

Guía general para la realización de los trabajos

Las características del trabajo deben ser las siguientes:

- a) La extensión de cada trabajo deberá ser de 4 a 6 folios, portada, índice y bibliografía no incluidos. Los trabajos deben presentarse impresos, no manuscritos, en letra Times New Roman, de cuerpo (tamaño) 12 con interlineado sencillo (a un espacio).
- b) Deberán tener un índice.
- c) Los trabajos comenzarán por una INTRODUCCIÓN donde se explicará brevemente la cuestión que se va a tratar.
- d) Contarán con un ESTUDIO profundo de la situación, realizando un análisis actual, y recogiendo documentación (estadísticas, estudios, artículos, leyes, entrevistas...). De este análisis se deberán extraer una serie de conclusiones propias.
- e) El alumno deberá exponer, como opinión personal, POSIBLES SOLUCIONES, dentro del marco de la Unión Europea, basadas en las conclusiones de su estudio.
- f) Se debe incluir un apartado de BIBLIOGRAFÍA, donde se cite el material consultado para la elaboración del trabajo.

Hay que responder a las cuestiones formuladas en el planteamiento recogido en el primer párrafo del informe, para ello resultará útil pensar (se refleje o no en el trabajo, no hay por qué responder explícitamente a todas) sobre las cuestiones para la reflexión planteadas en el informe. Se debe realizar un análisis de los diferentes factores que influyen en la situación, intentando abarcar el mayor número de ámbitos posible (político, económico, medioambiental, sociológico, ético...). Es conveniente estudiar las principales corrientes de opinión sobre el tema, para adherirse, contradecir, o matizar estas posturas en el propio análisis. Se deberán apoyar las propuestas, en la medida de lo posible, con datos objetivos mostrados en el estudio (económicos, demográficos, legales...).

En ningún caso existe una respuesta "acertada" a las cuestiones, lo que valorarán los correctores es el estudio realizado de la materia y la coherencia entre éste y las propuestas presentadas al final del trabajo. Por supuesto las propuestas han de adecuarse a la realidad, además de al propio análisis, han de ser viables y realistas, y esto sí se valorará; pero no tendrá mejor puntuación un trabajo que planteé las propuestas de solución consideradas más acertadas por los correctores.

Documentación y citas

Se podrá utilizar la documentación aportada en los informes o cualquiera otra que se considere adecuada. En caso de duda sobre la fiabilidad de alguna fuente o un documento concreto se debe consultar con el profesor del propio centro o con el experto autor del informe a través del correo electrónico. Es siempre mejor consultar que utilizar documentación no fiable.

Es muy importante el correcto uso de la cita. Si se citan textos deben entrecomillarse y mencionar la fuente o procedencia. Asimismo si se recogen ideas de forma no textual, reelaborándolas, se deberá también citar la fuente. LA PRESENCIA DE FRAGMENTOS COPIADOS, SIN FORMATO DE CITA, PRESENTADOS COMO PROPIOS, SERÁ CONSIDERADA PLAGIO Y DESCALIFICARÁ EL TRABAJO.

Es recomendable apoyar nuestras afirmaciones en las fuentes, no es lo mismo decir que hay mucho paro, que dar el porcentaje exacto facilitado por Eurostat. Y lo mismo sucede con las ideas, no es lo mismo decir que algo es de determinada manera a secas, que recordar que tal estudio realizado por tal institución así lo dictamina, o que se está de acuerdo con las tesis de tal analista, político, u ONG.

No sólo es válido utilizar documentos ya existentes, es muy recomendable intentar buscar a alguien que sepa de la materia y plantearle nuestras preguntas. Sus respuestas nos ayudarán a entender mejor la cuestión, resolver dudas, y llegar a nuestras propias conclusiones. Esta persona no tiene por qué ser un experto de talla mundial, en cada localidad hay personas que se ocupan de la mayoría de los temas que se plantean (en Universidades, Ayuntamientos, o incluso en el propio centro). El profesor puede ayudar a encontrarlas. Pero esta entrevista debe ser una fuente de información más, lo más importante es la propia opinión, en ningún caso debe ser el trabajo sólo una entrevista.

