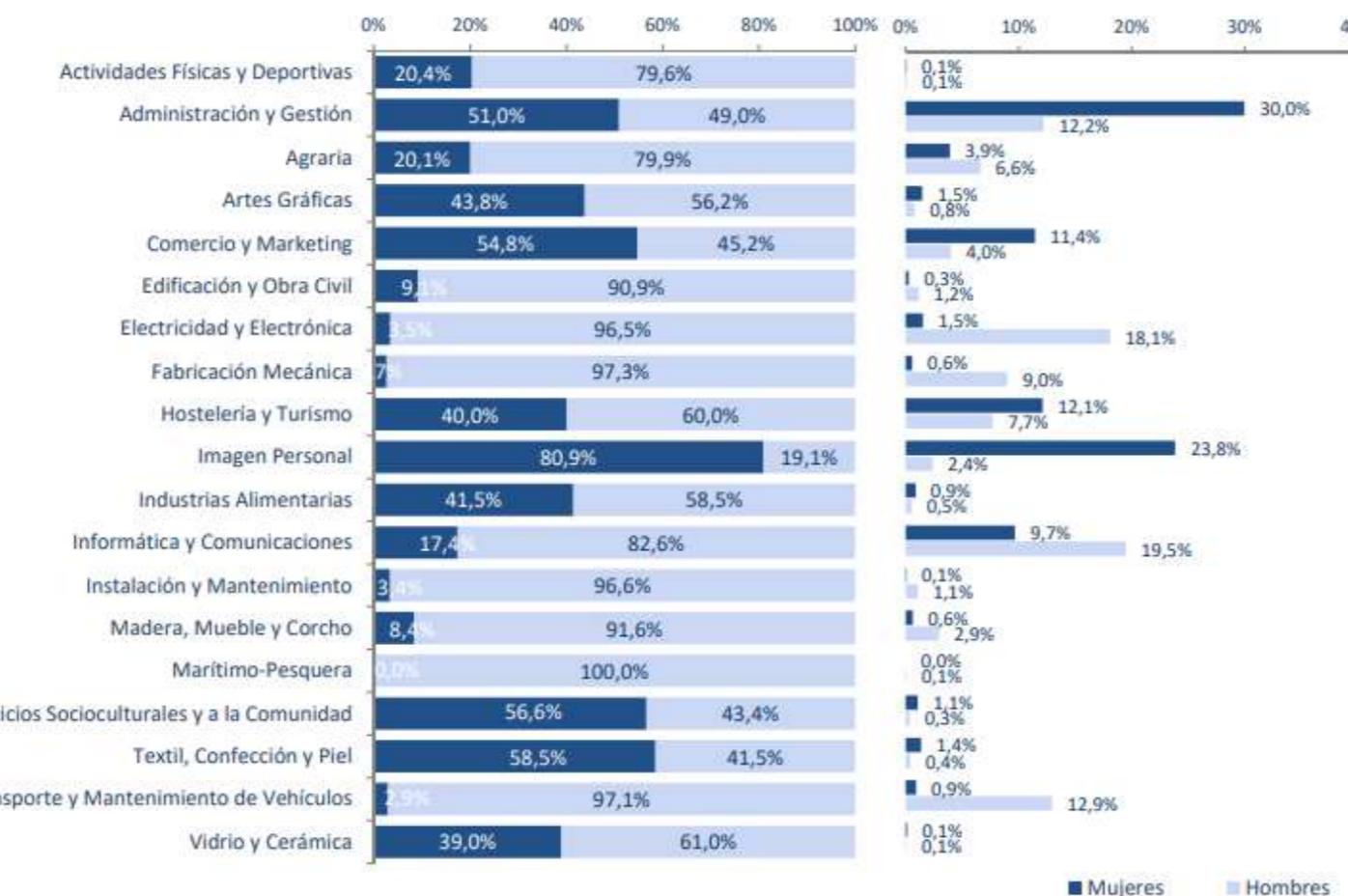
Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado. MEFP

Nota: Detalles metodológicos, información ampliada, y posteriores actualizaciones se encuentran disponibles en:
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>

[HTTPS://WWW.EDUCACIONYFP.GOB.ES/SERVICIOS=AL=CIUDADANO/ESTADISTICAS/NO=UNIVERSITARIA/ALUMNADO/MATRICULADO.HTML](https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html)



Porcentaje y distribución de alumnado matriculado en FP Básica por sexo y familia profesional. Curso 2019-2020



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Alumnado matriculado. MEFP
 Nota: Detalles metodológicos, información ampliada, y posteriores actualizaciones se encuentran disponibles en:
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>

[HTTPS://WWW.EDUCACIONYFP.GOB.ES/SERVICIOS-AL-CIUDADANO/ESTADISTICAS/NO-UNIVERSITARIA/ALUMNADO/MATRICULADO.HTML](https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html)

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA?

ESTA GUÍA TIENE LA INTENCIÓN DE ACABAR CON ESOS PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS QUE DICTAN QUE HAY PROFESIONES PROPIAS DE HOMBRES Y PROFESIONES PROPIAS DE MUJERES Y QUIERE HACERLO CON LA ÚNICA HERRAMIENTA QUE LO PERMITE: LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD, ES DECIR, LA COEDUCACIÓN.



LA COEDUCACIÓN

UN ELEMENTO FUNDAMENTAL QUE PERMITE TRANSFORMAR ESAS CREENCIAS.

EDUCANDO EN LA IGUALDAD, EL RESPETO, LA AUTONOMÍA Y EL ESPÍRITU CRÍTICO Y ENSEÑANDO DE LA MISMA FORMA A MUJERES Y HOMBRES SE CONSIGUE QUE AMBOS TENGAN LA MISMA FORMACIÓN, LAS MISMAS OPORTUNIDADES, LAS MISMAS PROFESIONES Y TRABAJOS Y QUE SE TRATEN Y VEAN COMO IGUALES.

ES NECESARIO INTRODUCIR A LAS CHICAS EN LOS ESTUDIOS MASCULINIZADOS Y A LOS CHICOS EN LOS ESTUDIOS FEMINIZADOS PARA QUE SU DECISIÓN NO ESTÉ SESGADA POR ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y TENGAN MÁS OPCIONES Y LIBERTAD A LA HORA DE ELEGIR QUÉ ESTUDIAR Y EN QUÉ SECTOR DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE.

¿PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA?

LA GUÍA DIDÁCTICA DEL CORTOMETRAJE 'LAS CHICAS NO PIERDEN EL TREN' ESTÁ DIRIGIDA A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA, TANTO AL ALUMNADO DE SEGUNDO CICLO DE SECUNDARIA, BACHILLERATO Y FP, COMO A LOS DEPARTAMENTOS DE ORIENTACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS Y A LAS FAMILIAS.

RECOMENDAMOS TRABAJARLA CON LA SIGUIENTE ESTRUCTURA:

- ◀ - ACTIVIDADES PREVIAS AL VISIONADO DEL CORTOMETRAJE
- ▶ - VISIONADO DEL CORTOMETRAJE.
- ▶ - ACTIVIDADES POSTERIORES AL VISIONADO DEL CORTOMETRAJE.



OBJETIVOS

EL OBJETIVO ES RECORRER UN CAMINO JUNTO AL ALUMNADO PARA QUE REFLEXIONE SOBRE LA FEMINIZACIÓN Y MASCULINIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS Y PROFESIONES CON EL FIN DE MOTIVAR A QUE CADA PERSONA ESTUDIE AQUELLO QUE DESEA SIN VERSE LIMITADA POR CUESTIONES DE GÉNERO, DEMOSTRARLES QUE NO HAY PROFESIONES DE HOMBRES Y DE MUJERES, QUE TODAS LAS PERSONAS PODEMOS TRABAJAR EN CUALQUIERA DE LOS ÁMBITOS

QUE NOS PROPONGAMOS.

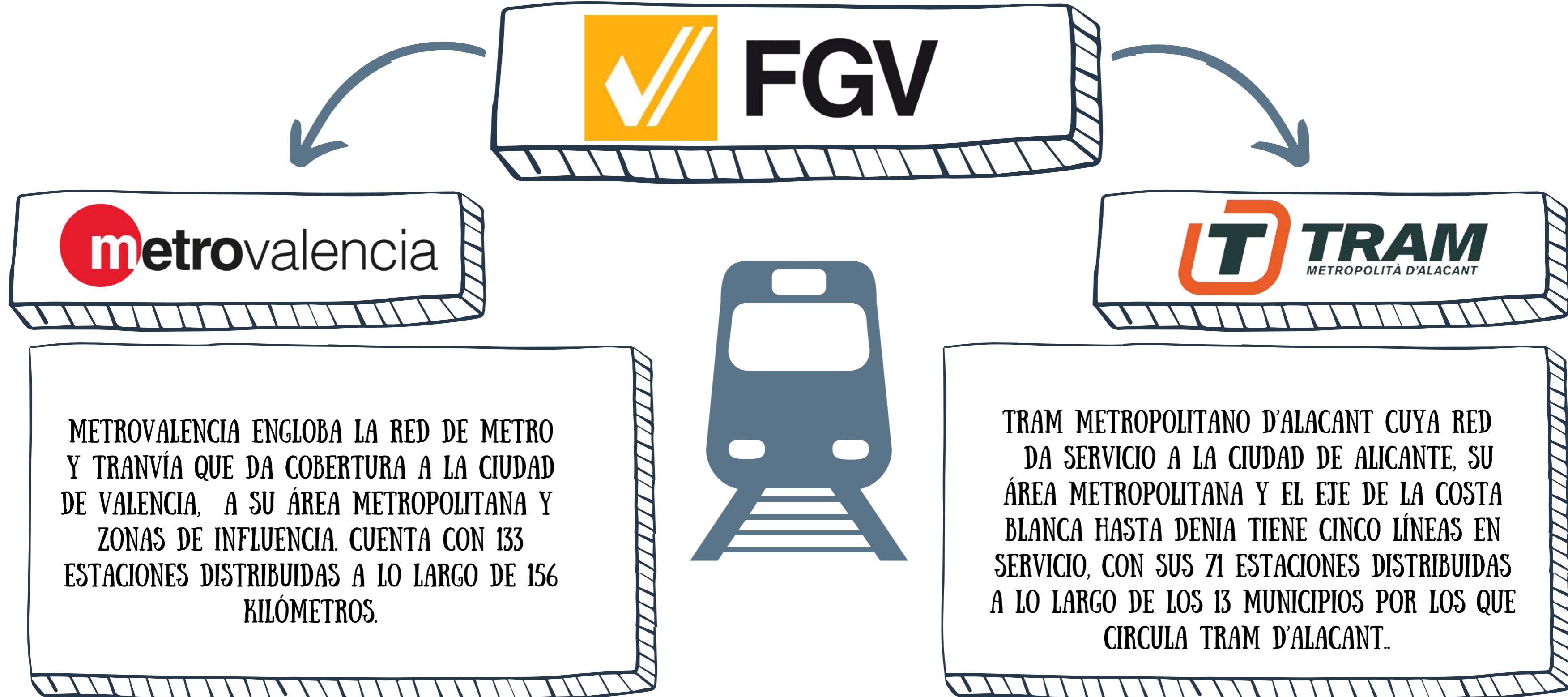
TAMBIÉN, POR SUPUESTO, PARA QUE CONOZCAN FGV, LA EMPRESA DE LA QUE VERSA EL DOCUMENTAL, QUE PARTE DE UNA REALIDAD DE DESIGUALDAD, PERO QUE PRETENDE DARLE LA VUELTA CON MUCHAS MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y OPORTUNIDADES (OPOSICIONES A PUESTOS FIJOS, FORMACIÓN Y PRÁCTICAS EN LA EMPRESA DE CHICAS QUE ESTUDIEN MÓDULOS Y/O FPS MASCULINIZADAS) Y DONDE YA HAY MUCHAS TRABAJADORAS INSPIRADORAS A LAS QUE LOS ESTEREOTIPOS NO HAN CONSEGUITO AMEDRENTAR.



EN DEFINITIVA, AYUDAR A QUE EL ESTUDIANTADO PUEDA ELEGIR LIBREMENTE SU FUTURO PROFESIONAL SIN TENER EN CUENTA EL SEXO AL QUE PERTENEZCAN, NI EL GÉNERO EN EL QUE SE LES HA EDUCADO.

FUTURO

FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA (FGV) GESTIONA LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE DE METROVALENCIA Y EL TRAM DE ALICANTE.



LA MISIÓN DE FGV ES "PRESTAR A LA CIUDADANÍA EN LA COMUNIDAD VALENCIANA UN SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE POR FERROCARRIL SOSTENIBLE, MEDIANTE UNA GESTIÓN EFICIENTE Y CON LA MÁXIMA CALIDAD, SEGURIDAD, TRANSPARENCIA Y RENTABILIDAD SOCIAL".

UN POCO DE HISTORIA

¿SABÍAS QUE...?

FGV SE CONSTITUYÓ EN 1986 TRAS LA CULMINACIÓN DEL PROCESO DE TRANSFERENCIAS A LA COMUNIDAD VALENCIANA DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE QUE EXPLOTABA EN SU TERRITORIO LA EMPRESA FERROCARRILES ESPAÑOLES DE VÍA ESTRECHA (FEVE) DEPENDIENTE DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL ESTADO. FGV COMENZÓ SU SERVICIO COMERCIAL EL 1 DE ENERO DE 1987 EN VALENCIA Y ALICANTE.





¿SABÍAS QUE?

SI HAY UN SECTOR MASCULINIZADO, ESE ES EL FERROVIARIO. Y FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA (FGV) ES LA PRUEBA.

CON UNA PLANTILLA DE **1.584** TRABAJADORES Y TRABAJADORAS,
1.190 SON HOMBRES Y SOLO **394** SON MUJERES.

PERO ES QUE SI SE BAJA AL DETALLE DE QUIÉN OCUPA DETERMINADOS PUESTOS EN LA EMPRESA PÚBLICA, SE REPITE ESA IDEA SEGÚN LA CUAL HAY PERFILES PROFESIONALES PARA HOMBRES Y PERFILES PROFESIONALES PARA MUJERES.

UN EJEMPLO:

HAY **437** HOMBRES MAQUINISTAS FREnte A **115** MUJERES MAQUINISTAS,
MIENTRAS QUE CURIOSAMENTE, EL PUESTO OCUPADO DE FORMA MAYORITARIA POR MUJERES ES EL DE ...
AGENTES DE ESTACIONES (ATENCIÓN AL CLIENTE),
CON **90** MUJERES POR **61** HOMBRES.

COMENZAR A REVERTIR ESTA SITUACIÓN ES EL OBJETIVO DEL NUEVO PLAN DE IGUALDAD APROBADO POR FVG,
QUE PONE INCLUSO EL FOCO EN LOS COMPLEMENTOS SALARIALES.

PLAN DE IGUALDAD 2019-2024

EL ACTUAL PLAN DE IGUALDAD DE FGV, VINCULADO AL XIII CONVENIO COLECTIVO, CONTIENE 69 MEDIDAS DE APLICACIÓN EN DISTINTAS ÁREAS DE GESTIÓN.

FGV RECIBE EL RECONOCIMIENTO "FENT EMPRESA. IGUALS EN OPORTUNITATS" POR SU PLAN DE IGUALDAD

publicado el 27 de enero de 2021
chivado en Compromiso social, Corporativo, Noticias FGV, Noticias Metrovalencia, Noticias TRAM.

SELLO "FENT EMPRESA. IGUALS
EN OPORTUNITATS"



2

LAS CHICAS NO PIERDEN EL TREN

2.1

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: LAS CHICAS NO PIERDEN EL TREN

AÑO: 2021

DURACIÓN: 19' 52"

EQUIPO TÉCNICO:

- DIRECCIÓN Y GUION: PAQUI MÉNDEZ
- DIRECCIÓN DE FOTOGRAFÍA Y REALIZACIÓN EN EXTERIORES : JUANJO COMPANY
- REALIZACIÓN, EDICIÓN Y GRAFISMO: JUAN GIMENO
- DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN, DOCUMENTACIÓN Y ASESORAMIENTO DE CONTENIDOS: LORENA ALEGRE
- DISEÑO IMAGEN GRÁFICA: TOMÁS GORRÍA

PROTAGONISTAS DEL DOCUMENTAL.



¿SABÍAS QUE?...

PAQUI MÉNDEZ (SAGUNTO, VALENCIA, 1957) ES PERIODISTA Y GUIONISTA ESPECIALIZADA EN VIOLENCIA DE GÉNERO. PRESIDENTA DE L'ASSOCIACIÓ PER LA COEDUCACIÓ Y SOCIA DE CIMA. DIRECTORA DURANTE DOCE EDICIONES DEL CERTÁMEN INTERNACIONAL CORTOMETRAJES POR LA IGUALDAD. HA RECIBIDO NUMEROSOS PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS DE DIFERENTES INSTITUCIONES; ENTRE ELAS, EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA, MUJERES PROGRESISTAS Y LAS CORTES VALENCIANAS. AUTORA DE LOS CORTOMETRAJES LAS CHICAS NO PIERDEN EL TREN (2021), CAMPEONAS SIN LÍMITES (2018), CAMPEONAS INVISIBLES (2016) Y CONSTRUÍNT MIRADES (2014).

