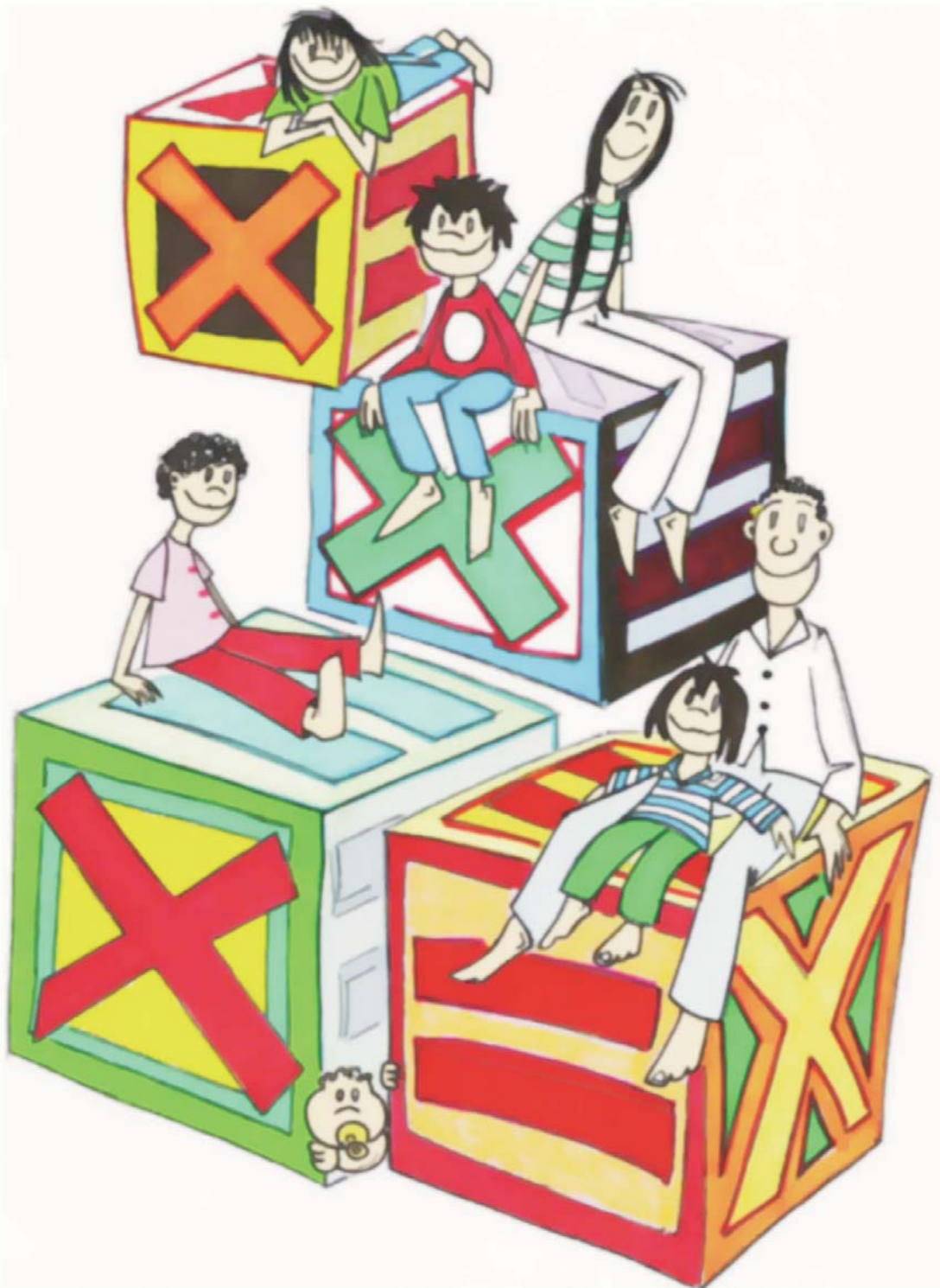
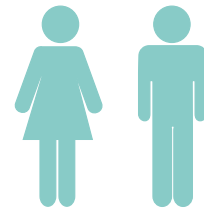


# MATERIAL DIDÁCTICO PARA EL PROFESORADO, FAMILIAS Y ÁMBITO MUNICIPAL SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL



**Edita:**

Comunidad de Madrid.  
Consejería de Empleo y Mujer.  
Dirección General de la Mujer. 2005

**Autoras:**

Álvarez Rogero, Cristina  
Cremades Navarro, M<sup>a</sup> Angeles

**Ilustrador:**

Méndez Germain, Jorge

El papel de la mujer en la sociedad española a principios del S. XXI es muy diferente del que jugaba tan sólo 20 años atrás. Su participación en los más variados ámbitos sociales, económicos o culturales, se ha elevado hasta alcanzar cotas que suponen un avance significativo. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo se ha tornado un proceso irreversible, y su entrada en la vida laboral ha de llevar aparejado, necesariamente, un cambio. El reparto justo y equitativo de las tareas domésticas, así como el cuidado de las personas dependientes de la unidad familiar implica la conciliación entre la vida laboral y personal para los miembros de la pareja y se ha convertido en una cuestión básica que ha de introducirse indeleblemente en la estructura social.