Cuanto más fuentes y documentos se consulten mejor visión global se tendrá de las cuestiones, más completo resultará nuestro análisis, y mejor fundadas estarán las conclusiones. Esto no significa que debamos limitarnos a copiar los datos e ideas que encontremos, debe demostrarse que se comprende la información y se encaja con otros datos o ideas. El trabajo debe ser personal, resultado de una reflexión individual y original sobre el tema.

Punto de vista

El Modelo de Parlamento Europeo es una oportunidad para ejercer de europarlamentario. Los trabajos deben por tanto reflejar una visión europea de las cuestiones. Se puede analizar el efecto que tal o cual política tendría para España, pero las propuestas han de ser lo que se considera mejor para toda la Unión Europea, y el análisis no puede estar limitado a un país sino que debe abarcar toda la UE.

Como representante de los ciudadanos, el parlamentario está obligado a escuchar todas las opiniones relevantes, analizarlas, valorarlas y realizar su propio estudio sobre las cuestiones. Y a proponer soluciones que beneficien a todos.

A continuación un informe específico sobre el tema. No es un modelo de cómo debe ser un trabajo, simplemente es una introducción al tema, y una orientación para comenzar el análisis propio. Al final se encuentran páginas de Internet útiles para recabar información, el nombre del experto y el correo electrónico donde dirigir las dudas. Se puede consultar cualquier duda sobre el trabajo, serán respondidas lo antes posible.

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Igualdad laboral

Las mujeres europeas cobran alrededor de un 18 % menos que un hombre por realizar el mismo trabajo. Su presencia entre los cargos directivos de todos los ámbitos, empresarial, político, académico, es siempre minoritaria cuando no testimonial. ¿Es lícita esta discriminación? ¿Por qué se produce esta discriminación de la mujer? ¿Se puede controlar mediante leyes y normas o pertenece al ámbito privado? “**¿Cómo se puede alcanzar la igualdad laboral real entre hombres y mujeres?**”

La igualdad entre los sexos es un principio básico de las constituciones de los Estados de la Unión Europea, y en muchos países hay además leyes que buscan favorecer la igualdad, como es el caso de España con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Sin embargo, aunque la situación ha mejorado, no se ha conseguido la igualdad real en el mundo laboral entre los sexos; varios fenómenos así lo demuestran:

- **Desigualdad salarial**, según el último informe de Eurostat, las mujeres cobran de media un 18 por ciento menos que los hombres a lo largo de su vida laboral en la Unión Europea. En el caso de España esta diferencia es del 17,1 por ciento.
- **Mayor incidencia de paro**. Hay más paro entre las mujeres que entre los hombres, también según Eurostat, un 6,6 por ciento de la población activa masculina está en paro en la UE, mientras que ese porcentaje es de 7,9 en la femenina. En España la diferencia es mayor, 6,4 de paro para los hombres y 10,9 para las mujeres.
- **Ausencia de mujeres en cargos directivos** en todos los ámbitos, desde la Administración (con excepción del gobierno en el que hay paridad de sexos entre los ministros), hasta las empresas, pasando por las universidades, la judicatura, los medios de comunicación y los sindicatos. Es lo que se denomina “techo de cristal”. La expresión “techo de cristal” fue acuñada en los años 70 para referirse a la barrera invisible que impedía el ascenso de la mujer en el mundo laboral. El cristal hace referencia a la invisibilidad de esa barrera, ya que en teoría hombres y mujeres gozan de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos.

Según un informe de la Comisión Europea, la diferencia de retribución refleja desigualdades vinculadas al mercado laboral que afectan principalmente a las mujeres. Entre ellas cita:

- la **segregación horizontal** del mercado laboral: las mujeres se concentran en un número de sectores y profesiones mucho más limitado que los hombres, y estos sectores y profesiones tienden a estar, por lo general, peor remunerados y menos valorados;
- la **segregación vertical** del mercado laboral: las mujeres ocupan principalmente puestos peor remunerados y encuentran más obstáculos en su desarrollo profesional (solo un tercio de las mujeres ocupan puestos de dirección en las empresas de la UE);
- las **tradiciones y estereotipos**: estos influyen, en particular, en la elección de la educación, en la evaluación y clasificación de las profesiones y en la participación en el empleo;
- la difícil **conciliación de la vida privada y la vida profesional** que, en el caso de las mujeres, conduce a menudo al trabajo a tiempo parcial y a repetidas interrupciones de la trayectoria laboral, lo cual tiene efectos negativos en su evolución profesional.