PROTAGONISTAS

PILAR BONIFAZ HUERTA: TÉCNICA DE LÍNEAS METRO
MARGARITA ESCRIG PISA: TÉCNICA DE LÍNEAS METRO
IGNACIO JAVIER SOLER ROS: MAQUINISTA DE METRO
CRISTINA PARDO PÉREZ: OFICIALA DE TALLER
ISABEL LÓPEZ PÉREZ: OFICIALA DE TALLER
ESTHER MARTÍNEZ FOLCH: OFICIALA DE TALLER
ALICIA MURCIA PELLO: TÉCNICA DE PUESTO DE MANDO
ANA M^a ARNAL GÓMEZ: TÉCNICA DE PUESTO DE MANDO
SILVIA RODRÍGUEZ MARTÍNEZ: MAQUINISTA DE TRANVÍA
M^a PILAR MEDINA MEDINA: MAQUINISTA DE METRO
JUAN E. TRUJILLO ORTEGA: JEFE DE RELACIONES LABORALES

M^a AMPARO PARDO TEJEDOR : JEFA DE GESTIÓN DE PERSONAS
M^a DEL MAR NAVARRO TOMÁS: JEFA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
VIRGINIA CASTILLO MARTÍNEZ: TÉCNICA DE RELACIONES LABORALES
ANA ISABEL MARTÍNEZ GARCÍA: TÉCNICA DE IGUALDAD
SILVIA CUEVAS RODRÍGUEZ: REGULADORA DE PUESTO DE MANDO
LYDIA NICOLAU ESCRIVÁ: SUPERVISORA
M^a PILAR GARCÍA RECHE: TÉCNICA DE PUESTO DE MANDO



2.2

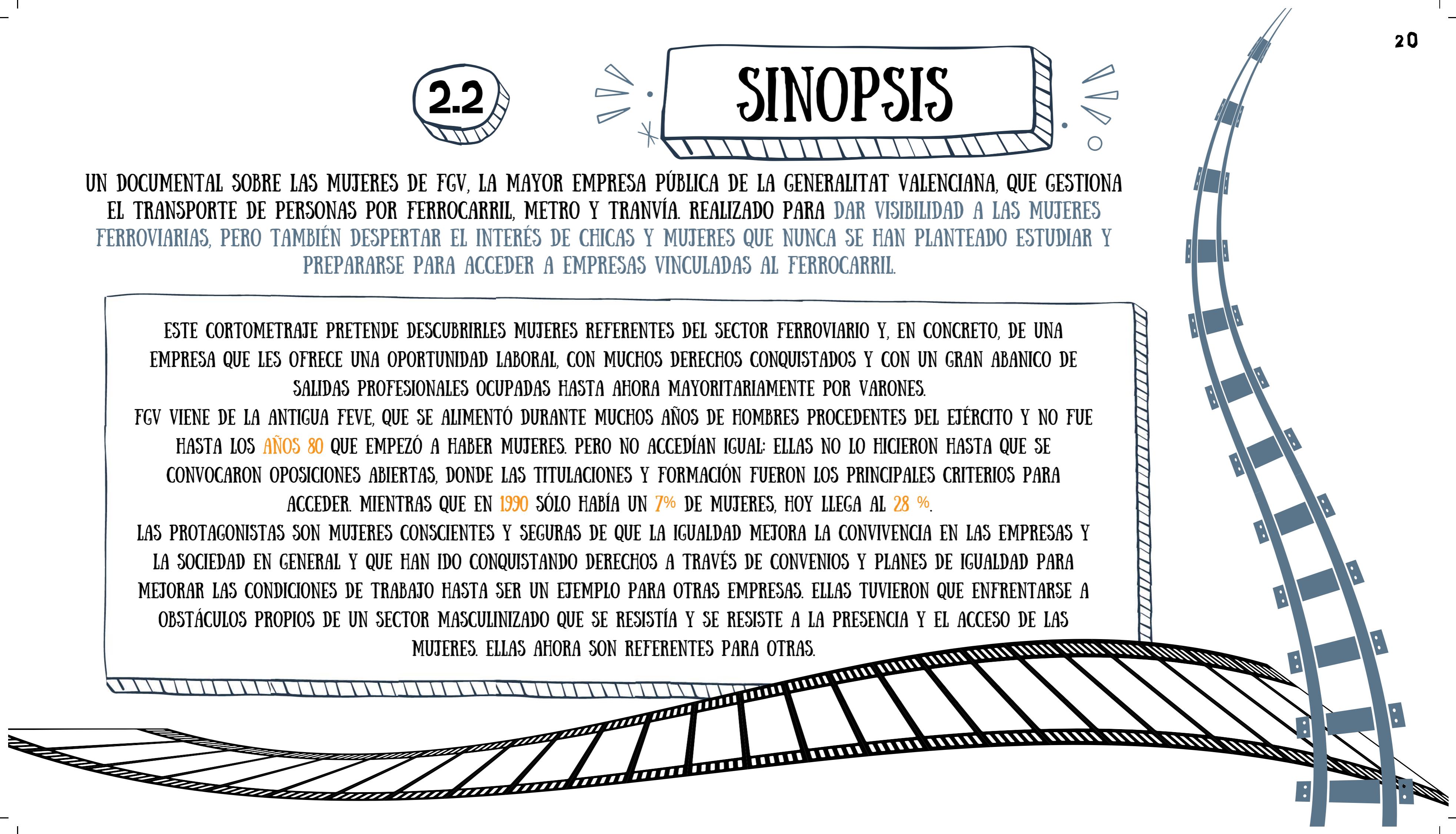
SINOPSIS

UN DOCUMENTAL SOBRE LAS MUJERES DE FGV, LA MAYOR EMPRESA PÚBLICA DE LA GENERALITAT VALENCIANA, QUE GESTIONA EL TRANSPORTE DE PERSONAS POR FERROCARRIL, METRO Y TRANVÍA. REALIZADO PARA DAR VISIBILIDAD A LAS MUJERES FERROVIARIAS, PERO TAMBIÉN DESPERTAR EL INTERÉS DE CHICAS Y MUJERES QUE NUNCA SE HAN PLANTEADO ESTUDIAR Y PREPARARSE PARA ACCEDER A EMPRESAS VINCULADAS AL FERROCARRIL.

ESTE CORTOMETRAJE PRETENDE DESCUBRIRLES MUJERES REFERENTES DEL SECTOR FERROVIARIO Y, EN CONCRETO, DE UNA EMPRESA QUE LES OFRECE UNA OPORTUNIDAD LABORAL, CON MUCHOS DERECHOS CONQUISTADOS Y CON UN GRAN ABANICO DE SALIDAS PROFESIONALES OCUPADAS HASTA AHORA MAYORITARIAMENTE POR VARONES.

FGV VIENE DE LA ANTIGUA FEVE, QUE SE ALIMENTÓ DURANTE MUCHOS AÑOS DE HOMBRES PROCEDENTES DEL EJÉRCITO Y NO FUÉ HASTA LOS **AÑOS 80** QUE EMPEZÓ A HABER MUJERES. PERO NO ACCEDÍAN IGUAL: ELLAS NO LO HICIERON HASTA QUE SE CONVOCARON OPOSICIONES ABIERTAS, DONDE LAS TITULACIONES Y FORMACIÓN FUERON LOS PRINCIPALES CRITERIOS PARA ACCEDER. MIENTRAS QUE EN **1990** SÓLO HABÍA UN **7%** DE MUJERES, HOY LLEGA AL **28%**.

LAS PROTAGONISTAS SON MUJERES CONSCIENTES Y SEGURAS DE QUE LA IGUALDAD MEJORA LA CONVIVENCIA EN LAS EMPRESAS Y LA SOCIEDAD EN GENERAL Y QUE HAN IDO CONQUISTANDO DERECHOS A TRAVÉS DE CONVENIOS Y PLANES DE IGUALDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO HASTA SER UN EJEMPLO PARA OTRAS EMPRESAS. ELLAS TUvIERON QUE ENFRENTARSE A OBSTÁCULOS PROPIOS DE UN SECTOR MASCULINIZADO QUE SE RESISTÍA Y SE RESISTE A LA PRESENCIA Y EL ACCESO DE LAS MUJERES. ELLAS AHORA SON REFERENTES PARA OTRAS.



3

ACTIVIDADES



3.1

PREVIAS

DESCRIBE Y NOMBRA A LA PERSONA ENCARGADA DE CONDUCIR EL TREN (MAQUINISTA).

DESCRIBE Y NOMBRA A LA PERSONA ENCARGADA DE VENDER LOS BILLETES Y BONOS DE TREN Y A LA QUE REPARA LOS TRENES CUANDO HAY UNA AVERÍA.

¿QUÉ CUALIDADES SON NECESARIAS PARA CONDUCIR UN TREN? ¿LAS MUJERES TIENEN ESTAS CUALIDADES? ¿Y LOS HOMBRES? ¿DEPENDE DE CADA PERSONA? ¿O DE SU SEXO?

¿CONOCES MUJERES MAQUINISTAS? ¿E INGENIERAS? ¿Y MECÁNICAS?

VISIONADO

las chicas no pierden el tren

FGV metrovalencia TRAM

GENERALITAT
VALENCIANA TOTS
A UNA
ECONOMIA DE LA
Coeducació



3.
2

POSTERIORES

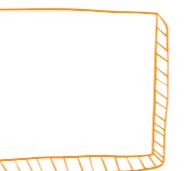
ENUMERA LAS DISCRIMINACIONES QUE HAN SUFRIDO LAS PROTAGONISTAS DEL DOCUMENTAL

¿QUÉ DIFERENCIAS EN LA FORMA DE REFERIRSE A MUJERES Y HOMBRES VEMOS EN EL DOCUMENTAL?

ACTIVIDAD 1**VERDADERO O FALSO**

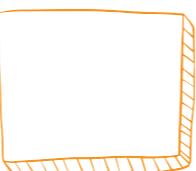
HEMOS RECOPILADO ALGUNAS DE LAS FRASES QUE HEMOS OÍDO EN EL DOCUMENTAL. MARCA LA **V** SI PIENSAS QUE LA AFIRMACIÓN ES VERDADERA Y LA **F** SI, POR EL CONTRARIO, CREEES QUE ES FALSA. JUSTIFICA TU RESPUESTA.

1. LAS MUJERES TENEMOS QUE DEMOSTRAR MÁS EN EL TRABAJO.



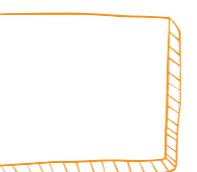
.....
.....
.....
.....

2. LO NATURAL ES QUE NOSOTRAS FUÉRAMOS ADMINISTRATIVAS.



.....
.....
.....
.....

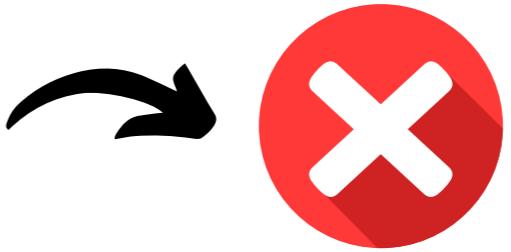
3. FALTAN MUJERES EN PUESTOS DE VERDADERA RESPONSABILIDAD EN DONDE SE TOMAN LAS VERDADERAS DECISIONES RESPECTO A LA EMPRESA.



.....
.....
.....
.....

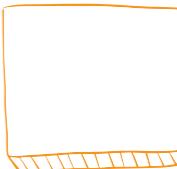


VERDADERO O FALSO

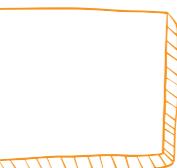


26

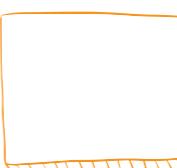
4. PARA QUE CONSIGAMOS LA IGUALDAD ECONÓMICA HAY QUE TRABAJAR EN CORRESPONSABILIDAD. LOS HOMBRES TIENEN QUE CAMBIAR LA MANERA EN LA QUE SON HOMBRES, LA MANERA QUE DESEMPEÑAN SU PATERNIDAD, TIENEN QUE CUIDAR A SUS HIJOS, TIENEN QUE CUIDAR A SUS PADRES, TIENEN QUE PONER LA LAVADORA. PARA QUE NOSOTRAS PODAMOS TRABAJAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE ELLOS, ELLOS TIENEN QUE TRABAJAR EN CASA EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE NOSOTRAS.



5. HAY HOMBRES QUE SE HAN PEDIDO LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR EL CUIDADO DE SUS PROGENITORES U OTROS FAMILIARES.



6. HAY QUE PROMOVER MEDIDAS PARA QUE LAS MUJERES PODAMOS ACCEDER Y ASCENDER. Y ESO SE CONSIGUE A TRAVÉS DE MEDIDAS QUE SE ARTICULAN DENTRO DE LOS PLANES DE IGUALDAD.





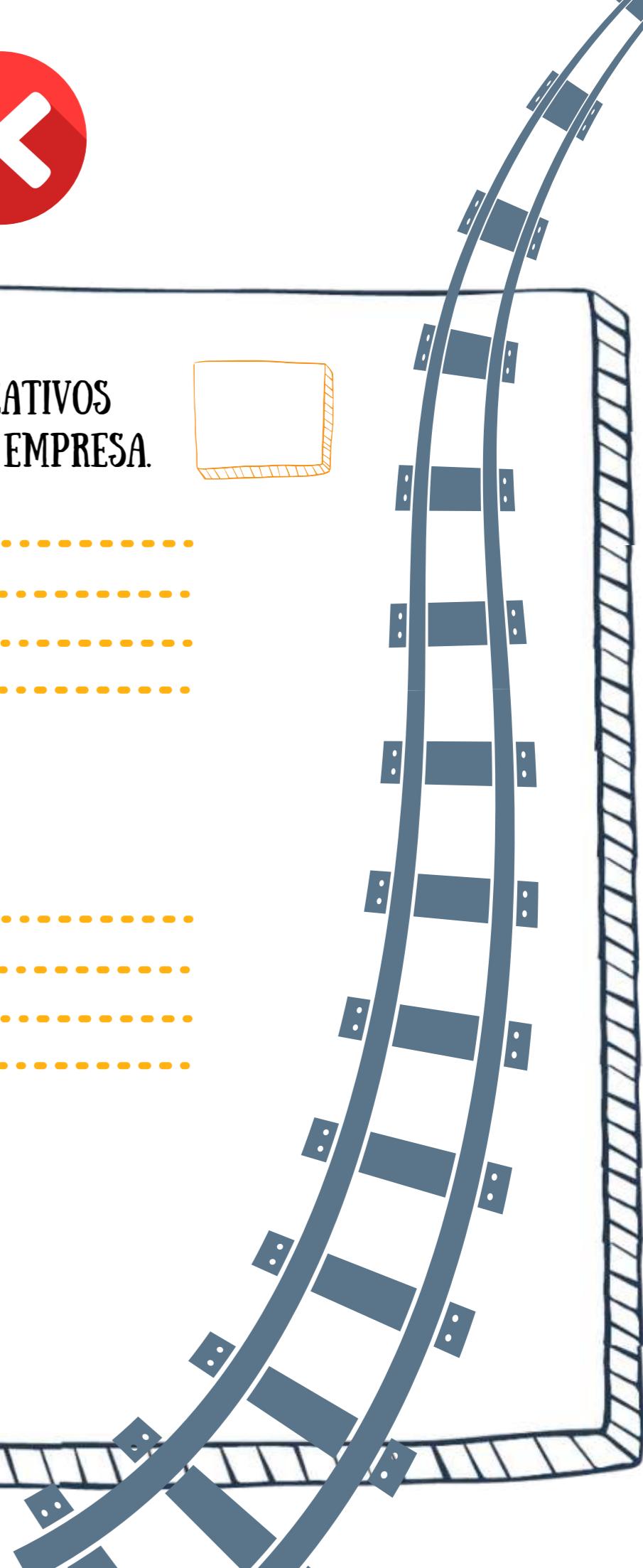
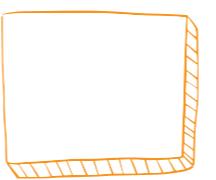
VERDADERO O FALSO



7. TENEMOS LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON INSTITUTOS O CON CENTROS EDUCATIVOS PARA QUE EN LOS CICLOS QUE ESTÁN MÁS MASCULINIZADOS LAS CHICAS PUEDAN HACER PRÁCTICAS EN NUESTRA EMPRESA.



8. DE 120 MAQUINISTAS QUE SOMOS, AHORA SOMOS UN 40% MUJERES.



ACTIVIDAD 2

¿Y A TI QUÉ TE
PARECE?

RODEA LA LETRA DE LA
RESPUESTA QUE CONSIDERES
ADECUADA

1 ¿SON ADECUADOS LOS TÉRMINOS 'MECÁNICA', 'OFICIALA DE TALLER', 'REGULADORA DE PUESTO DE MANDO', 'TÉCNICA PUESTO DE MANDO'?

- A. SON ADECUADOS. SI NO UTILIZAMOS ESTAS PALABRAS NO NOS IMAGINAMOS A MUJERES EJERCIDIENDO ESAS PROFESIONES.
LO QUE NO SE NOMBRA, NO EXISTE.
- B. NO ME SUENAN BIEN. PUEDEN SER CORRECTAS PERO PREFIERO HACER USO DEL MASCULINO.
- C. NO ME PARECE ADECUADO. EL MASCULINO ES EL GENÉRICO.

2 QUIZÁS TENGAS ALGUNAS IDEAS SOBRE A QUÉ TE GUSTARÍA DEDICARTE EN EL FUTURO, ¿TE HAS PARADO A PENSAR SI ESTAS IDEAS, SERÍAN LAS MISMAS EN EL CASO DE QUE FUERAS UNA PERSONA DE OTRO SEXO?

- A. SÍ, ME LO HE PLANTEADO Y HARÍA LO MISMO INDEPENDIENTEMENTE DE MI SEXO/GÉNERO.
- B. SÍ, ME LO HE PLANTEADO. TENDRÍA OTRAS IDEAS. NO CREO QUE SEA MUY ADECUADO PARA OTRO SEXO.
- C. NO, NUNCA ME HE PARADO A HACER ESTA REFLEXIÓN.

3 ¿CREEES QUE MUJERES Y HOMBRES PUEDEN OPTAR A LOS MISMOS TRABAJOS Y DEDICAN EL MISMO TIEMPO A LAS TAREAS DEL HOGAR?

- A. NO, NUESTRAS DIFERENCIAS NOS HACEN CAPACES PARA COSAS DISTINTAS.
- B. SÍ, AMBOS PUEDEN ACCEDER A TODOS LOS TRABAJOS Y DEDICAN LAS MISMAS HORAS A LAS TAREAS DEL HOGAR.
- C. DEBERÍA SER ASÍ PERO, EN NUESTRAS SOCIEDADES, TODAVÍA QUEDA MUCHO TRABAJO POR HACER PARA QUE HAYA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y EN EL REPARTO DEL TRABAJO DE CASA.

4 ¿QUÉ SIGNIFICAN LOS TÉRMINOS PROFESIONES MASCULINIZADAS Y PROFESIONES FEMINIZADAS?

- A. LAS FEMINIZADAS SON LAS QUE DEBERÍAN REALIZAR LAS MUJERES Y LAS MASCULINIZADAS LOS HOMBRES.
- B. LAS FEMINIZADAS SON LAS QUE SE LES DA MEJOR A LAS MUJERES Y LAS MASCULINIZADAS A LOS HOMBRES.
- C. LAS FEMINIZADAS SON LAS QUE, POR LO GENERAL, REALIZAN LAS MUJERES Y LAS MASCULINIZADAS LOS HOMBRES. ESTO OCURRE PORQUE RECIBIMOS UNA EDUCACIÓN/SOCIALIZACIÓN QUE NOS TRANSMITE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO. PESE A QUE NO HAY PROFESIONES DE MUJERES Y PROFESIONES DE HOMBRES. SE TRATA DE GUSTOS Y CAPACIDADES YA QUE TODAS LAS PERSONAS PUEDEN APRENDER CUALQUIER PROFESIÓN.

ACTIVIDAD 3

PLANTEAMOS DEBATES

NO OLVIDES
EL RESPETO

EN GRUPOS DE 3-5 PERSONAS, ELEGIR UN TEMA DE LOS MOSTRAMOS A CONTINUACIÓN Y DEBATIR CON ARGUMENTOS.

- LAS DESIGUALDADES DE ACCESO DE LAS MUJERES A PROFESIONES MASCULINIZADAS
- LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN PROFESIONES TRADICIONALMENTE MASCULINAS
- LOS ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS QUE VIVEN LAS MUJERES PROFESIONALES EN TRABAJOS MASCULINIZADOS, Y CUANDO OCUPAN CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y DIRECCIÓN
- LA NECESIDAD DE APOYAR Y DOTAR DE RECURSOS A LAS JÓVENES QUE DESEEN CURSAR ESTUDIOS CON UNA ALTA PRESENCIA MASCULINA
- VISIBILIZAR A LAS MUJERES PROFESIONALES COMO INGENIERAS, MAQUINISTAS, MECÁNICAS, Y JEFAS PARA CREAR REFERENTES Y MODELOS A SEGUIR
- LA NECESIDAD DE PLANES DE IGUALDAD PARA LOGRAR LA EQUIDAD EN LA EMPRESA, PARA REVERTIR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO PRESENTES EN LA SOCIEDAD: CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, PROMOCIÓN INTERNA ETC.
- LA NECESIDAD DE UNA EDUCACIÓN QUE NO REPRODUZCA LOS ESTEREOTIPOS NI LOS ROLES DE GÉNERO.

