

# Tanto Monta... ¿Monta Tanto?



... siempre Isabel  
a veces Fernando

PROYECTOS INTEGRALES DE DESARROLLO LOCAL Y URBANO "CRECE" JANDA LITORAL,  
CAMPO DE GIBRALTAR Y BAHÍA NOROESTE COFINANCIADOS EN UN 80% POR EL FONDO EUROPEO DE DESARROLLO REGIONAL

## Créditos

### **GUÍA DIDÁCTICA**

© Instituto de Empleo y Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico (IEDT).  
Diputación Provincial de Cádiz

**EDICIÓN REVISADA:** Servicio de Igualdad  
Área de Desarrollo y Bienestar Social  
Diputación Provincial de Cádiz

**Texto** Patricia Rodríguez Pagés

**Imagen** Antonio Galisteo López

**Diseño y maquetación** Juanjo Morón Contreras

### **DOCUMENTAL DESTINO, IGUALDAD**

Una producción de Ideas con Alma

**Dirección** Patricia Rodríguez Pagés

**Guión** David Berlanga Jiménez

**Imagen** Antonio Galisteo López y Antonio Olmos Espejo

**MARZO 2015**

# Índice

## Introducción.

**OBJETIVOS GENERALES.**

**CONTENIDOS.**

**METODOLOGÍA.**

## Guía didáctica. Parte I: La igualdad se siente pero no se ve.

**FINES.**

**CONCEPTOS A TRATAR:**

Igualdad de género

Sexo/Género

Estereotipos de género

Cultura patriarcal y patriarcado

**ACTIVIDAD: ¿QUÉ SABES DE LA IGUALDAD?**

Descripción.

Metodología.

**FICHA 1: EL TERMÓMETRO**

**FICHA 2: MI ÁRBOL GENEALÓGICO**

**FICHA 3: ¿QUIÉNES FUERON MI ABUELO Y MI ABUELA?**

## Guía didáctica. Parte II: De lo invisible a lo visible.

**FINES.**

**CONCEPTOS A TRATAR:**

Empleo

Trabajo doméstico y de cuidados

Doble carga

**ACTIVIDAD: ¿POR QUÉ NO SOMOS IGUALES?**

Descripción.

Metodología.

**FICHA 4: CUESTIONARIO ¿CÓMO SON LAS MUJERES Y CÓMO SON LOS HOMBRES?**

**FICHA 5: CUESTIONARIO ¿QUÉ TRABAJOS PUEDES HACER TÚ?**

Datos para la reflexión.

**FICHA 6: REFLEXIÓN FINAL.**

## Guía didáctica. Parte III: La primavera de la igualdad.

**FINES.**

**CONCEPTOS A TRATAR:**

Conciliación

Corresponsabilidad

Usos del tiempo



**ACTIVIDAD: QUERIDO YO A LOS 35.**

Descripción.

Metodología.

Ejercicio: Role-playing.

**FICHA 7: SITUACIÓN 1**

**FICHA 8: SITUACIÓN 2**

**FICHA 9: SITUACIÓN 3**

**FICHA 10: REFLEXIÓN FINAL.**

## Guía didáctica. Parte IV: Asignaturas pendientes.

**FINES.**

**CONCEPTOS A TRATAR:**

Techo de cristal

Brecha salarial

Los beneficios de la corresponsabilidad

**ACTIVIDAD: DECÁLOGOS PARA LA CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción.

Metodología.

Ejercicio: Una propuestas para la corresponsabilidad en la empresa y en la sociedad.

**FICHA 11: DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA:**

**PROPUESTAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD.**

**FICHA 12: DECÁLOGO PARA LA CORRESPONSABILIDAD: HACIA UNA SOCIEDAD DE IGUALES.**

**FICHA 13: PROPUESTAS QUE MEJORAN.**

## la clase final.

**FINES.**

**FICHA 14: CORRESPONSABILIDAD EN FAMILIA.**

Descripción.

Evaluación final.

**FICHA 15: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN.**

**FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA.**

The background features a grayscale illustration. On the left, a woman with short hair, wearing a striped sweater, stands behind a podium with a microphone. On the right, a man with a large head, wearing a crown and a plaid shirt, sits in a chair reading a book. Behind them are silhouettes of a king and queen seated on thrones.

## Introducción.



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la Constitución Española de 1978, en textos internacionales y en la Unión Europea. Sin embargo, este reconocimiento de la igualdad a nivel normativo o igualdad formal o legal no tiene una proyección real a nivel social, y la cultura patriarcal sigue imponiéndose en un gran número de cuestiones (sociales, laborales, culturales...). Estas discriminaciones, que impiden la plena incorporación del principio de igualdad de oportunidades a nuestras vidas, requieren un especial esfuerzo en la implementación de medidas que incidan en la concienciación y sensibilización de la ciudadanía.

En este contexto, el documental y la presente guía didáctica prestan especial atención al desigual reparto de responsabilidades domésticas y familiares que, históricamente, han sufrido las mujeres y que constituye uno de los principales obstáculos para su plena participación en todos los ámbitos de la vida. Este trabajo, que pone el acento en la corresponsabilidad para la igualdad entre mujeres y hombres, está incluido en el marco de los Proyectos Integrales de Desarrollo Local y Urbano 'CRECE' del Campo de Gibraltar, Bahía Noroeste y Janda Litoral, cofinanciado en un 80% por la Unión Europea con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

El compromiso de toda la ciudadanía en la lucha por alcanzar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres requiere poner, ineludiblemente, el punto de mira en las nuevas generaciones. La educación, educar, significa promover el desarrollo integral de las personas, por lo que es necesario favorecer, desde la escuela y la familia, ese valor entre niñas y niños para superar las barreras que impiden esa igualdad real.

La presente guía didáctica, que acompaña al documental, es un proyecto socioeducativo que propone al profesorado y a las familias una serie de actividades que promueven la reflexión sobre la necesidad de que exista igualdad de oportunidades, de que exista la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y pretende contribuir a esa coeducación necesaria para construir una ciudadanía que interiorice la corresponsabilidad para la igualdad entre mujeres y hombres como un hecho normalizado.

## **OBJETIVOS GENERALES.**

El documental y la presente guía didáctica sobre corresponsabilidad para la igualdad entre mujeres y hombres tienen como objetivos:

- Educar en igualdad desde la escuela: el colegio, junto a la familia, es la institución socializadora por excelencia, por lo que es clave que la riqueza educativa de las relaciones que se tejen en su interior no perpetúe estereotipos que disminuyan la libertad.
- Potenciar la colaboración entre las familias y la escuela en la educación para la igualdad de niños y niñas, adolescentes y jóvenes de ambos sexos.
- Fomentar el espíritu crítico del alumnado respecto a determinadas conductas y situaciones que impiden la plena igualdad de oportunidades.

- Incentivar el debate y la reflexión entre alumnos y alumnas para que interioricen la corresponsabilidad en sus vidas.
- Tratar de que el alumnado tome conciencia de la lucha y del trabajo realizado en los últimos 35 años en favor de la igualdad, con el objetivo de que valoren estas conquistas y sean conscientes de la necesidad de seguir trabajando para alcanzar esa plena igualdad de oportunidades.

## CONTENIDOS.

Esta guía didáctica se divide en cinco bloques, a través de los cuales se ahonda en las distintas temáticas que aborda el documental. El objetivo final de este trabajo socioeducativo es facilitar la comprensión de las distintas historias, mostrar al alumnado cómo ha sido la lucha de mujeres y hombres por la plena igualdad de oportunidades y mostrarles qué retos quedan por lograr, con el fin de fomentar el análisis, el espíritu crítico y hacerles partícipes de las medidas correctoras que son necesarias en el momento actual.

Se trata de hacer un recorrido histórico, junto al alumnado, sobre la lucha por la igualdad de oportunidades, a través de la voz de mujeres y hombres que, de manera consciente o inconsciente, han dedicado y dedican su vida a esta pelea por derechos fundamentales, a esa necesaria corresponsabilidad para la igualdad.

## METODOLOGÍA.

El profesorado podrá utilizar el documental y el material que se presenta, a continuación, para ilustrar los contenidos socioeducativos que el centro tenga previsto impartir al alumnado en materia de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad.

Los ejercicios que se proponen pueden ser organizados y estructurados en varias sesiones lectivas, con el fin de obtener el máximo provecho de los materiales y cumplir, así, los objetivos del proyecto. Por este motivo, se exponen una serie de pautas y tiempos para poder organizar la actividad, ajustándola al plan de estudios previsto en el centro y al calendario y horario lectivo.

De este modo, la persona responsable de la actividad y el alumnado verán el documental en clase, para en próximas sesiones, trabajar los contenidos específicos de cada uno de los bloques didácticos que se exponen y que pueden tener como duración orientativa el dedicado a una asignatura ordinaria.

No obstante, las actividades pueden trabajarse también de forma independiente en una única sesión, de manera que una vez visto el documental, se elija alguno de los ejercicios propuestos en esta guía dependiendo de las características de cada clase.





The background features a faint illustration of a woman in a wheelchair on the left and a man sitting on a chair on the right. They are positioned at a table with a laptop and a microphone. Behind them is a large silhouette of a king sitting on a throne. The entire scene is rendered in a light, monochromatic style.

**Guía didáctica. Parte I**  
**La igualdad se siente pero no se ve**



## FINES.

- Que el alumnado comprenda el contexto social, político, económico e histórico de Pilar Paz Pasamar, de aquellas mujeres que “se sentían iguales”, pero eran aún invisibles para una sociedad marcada por la cultura patriarcal.
- Que tome conciencia de las conquistas sociales logradas en las últimas tres décadas, estableciendo como referencia cómo era la vida de las jóvenes en la época de la poeta y como es la suya hoy día.
- Que el alumnado se familiarice con los conceptos clave de esta primera parte del proyecto (igualdad, estereotipos, patriarcado) para que los comprenda, interiorice su significado y pueda así detectar y combatir situaciones discriminatorias o sexistas en su vida diaria, a través de los medios de comunicación y de las redes sociales.