En las empresas del IBEX 35, las más importantes del país, en 2004, tan solo un 5,41 por ciento de los miembros de los consejos de administración eran mujeres. Según se baja de nivel directivo se encuentran más mujeres. Son aproximadamente un 40 por ciento de los trabajadores, pero no llegan al 6 por ciento en los puestos de mayor poder. En el mundo académico la igualdad no es mucho mayor. Desde los años 90 hay más alumnos que alumnas en nuestras universidades, generalmente con mejor nota media que los alumnos. En 2005 el 37 por ciento del profesorado universitario eran mujeres, sin embargo las catedráticas eran solo el 13 por ciento, y las rectoras no llegaban al 1 por ciento. En la cumbre del mundo académico, las Reales Academias, la presencia femenina es casi testimonial, en la de la Lengua hay 3 mujeres frente a 37 hombres. La carrera judicial es otro ejemplo: un 67 por ciento de los jueces son mujeres, mientras que sólo 2 de los 90 miembros del Tribunal Supremo son mujeres. En 2001 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un estudio en el que reflejaba que el 40 por ciento de los miembros de sindicatos de trabajadores en todo el mundo son mujeres, mientras que de sus máximos dirigentes sólo un uno por ciento no son hombres.

Posibles causas de la desigualdad

No hay una sola causa o fenómeno que explique la desigualdad laboral entre los sexos. Las leyes promueven la igualdad y, desde hace más de 30 años en España y muchos más años en la mayoría de la UE, todos recibimos una educación en la que se nos transmite el valor de la igualdad entre los sexos. La diferencia salarial se explica parcialmente por el tipo de trabajo y contrato. En la UE el 2,9 por ciento de los hombres entre 25 y 49 años trabaja a tiempo parcial, mientras que lo hace el 24,7 por ciento de las mujeres. En gran medida las mujeres cobran menos porque tienen peores trabajos. Pero esto no es la causa original ¿por qué tienen peores trabajos las mujeres si tienen la misma formación?

Los estudios sobre el tema apuntan una variedad de causas de este fenómeno. Así, Francisca Tarazaga, Presidenta de la Unión de Mujeres por Europa, apunta entre otras la cultura de la empresa, que "lógicamente es masculina, está estructurada de acuerdo con los intereses y los horarios de unos individuos, para los que hasta nuestros días, este era su único mundo y ellos los únicos habitantes, no podía ser de otra manera, no había prisa para regresar al hogar donde las mujeres se ocupaban de todo, incluida la educación de los hijos en solitario, y la idiosincrasia masculina lo impregnaba absolutamente todo, sus modos y maneras configuraban esta cultura empresarial". Resulta muy difícil la conciliación de la vida laboral con la familiar debido a los horarios de trabajo, especialmente en España, donde la jornada se alarga en muchos casos hasta las 8 de la noche. Una mujer, o un hombre, que necesite salir de su trabajo a las 5 para ocuparse de sus hijos, no pueden competir con otros que pueden quedarse hasta cuando sus jefes consideran que es necesario a la hora de luchar por mayor responsabilidad y sueldo. Pero ¿por qué son mayoritariamente las mujeres las que sacrifican su carrera por la familia?

Una explicación es el retraso histórico, la mujer ha conquistado su igualdad ante la ley y de oportunidades a lo largo del siglo XX, en el último cuarto de éste en el caso de España. Las mentalidades no se cambian por ley, y muchos siglos de dominación masculina en todas las esferas y relegación de la mujer a las tareas domésticas siguen pesando en las cabezas y las costumbres de muchos hombres, y también bastantes mujeres.