ACTIVIDAD 4

TRANSFORMAR EL PRESENTE Y EL FUTURO A NIVEL INDIVIDUAL Y COLECTIVO

ELIGE UNA DESIGUALDAD DE GÉNERO CON LA QUE TRABAJAR QUE HAYA SIDO
NOMBRADA EN EL CORTOMETRAJE

¿CÓMO LA DETECTAMOS?
¿HAS VIVIDO EXPERIENCIAS SIMILARES O CONOCES A ALGUIEN
QUE LO HAYA EXPERIMENTADO?

EN CUESTIONES DE GÉNERO
¿QUÉ QUIERES PARA NUESTRA SOCIEDAD? ¿QUÉ NO?

¿CÓMO LO LOGRAMOS A NIVEL INDIVIDUAL Y COLECTIVO?

¿QUÉ HERRAMIENTAS NECESITAMOS PARA LA TRANSFORMACIÓN
HACIA UNA SOCIEDAD MÁS IGUALITARIA?



LAS PROTAGONISTAS

TE PRESENTAMOS A MUJERES QUE TRABAJAN O HAN TRABAJADO EN OFICIOS QUE TRADICIONALMENTE HAN REALIZADO SÓLO HOMBRES. LA HISTORIA ESTÁ CAMBIANDO GRACIAS A MUJERES VALIENTES QUE SE ATREVEN A ROMPER LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y A DESAFIAR EL CAMINO QUE LES HAN MARCADO.



PILAR CAREAGA

PIONERA

LA PRIMERA MUJER DE ESPAÑA EN ESTUDIAR INGENIERÍA INDUSTRIAL EN 1929, CON 21 AÑOS, Y LA PRIMERA MUJER ESPAÑOLA EN CONDUCIR UN TREN; NUESTRA PRIMERA MAQUINISTA.

LE APASIONABA ESTUDIAR MATEMÁTICAS, ÁLGEBRA Y FÍSICA, POR ESO, A LOS 13 AÑOS YA TENÍA CLARO A LO QUE SE QUERÍA DEDICAR.



UN POCO DE HISTORIA

LA PRIMERA
INGENIERA

LA PRIMERA
ALCALDESA DE
BILBAO,

POSEÍA EL TÍTULO DE
PATRÓN DE
EMBARCACIONES DE
RECREO, YA QUE SU
PRINCIPAL AFICIÓN ERA
LA VELA,

ERA BUENA
CONOCEDORA
DEL INGLÉS, EL
ALEMÁN Y EL
FRANCÉS

LA PRIMERA
MAQUINISTA

¿SABÍAS
QUE...?

LAS INGENIERAS INDUSTRIALES SON CAPACES DE RESOLVER PROBLEMAS DE LA VIDA DIARIA, GESTIONAR GRUPOS DE PERSONAS Y RECURSOS MATERIALES PARA PONER EN MARCHA PROYECTOS EN DISTINTOS CAMPOS, COMO EL MECÁNICO, EL ELECTRÓNICO O EL ELÉCTRICO, EL TEXTIL, EL ENERGÉTICO O EL MEDIOAMBIENTAL, ENTRE OTROS. ES UN EMPLEO MUY DEMANDADO.

UN POCO DE HISTORIA

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL FERROCARRIL

"AUNQUE A LO LARGO DE LA HISTORIA EL EMPLEO EN EL FERROCARRIL APENAS HA SIDO PERMEABLE PARA LAS MUJERES, ESTAS HAN ESTADO INEVITABLEMENTE RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD EN EL ENTORNO DEL TREN. DURANTE DÉCADAS LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES SE LIMITÓ A INCORPORAR A LAS EMPRESAS A VIUDAS O HIJAS DE AGENTES FERROVIARIOS QUE, COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE LABORAL, HUBIERAN FALLECIDO O QUEDADO INVÁLIDOS. SIEMPRE QUE NO HUBIERA MÁS VARONES EN EL NÚCLEO FAMILIAR.

SECRETARIAS, GUARDAGUJAS, LIMPIADORAS, INFORMADORAS, VENDEDORAS DE BILLETES. ERAN LOS TRABAJOS QUE REALIZABAN LAS MUJERES DESDE LOS INICIOS DEL FERROCARRIL Y QUE SE MANTUVIERON A LO LARGO DE DÉCADAS.

A MEDIADOS DEL SIGLO XX FUE CUANDO LAS MUJERES LLEGARON A FORMAR PARTE DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, AUNQUE A LAS MUJERES CONTRATADAS EN TRABAJOS AUXILIARES DE ADMINISTRACIÓN SE LAS EXCLUÍA AUTOMÁTICAMENTE EN LA PROMOCIÓN DE LA ESCALA ADMINISTRATIVA Y, EN EL CASO DE QUE CONTRAJERAN MATRIMONIO, SE LAS SEPARABA DEL SERVICIO POR LA PRESCRIPCIÓN DE 'EXCEDENCIAS FORZOSAS POR MATRIMONIO'. Y, CASI EN LAS POSTRIMERÍAS DEL SIGLO, SE INCORPORARON LAS PRIMERAS MUJERES A OTROS OFICIOS COMO FACTOR DE CIRCULACIÓN O MAQUINISTA".



[HTTPS://FFE.ES/](https://ffe.es/)

[HTTPS://FFE.ES/NOTICIAS/NOTICIA.ASP?ID=1053](https://ffe.es/noticias/noticia.asp?id=1053)



UN POCO DE HISTORIA

1920-1930

EL PAPEL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

1910

HASTA 1910 LAS MUJERES NO PUDIERON ACCEDER LIBREMENTE A LAS AULAS UNIVERSITARIAS.

DURANTE LOS AÑOS 20 Y 30, EL NÚMERO DE MUCHACHAS CON CIERTA EDUCACIÓN ERA MÍNIMO: SOLO HABÍA UN 6% DE CHICAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS EN 1930.

EL ANALFABETISMO FEMENINO, POR EL CONTRARIO, SE HALLABA EN UNOS NIVELES EXAGERADAMENTE ALTOS: EN 1930, EL 47,5% DE LAS JÓVENES NO SABÍAN LEER NI ESCRIBIR

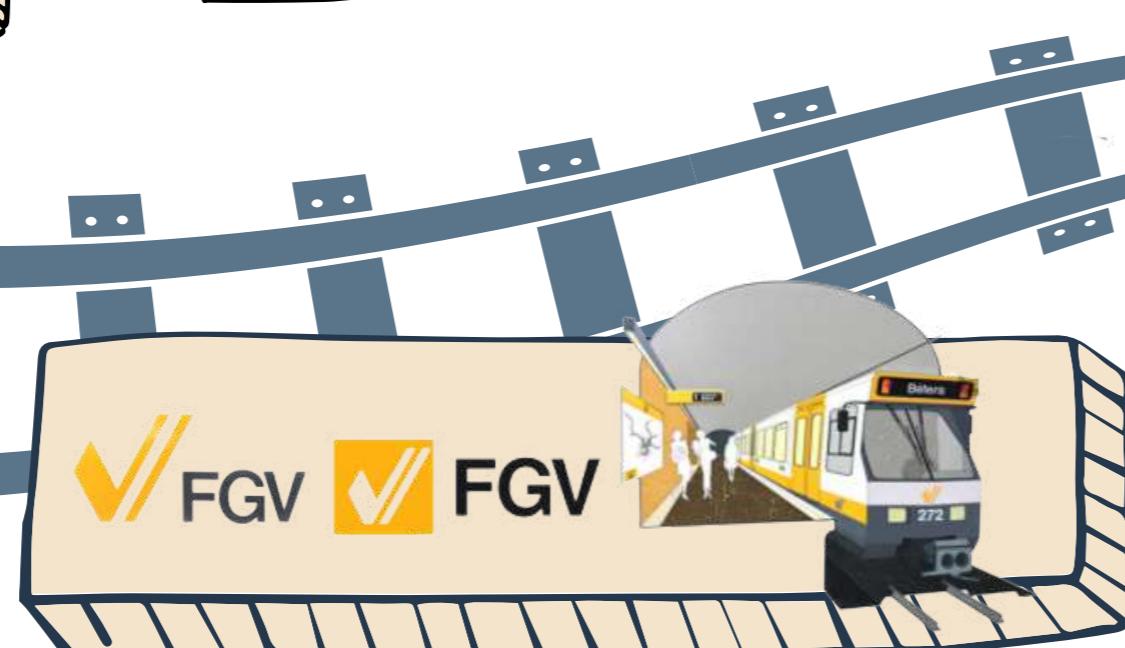
NO CONVIENE OLVIDAR QUE ESPAÑA FUE UNO DE LOS ÚLTIMOS PAÍSES EN CONCEDER EL VOTO FEMENINO (1931).

¿SABÍAS QUE...?

MARIA ANTONIA SANCHEZ TORTOSA FUE LA PRIMERA MUJER MAQUINISTA DE METRO

SUSANA BALLESTER TORÁN FUE LA PRIMERA MUJER MAQUINISTA DEL TRANVIA EN FGV

¿SABÍAS QUE...?



IDENTIDAD CORPORATIVA Y BOCETOS DE 1987 DEL DISEÑADOR JORDI MATAS PARA LA IMAGEN Y MARCA DE FGV

REMEDIOS FUENSANTA

UN POCO DE HISTORIA PIONERA VALENCIANA

INGENIERA DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS POR LA UPV, REMEDIOS FUENSANTA CORBÍ SE DIO DE ALTA EN EL COLEGIO DE INGENIEROS DE CAMINOS, CANALES Y PUERTOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA EN 1996.

EN 1984, AÚN ESTUDIANDO LA CARRERA, SE INCORPORÓ A LA OFICINA TÉCNICA DE FERROCARRILES DE VÍA ESTRECHA EN VALÈNCIA. ALLÍ INTERVINO EN LAS OBRAS DE REMODELACIÓN DE LA RED DE FERROCARRIL PREVIAS A LA PUESTA EN SERVICIO DEL TÚNEL DE PENETRACIÓN SUBTERRÁNEA EN LA CITADA CIUDAD, ADEMÁS DE EN LA EJECUCIÓN, INVENTARIO, ESTUDIO DE SOLUCIONES Y PROYECTOS PARA LA SUPRESIÓN DE LOS PASOS A NIVEL DE LA RED FERROVIARIA.

TAMBIÉN SE OCUPÓ DE SU EJECUCIÓN A PIE DE OBRA. MÁS TARDE REALIZÓ TAREAS SIMILARES EN LA LÍNEA DE FGV ALICANTE-DÉNIA, EL TRENET DE LA MARINA. YA COLEGIADA, FUE FREELANCE EN ALICANTE, SIENDO CONTRATADA POR INGENIERÍAS LOCALES PARA PROYECTOS COMO LA ESTRUCTURA DEL TRANSPORTE FERROVIARIO EN LA REDACCIÓN DEL PLAN GENERAL DE ALICANTE O PARA LA CONSTRUCCIÓN, COMO JEFA DE OBRA, DE LA VARIANTE FERROVIARIA DEL PAU 4 DE ALICANTE.

EN 1997 LA GENERALITAT VALENCIANA Y FGV DECIDIERON ACOMETER LA MODERNIZACIÓN DEL FERROCARRIL DE LA MARINA Y SU PENETRACIÓN EN LA CIUDAD DE ALICANTE. FUENSANTA FUE LLAMADA POR LAS PRINCIPALES CONSULTORAS Y CONSTRUCTORAS NACIONALES POR SU CAPACIDAD COMO INGENIERA ESPECIALIZADA EN URBANISMO Y TRANSPORTE.

OPERÓ ACTIVAMENTE EN LAS DISTINTAS FASES DEL PLAN DE MODERNIZACIÓN DE LA HOY LLAMADA RED TRAM DE ALICANTE, DESDE LOS INICIALES ESTUDIOS DE VIABILIDAD Y PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN, HASTA SU EJECUCIÓN Y PUESTA EN EXPLOTACIÓN. EN 2001 INGRESABA DE NUEVO EN FGV PARA HACERSE CARGO DE LA REALIZACIÓN DE UNAS OBRAS CUYOS PROYECTOS ELLA MISMA HABÍA REDACTADO DESDE LAS CONSULTORAS EXTERNAS.

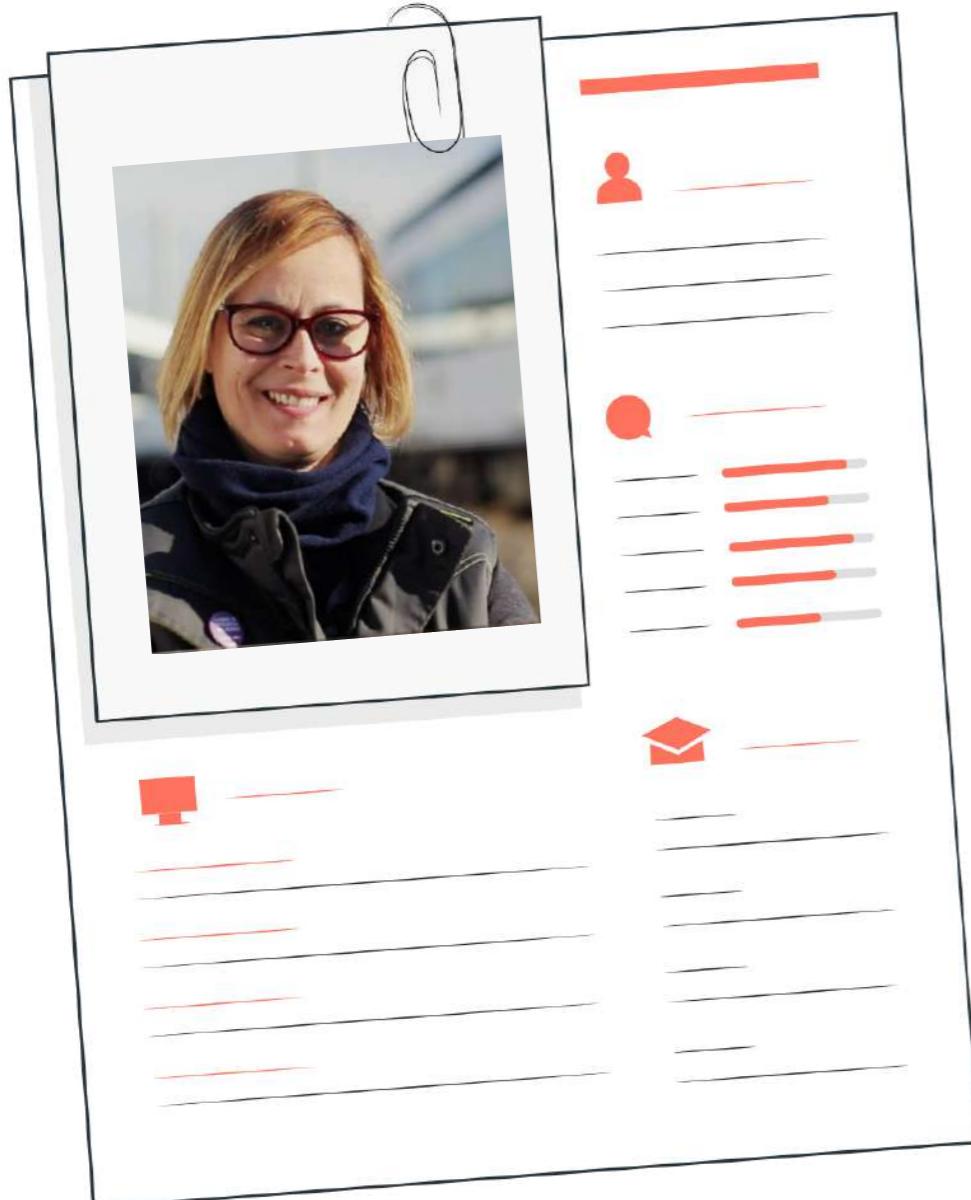
DESDE 2008, FUENSANTA EJERCE LA PROFESIÓN DE ICCP EN EL ÁREA TÉCNICA DE FGV EN ALICANTE. HA TRABAJADO EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS Y OBRAS DE INFRAESTRUCTURA Y SUPERESTRUCTURA FERROVIARIA, ESTRUCTURAS, TÚNELES, EDIFICACIÓN. TAMBIÉN EN TODAS LAS FASES DEL DESARROLLO Y FACETAS DE EXPLOTACIÓN DE LA RED TRAM DE ALICANTE.



EN LA RED TRAM DE ALICANTE HA INTERVENIDO DECISIVAMENTE REMEDIOS FUENSANTA, MIEMBRO DEL ÁREA TÉCNICA DE FGV DE ALICANTE.

ARCHIVO FGV

CRISTINA PARDO



ES OFICIALA DE MANTENIMIENTO Y UNA DE LAS PIONERAS EN LOS TALLERES DE FGV.

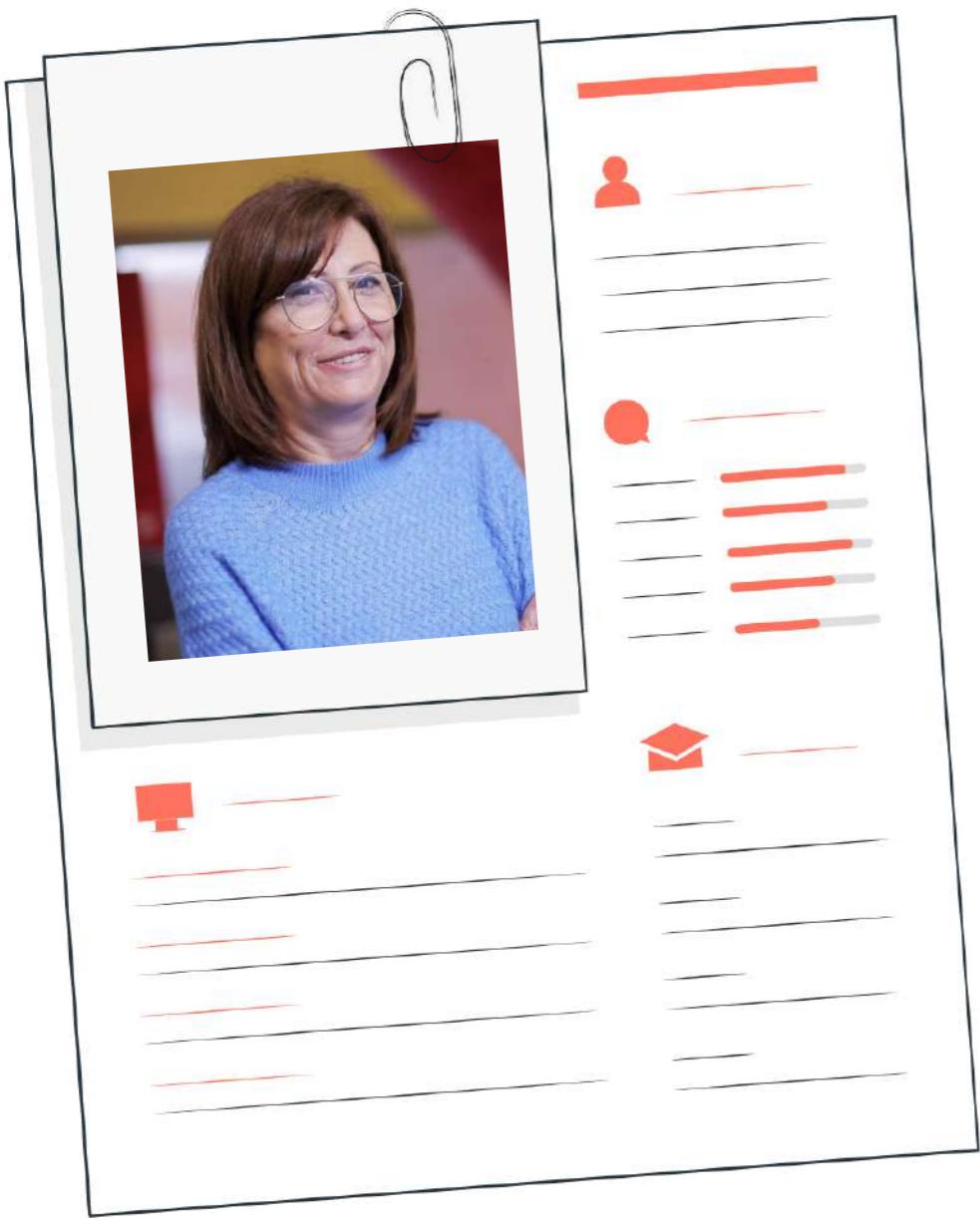


ESTUDIÓ MECATRÓNICA, UNA RAMA DE LA INGENIERÍA QUE COMBINA MECÁNICA, ELECTRÓNICA, INFORMÁTICA Y LA INGENIERÍA DE CONTROL.