Se recordarán las palabras de la poeta, en las que recuerda cómo vivió una infancia marcada por la posguerra y el franquismo para poner en contexto al alumnado cómo vivían las mujeres entonces:

**“Señalada, como decían las madres. No te señalen, niña... señalarse era llegar después del sereno, y no había cosa peor. ¿Os dais cuenta?”, recuerda Pilar Paz Pasamar.**

También la catedrática Teresa Pérez del Río nos habla de la situación a la que se enfrentaban las mujeres antes:

**“Yo tenía una amiga que se rebeló en casa, porque comían los cuatro: el hermano, la hermana, el padre y la madre. Y entonces, le decían: vete a buscar el agua y el pan a tu hermano. O límpiale los zapatos a tu hermano. Ella dijo que no. La dejaron un domingo sin salir. Ella estuvo tres días encerrada, pero dijo: no le voy a traer los zapatos ni las zapatillas, ni le voy a traer el agua ni el pan ni le voy a poner la mesa a mi hermano. Que se lo ponga él que tiene piernas”.**

## CONCEPTOS A TRATAR.

**Igualdad de género:** La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley (igualdad formal o legal), lo que significa que todas las personas, sin distinción alguna, tienen los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Sin embargo, la igualdad en la ley no tiene su total reflejo en la realidad y las normas no se traducen, en un gran número de situaciones, en oportunidades reales y efectivas para acceder a un trabajo, competir por puestos o cargos de representación en todos los ámbitos de la vida y participar en los asuntos públicos, organizaciones y partidos políticos.

El reconocimiento de la igualdad de género ha sido una conquista histórica. Antes de la llegada de la democracia a España, se consideraba que las mujeres eran naturalmente inferiores a los hombres. También era así en el resto de países del mundo (en muchos aún es así, de hecho). Sin embargo, a principios del siglo XX, muchos gobiernos del mundo inician el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como

un derecho y se establece que las mujeres gocen del mismo estatus jurídico para participar en la vida pública, tanto en cargos de elección popular, como en la economía y el trabajo. En 1979 un hecho relevante, en este sentido, fue la aprobación de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación (CEDAW, por sus siglas en inglés) porque sintetizaba el conjunto de derechos que los Estados debían garantizar a las mujeres en materia civil, política, económica y social.

En España este reconocimiento ya había llegado con la promulgación de la Constitución Española en 1978, que, en su artículo 14, reconoce: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". En el Art.1 se declara la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y en el Art.10.2 establece que "las normas relativas a derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales".

**Sexo/género:** El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género, a ser hombre o mujer, se aprende a través del proceso de socialización. El género se entiende como la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres. Estos atributos cambian con el tiempo y los grupos sociales en los que nos integremos; de manera que no hay un único modelo de ser hombre y ser mujer. Se trata de ser personas con libertad para desarrollar nuestras capacidades y disfrutar de las mismas oportunidades sin las ataduras que nos impone el patriarcado.

**Estereotipos de género:** La discriminación se sustenta, en gran medida, sobre los estereotipos que se han ido construyendo en torno a la idea de cómo deben comportarse los hombres y cómo las mujeres, esto es, los papeles que deben desempeñar en cada uno de los ámbitos de su vida: el trabajo, la familia, en el espacio público, en el privado. Incluso, cómo deben comportarse hombres y mujeres entre sí. A este conjunto de ideas y actitudes preconcebidas y marcadas, históricamente por la cultura patriarcal, se las denominan estereotipos de género.

De este modo, a las mujeres se las presenta como dóciles, sumisas, familiares, consumidoras o, en su versión más moderna, 'superwomen', esto es, eficientes, trabajadoras, pero con un hombre al lado, también 'trepas', chismosas, envidiosas. Por su parte, a los hombres se le presuponen ciertos atributos como la estabilidad emocional, el autocontrol, la agresividad, el dinamismo, la racionalidad, la valentía, el amor al riesgo, en contraposición a los atributos que definen a las mujeres: inestabilidad emocional, pasividad, ternura, dependencia, debilidad.

Los estereotipos son aprendidos por la socialización. Por ejemplo, cuando una persona dice "esto es más propio de mujeres" justifica un hecho determinado sin argumentos objetivos y sólo basándose en una idea preconcebida que ha aprendido desde la infancia. El problema de los estereotipos es que influyen en las personas tanto en sus actitudes como en sus conductas.

**Cultura patriarcal y patriarcado:** El patriarcado es el contexto psicosocial y cultural en el que se da prioridad y se incentiva la superioridad de lo masculino sobre lo femenino.



El término ha sido utilizado, históricamente, para designar un tipo de organización social en la que la autoridad la ejercía el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte la descendencia, la esposa y los bienes. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y fueron retomados en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta, que buscaba una explicación a la situación de opresión y discriminación que sufrían las mujeres, con el fin de establecer mecanismos que hicieran posible romper con esa histórica desigualdad. Posteriormente, el concepto de patriarcado o cultura patriarcal ha sido utilizado por las ciencias sociales, en especial por la antropología, para explicar la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres, en donde los varones ostentan una posición de privilegio en distintos ámbitos de la vida respecto a las mujeres. Por ejemplo, en el ámbito económico; en aquellos aspectos relacionados con la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, la producción y la reproducción.

Respecto a las estructuras de organización laboral, la cultura patriarcal se relaciona con la influencia en la conducta de las personas trabajadoras y la posibilidad de ascenso de las mujeres en puestos ocupados por hombres.

En cuanto a las relaciones entre hombres y mujeres en la vida diaria, la cultura patriarcal ha sido determinante en las relaciones de pareja, en especial en los matrimonios, en el cuidado de hijos e hijas y en la propia situación de la mujer dentro del núcleo familiar. El patriarcado, por tanto, ha establecido formas de ser o roles para hombres y mujeres que han afectado, históricamente, a sus identidades y a sus relaciones.

## ACTIVIDAD: ¿QUÉ SABES DE LA IGUALDAD?

**Descripción:** Tras el visionado del documental, este primer bloque de actividades se centrará en reflexionar sobre la igualdad y los orígenes de la desigualdad, recordando la historia de Pilar Paz Pasamar.

La persona responsable de la actividad abrirá el debate en la clase para recordar la historia de la poeta y preguntará a alumnos y alumnas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, animando a la participación y resolviendo inquietudes y dudas para, posteriormente, exponer algunos datos que ayuden a chicos y chicas a conocer cuál ha sido la desigualdad entre hombres y mujeres históricamente.

Después, dará paso al ejercicio Mil árbol genealógico, en el que alumnos y alumnas trabajarán de forma individual para, concluida la actividad, realizar un análisis conjunto sobre los resultados obtenidos del trabajo realizado por el alumnado. Esta primera sesión didáctica acabará lanzando una propuesta a la clase, que puede llevarse a cabo como actividad extraordinaria -si así lo determina el profesorado-: la persona responsable de la actividad invitará a dos familiares que hayan destacado en el ejercicio Mi árbol genealógico -se propone un abuelo y una abuela- para que compartan su historia con la clase, contando en primera persona el relato que, previamente, el alumno o alumna había narrado a través de su árbol genealógico.

**Metodología:** Tiempo orientativo: clase de una hora.

Presentación (5 minutos) de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar en los próximos minutos. El termómetro (10 minutos). Se propone un sencillo ejercicio de debate para obtener la opinión de la clase sobre la igualdad y la discriminación.

Las huellas de la desigualdad (5 minutos). El profesorado explicará con cifras cuál ha sido históricamente la situación de mujeres y hombres.

**Ejercicio Mi árbol genealógico.** Cada persona construirá el árbol genealógico de su familia. Para ello se dejará al alumnado en torno a 15 minutos. La persona responsable de la actividad destinará los minutos restantes a la exposición de cada uno de los trabajos, de los que extraerá unas conclusiones finales (10 minutos).

**Propuesta de actividad extraordinaria.** El profesorado elegirá, de entre los trabajos realizados sobre el árbol genealógico, qué dos familiares podrían participar en esta actividad de convivencia.

## FICHA 1. El termómetro.

La persona responsable de la actividad comenzará identificando qué significa la igualdad para cada alumno y alumna, preguntando al grupo y dando paso a cada participante. Recordará algunos pasajes de la historia de Pilar Paz Pasamar, en los que la poeta habla de la diferente realidad de mujeres y hombres cuando ella era joven.

**Palabras clave:** igualdad formal o legal, igualdad real, igualdad de género, estereotipos de género, cultura patriarcal o patriarcado, derechos humanos, ciudadanía.

Se abrirá un pequeño debate en torno a las siguientes preguntas: ¿Cómo creéis que ha evolucionado la igualdad de oportunidades? ¿Lo tenían antes las mujeres más difícil para ser iguales?

- En base a lo expuesto define: igualdad formal o legal, igualdad real, igualdad de género, estereotipos de género y cultura patriarcal o patriarcado.

- Busca el significado en Internet de los siguientes conceptos: derechos humanos y ciudadanía.

Se propone cerrar el debate aportando datos al alumnado, que les ayuden a dibujar cuál es la situación real de las mujeres respecto a los hombres. Se proponen, por ejemplo:

### **Datos: la huella de la discriminación:**

**Ámbito educativo:** En España, en el año 2012, el porcentaje de mujeres de 25 a 34 años con nivel de educación superior y doctorado era del 44,5%, el de hombres era del 34,2%. En la UE estos porcentajes fueron del 39,9% de mujeres y del 30,6% de hombres. En España, la población de 55 a 64 años con nivel de educación superior y doctorado se reduce al 22,2% de los hombres y al 16,0% de las mujeres (Dato INE).

**Ámbito sociopolítico:** La transición democrática abrió a las mujeres las puertas del Congreso y del Senado. En 1977, se inició el periodo constituyente con 21 diputadas. En la legislatura de 2011-2015 participaron 139 en la Cámara Baja. En Andalucía, 54 mujeres eran diputadas en 2015, muy lejos de las seis diputadas con las que el Parlamento inició su actividad en junio de 1982.