La desigualdad en el terreno laboral tiene una de sus causas principales en la desigualdad en los hogares. Falta corresponsabilidad en el trabajo doméstico, el hombre tiende a dedicar menos tiempo a casa y familia y la mujer a cargar con el

peso principal. La realidad es que las mujeres siguen siendo las encargadas principales de la atención a los hijos, y, cada vez más, los mayores de la familia. El trabajo, y más cuanto mejor es el puesto, exigen una gran dedicación, para prosperar en la vida laboral hay que renunciar a parcelas de la vida familiar (largas jornadas, viajes, inversión de tiempo de ocio en estudio, o realización de contactos informales que ayudan a mejorar la posición...) las mujeres no pueden dedicar todo ese tiempo a su carrera si son las encargadas principales, únicas en muchos casos, de la familia. Si además un hombre gana más por el mismo trabajo, algo contrario a las normas pero que se sigue dando, no es sorprendente que muchas mujeres opten por no asumir más responsabilidades laborales y mantenerse en un nivel más bajo y mejor horario. También esto explica que los responsables de las organizaciones se inclinen más por hombres a la hora de dar ascensos o incluso contratar, saben que generalmente no van a faltar a una reunión por un hijo enfermo o un familiar dependiente.

Rosario Gandoy, una de las responsables de los cursos de verano que organiza la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, preguntada por la escasa presencia de mujeres entre los profesores invitados, explicaba que muchas más mujeres que hombres declinaban la invitación, "entre las razones que nos dan están que tienen que cuidar de algún familiar o quieren pasar más tiempo con sus hijos, es algo que muy rara vez nos dice un hombre".

Y el fenómeno se retroalimenta, al haber salido del mercado laboral un tiempo para ocuparse de los hijos, o renunciar a pedir ascensos por no poder faltar de su hogar, la mujer pierde oportunidades de mejora, el salario y la posición del hombre suben; a partir de ahí la lógica impone que en caso de necesidad sea la mujer la que prime lo doméstico sobre lo laboral porque gana menos y tiene un puesto de menor responsabilidad. Según el informe de la Comisión Europea sobre desigualdad salarial: "Las estadísticas ponen de manifiesto que las diferencias salariales aumentan con la edad, el nivel de estudios y el número de años de experiencia: las diferencias salariales sobrepasan el 30 % en el grupo de edades comprendidas entre los cincuenta y los cincuenta y nueve años (frente a un 7 % en el grupo de los menores de treinta años), exceden del 30 % en el caso de los titulados de la enseñanza superior, y solo llegan al 13 % en el caso de los trabajadores que han acabado el ciclo inferior de la enseñanza secundaria. Por último, pueden llegar a representar un 32 % en el caso de los trabajadores que cuentan con más de treinta años de actividad en una empresa, mientras que la diferencia de retribución se limita al 22 % en el caso de los asalariados que tienen de uno a cinco años de antigüedad"

¿Cómo lograr la igualdad?

Las principales medidas que se toman romper el techo de cristal, intentar incrementar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones de la sociedad, se basan en la discriminación positiva o establecimiento de cuotas. Así lo hace la Ley Orgánica para la Igualdad de Hombres y Mujeres, que fija cuotas para las listas electorales o los consejos de administración de las empresas.

Las cuotas imponen la presencia de mujeres, sus defensores afirman que es la única manera de lograr la igualdad real, ya que tras décadas de igualdad sobre el papel no se ha logrado en la realidad.

Los detractores de las cuotas se oponen a la discriminación aunque sea positiva, consideran injusto que una mujer obtenga un puesto por el hecho de serlo, y que los méritos deben ser el único criterio para decidir quién ocupa un cargo.

Entre ellos hay muchas mujeres que consideran que las cuotas son una medida contraproducente, Rosario Gandoy afirma: "no creo en las cuotas en el ámbito académico. No creo que hagan ningún favor a las mujeres. Es un campo muy competitivo, y si nuestros colegas varones pensaran que hemos llegado a ser profesoras sólo por ser mujeres sería una desventaja para nosotras". En su lugar propone medidas para conciliar la vida familiar y la laboral.

Para que la igualdad, en presencia en puestos directivos, salario y oportunidades, se alcance de forma natural, no por imposición de cuotas, es necesario un cambio de mentalidad, que no se da automáticamente por una ley. Las medidas de concienciación hacia una corresponsabilidad en las tareas domésticas entre ambos sexos, y de ayuda a la conciliación de la vida laboral y profesional para todos los trabajadores podrían ayudar.