SU TRABAJO CONSISTE EN REVISAR EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LOS VEHÍCULOS Y REPARAR AVERÍAS.

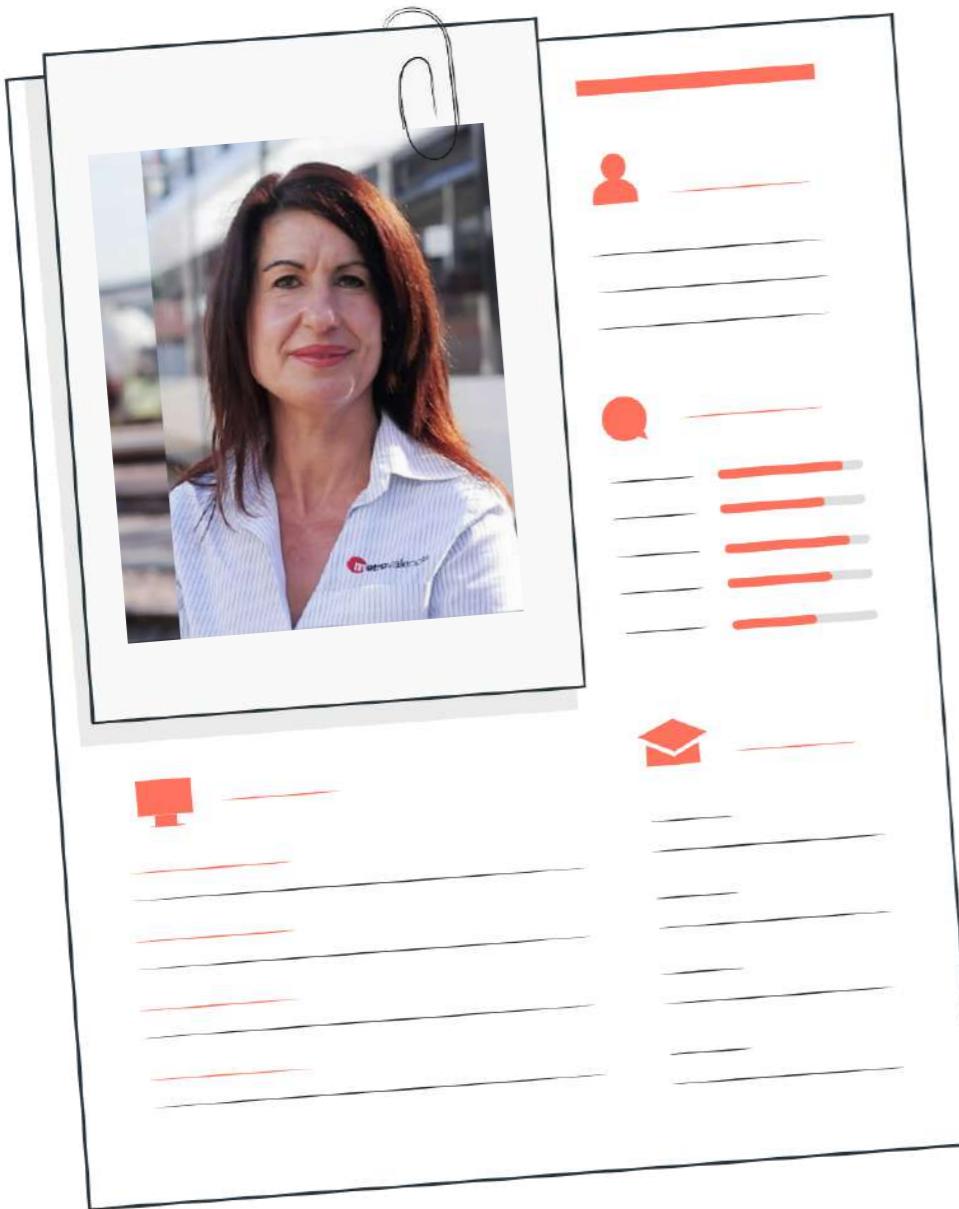
ALICIA MURCIA

TÉCNICA DE PUESTO DE MANDO EN FGV
Y PRIMERA REGULADORA DE METRO.



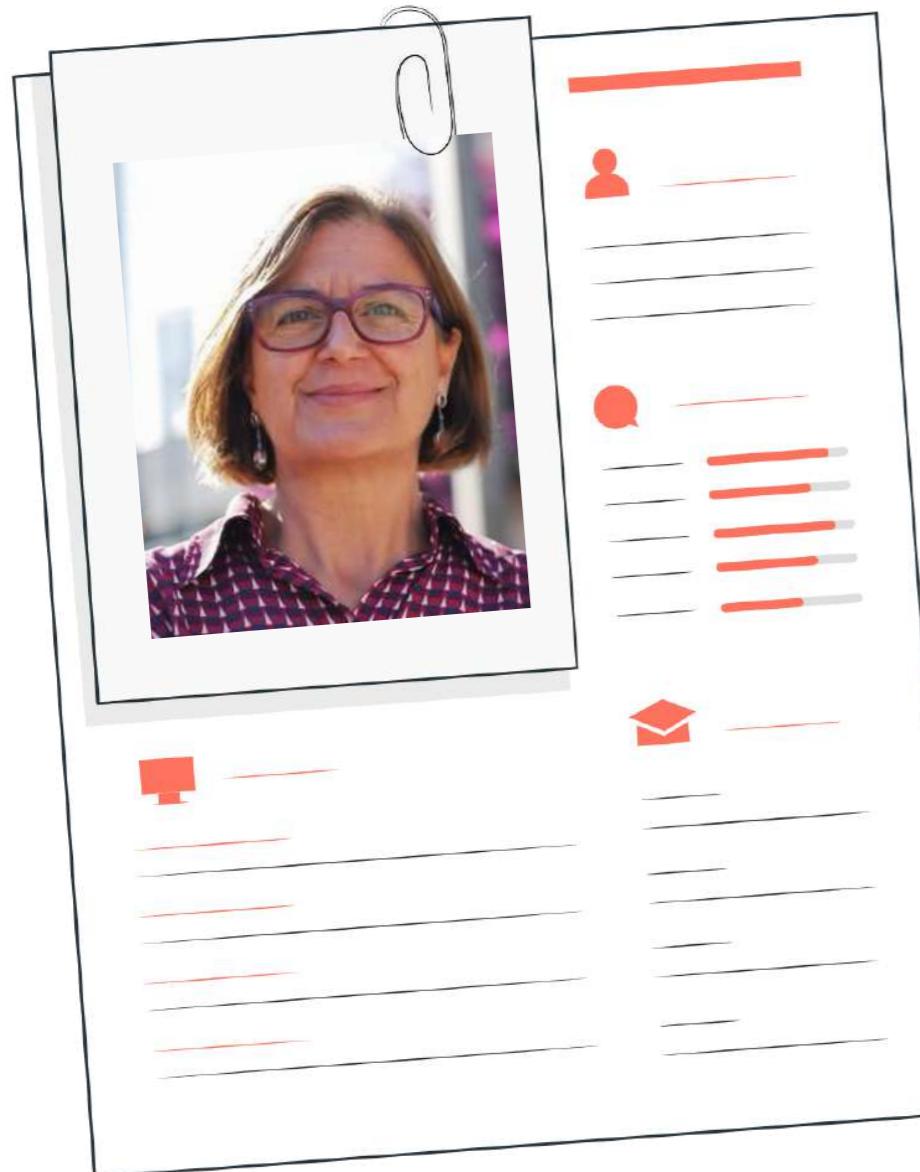
SILVIA RODRÍGUEZ

MAQUINISTA DE TRANVÍA



metrovalencia

ANA M^a IBÁÑEZ
FERNÁNDEZ



JEFA DE LÍNEAS DE TRANVÍA.

LA ÚNICA JEFA DE LÍNEAS DE TRANVÍAS



Y LA PRIMERA MUJER QUE SE
PRESENTÓ A LAS PLAZAS DE
ENCARGADA DE APEADERO.

¿SABÍAS QUE...?

APEADERO

ESTACIÓN DE TREN O PARADA DE AUTOBÚS
DE INSTALACIÓN SENCILLA, DESTINADA
ÚNICAMENTE A RECOGER O DEJAR VIAJEROS
Y DONDE GENERALMENTE NO SE VENDEN
BOLETOS.

ATENCIÓN



¿SABÍAS QUE...?

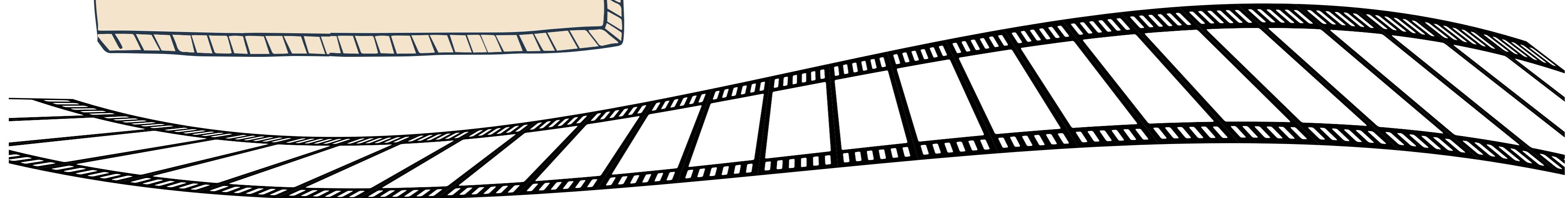
ESTAS MUJERES ESTÁN
DISPUESTAS A EXPLICAR SU
SITUACIÓN EN LOS PASES DEL
DOCUMENTAL CON PROFESORADO,
ALUMNADO O FAMILIAS

UN POCO DE HISTORIA . . .

HACIA EL CAMBIO

LA HISTORIA, DESDE ESE PRIMER TREN A MANOS DE PILAR, HASTA AHORA, HA CAMBIADO. SOBRE TODO, GRACIAS A LA LUCHA DE ESTAS Y TANTAS OTRAS MUJERES POR TENER LAS MISMAS CONDICIONES Y OPORTUNIDADES QUE SUS COMPAÑEROS Y POR NORMALIZAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN EL SECTOR FERROVIARIO. SU EJEMPLO ES ALIENTO PARA LAS MUJERES QUE SE INCORPORAN A UN SECTOR MASCULINIZADO Y UN ACTO DE VALENTÍA QUE INSPIRARÁ A LAS QUE QUIERAN INCORPORARSE Y DUDEN POR LAS RESISTENCIAS Y LOS MIEDOS.

LA HISTORIA HA CAMBIADO, SÍ, PERO AÚN QUEDA CAMINO HASTA LA PARIDAD Y LA IGUALDAD SALARIAL. EN 2021, EN FGV, HAY UN **22%** DE MAQUINISTAS MUJERES, UN **18%** EN PUESTOS DE MANDO Y UN **26%** DE DIRECTORAS. EL PORCENTAJE MÁS ALTO ES DE **55%** EN LOS PUESTOS DE ATENCIÓN AL CLIENTE, FREnte A UN **2%** EN MANTENIMIENTO (MECÁNICAS, ELÉCTRICAS, ETC.), LA FUNCIÓN MÁS MASCULINIZADA. EN LA EMPRESA, EN GENERAL, LAS MUJERES REPRESENTAN UN **28%**, NO LLEGANDO, ASÍ, NI A UN TERCIO DE LA PLANTILLA.



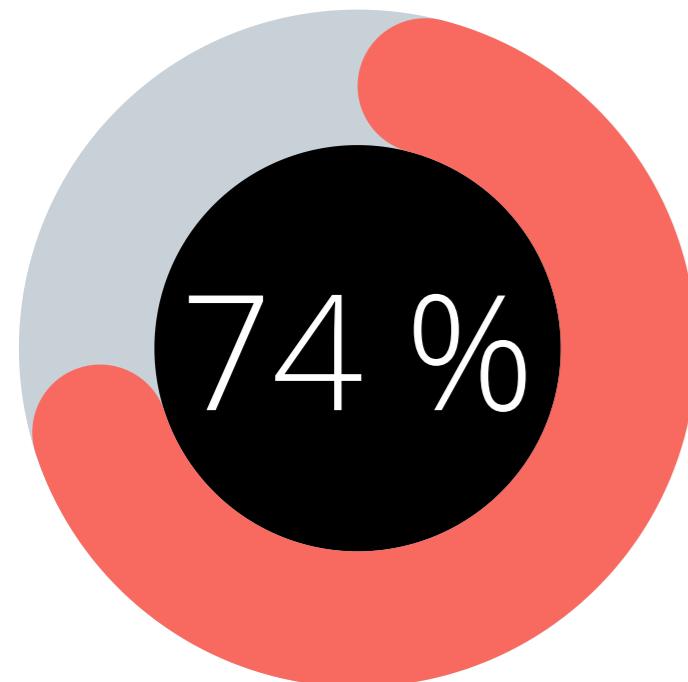
PORCENTAJES POR SEXO



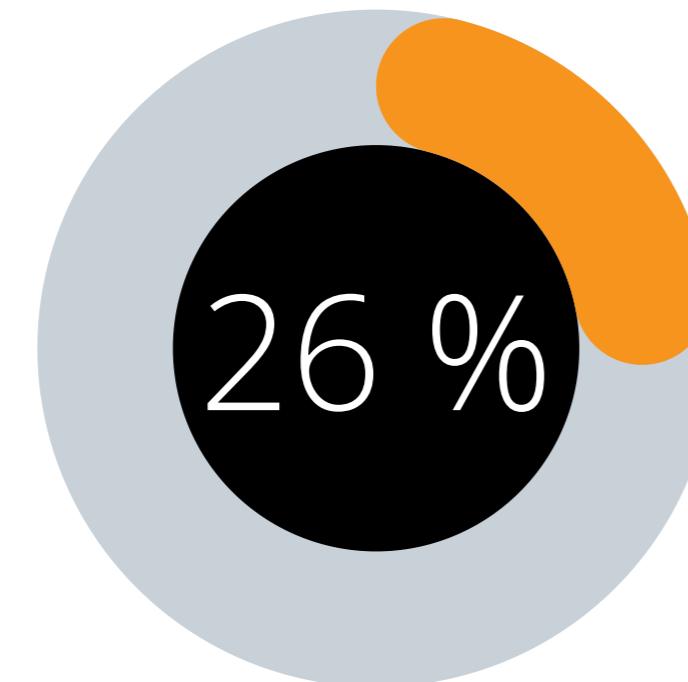
PORCENTAJES POR SEXO

DATOS : MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS EN VALENCIA Y ALICANTE 2021

DIRECCIÓN:



HOMBRES



MUJERES

PUESTOS DE MANDO:



MUJERES

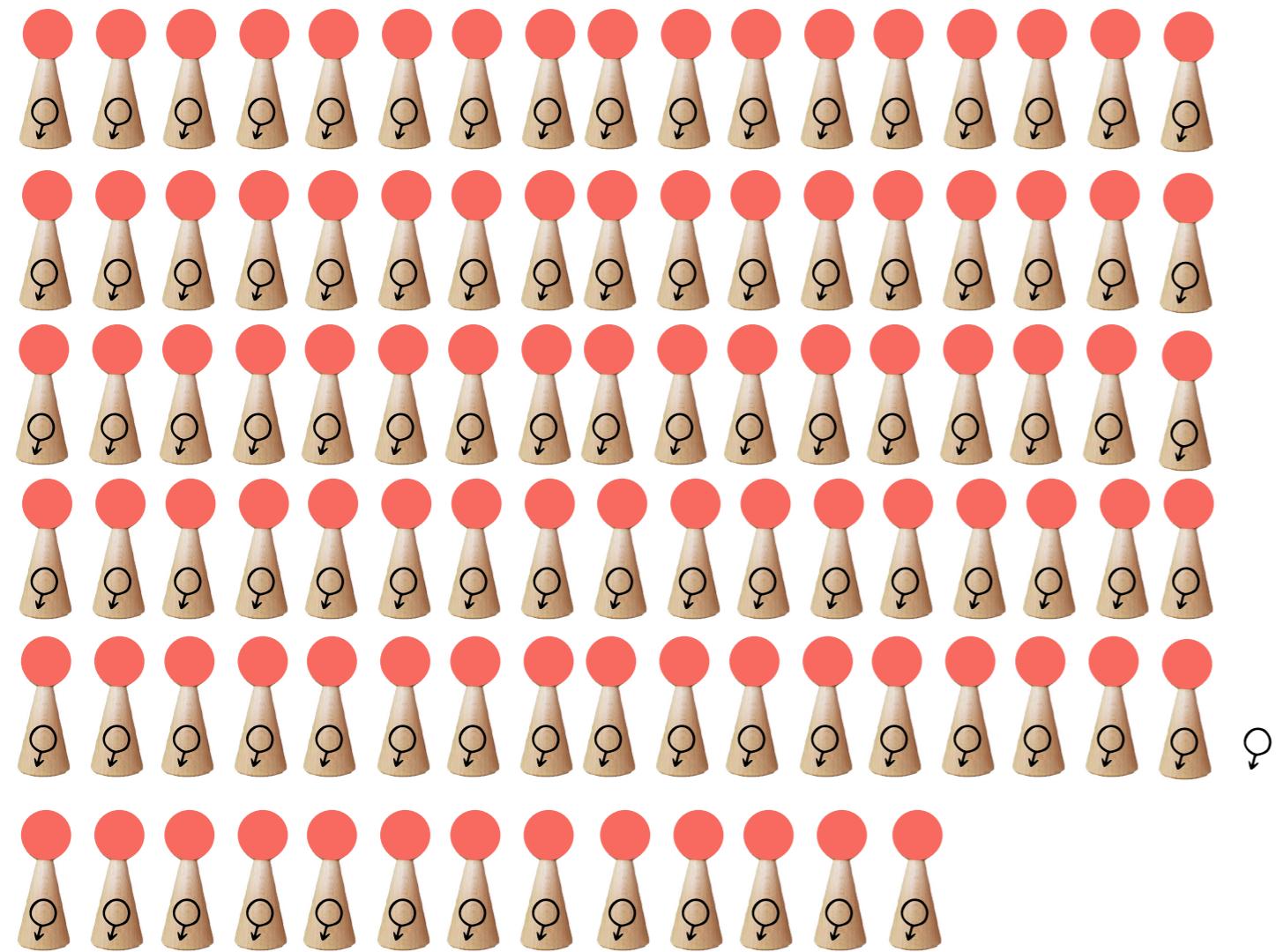


HOMBRES

PORCENTAJES POR SEXO

ELÉCTRICOS, MECÁNICOS, ETC. Y MANTENIMIENTO

OFICIOS:



98%



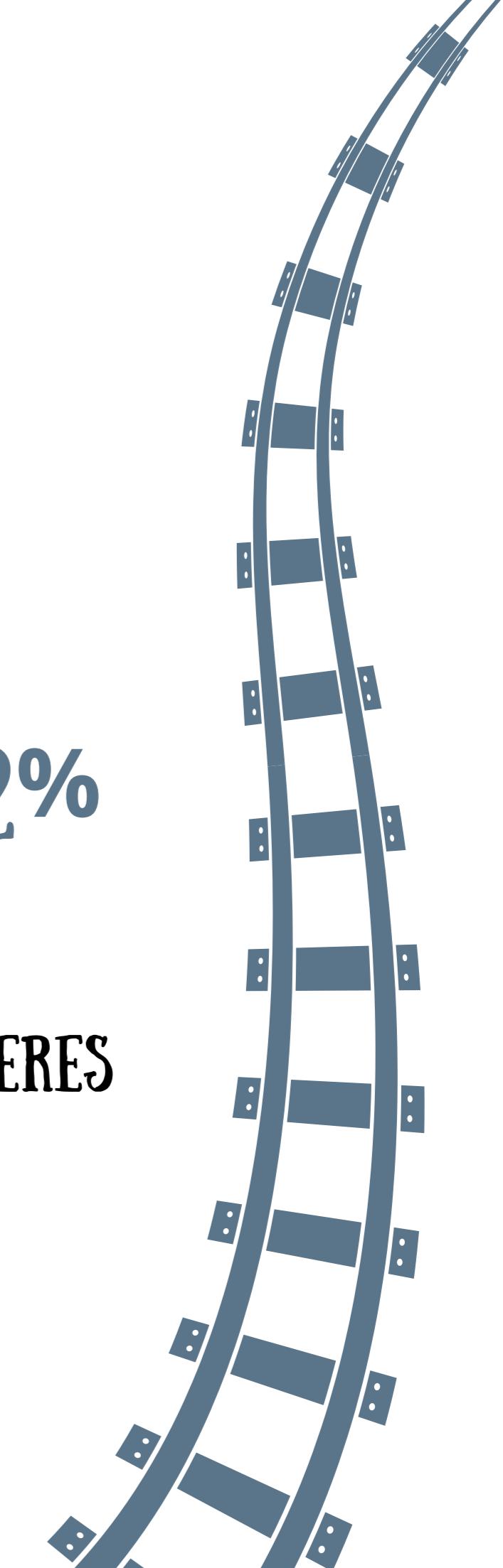
HOMBRES



2%

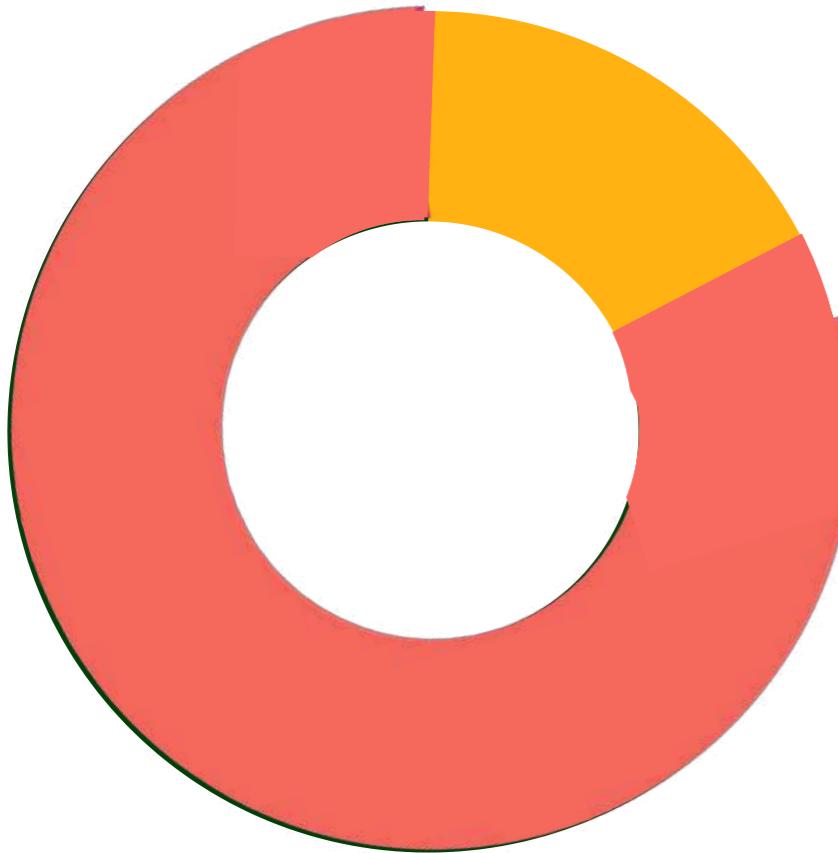


MUJERES

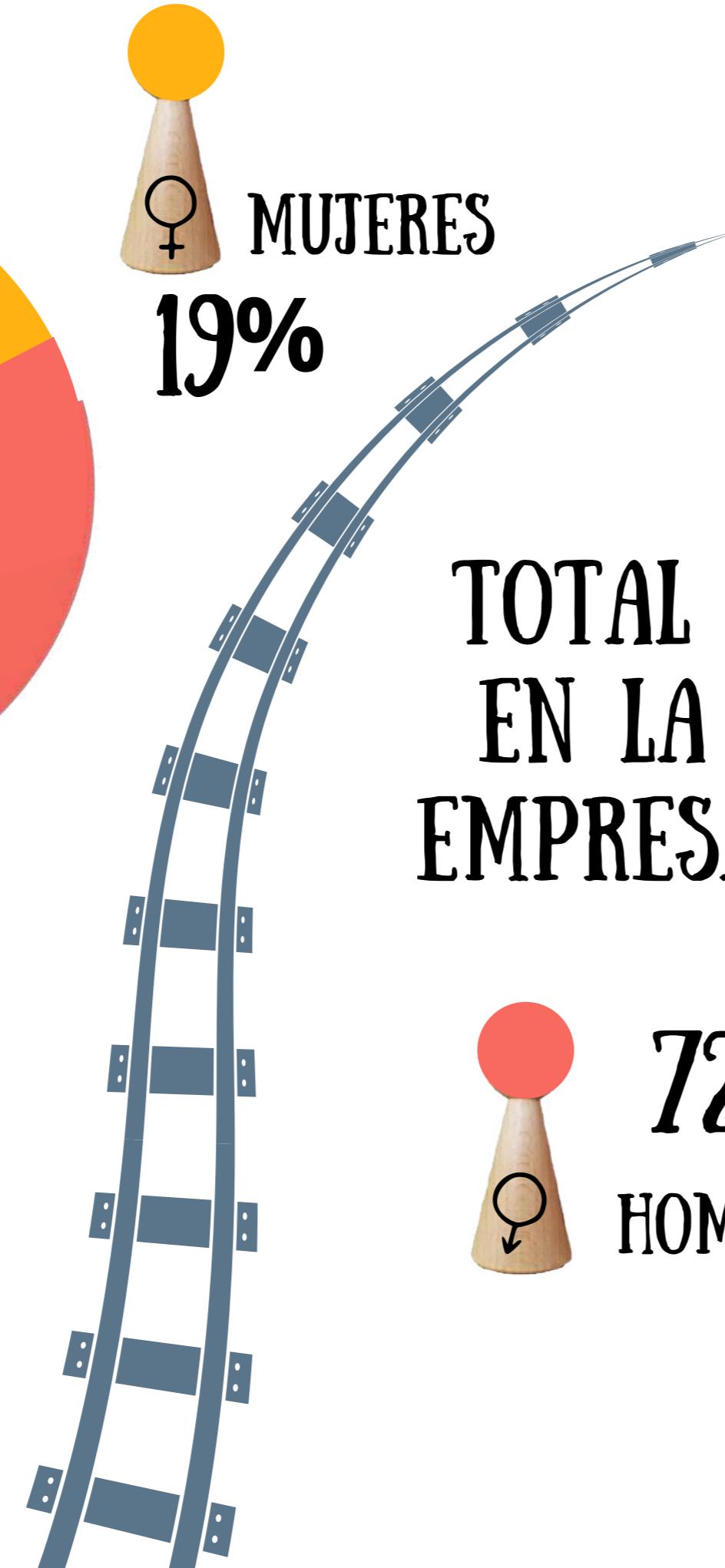


DATOS DE PARTICIPACIÓN DE LA OEP DESGLOSADOS POR SEXO PARA CADA TIPO DE PUESTOS

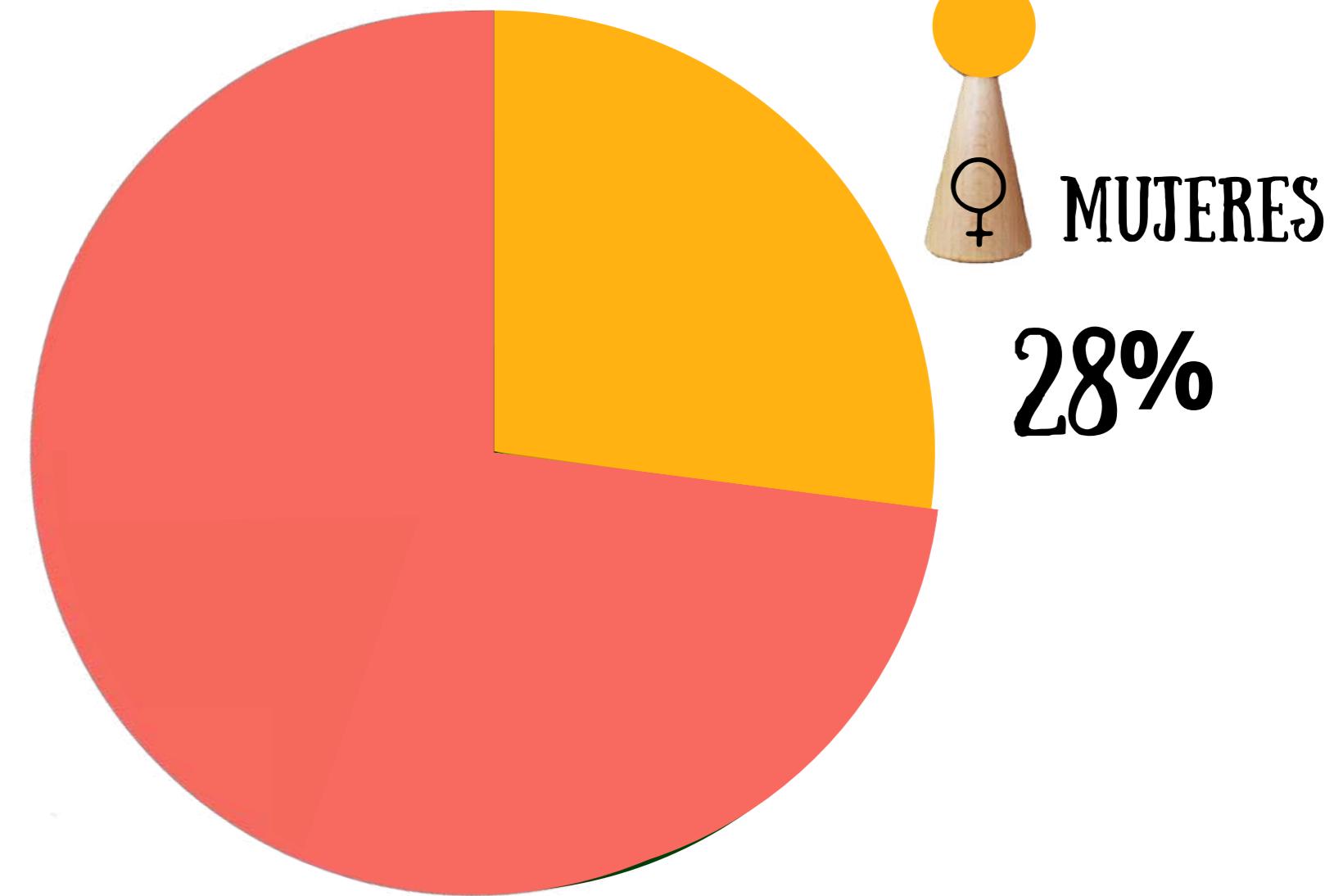
(RESOLUCIÓN DE 14 FEBRERO DE 2020, DEL DIRECTOR
GERENTE DE FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA)



81%
HOMBRES



72%
HOMBRES



5

A MODO DE CONCLUSIÓN

47

COMO HABÉIS PODIDO LEER Y VER, DESDE LOS INICIOS DE LA ORGANIZACIÓN HASTA LA ACTUALIDAD SE HA AVANZADO Y MUCHO EN MATERIA DE IGUALDAD Y, AÚN ASÍ, QUEDA MUCHO CAMINO POR HACER.



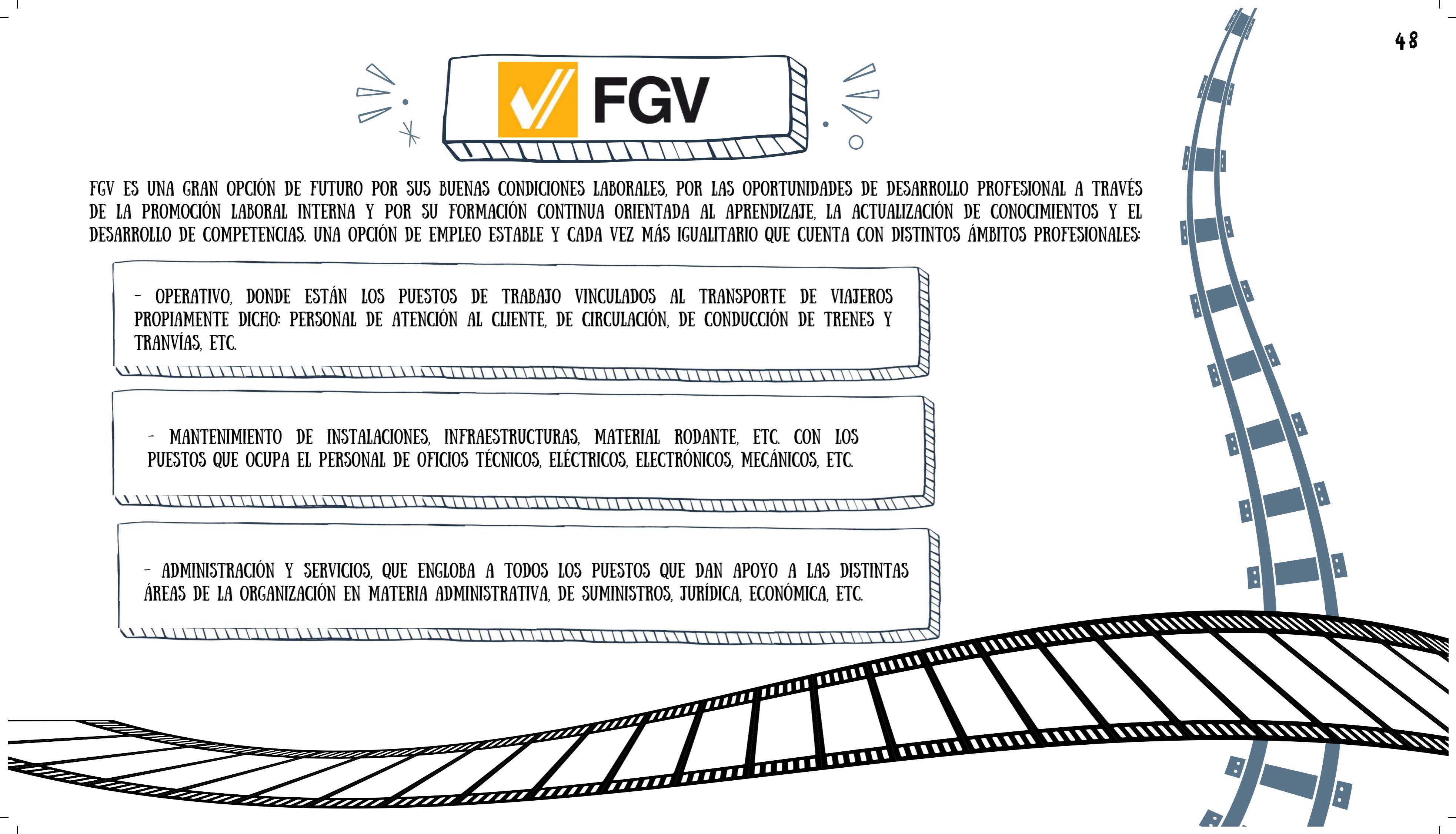
DESDE FGV, EL COMPROMISO ES SEGUIR TRABAJANDO PARA QUE NUESTRA EMPRESA SEA UNA BUENA OPCIÓN DE DESARROLLO LABORAL PARA TODAS LAS PERSONAS. LA EMPRESA DE TRANSPORTE PARA ESTA LABOR CUENTA CON UN **PLAN DE IGUALDAD** EN CONSTANTE SEGUIMIENTO QUE COMPLEMENTA EL CONVENIO COLECTIVO Y DESTACA POR INCLUIR MEDIDAS PARA LA INCORPORACIÓN DE MUJERES.

TAMBIÉN CON UNA 'GUÍA DE DERECHOS LABORALES EN SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO', UNA 'GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA' Y UNA 'GUÍA DE CORRESPONSABILIDAD'. ADEMÁS, HAN REALIZADO CAMPAÑAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. CUENTA CON MUCHAS FACILIDADES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR: PERMISOS POR GUARDA LEGAL, PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD, REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES O TUTELADOS, ETC. UNA DE LAS MEDIDAS MÁS IMPORTANTES SON LOS ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA QUE LAS MUJERES DE LOS ESTUDIOS/SECTORES MÁS MASCULINIZADOS PUEDAN REALIZAR LAS PRÁCTICAS EN FGV.



FGV ES UNA GRAN OPCIÓN DE FUTURO POR SUS BUENAS CONDICIONES LABORALES, POR LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL A TRAVÉS DE LA PROMOCIÓN LABORAL INTERNA Y POR SU FORMACIÓN CONTINUA ORIENTADA AL APRENDIZAJE, LA ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS. UNA OPCIÓN DE EMPLEO ESTABLE Y CADA VEZ MÁS IGUALITARIO QUE CUENTA CON DISTINTOS ÁMBITOS PROFESIONALES:

- OPERATIVO, DONDE ESTÁN LOS PUESTOS DE TRABAJO VINCULADOS AL TRANSPORTE DE VIAJEROS PROPIAMENTE DICHO: PERSONAL DE ATENCIÓN AL CLIENTE, DE CIRCULACIÓN, DE CONDUCCIÓN DE TRENES Y TRANVÍAS, ETC.
- MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES, INFRAESTRUCTURAS, MATERIAL RODANTE, ETC. CON LOS PUESTOS QUE OCUPA EL PERSONAL DE OFICIOS TÉCNICOS, ELÉCTRICOS, ELECTRÓNICOS, MECÁNICOS, ETC.
- ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, QUE ENGLOBA A TODOS LOS PUESTOS QUE DAN APOYO A LAS DISTINTAS ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA ADMINISTRATIVA, DE SUMINISTROS, JURÍDICA, ECONÓMICA, ETC.