**Ámbito cultural:** Los libros de texto recogen sólo un 12,8% de presencia femenina: 690 mujeres frente a 4.709 hombres, según el informe Las mujeres en los contenidos de Educación Secundaria Obligatoria, de 2008 (ver referencia en Fuentes y Bibliografía).

**Dice la catedrática Lina Gálvez Muñoz:** “Es importante que las niñas vean que hay mujeres llevando las riendas de las grandes empresas, o de catedráticas en las universidades, científicas, escritoras, etcétera, etcétera. Y no solamente que sus modelos sean princesas, princesas del pueblo también me valen, o sean top models...”



## FICHA 2. Mi árbol genealógico.

Se pedirá al alumnado que confeccione un árbol genealógico de las mujeres y hombres de su familia. Cuando lo hayan realizado, se les preguntará si ha habido alguna mujer que haya destacado en algún ámbito político, educativo, artístico, deportivo... La persona responsable de la actividad reflexionará con el alumnado sobre si esas mujeres y hombres han trabajado a lo largo de su vida, dónde lo han hecho y en qué contexto social y geográfico.

### Preguntas para la reflexión, tras el ejercicio:

Si el alumnado no encuentra ninguna mujer que haya destacado en algún ámbito político, educativo, artístico, deportivo o si hay muy pocas, el profesorado reflexionará con la clase: ¿en qué trabajaban los hombres de tu familia?, ¿las mujeres han trabajado también? Si lo han hecho, ¿dónde? ¿Si no tuvieron la oportunidad de trabajar, a qué dedicaron su vida? El trabajo doméstico ¿se remunera?, ¿tiene vacaciones, días de libre disposición, derecho a la huelga, jubilación,...? ¿Qué tareas hay que desarrollar para cubrir todo lo que implica el trabajo doméstico?



## FICHA 3. Actividad extraordinaria: ¿Quiénes fueron mi abuelo y mi abuela?

Tras el análisis de las distintas historias narradas por alumnos y alumnas sobre su familia, se escogerán dos de esas personas para que protagonicen una de las sesiones futuras. Por ejemplo: un abuelo y una abuela se reunirán con el alumnado para conocer de primera mano cómo era su vida, a qué se dedicaron, qué hacían y a qué se dedicaban cuando tenían la misma edad que sus respectivos nietos o nietas. Previamente, antes de que se produzca la visita, la persona que dirige la actividad preparará junto al alumnado algunas preguntas para formularselas el día que se produzca esta charla-convivencia. Alumnos y alumnas se convertirán, por unos minutos, en periodistas, por lo que prepararán un breve cuestionario para realizar la entrevista a las personas invitadas y conocer así mejor sus vidas.







The background features a light gray illustration. On the left, a woman with short, wavy hair is seated at a podium, speaking into a microphone. On the right, a man with a large, friendly face is seated in a chair, reading a book. Behind them are silhouettes of a king and a queen sitting on thrones. The overall scene suggests an educational or academic setting.

## Guía didáctica. Parte II

### De lo invisible a lo visible



## FINES.

- Tras estudiar, junto al alumnado, las razones históricas y sociales que han hecho arraigar la desigualdad entre hombres y mujeres, se profundizará en aspectos cruciales como el empleo: aunque son muchos los factores económicos, sociales y políticos que pueden considerarse en el análisis del entorno desde esta perspectiva de género, se destacan la pobreza, la violencia y las condiciones de trabajo como paradigmas de la discriminación de las mujeres y la magnitud y gravedad de los efectos sobre su salud y bienestar. En nuestra sociedad, la situación de las personas viene determinada por su posición en el mercado de trabajo que, a su vez, incide en el nivel de libertad y autosuficiencia, y condiciona la posibilidad real de disfrutar del resto de derechos constitucionalmente reconocidos. Factores que dificultan, por tanto, esa conquista de la corresponsabilidad para la igualdad entre hombres y mujeres. La persona responsable de la actividad recordará, en este contexto, la historia de Francisca García Ramírez y las dificultades que ha atravesado por trabajar en un sector históricamente masculino.

*“¡Hay actividades de hombres...! Eso en sus tiempos se valoraba. ¡Ay, esto es de hombres! Por ejemplo, la mía. Hemos llegado a una cierta etapa de la vida en la que no se puede decir esto es de hombre y esto de mujer. Jamás, no, no, no, no”, reivindica Francisca García Ramírez, ganadera en Grazalema que, además, está al cuidado de su padre y madre, ya muy mayores. “Hoy día no se debería pensar así”, afirma esta mujer, que recibió la Medalla de Andalucía en reconocimiento de su trabajo y por su contribución a mantener la oveja merina de Grazalema.*

- El profesorado intentará que el alumnado tome conciencia del paso fundamental que supuso para las mujeres la llegada de la democracia y su irrupción al mercado de trabajo. Se recomienda hacer un breve repaso de las conquistas democráticas que hicieron posible ese paso fundamental desde lo invisible a lo visible.
- Se intentará que alumnos y alumnas tomen conciencia de la dimensión que para las mujeres tiene el trabajo doméstico, haciéndoles comprender la doble carga que han soportado históricamente las mujeres y la incidencia que ello ha tenido en su salud, en su proyección social y en las dificultades para conciliar su vida profesional con la personal y familiar.
- El alumnado reflexionará sobre cómo afecta el empleo, el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico en la vida de hombres y mujeres, con el fin de que tomen conciencia de las responsabilidades que tiene cada miembro de la familia, el valor de su aportación y las repercusiones que tiene esta situación para cada persona que vive en el hogar.

## CONCEPTOS A TRATAR.

**Empleo:** Se entiende por empleo el trabajo realizado en virtud de un contrato formal o de hecho, individual o colectivo, por el que se recibe una remuneración o salario. Existe el trabajo asalariado y el trabajo autónomo que realiza la población ocupada, esto es, la parte de la población activa que trabaja para obtener un beneficio económico. Las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con las desigualdades de género. La histórica posición de desventaja social de las mujeres ha limitado sus oportunidades

de crecimiento y su libertad para elegir sus condiciones de vida. Este hecho ha generado y perpetuado la división del trabajo retribuido y no retribuido entre ambos sexos, en los ámbitos privado y público, en función de los roles y estereotipos de género socialmente asignados. Esta situación ha hecho que, en el mercado laboral, existan ocupaciones marcadamente femeninas y otras marcadamente masculinas, aunque en la organización jerárquica del poder en cualquier ocupación sigan siendo los hombres los que ocupan los cargos de mayor responsabilidad y prestigio, incluso en aquellas ocupaciones de predominio femenino, y las mujeres las posiciones subordinadas. Muchas de las barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo, se relacionan con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal. La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de las principales barreras para su desarrollo profesional. Desde el punto de vista social, suponen una importante pérdida de talento que lastra la competitividad empresarial y dificulta el progreso económico.

En este ámbito, se dan, por tanto, situaciones de discriminación en el empleo por razón de sexo, esto es, cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación, tanto en el acceso como en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

**Trabajo doméstico y de cuidados:** Según recoge la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de acuerdo con el Convenio nº 189, trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar. En sí el trabajo doméstico y de cuidados puede ser o no remunerado. (Nota: Las actividades de esta guía hacen especial hincapié en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado). Este trabajo incluye las siguientes tareas: cuidado de hijos e hijas, de personas dependientes y enfermas, limpieza de la casa, cuidado de la ropa, transformación de alimentos, compras relativas al avituallamiento del hogar y de los miembros de la familia, acompañamiento a citas médicas o en hospitalizaciones,...

Todas estas tareas implican recursos temporales asignados, mayoritariamente, por mujeres aunque también por algunos hombres, a producir bienes y servicios vitales para la sostenibilidad de la sociedad y el desarrollo humano sin ningún sueldo, o lo que es lo mismo, no se intercambian a través del mercado laboral remunerado, es decir, que el tiempo que dedican a adquirir y procesar todos los bienes y servicios necesarios para el sostenimiento de los miembros de un hogar, las tareas y reparaciones de mantenimiento, el cuidado y vigilancia de menores, personas enfermas y mayores dependientes no les acarrea ningún beneficio económico, es un tiempo "regalado" a su familia, a la sociedad. Este trabajo no remunerado comprende, por tanto, las actividades que una persona desarrolla para atender o apoyar a otras personas, tanto física como emocionalmente. Desde esta perspectiva, todas las personas de un hogar requieren cuidados, no sólo aquellas dependientes.

**Doble carga o jornada femenina.** El concepto de doble carga o jornada femenina alude al esfuerzo y obligación de las mujeres de combinar sistemáticamente el trabajo en el hogar con el trabajo para el mercado laboral, fuera de casa. Los cambios experimentados en las últimas décadas en la sociedad y en las familias españolas (incremento de la esperanza de vida, aumento del número de hogares donde trabajan los dos miembros, incremento del número de familias monoparentales-monomarentales), los modelos de orga-



nización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad, plena disponibilidad), la escasa cobertura de los servicios que permiten el cuidado y la atención de las personas dependientes, entre otros factores, dificultan a hombres y mujeres hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar, después del trabajo, a la familia, al ocio, a su propia formación y cuidado personal. Aunque como acabamos de decir estas dificultades de compatibilidad o conciliación afecta tanto a trabajadores como a trabajadoras, son ellas las que principalmente las sufren debido a que, como ya hemos recogido en esta guía, son las que en mayor medida asumen las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado.

La doble jornada femenina repercute negativamente sobre la salud de las mujeres. Además, ahonda en otro estereotipo de género socialmente arraigado, ya que se entiende que es propio de las mujeres, y no de los hombres, asumir el trabajo fuera y dentro del hogar como una responsabilidad exclusiva de su género.