Sin embargo, las mentalidades de trabajadores y empresarios tardan en cambiar. Si analizamos por ejemplo la baja por paternidad y maternidad, vemos que en la UE la mayoría de los países cuentan con una baja por maternidad de entre 10 y 20 semanas, mientras que la de paternidad está entre 0,4 y 2 semanas. Cierto es que el nacimiento de un hijo requiere más tiempo de dedicación por parte de la mujer debido a la recuperación del parto y la lactancia, pero diez veces más parece exagerado. Lo más preocupante es que según el Eurobarómetro de 2004, el 82 por ciento de los hombres no pide la baja por paternidad a la que tiene derecho. En el mismo año, otra encuesta recogida por Eurostat, mostraba que en tan sólo el 51 por ciento de las empresas de la UE los hombres se tomaban su baja de paternidad, en Suecia el porcentaje es del 89 por ciento, y en España tan sólo del 25. Muchos trabajadores afirman que en su empresa no está bien visto tomarse esa baja ya que se pierde consideración por parte de los superiores.

Otra estadística del mismo informe también resulta reveladora, en la UE tan sólo el 44 por ciento de las mujeres vuelven a trabajar con el mismo horario tras la baja de maternidad, mientras que el 34 por ciento pide jornada reducida, y un 10 por ciento no se reincorpora a su trabajo. La jornada reducida supone perder salario y oportunidades de mejora, aunque muchas mujeres pasados unos años vuelven a realizar la jornada completa han perdido esos años, mientras sus parejas no, y esa brecha ya permanece y hace que en el futuro el trabajo del hombre prime sobre el de la mujer.

Para paliar esta situación son necesarias mayores ayudas sociales (guarderías en centros de trabajo por ejemplo), más medidas que promuevan la igualdad (obligatoriedad de la baja de paternidad por ejemplo), mayor concienciación por parte de los empresarios y directivos de las empresas (horarios que favorezcan la conciliación por ejemplo), y, sobre todo, por parte de los hombres de que es necesaria una corresponsabilidad en el hogar entre hombres y mujeres para que la igualdad real se pueda alcanzar.

El problema es qué medidas aplicar, cómo hacerlo sin que suponga una pérdida de productividad, cómo conseguir que estas medidas se lleven a cabo efectivamente, y cómo conseguir un cambio de mentalidad en hombres y mujeres que sin duda llevará tiempo. Y todo ello sin incurrir en un control excesivo por parte de los gobiernos de decisiones que pertenecen al ámbito privado, muchas mujeres sacrifican conscientemente su carrera por su familia porque así lo deciden libremente. Habría que intentar que las circunstancias no les obligaran a elegir, pero sin inmiscuirse en sus vidas.

Cuestiones para iniciar la reflexión

A continuación una serie de preguntas para ayudar a reflexionar sobre el tema. No se trata de responderlas todas en el trabajo; son, simplemente, un apunte para comenzar a pensar sobre el tema y llegar a conclusiones propias.

- ¿Cuál crees que es la causa principal de que la mujer ocupe menos puestos de responsabilidad? ¿Te parece justificado?
- ¿Esta situación puede cambiar por sí sola con el tiempo?
- ¿Por qué crees que es importante, o no, la ausencia de mujeres en las cúpulas de las organizaciones, si existe igualdad de oportunidades?
- ¿Está justificada una discriminación positiva, un sistema de cuotas femeninas en órganos directivos, o en la plantilla general de una empresa?
- Dado que la mujer sufre más el paro, ¿se debe incentivar la contratación de mujeres sobre la de hombres?
- ¿Puede ser contraproducente la discriminación positiva, generando hostilidad hacia la mujer en hombres que se consideren perjudicados?
- ¿Te parece necesario que las listas electorales sean paritarias? ¿Y los Consejos de Administración de las empresas? ¿Por qué?
- ¿Crees que la imposición de cuotas femeninas cambiará la mentalidad de las personas y las costumbres de las organizaciones a largo plazo haciendo que en un futuro se puedan eliminar?
- ¿Cuáles son las razones principales de que las mujeres ganen un 18 por ciento menos que los hombres en la UE?
- ¿Cómo se puede cambiar la situación?
- ¿Se debe perseguir a los empresarios que sistemáticamente paguen más a sus empleados varones, o discriminen a las mujeres en los ascensos? ¿Si es así, cómo se conjugaría esto con la libertad empresarial?
- ¿Qué medidas pueden ayudar a facilitar la compatibilización entre la vida familiar y la laboral?
- ¿Supondrían estas medidas una pérdida de productividad en el trabajo?
- ¿Qué medidas se pueden tomar para favorecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el trabajo doméstico y cuidado de los hijos?
- ¿Cómo se puede cambiar la mentalidad de las personas que consideran que la mujer debe dedicarse principalmente a la familia y el trabajo debe ocupar un segundo plano?