INGRESO EN FGV

EL ACCESO, PARA LA COBERTURA DE NECESIDADES TEMPORALES, SE GESTIONA A TRAVÉS DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS DE EMPLEO O MEDIANTE CONCURSOS Y, PARA PLAZA FIJA, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN. ANTES DE CONCURSARSE EXTERNAMENTE, LAS VACANTES SE CONCURSAN A NIVEL INTERNO, ES DECIR, QUE UNA VEZ SE INGRESA EN FGV UNA PERSONA PUEDE PROGRESAR PROFESIONALMENTE O CAMBIAR DE PUESTO A TRAVÉS DE CONCURSOS INTERNOS.



CATEGORÍAS/PUESTOS DE INGRESO

COMO NORMA GENERAL, EL INGRESO DE PERSONAL EN FGV SE EFECTÚA POR LAS CATEGORÍAS/PUESTOS QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN

TITULADA/O SUPERIOR
TITULADO/A DE GRADO MEDIO
OPERADOR/A INFORMÁTICO
ESPECIALISTA DE COMPRAS Y SUMINISTROS
FACTOR/A DE CIRCULACIÓN
MAQUINISTA
AGENTE DE ESTACIONES
AYUDANTE DE VÍA
OFICIAL/A CELADOR/A DE LÍNEA ELECTRIFICADA

OFICIAL/A DE SUBESTACIONES Y TELEMANDOS
MONTADOR/A DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y AUTOMATISMOS
ESPECIALISTA DE TELECOMUNICACIONES
TÉCNICA/O ESPECIALISTA DE ADMINISTRACIÓN Y CONTROL
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN
OFICIAL/A DE OFICIO
ESPECIALISTA DE TALLERES

ORGANIGRAMA

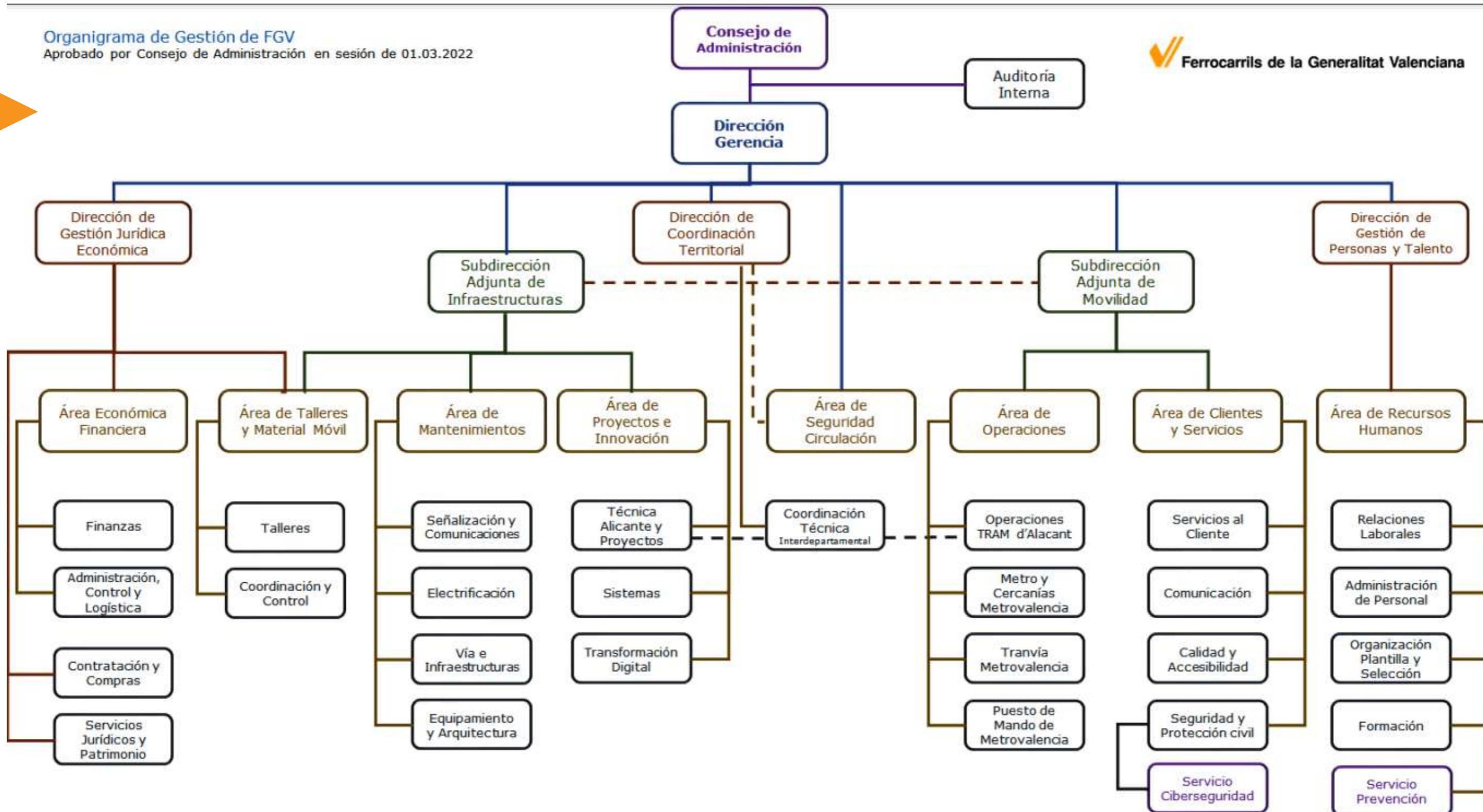


FGV

Organigrama de Gestión de FGV
Aprobado por Consejo de Administración en sesión de 01.03.2022

 Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana

CLICA



LO MÁS
IMPORTANTE!

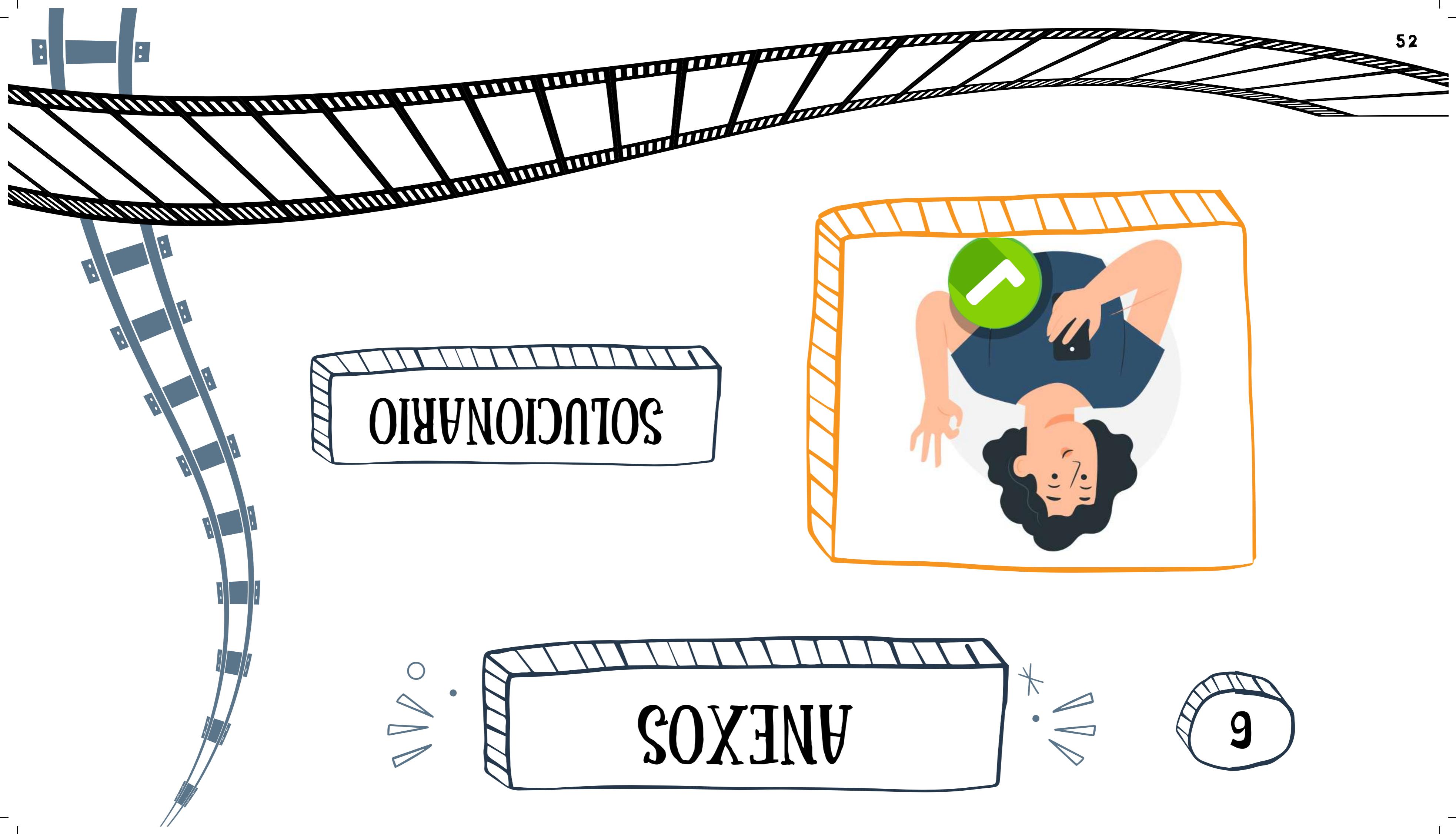


[HTTPS://WWW.FGV.ES/LA-
EMPRESA/TRABAJA-CON-NOSOTROS/](https://www.fgv.es/la-empresa/trabaja-con-nosotros/)

¿DÓNDE PODEMOS
ENTERARNOS DE LAS OFERTAS
DE EMPLEO QUE HAY EN FGV?

A TRAVÉS DEL DIARIO OFICIAL DE
LA GENERALITAT VALENCIANA O A
TRAVÉS DE LA WEB DE FGV, EL
APARTADO "TRABAJA CON
NOSOTROS":

[HTTPS://WWW.FGV.ES/LA-
EMPRESA/TRABAJA-CON-
NOSOTROS/CONVOCATORIAS/](https://www.fgv.es/la-empresa/trabaja-con-nosotros/convocatorias/)



ANEXO 1. RESPUESTAS CORRECTAS DE LA ACTIVIDAD? VERDADERO O FALSO?

ANEXOS

VERDADERO. LOS TESTIMONIOS DE MUJERES QUE TRABAJAN EN SECTORES MASCULINIZADOS, A MENUDO, SON REFERENCIAS PARA SER CONSIDERADAS VALIDAS POR EL RESTO DE COMPAÑEROS TIENEN QUE SON CAPACES DE REALIZAR EL TRABAJO IGUAL QUE UN HOMBRE O MÉJICR, YA QUE SE VEN JUZGADOS, PREJUICIOSAS Y TRATADAS CON PATERNALISMO Y SOPREPROFECIÓN DEBIDO A LOS ESTERIOTIPOS DE GÉNERO. MÉTRAS QUE UN HOMBRE SE DA POR HECHO QUE SABE HACER SU TRABAJO O, SIMPLEMENTE, NO LE MIRAN CON LUPA TAMBIÉN SUELE SUCEDER QUE LOS HOMBRES, EN SECTORES TECNICOS Y TECNOLÓGICOS, NO ESTAN ACOSTUMBRADOS A TRABAJAR CON MUJERES Y, MUCHO MENOS, A QUE OSITENEN CARGOS DE PODER, ASÍ QUE TIENDEN, PARA VALIDARLAS, A EXIGIRLES MÁS QUE AL RESTO, CON UNA SUSPECHA DE QUE NO VAN A SER CAPACES DE HACERLO BIEN PORQUE NO TIENEN LAS CAPACIDADES O LA DETERMINACIÓN DE UN HOMBRE. ESTA IDEA ES FRUTO DE LOS ESTERIOTIPOS DE GÉNERO QUE RETENEMOS DURANTE NUESTRA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL.

FALSO. NO ES NATURAL AUNQUE ES UNA MANERA DE HABLAR NO LITERAL, DA LUGAR A CONFUSIÓN QUE LAS MUJERES OCUPEN, GENERALMENTE, MÁS PUESTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL CLIENTE, COMPRENSIVA, BUENA ORGANIZADORA DE TAREAS Y, ADEMÁS, CUIDAR LA IMAGEN ESTETICA Y SER BELLA POR TANTO, NO ES NATURAL, SINO CULTURAL. SER FALSO, NO ES NATURAL AUNQUE ES UNA MANERA DE HABLAR NO LITERAL, DA LUGAR A CONFUSIÓN QUE LAS MUJERES OCUPEN, GENERALMENTE, MÁS PUESTOS RELACIONADOS CON LA ATENCIÓN AL CLIENTE, COMPRENSIVA, BUENA ORGANIZADORA DE TAREAS Y, ADEMÁS, CUIDAR LA IMAGEN ESTETICA Y SER BELLA POR TANTO, NO ES NATURAL, SINO CULTURAL.

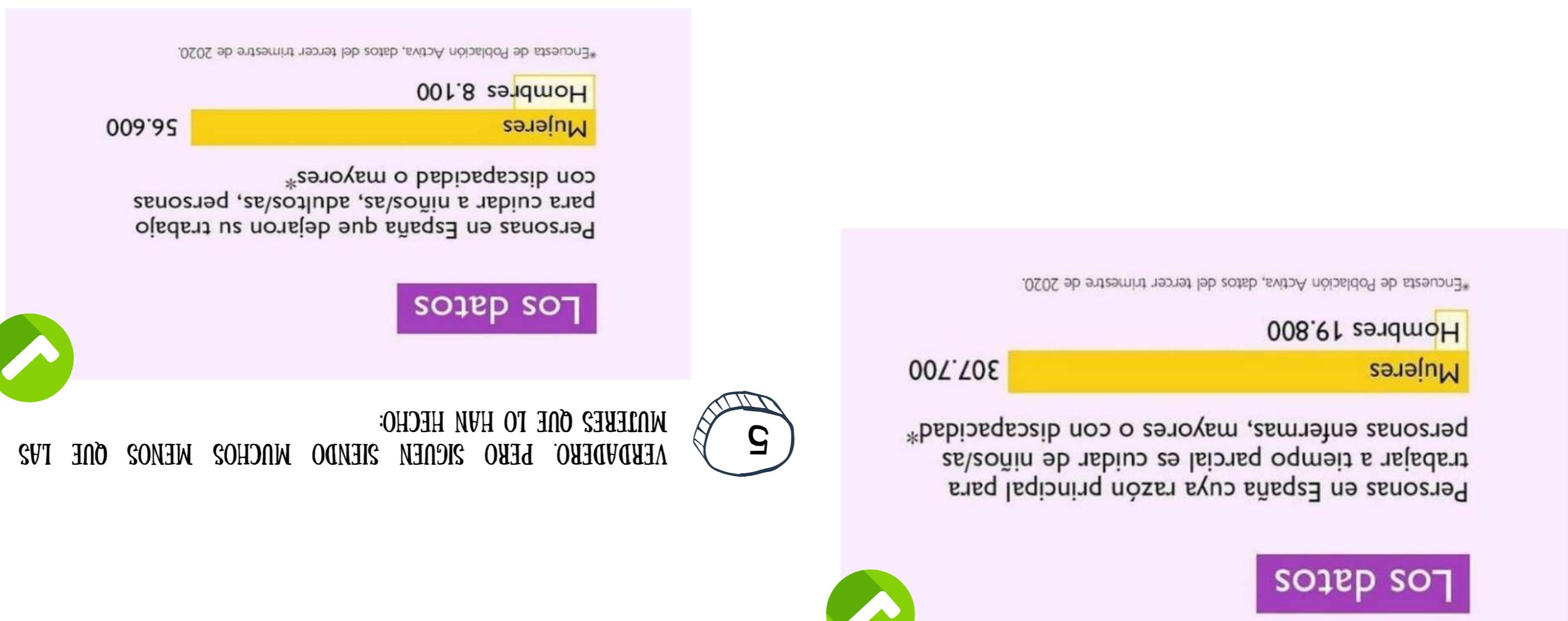
VERDADERO. EL PORCENTAJE DE MUJERES EN LOS PUESTOS DE MANDO DE FGV EN 2021 ES DEL 18, FRENTE A UN 82% DE HOMBRES.

1

2

3

6



4

VERDADERO. LA IGUALDAD NO SERÁ REAL HASTA QUE HAYA PARIDAD TAN TO DENTRO COMO FUERA DEL HOGAR. QUE UNA MUJER TRABAJE A MEDIDA JORNADA O SE DEJE SU CARRERA LABORAL PARA CUIDAR LA CASA Y LAS PERSONAS A SU CARGO AFECTA A SU AUTONOMÍA ECONÓMICA Y, POR LO TANTO, A SU LIBERTAD. LAS ÚLTIMAS ENQUETAS SOBRE CONCIENCIA NOS MUESTRAN QUE LAS MUJERES SIGUEN DEDICANDO MÁS TIEMPO A LOS CUIDADOS.

5

VERDADERO. PERO SIGUEN SIENDO MUCHOS MENOS QUE LAS MUJERES QUE LO HAN HECHO:

*Encuesta de Población Activa, datos del tercero trimestre de 2020.

PERSONAS EN ESPAÑA QUE DEJARON SU TRABAJO CON DISCAPACIDAD O MAYORES*

Sexo	Cantidad
Mujeres	56.600
Hombres	8.100

PERSONAS EN ESPAÑA QUE DISCAPACITAD O MAYORES*

Sexo	Cantidad
Mujeres	56.600
Hombres	8.100

Los datos



5

Los datos



*Encuesta de Población Activa, datos del tercero trimestre de 2020.

PERSONAS EN ESPAÑA CUYA RAZÓN PRINCIPAL PARA TRABAJAR A TIEMPO PARCIAL ES CUIDAR DE NIÑOS/AS, MAYORES O CON DISCAPACIDAD*

Sexo	Cantidad
Mujeres	307.700
Hombres	19.800

PERSONAS EN ESPAÑA QUE DISCAPACITAD O MAYORES*

Sexo	Cantidad
Mujeres	307.700
Hombres	19.800

ANEXO 2. RESPUESTAS CORRECTAS DE LA ACTIVIDAD ¿Y A TI QUE TE PARECE?

- VERDADERO. LA FUNCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ES EVALUAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACION A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ASSEGURAR CON MEDIDAS QUE ACABEN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y AUMENTEN LA IGUALDAD EN LA PLANTILLA EN UN BUEU PLAN DE IGUALDAD EL OBJETIVO TAMBÉN ES ASSEGURAR UN AMBIENTE DE TRABAJO IGUALITARIO Y RESPECTUOSO, LIBRE DE VIOLENCIAS, Y QUE NINGUNA PERSONA SE VEA CONDICIONADA A RENUNCIAR A UN TRABAJO O SECTOR POR PENSAR - O PORQUE ALGUIEN PIENSE - QUE POR SU SEXO NO PUEDE DESEMPEÑAR ESE TRABAJO. TODO LO CONTRARIO: FOMENTAR LA PARIDAD.
- VERDADERO. ES UNA DE LAS ACCIONES DE FGV PARA AUMENTAR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA Y, ASÍ, ENRIQUECER EL CAPITAL HUMANO DE LA EMPRESA.
- FALSO. EN EL DOCUMENTAL MENCIONAN QUE LAS MAQUINISTAS REPRESENTAN UN 25% Y, POR TANTO, LOS MAQUINISTAS, UN 75%.