## ACTIVIDAD: ¿POR QUÉ NO SOMOS IGUALES?

**Descripción:** En los procesos de selección para un puesto de trabajo o de dirección o en el reparto de responsabilidades familiares, los estereotipos de género siguen siendo un gran lastre para las mujeres (también para aquellos hombres que quieren romper con las asignaciones impuestas a su género desde la cultura patriarcal). Con esta actividad, se pretende que el alumnado tome conciencia de las dificultades que encuentran las mujeres en el mercado de trabajo y en su vida diaria, simplemente por el hecho de ser mujeres. ¿Por qué no somos iguales? se planteará a alumnos y alumnas, con el fin de que interioricen que sexo y género no es lo mismo y que gran parte de la imagen que tienen concebida, respecto a hombres y mujeres, responde a los estereotipos generados, arraigados y potenciados por la cultura patriarcal.

Para ello, se propondrá al alumnado que conteste a dos cuestionarios breves y sencillos sobre la idea que tienen, en primer lugar, sobre mujeres y hombres, y, en segundo lugar, sobre las distintas ocupaciones y trabajos que pueden hacer unas y otros, con el fin de que analicen cómo se reparten las tareas fuera y dentro de casa y qué tipo de trabajos son capaces de hacer hombres y mujeres.

**Teresa Pérez del Río, catedrática de Derecho del Trabajo en la Universidad de Cádiz:** "El problema es evidentemente cultural. El problema es que los estereotipos están tan introducidos en la mente de las personas que asignan a cada persona su sitio en la sociedad, esos estereotipos determinan que las mujeres tienen un sitio en la sociedad y los hombres tienen otros."

**Metodología:** Tiempo orientativo: clase de una hora.

Presentación (10 minutos) de los objetivos y los contenidos que vamos a trabajar en los próximos minutos, introduciendo las palabras clave para esa sesión (empleo, trabajo doméstico, trabajo de cuidados y doble carga o jornada femenina) y reforzando la diferenciación entre sexo y género, abordada en la parte I de la guía. Presentación de la actividad que se va a realizar a continuación.

**Ejercicio 1:** Para responder al cuestionario "¿Cómo son las mujeres y cómo son los hombres?" se le dará al alumnado 10 minutos.

**Análisis del ejercicio 1:** La persona responsable de la actividad analizará junto al alumnado el resultado de las respuestas, apoyándose en los conceptos clave propuestos en esta sesión. A este primer análisis dedicará 20 minutos.

**Ejercicio 2:** Para responder al cuestionario sobre los trabajos que realizan hombres y mujeres se le dará al alumnado 10 minutos.

**Análisis del ejercicio 2:** La persona responsable de la actividad analizará junto al alumnado el resultado de las respuestas, apoyándose en los conceptos clave propuestos en esta sesión. A este segundo análisis dedicará 20 minutos.

## FICHA 4. Cuestionario: ¿Cómo son las mujeres y cómo los hombres?

Se propondrá al alumnado que identifique qué adjetivos son atribuidos a hombres y mujeres, a través de un breve y sencillo cuestionario. Se le dará al alumnado un corto espacio de tiempo para que respondan rápido y en base a sus primeras percepciones. Al finalizar este periodo de tiempo, la persona responsable de la actividad propondrá a la clase que analice conjuntamente las respuestas, tratando de desmontar los estereotipos de género que se les hayan atribuido a hombres y mujeres.

**Ejemplo:** A las mujeres se les atribuye el ser habladoras, cariñosas y organizadas, y a los hombres activos, fuertes y emprendedores. A continuación, se desmontarían estos estereotipos de género.

Este es el modelo de cuestionario que se propone:

### CUESTIONARIO: ¿CÓMO SON LAS MUJERES Y CÓMO LOS HOMBRES?

CREENCIAS	VERDADERO	FALSO
La maternidad frena a las mujeres para llegar a lo más alto de su vida profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La mayoría de los hombres piensa que el varón debe ser quien trabaje, mientras que la mujer debe ser la principal responsable del hogar y la familia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres no suelen aspirar a puestos de alto nivel y responsabilidad en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres son menos sociables que las mujeres, pero tienen más éxito en el trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las altas ejecutivas impiden la progresión de otras mujeres porque entre ellas son envidiosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres son más consumidoras que los hombres, y ellos mejores tomando decisiones sobre el dinero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las mujeres son buenas en llevar a cabo multitareas y esto las ayuda a completar todos sus trabajos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## FICHA 5. Cuestionario: ¿Qué trabajos hacen mujeres y hombres? ¿Qué trabajos puedes hacer tú?

Se propondrá al alumnado que conteste a un cuestionario sencillo sobre los trabajos que realizan en casa y sobre quienes llevan a cabo cada una de las personas de su familia. Asimismo, se les propondrán una serie de profesiones para que las identifiquen con hombres, con mujeres o con ambos sexos. Al igual que en el anterior ejercicio, se le dará al alumnado un breve espacio de tiempo para que contesten según sus primeros pensamientos. Posteriormente, la persona responsable de la actividad analizará, junto al alumnado, el resultado de las respuestas y abrirá un breve debate en la clase, en el que aportará datos reales sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral y en el ámbito doméstico y profesional.

Este es el modelo de cuestionario que se propone:

### CUESTIONARIO: ¿QUÉ TRABAJOS HACEN MUJERES Y HOMBRES? ¿QUÉ TRABAJOS PUEDES HACER TÚ? CONTESTA SI/NO

TRABAJO	MUJER	HOMBRE	AMBOS	¿TÚ PODRÍAS?
Cocinar, planchar y limpiar la casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Quién puede arreglar un enchufe o un atasco en el baño?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Y cambiar la rueda del coche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tareas de limpieza en un hospital.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuidar a un familiar enfermo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentar un informativo en TV.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construir una casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diseñar un vestido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apagar un incendio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conducir un camión de mercancías.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad para dirigir una empresa con 200 personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



### **DATOS PARA LA REFLEXIÓN:**

**DATO (ACTIVIDAD):** Con la democracia, las mujeres empiezan a salir del hogar, a trabajar como profesionales en sectores económicos históricamente masculinos -en 1988 se incorporan a las Fuerzas Armadas-. En Andalucía, la tasa de actividad de las mujeres era sólo del 20% en 1977. En esta época, en los primeros años de gobierno democrático, se produce un aumento progresivo de la incorporación de la mujer al trabajo, en paralelo a un descenso de la natalidad. En 1990, la tasa de actividad sube 10 puntos y en 2002 se sitúa ya en torno al 40%. Durante el primer trimestre de 2012, este porcentaje llegó al 51,6% frente al 66,6% de los hombres. En 2014, la tasa de actividad en Andalucía fue, entre los hombres, del 66,2% y entre las mujeres del 52,7% (Fuentes: EPA y UGT-A).

**DATOS (EMPLEO):** Cifras del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:

- Hay 1.997.800 mujeres que no tienen empleo ni lo buscan por razones familiares frente a tan solo 130.800 hombres.
- El 74,34% de los contratos a jornada parcial en 2012 se firmaron con mujeres. El 32,5% de las asalariadas andaluzas tienen contrato temporal. Un porcentaje superior al de los hombres (30,9%) y notablemente superior al de las mujeres a nivel nacional (24,3%) (Dato INE, 2013).
- Un ejemplo de la incompatibilidad de las jornadas laborales, escolares y familiares: el 33% de las mujeres se incorpora al puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina su jornada después de que los centros educativos cierren sus puertas.

Datos del Informe El Mercado de Trabajo en la Provincia de Cádiz desde la Perspectiva de Género (ver referencia en Fuentes y Bibliografía):

- En Cádiz, es importante el porcentaje de personas que no tiene contrato en la empresa. En el caso de la mujer (10%) casi duplica al de los hombres en la provincia. En los municipios rurales este porcentaje alcanza el 16,4% frente al 4,2% de los hombres.
- La duración del paro es siempre superior para la mujer y en especial para la mujer rural en Cádiz. Este fenómeno se agrava para las mujeres de mayor edad. En este aspecto, hay importantes diferencias con los hombres, para los que esta situación es mejor.

**DATO (DESEMPLEO):** El paro femenino afecta especialmente a las mujeres mayores de 55 años en las zonas rurales (con una tasa del 42,6%) de la provincia de Cádiz, mientras que en los municipios urbanos están más afectadas por el mismo las menores de 23 años (40,8%). Datos del Informe El Mercado de Trabajo en la Provincia de Cádiz desde la Perspectiva de Género (ver referencia en Fuentes y Bibliografía). En 2013 (dato INE), el paro en Andalucía aumentó en casi 41.000 mujeres, un crecimiento anual del 6,4%, alcanzando un número total de desempleadas de 685.400. La tasa de paro femenina subió más de dos puntos hasta situarse en el 38,1%, algo más de tres puntos por encima de la masculina (34,9%).



**DATO (TRABAJO DE CUIDADOS):** Según el estudio El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y Valoración, realizado por Instituto Andaluz de la Mujer y la Universidad Pablo de Olavide (2013), el trabajo en el ámbito doméstico aporta a Andalucía una riqueza no contabilizada de 167.500 millones de euros anuales, cifra que está muy por encima del PIB andaluz generado por el trabajo remunerado (140.000 millones en 2012) y de la que 104.800 millones (el 62,5%) serían aportados por las mujeres. Cada andaluza realiza anualmente de forma gratuita un trabajo de cuidados (hogar y familia) de 30.237 euros, casi el doble del generado por un hombre (18.822 euros).

En la provincia de Cádiz, según el informe sobre La distribución del tiempo en función del género (ver referencia en Fuentes y Bibliografía), el tiempo dedicado a las tareas domésticas es un indicador que inclina la balanza de las cargas familiares hacia la mujer, puesto que en la provincia de Cádiz el 36,8% de los hombres no dedica ningún tiempo a las tareas domésticas. En las mujeres, el porcentaje de las que no dedican tiempo a dichas labores es del 10,7%. Además, en el caso del hombre, el hecho de dedicarle menos tiempo no se debe a que trabaje y las obligaciones laborales le resten tiempo, puesto que es mayor la proporción de desempleados que no dedican ningún tiempo a las labores domésticas (40,9%) que la de los ocupados (35,8%).