Documentación

Página de la Comisión Europea sobre igualdad entre hombres y mujeres

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

Página de la Comisión sobre desigualdad salarial

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=es>

Informe de Eurostat sobre la conciliación de la vida laboral y la familiar (inglés)

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF

Resolución del Parlamento Europeo sobre igualdad entre hombres y mujeres

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0021+0+DOC+XML+V0//ES>

Legislación europea para luchar contra la desigualdad salarial, informe de la Comisión

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10161_es.htm

Legislación para lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917_es.htm

“Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” Resumen:

<http://www.la-moncloa.es/ServiciosdePrensa/NotasPrensa/MTAS/2007/150307Igualdad.htm>

Texto completo:

http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115

Directiva de la Unión Europea

<http://www.celem.org/pdfs/programas/Directiva%20del%20Consejo%202004.pdf>

Informe de la Comisión Europea sobre igualdad entre sexos 2009

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0015_es.htm

Estudio de la Universidad Carlos III sobre desigualdad salarial

<http://www.madrimasd.org/cienciaysociedad/entrevistas/quien-es-quien/pdf/19.pdf>

Artículo de El Mundo sobre el techo de cristal

<http://www.mujereshoy.com/secciones/236.shtml>

Artículo de Expansión sobre la brecha salarial

<http://www.expansion.com/2010/02/22/mujer-empresa/1266840204.html>

Anuncio de la Comisión de medidas contra la desigualdad salarial

<http://www.europapress.es/economia/noticia-ce-tomara-medidas-reducir-brecha-salarial-hombres-mujeres-20100305141742.html>

Página del Ministerio de Igualdad sobre el Empleo

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047402717&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_SubHomeDistributiva

Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>

Entrevistas

Como se señalaba en la guía general, la entrevista a alguna persona que estudie en este tema puede ser muy útil para aclarar conceptos y comenzar a formar la propia opinión sobre el asunto. En nuestro Ayuntamiento, podemos encontrar personas que se dedican a la integración de la mujer en el mundo laboral, o en nuestra localidad asociaciones por los derechos de la mujer. Nuestro profesor puede ayudarnos a entrar en contacto con ellos y concertar una entrevista. Siempre es mejor hablar con más de una persona, a ser posible de ámbitos o tendencias diferentes, para tener más datos e ideas que nos ayuden a formar nuestra opinión.

Para realizar una entrevista es importante haber investigado por nuestra cuenta lo más posible, así podemos plantear preguntas más interesantes, y entender todas las respuestas. Hay que preparar una lista de preguntas. Lo ideal es realizarla en persona, con una grabadora para poder recoger todo lo que diga el entrevistado, y tomando notas de lo más relevante. Es fundamental escuchar al entrevistado, no limitarse a hacer preguntas, de lo que diga nos pueden surgir otras preguntas, o podemos necesitar que nos aclare algún punto. Si no es posible concertar una entrevista en persona por que el entrevistado no tiene tiempo, siempre se podrá hacer por teléfono, o a través del correo electrónico.

Para este caso también puede ser útil la técnica periodística del cuestionario. Consiste en elaborar una serie de preguntas (4 ó 5 no muchas más) para formular a una serie de personas. Para este trabajo puede servir cualquier mujer trabajadora, a la que preguntaremos por su experiencia personal y sus opiniones sobre el tema, con una muestra de 8 ó 10 ya podremos extraer alguna conclusión (sin validez científica, pero sí útil para formar nuestra opinión y plantearnos cuestiones). Es importante que las preguntas sean siempre las mismas para poder comparar las respuestas.

Contacto

El presente informe ha sido elaborado a partir de informes de la Unión Europea (Parlamento Europeo, Comisión Europea, Eurostat), textos de Francisca Tarazaga, Presidenta de la Unión de Mujeres por Europa y del artículo "A Man's World" de Mencía Manso de Zúñiga, publicado en El País English Edition. Se pueden plantear preguntas sobre el tema en la dirección info@modeloparlamentoeuropeo.com .