8

- VERDADERO. ES UNA DE LAS ACCIONES DE FGV PARA AUMENTAR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN PLANTILLA Y, ASÍ, ENRIQUECER EL CAPITAL HUMANO DE LA EMPRESA.



7

- VERDADERO. LA FUNCIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD ES EVALUAR LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA EN RELACION A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y ASSEGURAR CON MEDIDAS QUE ACABEN CON LA DISCRIMINACIÓN POR SEXO Y AUMENTEN LA IGUALDAD EN LA PLANTILLA EN UN BUEU PLAN DE IGUALDAD EL OBJETIVO TAMBÉN ES ASSEGURAR UN AMBIENTE DE TRABAJO IGUALITARIO Y RESPECTUOSO, LIBRE DE VIOLENCIAS, Y QUE NINGUNA PERSONA SE VEA CONDICIONADA A RENUNCIAR A UN TRABAJO O SECTOR POR PENSAR - O PORQUE ALGUIEN PIENSE - QUE POR SU SEXO NO PUEDE DESEMPEÑAR ESE TRABAJO. TODO LO CONTRARIO: FOMENTAR LA PARIDAD.



6

C
C
A
A

4

3

2

1

8

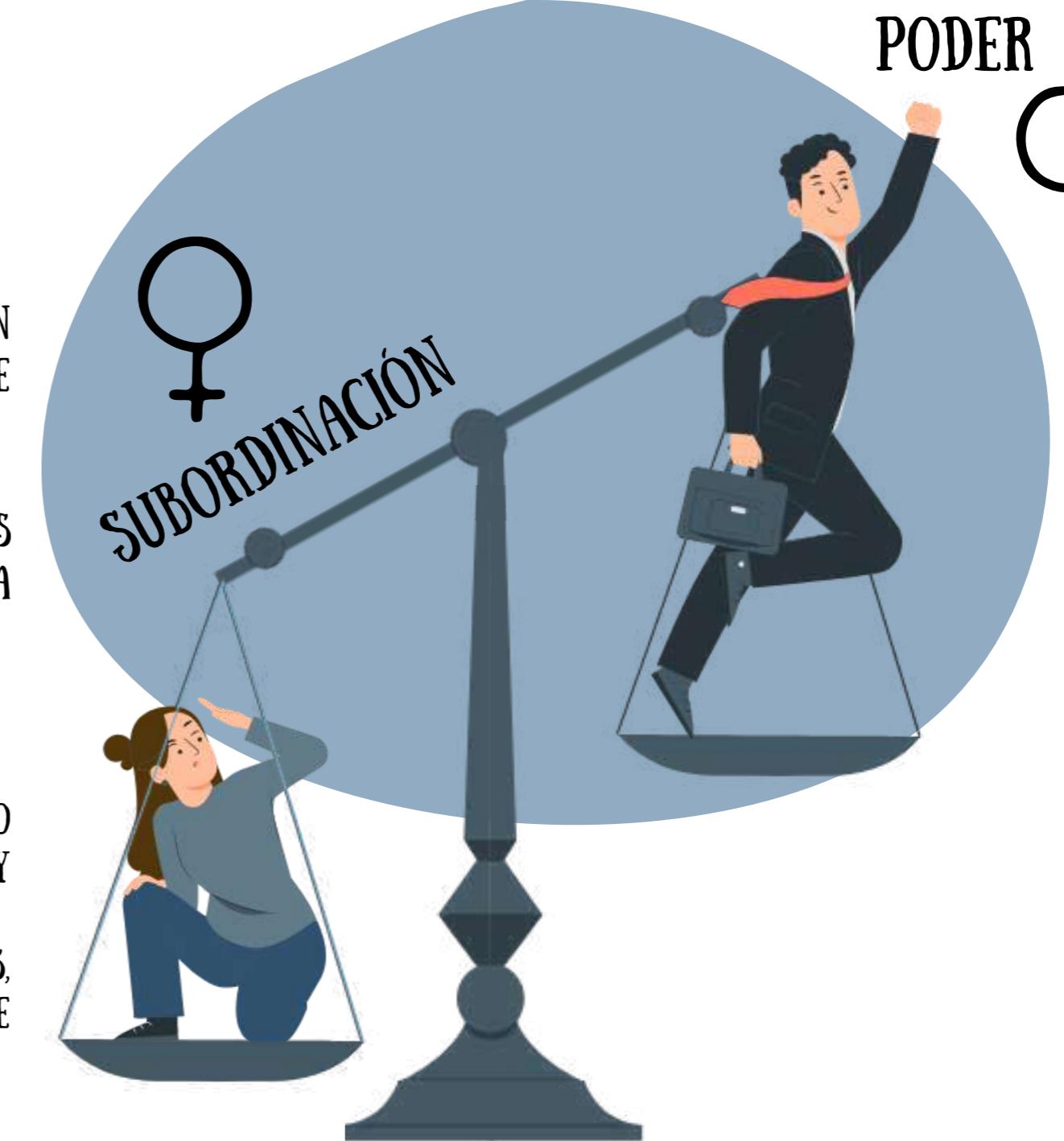
7



7

GLOSARIO

PODER



SISTEMA SEXO/GÉNERO

ES UN MODELO DICOTÓMICO/BINARIO CONSTRUIDO SOCIALMENTE QUE DEFINE CÓMO DEBE SER UN HOMBRE Y UNA MUJER (GÉNERO) EN BASE AL SEXO (MACHO O HEMBRA), CON EL OBJETIVO DE ORGANIZAR LA VIDA SOCIAL (DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO).

ESTE SISTEMA BINARIO ES JERÁRQUICO Y DE DOMINIO DADO QUE LO MASCULINO ESTÁ MÁS VALORADO POSITIVAMENTE QUE LO FEMENINO Y SE ESTABLECEN RELACIONES DE PODER, DONDE LA MUJER SE ENCUENTRA EN UNA POSICIÓN SUBORDINADA.

SEXO

DIFERENCIAS BIOLÓGICAS ENTRE MACHO Y HEMBRA, ES DECIR, LO RELATIVO A LOS ASPECTOS ANATÓMICOS, FISIOLÓGICOS, CROMOSOMAS Y HORMONAS.

CABE DESTACAR LA EXISTENCIA DE LAS PERSONAS INTERSEXUALES, QUIENES PRESENTAN UNA COMBINACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE HEMBRA Y DE MACHO.

GÉNERO

CONJUNTO DE CREENCIAS, CARACTERÍSTICAS, ACTITUDES, SENTIMIENTOS, VALORES, CONDUCTAS Y ACTIVIDADES QUE HAN SIDO CONSTRUIDAS SOCIALMENTE PARA DIFERENCIAR A HOMBRES Y MUJERES, APRENDIDOS A TRAVÉS DE LA SOCIALIZACIÓN Y LA EDUCACIÓN.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

IDEAS GENERALIZADORAS, REDUCCIONISTAS Y UNIVERSALISTAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO O LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS HOMBRES Y DE LAS MUJERES. LOS ESTEREOTIPOS LIMITAN EL DESARROLLO DE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES, MARCANDO METAS Y EXPECTATIVAS DIFERENTES PARA AMBOS SEXOS Y PRODUCIENDO PREJUICIOS Y DISCRIMINACIÓN.

ROLES DE GÉNERO

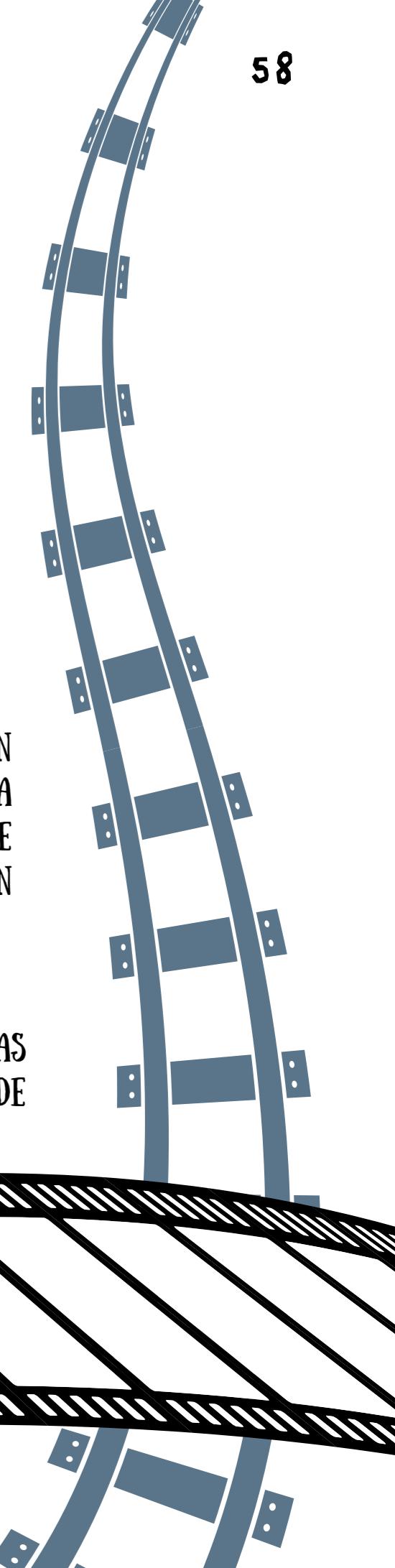
CONJUNTO DE NORMAS SOCIALES Y COMPORTAMENTALES GENERALMENTE PERCIBIDAS COMO APROPIADAS PARA LOS HOMBRES Y LAS MUJERES EN UN GRUPO O SISTEMA SOCIAL DADO EN FUNCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL QUE SE TIENE DE LA MASCULINIDAD Y FEMINIDAD.

ROLES DE GÉNERO MASCULINO

SE ESPERA QUE LOS HOMBRES SEAN PROVEEDORES ECONÓMICOS DEL HOGAR, ES DECIR, QUE DESARROLLEN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS PARA EL MANTENIMIENTO Y SUSTENTO ECONÓMICO DEL HOGAR, QUE TRABAJEN PARA CONSEGUIR DINERO PORQUE EL ÉXITO ECONÓMICO SE TRADUCE EN ÉXITO SOCIAL. TAMBién SE ESPERA DE ELLOS QUE SEAN JEFES, QUE LIDEREN EN TODOS LOS CAMPOS DE PODER Y DESARROLLEN LAS ACTIVIDADES DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA.

ROLES DE GÉNERO FEMENINO

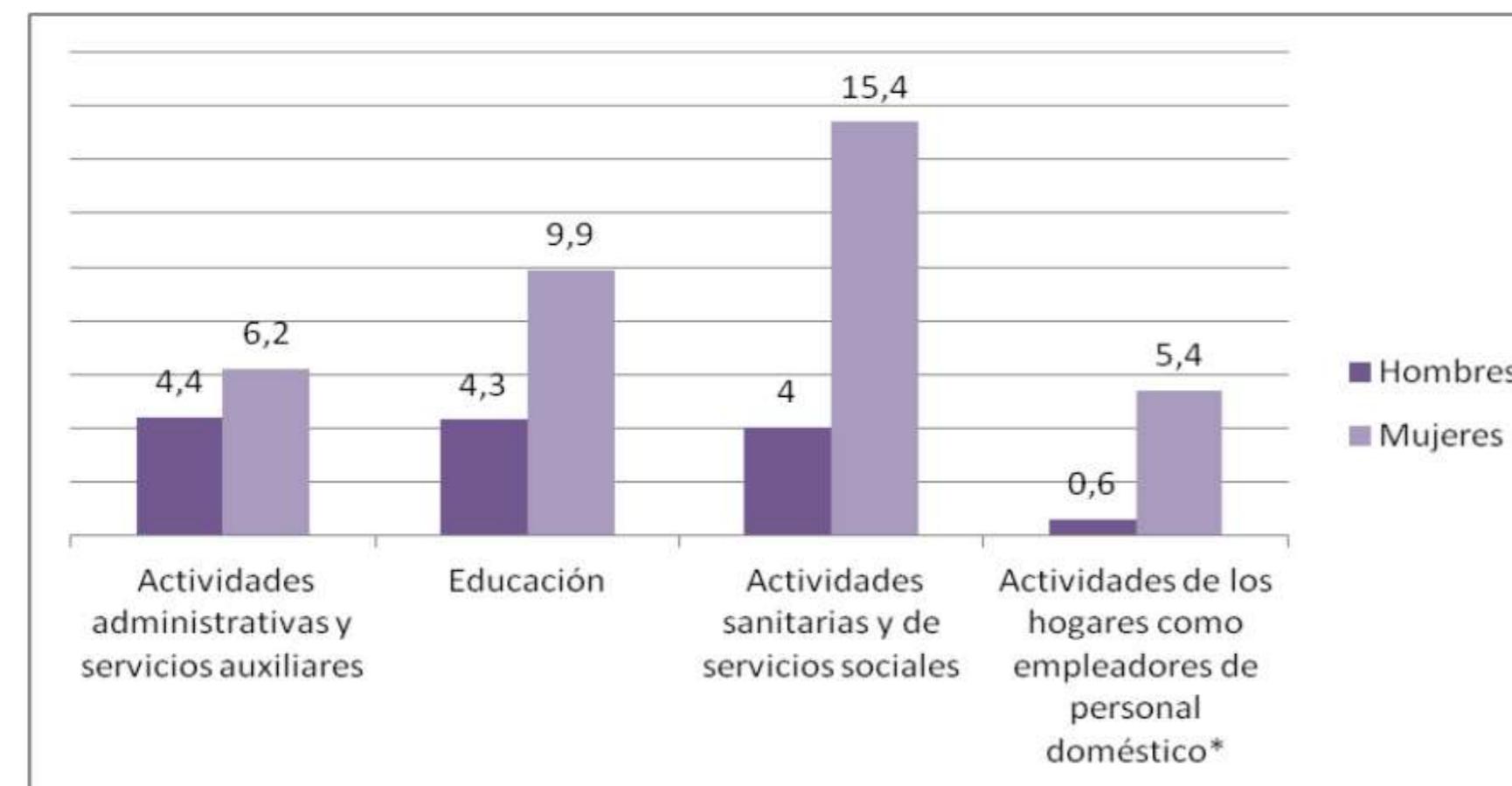
DE LAS MUJERES SE ESPERA QUE REALICEN ACTIVIDADES REPRODUCTIVAS, COMO CRIAR, EDUCAR, CUIDAR PERSONAS DEPENDIENTES, MANTENER EL HOGAR (LIMPIEZA), ADEMÁS DE QUE SE ENCARGUEN DE LOS ASPECTOS EMOCIONALES DE LA EDUCACIÓN Y SEAN RESPONSABLES DE LAS RELACIONES AFECTIVAS, TODAS ELLAS TAREAS REALIZADAS NORMALMENTE EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO.



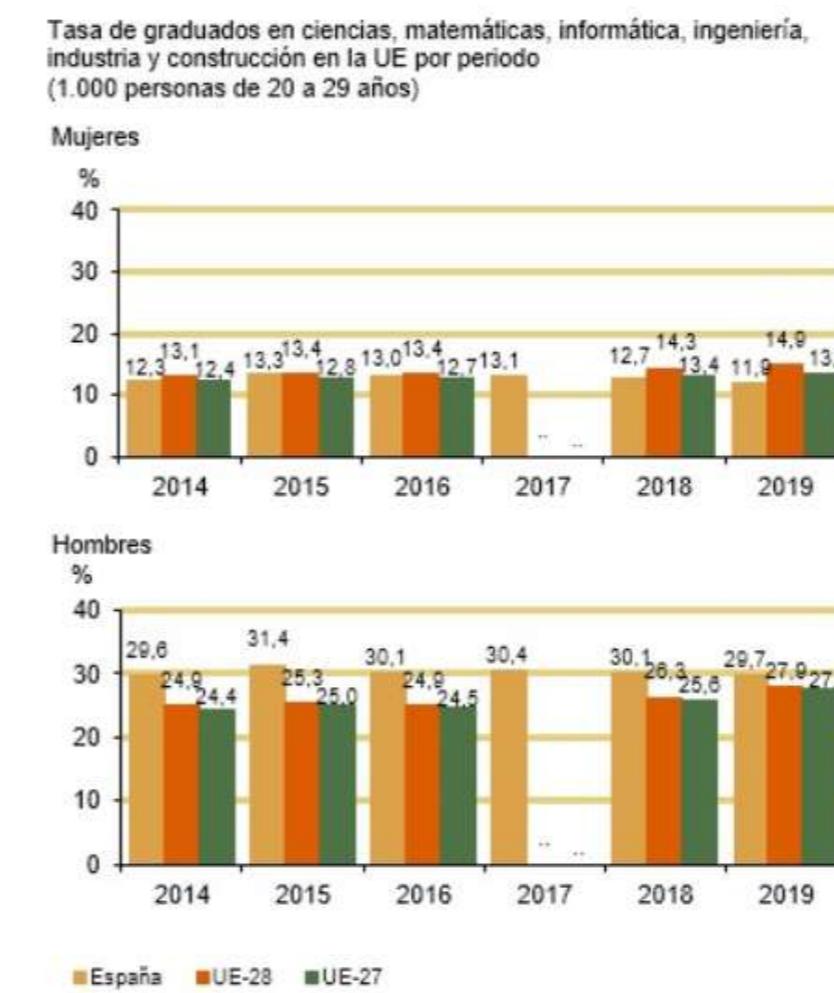
SEGREGACIÓN HORIZONTAL

CONSISTE EN UNA MAYOR CONCENTRACIÓN DE MUJERES, EN COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES, EN DETERMINADOS SECTORES Y PUESTOS DE TRABAJO, ESPECIALMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS EN LAS OCUPACIONES RELACIONADAS CON LA ATENCIÓN, EL CUIDADO DE PERSONAS, LA EDUCACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN, POR LO QUE HAY UNA ABUNDANCIA DE CUIDADORAS, MAESTRAS, ENFERMERAS Y SECRETARIAS. A CONTINUACIÓN, PODEMOS VER CÓMO LA DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO ESTÁ RELACIONADA CON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y CON LA DISTRIBUCIÓN DE ROLES FAMILIARES.