## FICHA 6

**Reflexión final:** Con esta actividad, el profesorado tratará de que el alumnado supere falsas creencias y estereotipos como...

- A las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios con las manos.
- Una mujer no tiene la misma autoridad para dirigir a un equipo de trabajo.
- Los hombres están más capacitados para llevar la dirección porque son más racionales y fríos en la toma de decisiones.
- Los hombres tienen un menor absentismo laboral.
- Las mujeres temen ocupar espacios de poder.
- La maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo.

**Francisca García Ramírez:** "Ha sido una mujer la que dado la cara, es un rango para el pueblo: la mujeres hoy en día tenemos que afrontar lo que tengamos por delante, que no hay barreras por delante ni hombres por delante que lo disputen ni digan 'eso no'".





The background illustration is a grayscale scene. On the left, a woman with short hair is seated in a wheelchair, looking towards the right. On the right, a man with a friendly expression is seated at a table, holding an open book. Behind them, a large silhouette of a king sitting on a throne is visible. The overall scene suggests a meeting or a discussion between two individuals, with the king's silhouette possibly representing a theme of authority or equality.

**Guía didáctica. Parte III**  
**la primavera de la igualdad**



## FINES.

- Después de tratar en sesiones anteriores cuestiones clave como la situación de la igualdad de oportunidades y las dificultades que tienen las mujeres en el mercado de trabajo, el alumnado tiene las bases conceptuales suficientes para tomar conciencia de la necesidad de que la corresponsabilidad se convierta en una realidad en la vida de mujeres y hombres.
- El alumnado analizará y reflexionará sobre las dificultades que aún se presentan para que hombres y mujeres puedan conciliar vida familiar, personal y laboral, pero también las conquistas logradas en estas décadas, en esta primavera de la igualdad, en la que las Administraciones y los agentes sociales trabajan para que se desarrollen y cumplan medidas que favorezcan ese camino necesario hacia la corresponsabilidad familiar y social.
- Se animará al alumnado a que reflexione sobre las aportaciones que cada persona podría hacer para caminar hacia una sociedad más corresponsable.
- Chicos y chicas tomarán conciencia de que su autonomía no sólo ha de ser económica y profesional, sino también respecto a las tareas y obligaciones en el hogar.
- El objetivo fundamental es que alumnos y alumnas, mujeres y hombres del futuro, se conviertan en ejemplo y contribuyan de manera consciente a la construcción de una sociedad más justa, conformada por una ciudadanía más responsable, empática y sensible.

**Como dice José Manuel Rodríguez Jurado:** “El mensaje dentro de una relación es ‘estamos juntos para’. Y hacer un camino en igualdad”.

## CONCEPTOS A TRATAR.

**Conciliación:** El concepto conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilidad de los tiempos dedicados a la familia, al trabajo y a la vida personal. En un sentido amplio, se refiere al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para sí. Por ello, conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

**La Unión Europea en su Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2007) afirma:** “Llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un niño –descendencia-, mientras que la de los hombres aumenta seis puntos”. La Comisión de la Comunidad Europea señala que estos datos reflejan cómo sigue siendo muy importante el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares. Además, refleja que son las mujeres las que siguen teniendo que conciliar la vida profesional y la vida privada en mayor medida y, por tanto, las que encuentran mayores dificultades en esta tarea que es la conciliación.

## ALGUNAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN.

La conciliación es un derecho de trabajadores y trabajadoras garantizado por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- Permiso por maternidad: El período de descanso puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de esta, también por el otro progenitor o progenitora en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de que las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto sean de descanso obligatorio para la madre.
- Permiso por paternidad: Este permiso es un derecho que tienen todas las personas trabajadoras (siendo el otro progenitor o progenitora) que cotizan a la seguridad social, en caso de nacimiento o de adopción de un hijo o hija, con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar. Hasta 2007, antes de la llegada de la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el derecho al permiso por paternidad no existía como tal. Su entrada en vigor supone el primer paso para reconocer el papel de los hombres en la crianza de sus hijas e hijos.

El disfrute de este permiso es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

- Permiso para la lactancia en el caso del nacimiento de un hijo, hija o adopción: La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso puede cogerlo tanto el padre como la madre de manera individual, pero solo podrá ser ejercido por uno o una de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- Excedencias para el cuidado de hijos, hijas o familiares.
- Reducción de jornada por cuidado de menores.

**Corresponsabilidad:** El significado de la corresponsabilidad social va más allá de aumentar la implicación de las personas, especialmente de los hombres, en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, para extenderse, además, a otros agentes sociales e instancias públicas y privadas. Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un "problema exclusivo de las mujeres". Sin embargo, la corresponsabilidad implica una actitud sensible de las organizaciones hacia esta cuestión que supone el desarrollo de una nueva cultura de la organización. Para las personas expertas en esta materia, el éxito de las medidas que tienen en cuenta el enfoque de la corresponsabilidad radica en su universalización, es decir, se aplican tanto a trabajadores como a trabajadoras ya que su finalidad es promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por el contrario, si estas medidas van dirigidas solo a mujeres, se perpetuarán los efectos perversos, la discriminación y, las empresas seguirán percibiendo que el hecho de contratar a una mujer conlleva más costes.

Otras medidas que facilitan la conciliación y que pueden abrir el camino a la corresponsabilidad son:

- Flexibilidad horaria.
- Teletrabajo.
- Elección de jornada.



- Jornadas comprimidas.
- Trabajo en casa algunos días de la semana.
- Cercanía al centro de trabajo.
- Ayudas a la creación de guarderías en las empresas y para la ampliación del sistema público de escuelas infantiles.

**Se han señalado los siguientes beneficios en la aplicación de medidas para la corresponsabilidad:** el aumento de la productividad, la retención y captación del talento, la reducción del absentismo laboral, la mejora del ambiente del trabajo, el aumento de la implicación de la plantilla, la reducción de la rotación de los trabajos y los costes de reincorporación, la obtención de bonificaciones derivadas de su aplicación, mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, las empresas o personas autónomas proveedoras, la clientela y la sociedad en general (lo que en el ámbito de la responsabilidad social corporativa puede conllevar a su denominación como “empresa familiarmente responsable”), de manera que la imagen de la empresa repercutirá positivamente en los resultados comerciales de la misma (Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).

**EL DATO:** La falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad: el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido descendencia y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener descendencia representa un obstáculo para la vida profesional. Cuando una mujer no puede conciliar cuenta con otras mujeres de la familia: el 70% de las abuelas mayores de 65 años han cuidado o cuidan a sus nietas y nietos mientras los padres y madres trabajan. Aproximadamente la mitad de estas abuelas dedica más de cuatro horas diarias a este cuidado. (Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Campaña Te corresponde, nos corresponde).

**Usos del tiempo:** Las andaluzas se han adaptado a los nuevos tiempos incorporándose a la economía del mercado, pero son los andaluces los que, por lo general, no se han sumado a la economía del cuidado. El trabajo de cuidados continúa siendo un trabajo que recae mayoritariamente en las mujeres. El 94,5% de las andaluzas lo realizan frente a un 78,5% de los hombres, y el tiempo dedicado por las mujeres diariamente es de 4 horas y 18 minutos, mientras que los hombres dedican 2 horas y 3 minutos. De esta manera, los andaluces siguen estando especializados en el trabajo de mercado y las mujeres en el trabajo de cuidados a pesar de la incorporación de las mujeres al mercado laboral. La carga de trabajo total de las mujeres ocupadas ronda las once horas diarias. Al comparar los resultados andaluces con los españoles en la encuesta del INE, observamos como la desigualdad y, por tanto, la segregación vinculada a la división sexual del trabajo, es superior en Andalucía.

**Lourdes Muñoz Valiño:** “Él tiene su espacio, yo tengo el mío. Y tenemos un espacio común, que es nuestra casa y nuestra hija. Y eso lo tenemos que compartir. Es que no puede ser de otra manera. Yo no sé hacerlo de otra manera”.

**Ana Hungría Hernández:** “Yo tengo dos hijos pequeños y tener dos hijos pequeños supone una serie de compromisos que obviamente restan tiempo que tú puedes dedicar a tu trabajo”.

**José Antonio Pérez Omil:** “Nosotros siempre hemos tenido claro desde que vivimos juntos, incluso antes de tener los niños, que los quehaceres de la casa los íbamos a repartir en igualdad”.

## ACTIVIDAD: QUERIDO YO A LOS 35.

**Descripción:** El profesorado propondrá al alumnado desarrollar un juego en la clase, basándose en la técnica del role-playing. Esta técnica consiste en simular una situación que se presenta en la vida real. Al practicar esta técnica se debe adoptar el papel de un personaje concreto y crear una situación como si se tratara de la vida real. Se propondrá a alumnos y alumnas que recreen una situación cotidiana, desempeñando cada persona un rol distinto dentro del hogar. La actividad se dividirá en dos partes: en primer lugar, alumnos y alumnas desempeñarán un papel según su sexo, y, posteriormente, se pedirá a las personas participantes en el juego que intercambien los roles, de tal manera que los chicos interpretarán el rol que anteriormente habían interpretado las chicas y, al contrario, las chicas harán el papel que hacían antes los chicos. El objetivo de este juego es que se fomente la capacidad de empatía, entre alumnas y alumnos, y sepan comprender qué tipo de roles se establecen, a veces, en el ámbito del hogar y en el trabajo, ayudándoles a derribarlos y aportándoles las herramientas necesarias para que lo aprendido y vivido a través de este juego puedan aplicarlo en un futuro. Tal vez, cuando tengan 35 años.

**Metodología:** Tiempo orientativo: clase de una hora.

Presentación y organización de los grupos: 10 minutos.

Preparación de la actividad por parte del alumnado: 20 minutos.

Realización del juego ante el resto de la clase. Situación 1: 10 minutos

Realización del juego ante el resto de la clase. Situación 2 con roles inversos: 10 minutos

Realización del juego ante el resto de la clase. Situación 3 ¿Quién cambia de planes? 10 minutos.

**Ejercicio:** Role-playing 'Querido yo a los 35'.

Se propondrá a la clase que se divida en grupos hasta formar un total de tres. A continuación, se presentará a cada grupo la situación que debe representar de las tres propuestas. Uno de los grupos interpretará la situación 1, un segundo grupo la situación 2 con roles inversos y un tercer grupo la situación 3 (todas se describen a continuación). En la primera situación, las alumnas aceptarán los roles asignados a las mujeres y los chicos los roles asignados a los hombres. En la situación 2 con roles inverso, procederán a intercambiarse estos papeles: los chicos interpretarán el rol adjudicado inicialmente a las mujeres y las chicas harán lo propio con el papel otorgado a los hombres. Finalmente, el tercer grupo, el alumnado deberá resolver la situación que se propone, en la que hombres y mujeres se presentan en un mismo contexto.

Se facilitará al alumnado una breve descripción de las personas participantes en cada una de las situaciones y del contexto que la envuelve, con el objetivo de que hagan uso de su imaginación, de los conceptos e informaciones aprendidas en esta guía y de su propia experiencia, para realizar un breve guión. Aunque todos los miembros del grupo deberán aportar ideas al relato, se asignará en cada grupo la figura de guionista, responsable de redactar y adecuar la historia al contexto propuesto, y la figura de dirección de la actividad, que tendrá como encargo asignar los papeles, controlar los tiempos y el buen desarrollo de la actividad.

La actuación de cada uno de los tres grupos no durará más de cinco minutos.

## FICHA 7

### Situación 1:

Papeles: Hombre, Mujer, Hijo, Hija. Guionista y director/a.

### Contexto.

Una madre llega a casa después del trabajo. Llega cargada de bolsas, apresurada y con cierto aspecto de estar estresada. Su hijo, su hija y su marido la esperan viendo la TV.

- ¿Qué hay de cenar?, le preguntan casi al unísono las tres personas que la miran fijamente, esperando una respuesta.

Continúa la secuencia... ¿Cómo reacciona la mujer? ¿Cómo reacciona la hija? ¿Y el hijo? Describe cómo será la reacción del padre.



## FICHA 8

### Situación 2 Roles inversos:

Papeles: Hombre, Mujer, Hijo, Hija. Guionista y director/a.

### Contexto.

Un hombre llega a casa después del trabajo. Llega cargado de bolsas, apresurado y con cierto aspecto de estar estresado. Su hijo, su hija y su esposa lo esperan viendo el informativo.

- ¿Qué hay de cenar?, le preguntan casi al unísono las tres personas que lo miran fijamente, esperando una respuesta.

Continúa la secuencia... ¿Cómo reacciona el hombre? ¿Y el hijo y la hija? ¿Cómo es la actitud de la madre cuando llega su marido?





## FICHA 9

### Situación 3:

Papeles: Hombre, Mujer, Directora, Profesora. Guionista y director/a.

### Contexto.

Un hombre y una mujer son profesionales de una gran multinacional. Ella trabaja en el departamento de Exportaciones y él en la Dirección General de Marketing. Ambas personas están frente al ordenador cuando suena el teléfono. Tanto ella como él, escuchan el mismo mensaje. A ella la llama la directora de la guardería, a él la profesora de Marina, la hija de ambos, de año y medio de edad.

- Buenos días. ¿Es usted la madre de Marina?
- Sí, sí, soy yo. ¿Qué ocurre?
- Tiene fiebre, creo que debería venir a recogerla.
- ¡Pobrecita!, asegura mientras piensa: "En cinco minutos tengo una reunión con la delegación japonesa".

En otro despacho, el padre de Marina atiende a la profesora de la niña.

- Buenos días. ¿Es usted el padre de Marina?
- Sí, soy yo. ¿Qué ocurre?
- Estábamos llamando también a su mujer, porque Marina se ha puesto algo enferma. Tiene un poco de fiebre y es mejor que la recoja.
- Vaya, afirma con preocupación: "En una hora debo presentar el plan de marketing ante la directiva".

¿Cómo resolverías la situación?



## FICHA 10

**Reflexión final:** El profesorado analizará junto al alumnado cómo han resuelto cada una de las situaciones, animándoles a reflexionar sobre el papel de mujeres y hombres en el trabajo y en el hogar, y planteándoles, en este contexto, el valor que tiene la corresponsabilidad para la igualdad entre hombres y mujeres.

Se analizará con el alumnado si han resuelto las diferentes situaciones en función de lo que debería ser o si, por el contrario, se han ceñido a la realidad. En base a este análisis, la persona responsable de la actividad, planteará las siguientes preguntas:

**Situación 1 y 2:** ¿Reaccionan igual la mujer y el hombre al llegar a casa? ¿Cómo reaccionan: se enfadan o realizan las tareas sin protestar? ¿Actúa de la misma manera el hijo y la hija? ¿Alguna de estas personas ayudan al padre o la madre?

**Situación 3:** ¿Quién pospone los planes en el trabajo para cuidar de la hija? ¿Por qué habéis resuelto así la situación? ¿La resolución de este pequeño conflicto familiar se ha hecho en base a la realidad o pensando en cómo sería la situación ideal?

**Datos para la reflexión:** El profesorado puede apoyarse en los siguientes datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en los que se refleja que la mujer sigue siendo, mayoritariamente, la persona que se encuentra al cargo de hijos e hijas, tanto es así, que, según estos datos, 36.477 mujeres solicitaron excedencias para el cuidado de menores en 2014 y sólo 3.134 hombres. ¿Alumnos y alumnas han resuelto las distintas situaciones acercándose a estas cifras que describen la realidad o han imaginado una resolución del "conflicto" en base a valores más corresponsables?

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 281.151 prestaciones por maternidad en 2014, un 2,6% menos que en 2013, mientras que los permisos de paternidad sumaron 235.678, con un descenso del 0,97%.
- Las comunidades autónomas que registraron un mayor número de permisos por maternidad en 2014 fueron Andalucía (49.867), Cataluña (48.970), Madrid (47.717) y Comunidad Valenciana (27.545).
- Las comunidades autónomas en las que mayor número de padres se acogieron al permiso de paternidad fueron Cataluña (44.227), Madrid (39.326), Andalucía (36.968) y Comunidad Valenciana (23.319).
- Las excedencias por cuidado de hijos o hijas y familiares ascendieron en 2014 a un 14%. Se registraron 39.611 excedencias de esta naturaleza, un 14% más que en 2013, y como ya hemos dicho más arriba, 36.477 fueron solicitadas por mujeres y 3.134 por hombres. Por comunidades autónomas, el mayor número de excedencias se produjo en Madrid (9.755), Cataluña (5.751), Andalucía (3.999) y País Vasco (3.789).



The background features a stylized illustration of a woman and a man. The woman, on the left, has short, wavy hair and is wearing a striped sweater. She is seated at a desk with a laptop and a microphone, appearing to be in a teaching or presentation role. Behind her is a silhouette of a king sitting on a throne. The man, on the right, has a large, friendly face and is wearing a plaid shirt. He is seated in a chair, holding an open book, suggesting he is a student or a participant in a lesson. Behind him is another silhouette of a king on a throne. The entire scene is rendered in a light, monochromatic style with soft shadows.

## Guía didáctica. Parte IV

### Asignaturas pendientes



## FINES.

- Que el alumnado reflexione sobre los avances alcanzados en la lucha por la plena igualdad de oportunidades, pero también sobre los retos a los que deberán hacer frente ya en su juventud y, sobre todo, en su vida adulta.
- Que conozcan los problemas que aún se plantean en la sociedad para que hombres y mujeres puedan llevar una vida corresponsable y puedan conciliar su vida familiar, personal y laboral.
- Que sean conscientes del valor que tiene su posición frente a esta cuestión, haciéndoles comprender que su visión y postura frente a situaciones que tienen que ver con la igualdad entre hombre y mujeres será esencial para caminar hacia una sociedad más corresponsable e igualitaria y, por tanto, más justa.
- La presente guía didáctica se ha acercado, junto al alumnado, a las causas de la desigualdad, a la situación de las mujeres y de los hombres en el mercado laboral y ha conocido qué son los estereotipos de género y cómo impiden esa plena conquista de la igualdad de oportunidades. Alumnas y alumnos empiezan a tomar conciencia, tras las distintas sesiones, de la necesidad de ser corresponsables para sentar las bases de una sociedad igualitaria. En esta sesión, el profesorado tratará de hacer partícipes a chicos y chicas de los retos de futuro a los que se enfrentan, de los beneficios de compartir, de empatizar y de ser corresponsables.

## CONCEPTOS A TRATAR.

**Techo de cristal:** Se ha llamado con estas palabras a una superficie superior, invisible, en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres esta limitación: este techo de cristal está construido por materiales intangibles pero perfectamente reales. Un ejemplo: en las últimas décadas Europa ha avanzado considerablemente en la incorporación de un mayor número de mujeres al mundo laboral, sin embargo, los hechos son estos: solo uno de cada siete miembros de los consejos de administración (13,7%) de las principales empresas de Europa y una de cada 30 personas que presiden consejos (33,2%) es mujer.

La experta Mabel Burían habla incluso del concepto suelo pegajoso, para referirse a aquellas fuerzas, derivadas del trabajo doméstico y de cuidados y de la falta de corresponsabilidad familiar y de medidas de conciliación, que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica.

Ese famoso techo de cristal que les impide alcanzar las metas profesionales para las que están preparadas parece invisible, pero las estadísticas demuestran que existe:

- De los 194 países que existen en el mundo en 2014, sólo 17 (un 9%) tiene una Presidenta o Jefa de Gobierno. (Fuente: WomenCEO).
- Es escaso el peso de las mujeres en las empresas cotizadas: 54 frente a 500 hombres en IBEX35 (dato 2011), un 10,8%. En estas empresas el porcentaje llega al 8,7%, siendo 44 el número de consejeras existentes en los Consejos de Administración de las empresas más importantes de España, frente a los 463 consejeros. (Fuente: Proyecto Objetivo 15. Ver la referencia en Fuentes y Bibliografía).