GRÁFICA 1: RAMA DE ACTIVIDAD DESAGREGADA POR SEXO, EN ESPAÑA EN 2020



Fuente: elaboración propia a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)



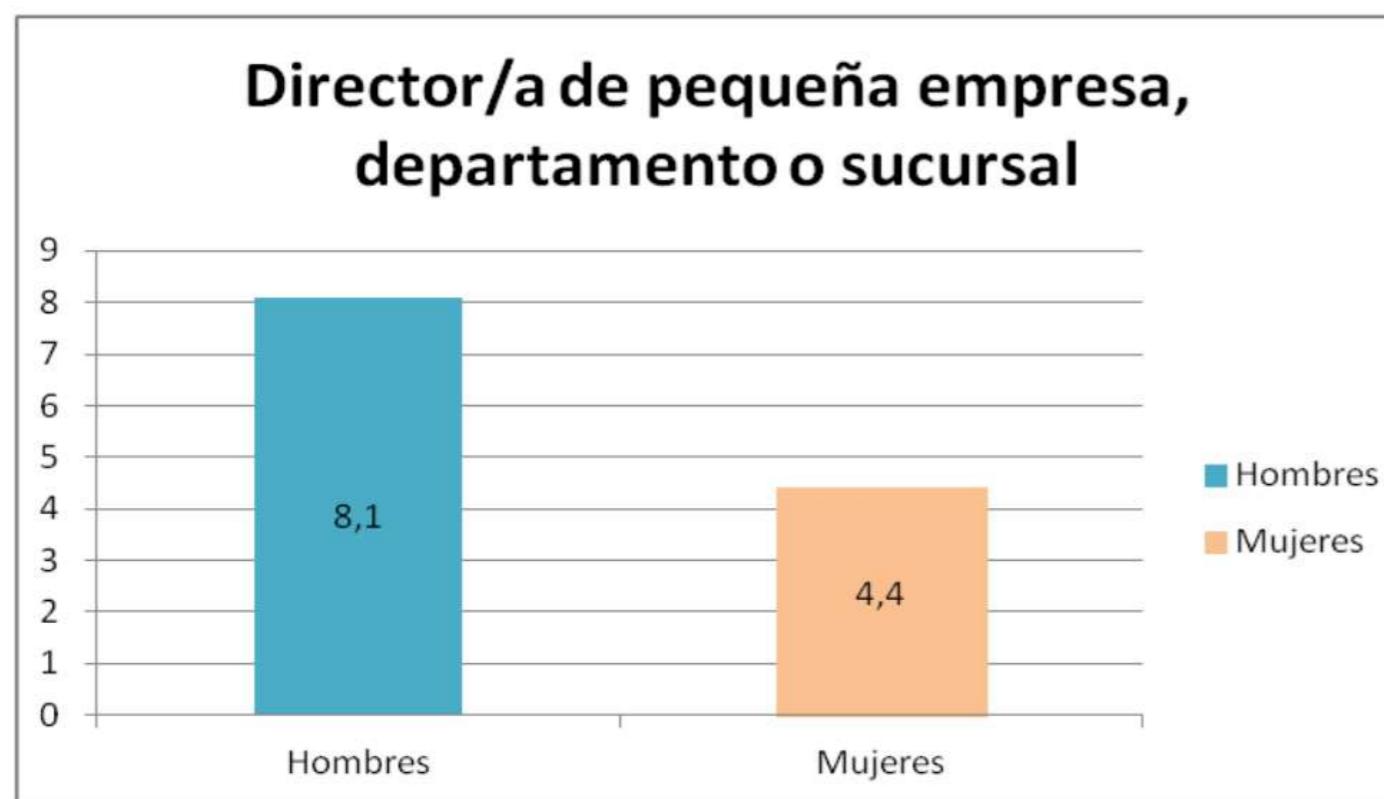
Fuente: Estadísticas de Educación y Formación. Eurostat

CLICA

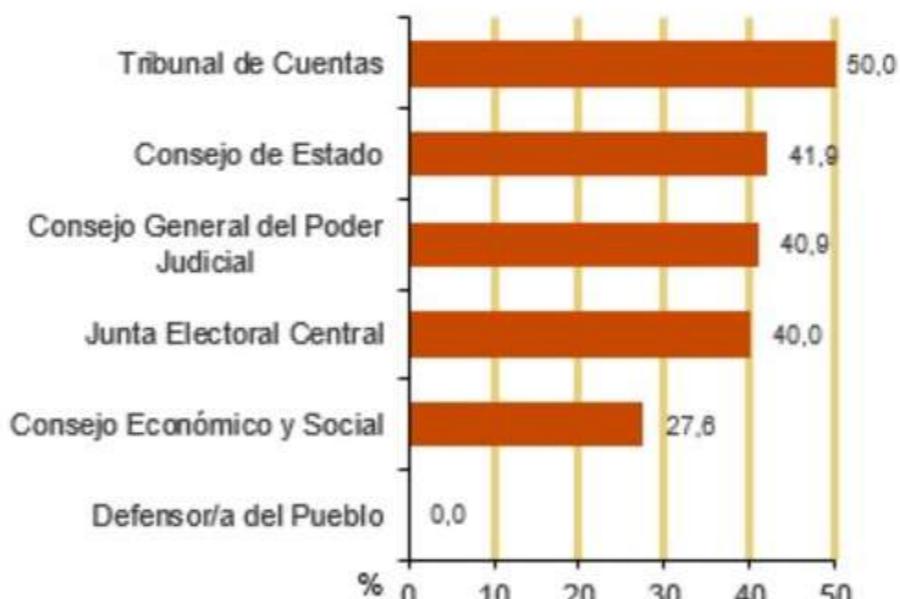
SEGREGACIÓN VERTICAL

CONSISTE EN LA MENOR PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA PARTE SUPERIOR DE LA JERARQUÍA DE LAS ORGANIZACIONES. ESTA SEGREGACIÓN VERTICAL SE DEBE A QUE LAS MUJERES SIGUEN TENIENDO DIFICULTADES PARA ACCEDER A CARGOS DIRECTIVOS.

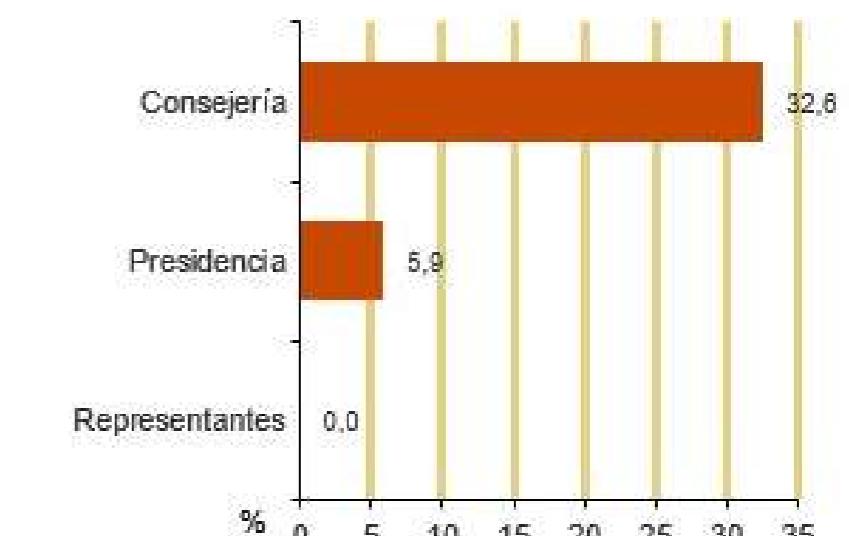
GRÁFICA 2: TIPO DE PUESTO LABORAL DESAGREGADA POR SEXO, EN ESPAÑA EN 2020.



Mujeres en diversos órganos constitucionales. 2021



Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35. 2021 (%)



TECHO DE CRISTAL

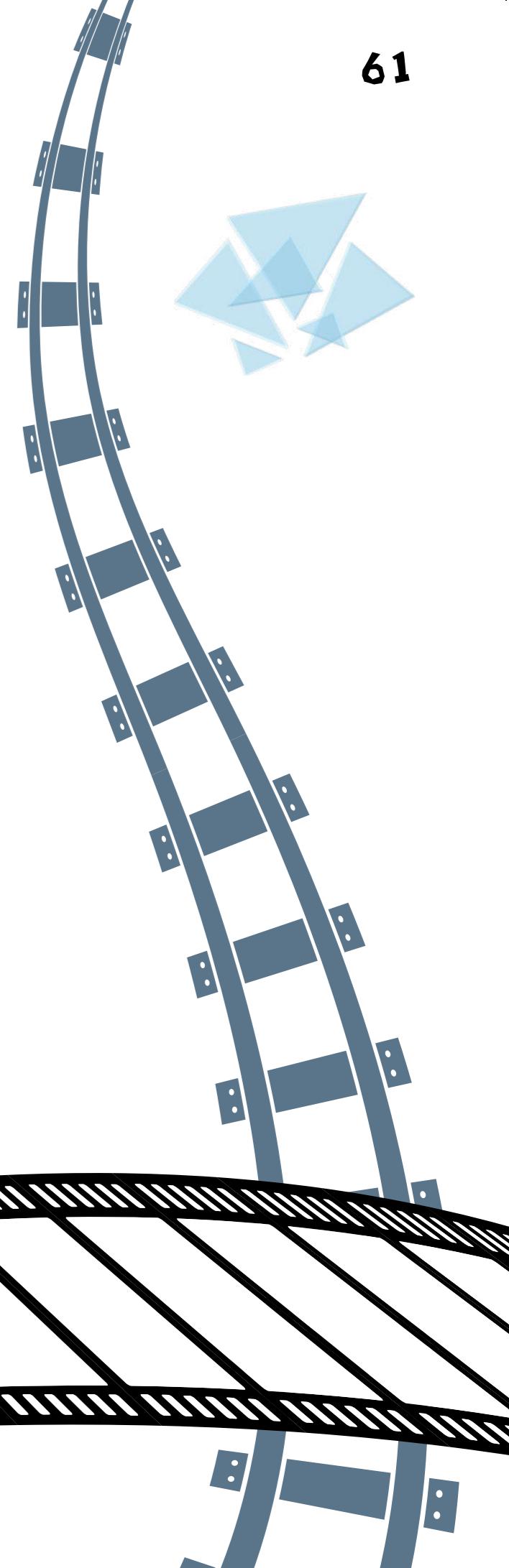
BARRERA INVISIBLE QUE IMPIDE QUE LAS MUJERES ACCEDAN A LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD EN LAS ORGANIZACIONES O QUE GENERA MÁS OBSTÁCULOS.

LAS EXPLICACIONES A ESTA BARRERA SON VARIAS; POR EJEMPLO, SE SIGUE PREFIRIENDO A LOS HOMBRES EN LOS PUESTOS MÁS ALTOS Y CON MAYOR RESPONSABILIDAD PORQUE CONTINÚAN LOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS Y PREJUICIOS EXTENDIDOS A LA HORA DE CONFIAR A LAS MUJERES PUESTOS DE RESPONSABILIDAD. A MENUDO, LAS BARRERAS A LAS SE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA QUE LAS ASCIENDAN PROFESIONALMENTE COMIENZAN CUANDO DEPENDEN DE OTRAS PERSONAS, ES DECIR, NO DE PRUEBAS OBJETIVAS.

EL TECHO DE CRISTAL TAMBIÉN SE CREA POR LAS PRÁCTICAS MACHISTAS EXTENDIDAS DENTRO DEL MUNDO DE LOS NEGOCIOS COMO LAS REUNIONES QUE NO PERMITEN LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, EL COMPADREO O EL CORPORATIVISMO MASCULINO. ANTE ESTE CONCEPTO, ES ABSURDO ARGUMENTAR QUE LOS HOMBRES ESTÁN MÁS CUALIFICADOS A NIVEL FORMATIVO, CUANDO LAS ESTADÍSTICAS DEMUESTRAN QUE LAS MUJERES SUPERAN A LOS HOMBRES EN NIVEL FORMATIVO.

COMO REFLEJAN LOS DATOS DEL INE DE 2015, EL 37,5% DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS TENÍAN ESTUDIOS SUPERIORES (INCLUYENDO DOCTORADO) FRENTE AL 32,7% DE LOS HOMBRES EN LA FRANJA DE EDAD COMPRENDIDA ENTRE 25-64 AÑOS.

DIRECCIÓN



COEDUCACIÓN

COEDUCAR ES EDUCAR, PRINCIPALMENTE A LA INFANCIA, EN UNA CULTURA IGUALITARIA Y CRÍTICA CON LOS CONDICIONANTES DE GÉNERO QUE SURGEN DE LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL. COEDUCAR TAMBIÉN ES PROPICIAR UN CAMBIO CONSCIENTE EN NUESTRA CULTURA, EDUCÁNDONOS EN OTRAS FORMAS DE SER Y DE ESTAR EN NUESTRO DÍA A DÍA, APLICANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A NUESTRA REALIDAD, APRENDIENDO Y DESAPRENDIENDO Y TEJIENDO ALIANZAS ENTRE LOS DIFERENTES ACTORES SOCIALES QUE CONVIVIMOS. HA DE COMPENSAR LAS DESIGUALDADES QUE LA SOCIEDAD HA IDO INCLUYENDO DE FORMA INCISIVA, POR LAS QUE HEMOS INTERIORIZADO QUE LOS VARONES SON LOS PROTAGONISTAS DE LA HISTORIA Y LA CULTURA, REFRENDO EN LOS LIBROS DE TEXTO.

SEXISMO

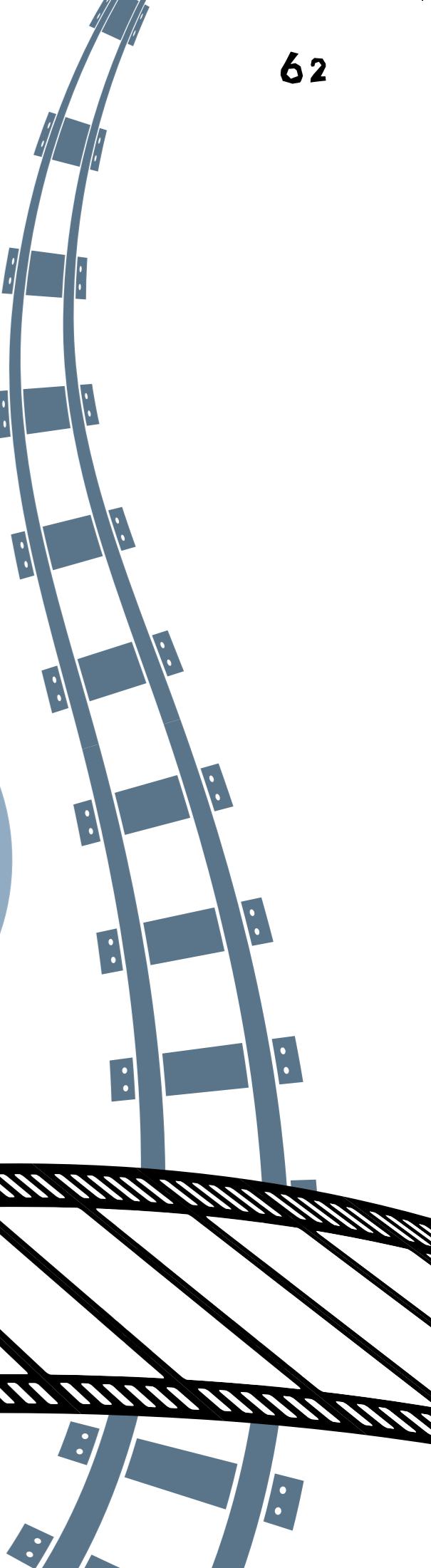
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS POR RAZÓN DE SEXO.

MACHISMO

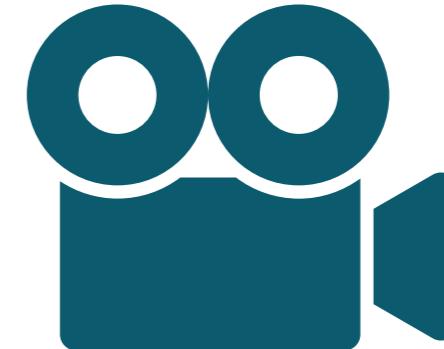
IDEOLOGÍA BASADA EN LA SUPERIORIDAD DEL VARÓN Y LAS ACTITUDES Y ESTRUCTURAS QUE LA SOSTIENEN.

ANDROCENTRISMO

VISIÓN DEL MUNDO DESDE EL PUNTO DE VISTA MASCULINO. EL HOMBRE EN EL CENTRO Y COMO MEDIDA DE TODAS LAS COSAS.
EJ: REFERENTES EN LA ESCUELA.



RECURSOS AUDIOVISUALES



IGUALDAD, COEDUCACIÓN Y FP

VIDEO PROMOCIONAL PARA LA RUPTURA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y BRECHA LABORAL DESDE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ANDALUZA.

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=IDSZIUCGVNC&T=44s](https://www.youtube.com/watch?v=IDSZIUCGVNC&t=44s)

LA CONSULTA

"LA CONSULTA" ES UNA CAMPAÑA CONTRA EL MACHISMO, CREADA Y DIRIGIDA POR LA ARTISTA YOLANDA DOMÍNGUEZ Y FINANCIADA POR EL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, QUE TIENE COMO OBJETIVO IMPLICAR A LOS HOMBRES EN LA ERRADICACIÓN DE UNA GRAN EPIDEMIA SOCIAL:

EL MACHISMO.

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=CU_GX8XN8VY&T=33s](https://www.youtube.com/watch?v=CU_GX8XN8VY&t=33s)

¿SEÑOR O SEÑORITO?

EN UN MUNDO DOMINADO POR LAS MUJERES, BERNARDO TENDRÁ QUE SUPERAR UNA SINGULAR ENTREVISTA LABORAL PARA ACCEDER AL PUESTO DE SECRETARIO QUE TANTO DESEA. LA TÉCNICA DE INVERTIR LOS ROLES, PUESTA AL SERVICIO DE LA DENUNCIA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES, CON UN SENTIDO DEL HUMOR QUE PONE EN RIDÍCULO LAS PRÁCTICAS SEXISTAS DEL PATRIARCADO EMPRESARIAL.

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=OALKCHOLAC0](https://www.youtube.com/watch?v=OALKCHOLAC0)

ROMPER ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN LOS COLEGIOS

MUJERES VOLUNTARIAS VISITAN COLEGIOS PARA ACABAR CON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=FTGCYJROGPC&T=35s](https://www.youtube.com/watch?v=FTGCYJROGPC&t=35s)

SUSANA GIMENO NÚÑEZ: INFORMÁTICA
JOSÉ GARCÍA DÍAZ: GESTIÓN DE PERSONAS
VIRGINIA GARCÍA ORTELLS: ARCHIVO HISTÓRICO
JOANA MORENO REGAJO: PUESTO DE MANDO
JOSÉ A. GONZÁLEZ REDONDO: GESTIÓN DE PERSONAS
JOSÉ ESCANDELL TALENS: GESTIÓN DE PERSONAS
ELENA GOLÁS SÁNCHEZ: LÍNEAS METRO
CARMEN SAHUQUILLO MORENO: COMUNICACIÓN
FELIPE PARRILLA VILLARPRIEGO: LÍNEAS VALENCIA
EUGENIO LÓPEZ LÓPEZ: LÍNEAS ALICANTE

AGRADECIMIENTOS



QUEREMOS MOSTRAR PÚBLICAMENTE NUESTRO ESPECIAL AGRADECIMIENTO A DÑA. ANAÏS MENGUZZATO GARCÍA, DIRECTORA GERENTE DE FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA, PORQUE ELLA ES LA VERDADERA IMPULSORA DE ESTE PROYECTO. DE LA MISMA FORMA, QUEREMOS AGRADECER A TODAS LAS PERSONAS QUE NOS HAN PRESTADO GENEROSAMENTE SUS OPINIONES, TEXTOS O IMÁGENES PARA PODER HACER ESTE DOCUMENTAL Y QUE NOS HAN FACILITADO, CON TANTA AMABILIDAD, TODOS LOS MEDIOS PARA QUE SE PUDIERA REALIZAR.

ELABORACIÓN GUÍA

DISEÑO Y ELABORACIÓN
CONTENIDOS

BASADA EN EL
CORTOMETRAJE DE

DISEÑO Y
MAQUETACIÓN

REALIZADA CON
FONDOS DE:

SARA ORDER LUNA
LEONOR GOICOECHEA NAVARRO

PAQUI MÉNDEZ

MARÍA LUISA BERNALDO DE QUIRÓS (VISA PROMIG)
ILUSTRACIONES @STORYSET CUSTOMIZADAS POR VISA PROMIG