- Más del 60% del alumnado de periodismo son mujeres y, sin embargo, el 59% de los trabajadores son hombres. En la dirección de estas empresas, la desproporción es aún mayor: solo un 20% de mujeres dirige medios de comunicación. (Fuente: FAPE).

- **Brecha salarial:** Las mujeres han padecido históricamente diferencias salariales sólo por el hecho de ser mujer. Los factores que pueden incidir en esta situación apuntan, sobre todo, a su mayor presencia en puestos de inferior cualificación, en sectores con menores salarios, en empresas de menor dimensión y con menor antigüedad en la misma. Además, son las que más padecen el fenómeno de la temporalidad o del trabajo sin contrato.

El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE), en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5), y en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 28 dispone: "El empresario –empresariado- está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla."

El 22 de febrero se celebra el Día Europeo de la Igualdad Salarial, una fecha en la que la UE recuerda que las europeas cobran de media un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. Los hombres cobran en Andalucía un 34,5% más que las mujeres, la brecha salarial más alta de España. (Fuente: CCOO-A)

Recordemos, los beneficios de aplicar medidas para la corresponsabilidad son: aumento de la productividad, retención y captación del talento, reducción del absentismo laboral, mejora del ambiente del trabajo, aumento de la implicación de la plantilla, reducción de la rotación de los trabajos, mejora de la imagen de las empresas ante su plantilla, las empresas y personas autónomas proveedoras, la clientela y la sociedad.

Antonio Fernández González, director territorial en Andalucía de Vodafone lo tiene claro: "Las cosas tienen que cambiar. En eso estamos, en evolucionar a mejor". En su empresa, explica, "no tenemos una hora determinada de entrada, sino que tenemos una franja. Entre las ocho y media y las nueve y media de la mañana. Puedes entrar cuando más te conviene. Con eso, imagínate que tienes niños, los quieres dejar en el colegio, te puedes permitir y yo creo que es un lujo, el decir, oye, dejo a los niños tranquilamente y luego me incorporo. El teletrabajo te posibilita la movilidad. Nosotros lo tenemos implementado y lo utilizamos constantemente. Si en un momento determinado, por cualquier motivo, no puedes ir a trabajar, te tienes que quedar en casa, pues tienes tu ordenador, te conectas, haces la tarea que tenías que hacer y ya está".



## ACTIVIDAD: DECÁLOGO PARA LA CORRESPONSABILIDAD.

**Descripción:** El profesorado tratará, a través de este trabajo final en clase, que alumnas y alumnos apliquen todo lo aprendido y reflexionado en cada una de las sesiones. Se les pedirá que sientan por unos minutos la responsabilidad social que tienen como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, para que elaboren un decálogo de buenas prácticas dirigido a las empresas y a la ciudadanía. La persona responsable de la actividad dividirá al alumnado en cuatro grupos. Dos de estos grupos se encargarán de analizar, reflexionar y debatir qué recomendarían y, en última instancia, requerirían a las empresas gaditanas para que su trabajo y el día a día de sus trabajadores y trabajadoras fuera más corresponsable para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. El alumnado puede proponer medidas dirigidas a eliminar muchas de las trabas que aún tienen las mujeres para ascender profesionalmente o para ser reconocidas de la misma manera que un hombre en el trabajo, por ejemplo respecto a la cuestión salarial o respecto a la maternidad y la conciliación. También barajarán medidas dirigidas a los hombres para que conozcan y disfruten, por ejemplo, sus derechos derivados de la paternidad.

Los otros dos grupos harán un trabajo similar, aunque su mirada estará fija en la ciudadanía, en la sociedad en general: ¿Qué les diríais a aquellos hombres y mujeres que no conocen el sentido último de una vida corresponsable, para que cambiaran de hábitos y de perspectiva? ¿Qué les aconsejarías para que los retos que aún quedan por alcanzar sean un hecho real en un futuro inmediato? Bajo esta premisa el profesorado recomendará a alumnos y alumnas que, en grupo, elaboren y reflexionen sobre las diez ideas que la ciudadanía debería de poner en marcha ya para luchar por la corresponsabilidad para la igualdad entre hombres y mujeres.

La persona responsable de la actividad pedirá al alumnado que imagine por unos minutos que tiene capacidad de legislar y que cuenta con el poder de cambiar algunas cosas establecidas en la sociedad que no funcionan bien. Bajo este planteamiento, el profesorado presentará la actividad a la clase, que tiene como objetivo fundamental hacer partícipe al alumnado de la responsabilidad que tendrán como personas adultas en el futuro.

**Metodología:** Tiempo orientativo: clase de una hora.

Presentación y explicación de la actividad: 10 minutos.

Organización de los cuatro grupos: 5 minutos.

Elaboración de decálogos: 45 minutos.

**Ejercicio:** Una propuesta para la corresponsabilidad en la empresa y en la sociedad.

Se propondrá al alumnado la realización de un decálogo de buenas prácticas en el cual reflejen las recomendaciones que realizarían a instituciones y empresas sobre las medidas que habría que poner en marcha para mejorar la corresponsabilidad para la igualdad de hombres y mujeres.

Para ello, la clase se dividirá en cuatro grupos. Dos de estos grupos trabajarán siguiendo este modelo:

## FICHA 11

### DECÁLOGO DE BUENA PRÁCTICAS EN LA EMPRESA: PROPUESTAS PARA LA CORRESPONSABILIDAD

1.-

2.-

3.-

4.-

5.-

6.-

7.-

8.-

9.-

10.-



Los dos grupos restantes configurarán un listado similar, pero dirigido a la ciudadanía en general. El alumnado deberá tomar conciencia de los problemas que actualmente afectan a las personas en materia de conciliación y corresponsabilidad, y utilizar este decálogo de buenas prácticas para presentar a la ciudadanía una serie de recomendaciones sobre qué debemos cambiar para caminar hacia la corresponsabilidad.

Se propone el siguiente modelo:

## FICHA 12

### DÉCALOGO PARA LA CORRESPONSABILIDAD: HACIA UNA SOCIEDAD DE IGUALES

1.-

2.-

3.-

4.-

5.-

6.-

7.-

8.-

9.-

10.-



Joaquín Campos Adame: "Las chicas yo pienso que todavía, hoy en día, lo tienen más complicado que los chicos. El tema de que cobran todavía menos en los salarios, no cogen puestos de responsabilidades en grandes empresas que llegan a ser ejecutivos... Pero yo espero que eso vaya disminuyendo con el tiempo".

Marta Campos Alonso: "Supongo que me casaré, o no... Y si tengo algún día hijos, que tampoco lo sé, pues a mí me gustaría que la persona que esté conmigo los eduque conmigo, porque creo que es una cosa de los dos, no solo mía, y que también participe en las tareas de casa. Porque si estamos trabajando los dos, que es lo más normal, que estén trabajando tanto la mujer como el hombre, que los dos nos repartamos las tareas de casa y participemos de forma activa los dos".



## FICHA 13

**Propuestas que mejoran:** Se propone al profesorado que facilite al alumnado materiales diversos para la realización de esta actividad. Los decálogos pueden realizarse en cartulinas o ser diseñadas a modo de carteles, para ser publicadas y publicitadas por el centro a modo de grandes murales, de tal manera que las ideas consensuadas y creadas por alumnos y alumnas sirvan para sensibilizar al resto de la comunidad educativa.

Estos materiales pueden, asimismo, publicarse en la web, en el blog de cada uno de los centros e, incluso, darles difusión a través de las redes sociales, si el centro así las tuviera. Se propone al profesorado, para ello, diseñar una pequeña estrategia de comunicación a través de la cual se pedirá al alumnado, a padres, madres y resto de personas integrantes de la comunidad educativa que, durante unos días señalados, utilicen hashtag en Twitter y Google +, así como etiquetas en Facebook, a través de las cuales se difundan y visualicen cada una de las recomendaciones y propuestas, realizadas por alumnos y alumnas, a las empresas y a la ciudadanía.

### Estos son algunos ejemplos de etiquetas y hashtag:

**#SomosCorresponsables:** Puede utilizarse para emitir ejemplos positivos: "La igualdad no se abre camino si no #SomosCorresponsables".

**#EresCorresponsableSi:** Puede utilizarse para difundir las ideas de cada uno de los decálogos. Por ejemplo: "#EresCorresponsableSi el concepto compartir es el que impera en tu trabajo y en casa" y añadir como firma, por ejemplo; #DecálogoIEMardeCádiz (nombre del instituto o centro de enseñanza que impulsa la actividad).

La idea de utilizar las nuevas tecnologías en esta actividad tiene como objetivo que alumnas y alumnos también compartan los resultados obtenidos en estas sesiones a través de uno de los medios fundamentales que utilizan para comunicarse: las redes sociales. Se trata de una generación que es nativa en las nuevas tecnologías y que puede sacarle un gran partido a este tipo de experiencias. El objetivo es que se conviertan en fuente de información y sensibilicen a sus propias comunidades virtuales (amistades, seguidores y seguidoras): la difusión del documental y de esta campaña en favor de la corresponsabilidad para la igualdad entre hombres y mujeres, a través de las redes sociales, puede asegurar una importante difusión. Si cada alumno y alumna, de los centros gaditanos donde se impulse esta iniciativa, difunde a través de su red social tres o cuatro mensajes relacionados con la corresponsabilidad, adjuntando el enlace del documental, la campaña de sensibilización podría multiplicar su efectividad en poco tiempo, llegando a un gran número de personas, sobre todo, aquellas de menor edad, un público adolescente, público objetivo final del presente proyecto audiovisual.





## V. la clase final





## FINES.

La programación de estas actividades propuestas para la sensibilización en temas relacionados con la corresponsabilidad para la igualdad de hombres y mujeres, es especialmente adecuada para promover la colaboración y la implicación de la familia. Por eso se propone, para completar esta guía de ejercicios y recursos, que alumnos y alumnas pongan en marcha una clase final de este proyecto educativo en sus propios hogares.

El objetivo es desarrollar en el hogar una actividad, a modo de juego, para que, una vez finalizadas las sesiones propuestas en la presente guía didáctica, alumnos y alumnas puedan trabajar en casa, junto a la familia, los conceptos y las dinámicas aprendidas en clase, tras el visionado del documental.

### FICHA 14

**Actividad:** Corresponsabilidad en familia.

**Descripción:** Se propondrá al alumnado que vea el documental en familia. Chicos y chicas organizarán, con todos los miembros de la casa, la siguiente actividad: una sesión de cine y debate familiar.

Tras una breve presentación de la actividad, que el alumnado ha preparado previamente en clase con el profesorado, y en la que chicos y chicas explicarán a la familia los objetivos de esta propuesta, la familia verá el documental sobre la corresponsabilidad para la igualdad entre hombres y mujeres.

Tras el visionado de la película, el alumno o la alumna propondrá a la familia un pequeño debate en donde, por unos minutos, se convertirá en la persona que modere los discursos de cada una de las personas participantes. El profesorado habrá preparado, también, esta parte de la actividad junto al alumnado, ayudándole a la elaboración de un cuestionario previo de preguntas que abran y fomenten el debate entre los distintos miembros de la familia.

Para desarrollar el papel de persona moderadora de este pequeño debate, el alumnado puede utilizar los datos y argumentos empleados por el profesorado en cada una de las sesiones impartidas en clase sobre el presente proyecto educativo.

**Algunas preguntas para el debate podrían ser, por ejemplo, las siguientes:**

- La vida de Pilar Paz Pasamar está marcada por una sociedad que invisibilizaba a la mujer. ¿Estáis de acuerdo?
- ¿Cómo creéis que ha cambiado la vida de las mujeres? ¿En qué sentido lo ha hecho (aspectos sociales, culturales, en el trabajo, en casa...)?

- ¿Creéis que hay trabajos sólo para mujeres y trabajos sólo para hombres? Analicemos cómo es el trabajo de Francisca García Ramírez.

-¿En la actualidad, asumen por igual hombres y mujeres responsabilidades en la casa y en el cuidado de hijos e hijas? ¿Cómo valoráis el ejemplo que da la familia de Lourdes y José Manuel?

- Si padres y madres compartieran tareas, ¿sería más o menos beneficioso para la familia? ¿Qué tipo de beneficios habría? ¿Existirían inconvenientes? ¿Qué dice la científica Ana Hungría Hernández al respecto?

Finalmente, con los resultados de este debate, el alumnado redactará una serie de conclusiones, a modo de acta-resumen, detallando quien participó y opinó en cada una de las cuestiones propuestas. Este documento será entregado a la persona que ha sido responsable de cada una de las sesiones didácticas propuestas en la presente guía, para que realice un informe de evaluación final de este proyecto socioeducativo.







**Evaluación final.**

Para concluir esta guía didáctica de apoyo al documental sobre corresponsabilidad para la igualdad de hombres y mujeres, se propone al profesorado la realización de una evaluación final sobre los resultados de las actividades desarrolladas junto al alumnado. Para ello, este informe se apoyará en:

- Las opiniones expresadas por alumnos y alumnas en los cuestionarios facilitados en la actividad sobre cómo veían a hombres y a mujeres y sobre las diferentes tareas y profesiones que pueden desempeñar.
- Las recomendaciones, elaboradas por el propio alumnado, para empresas y ciudadanía, en las que, aplicando todo lo aprendido en las sesiones previas, alumnos y alumnas plasmaron en un decálogo sus propuestas para una sociedad más corresponsable.
- Los resultados obtenidos de cada uno de los resúmenes presentados por el alumnado, tras la actividad desarrollada con la familia.
- El profesorado apoyará, asimismo, este informe, en el cuestionario de evaluación final que ha de pasarle a sus alumnas y alumnos al finalizar las actividades propuestas en esta guía didáctica. En este cuestionario se realizarán las siguientes preguntas:

## FICHA 15

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Valora del 1 a 10 los diversos aspectos de las actividades desarrolladas en esta guía didáctica (1 valor más negativo y 10 el más positivo).

#### OBJETIVOS, CONTENIDOS Y METODOLOGÍA

#### VALORACIÓN

Los objetivos del proyecto se han conseguido

El contenido de las sesiones ha satisfecho mis expectativas de formación

El nivel de profundidad del tema ha sido adecuado

Los temas tratados me han parecido interesantes

La duración de las sesiones ha sido adecuada al contenido

La metodología usada ha sido la más adecuada a los objetivos y contenidos del proyecto

Las enseñanzas recibidas son útiles en mi aprendizaje





## VALORACIÓN FINAL: EL PROYECTO MERECE UNA VALORACIÓN GLOBAL DE...

A través del análisis de estos ejercicios y del cuestionario, el profesorado podría sacar las siguientes conclusiones:

- 1.- Valoración de la opinión de las familias sobre las cuestiones relacionadas con la corresponsabilidad para la igualdad de hombres y mujeres.
- 2.- Valoración del nivel de aprendizaje del alumnado respecto a los contenidos propuestos. Del análisis de los cuestionarios sobre su visión de hombres y mujeres (ejercicios correspondientes a la Parte II de esta guía) y de las propuestas realizadas por alumnos y alumnas a la sociedad (ejercicios correspondientes a la Parte IV), pueden deducirse si los objetivos perseguidos por este proyecto socioeducativo han obtenido los resultados inicialmente esperados.
- 3.- A través del cuestionario final de evaluación, que se dará a alumnos y alumnas al finalizar todas las actividades propuestas en esta guía didáctica, se podrá obtener, asimismo, una valoración directa de la opinión del alumnado sobre cómo se han planteado las actividades en este proyecto educativo, y si se ha cumplido con los objetivos previstos.



## **BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS.**

- Asamblea General de Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Ayala, C., Guerrero, S. y Medina, A.M. (2005) Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación de Cádiz. <http://www.dipucadiz.es/igualdad/recursos/>
- Burín, M. (1987). Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y Salud Mental. Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.
- Burín, M (1998). Género y Familia. Buenos Aires: Paidós.
- Comisión de Igualdad y Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz. (2011). I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Documentos del Observatorio del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/>
- Escuela de Administración Pública de Extremadura. (2012). Guía de Formación para la incorporación de la igualdad en la Administración Pública.
- Instituto Andaluz de la Mujer (IAM). Materiales de la Unidad de Igualdad Género. <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/>
- Informe Encuesta de Población Activa. Último trimestre de 2014.
- Fontenla, M. (2008). Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Buenos Aires. Editorial Biblos.
- Toribio, R. (2007). El Mercado de Trabajo en la Provincia de Cádiz desde la Perspectiva de Género. En Primer Informe del OPI (pp. 42-59). Diputación de Cádiz. <http://www.dipucadiz.es/igualdad/recursos/>
- Toribio, R. y Jiménez, I.. (2007). La distribución del tiempo en función del género en la provincia de Cádiz. En Primer Informe del OPI (pp. 88-98). Diputación de Cádiz. <http://www.dipucadiz.es/igualdad/recursos/>
- Jiménez, L.P. (2006). Manual de Buenas Prácticas para Periodistas. Cádiz: Diputación de Cádiz. <http://www.dipucadiz.es/igualdad/recursos/>
- Materiales del portal Mujeres en Red. <http://www.mujeresenred.net/>
- Ministerio de Igualdad y Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España (APCTE). (2010). Proyecto Objetivo 15, sobre el análisis de la situación actual de las mujeres consejeras en España.

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Materiales de la Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/co-responsabilidad>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio N° 111. Art. 1.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Diputación de Cádiz (2014-2017). <http://www.dipucadiz.es/igualdad/recursos/>
- Pérez, T. (2009). La discriminación por razón de género en el empleo y en las condiciones de trabajo. Guías de Negociación. Sevilla. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Proyecto transnacional All Together. El decálogo para los hombres europeos. [www.all-together.org](http://www.all-together.org)
- Rodríguez, R. (2011). Diputadas. La Mujer en el Parlamento de Andalucía y en la política local, autonómica y nacional. Sevilla. Parlamento de Andalucía.
- Universidad Pablo de Olavide (UPO). (2013). El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración. Sevilla. Edición IAM.
- Unión Europea. Informes sobre la igualdad entre mujeres y hombres de 2009, 2008 y 2007.
- Universitat de València. (2008-2011). Las mujeres en los contenidos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Proyecto de investigación TRACE. Ministerio de Ciencia e Innovación e Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad.
- Valera, N (2005). Feminismo para principiantes. Barcelona. Ediciones B.

**Actuación denominada:** Creación de un vídeo documental acompañado de una guía didáctica sobre corresponsabilidad para la igualdad entre mujeres y hombres, que está incluida en el marco de los Proyectos Integrales de Desarrollo Local y Urbano 'CRECE' de la Janda Litoral, Campo de Gibraltar y Bahía Noroeste (Acción Conc-1.a: Fomento de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar), cofinanciado en un 80% por la Unión Europea con cargo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al amparo del Eje 5 de "Desarrollo sostenible urbano y local" del Programa Operativo FEDER 2007-2013 de Andalucía y por el IEDT de la Diputación Provincial de Cádiz.





A stylized, monochromatic illustration in shades of orange and brown. It depicts the King and Queen of Spain. The King, on the left, is shown from the chest up, wearing a crown and a dark, patterned robe. The Queen, on the right, is also shown from the chest up, wearing a crown and a striped tunic. Both figures have large, expressive eyes and simple, friendly expressions. The background is a solid, light orange color. The text is centered over the figures.

Tanto Monta...  
¿Monta Tanto?  
...siempre Isabel  
a veces Fernando