Mejorar la calidad de vida de las mujeres ha de continuar siendo labor prioritaria de las administraciones públicas.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Comunidad de Madrid, establece entre sus objetivos disminuir la sobrecarga de responsabilidades que soportan las mujeres, favoreciendo un reparto equitativo que posibilite la compaginación de la vida familiar con el desarrollo personal y profesional.

Para alcanzar una sociedad en la que sea posible la conciliación de la vida laboral y personal es necesario trabajar en diferentes ámbitos.

Desde la Comunidad de Madrid presentamos la Guía Didáctica y la Propuesta de Actividades para el trabajo de sensibilización en Conciliación de la Vida Laboral y Personal, en los ámbitos escolares, familiares y municipales.

El material que se presenta tiene un carácter meramente orientativo y se plantea como una propuesta flexible y abierta que puede adaptarse a las necesidades y características de cada persona.

Confiamos en que les sea de utilidad.

Juan José Güemes Barrios  
Consejero de Empleo y Mujer



## INTRODUCCIÓN. LOS PORQUÉS DEL MATERIAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

pág. 3



## REFLEXIONES TEÓRICAS

pág. 5

### 1.- CÓMO SE ENSEÑA Y SE APRENDE A SER LO QUE SOMOS: LAS IDENTIDADES

pág. 5

1.1.- El proceso de socialización diferenciada

pág. 5

1.2.- Análisis de las diferencias: sexo y género

pág. 6

1.3.- Los roles de género: rasgos y estereotipos

pág. 7

1.4.- La identidad sexual y la identidad del género

pág. 8

1.5.- Proceso de adquisición y desarrollo de las identidades sexual y de género

pág. 9

### 2.- CÓMO SE REPRODUCEN LAS DESIGUALDADES. ACTITUDES QUE FAVORECEN O DIFICULTAN LA CONCILIACIÓN

pág. 10

2.1.- En relación con los proyectos profesionales

pág. 10

2.2.- En relación con la incorporación de las mujeres al espacio del trabajo remunerado

pág. 11

2.3.- En relación con la organización familiar

pág. 12

2.4.- En relación con la escuela

pág. 14

2.4.-a) Educación afectivo-relacional

2.4.- b) Elección ocupacional-profesional y su relación con la Conciliación

2.5.- En relación con el uso de la lengua

pág. 16

### 3.- LAS BUENAS PRÁCTICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

pág. 17

3.1.- La educación para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal.

pág. 17

3.2.- Propuestas para aplicar en la escuela:

pág. 18

3.2.- a) Corresponsabilidad en tareas y ocupaciones, visibilización y dignificación del trabajo reproductivo

3.2.- b) Diversidad ocupacional

3.2.- c) Uso de la lengua

3.2.- d) Inteligencia emocional

3.2.- e) Educación afectivo- relacional

3.2.-f) Modelos relacionales de equidad y respeto

3.3.- Cuadro sinóptico. Estrategias para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal y la diversificación profesional.

pág. 23



## ACLARACIÓN DE TÉRMINOS

pág. 24



## BIBLIOGRAFÍA

pág. 26



## LOS PORQUÉS DEL MATERIAL DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

En la actualidad, la Conciliación de la Vida Laboral y Personal se debate entre los muchos avances realizados y las desigualdades que aún persisten entre mujeres y hombres. A pesar de la constante evolución de la realidad social, sigue estando enraizada en nuestra sociedad la falsa creencia que presupone que el trabajo relacionado con las tareas domésticas y el cuidado de la familia es una obligación de las mujeres, y que el trabajo remunerado, y en especial los puestos de toma de decisiones, son responsabilidad de los hombres.

En realidad la mujer se ha incorporado vertiginosamente al mercado de trabajo, sin que por ello, hayan disminuido proporcionalmente sus responsabilidades familiares. Los hombres, sin embargo, mantienen una alta tasa de participación en la vida pública, sin haberse implicado de lleno en la esfera de lo privado. Su participación sigue considerándose como una “ayuda” y no como un reparto de responsabilidades. La corresponsabilidad en el espacio doméstico y en el profesional avanza, pero todavía no se ha generalizado.

Es necesario, por lo tanto, adoptar medidas para facilitar los cambios de estructura y actitudes que respondan a modelos de cooperación y solidaridad entre mujeres y hombres.

Las políticas de Conciliación de la Vida Laboral y Personal, reflejadas en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid (2002-2005), pretenden avanzar hacia una cultura de la igualdad, en la que se compartan decisiones, familia, tareas domésticas y tiempo libre.

El IV Plan de Igualdad dedica un área específica (Área 2) a la Conciliación de la Vida Laboral y Personal, con el objetivo de disminuir la sobrecarga de responsabilidades que soportan las mujeres, favoreciendo un reparto equitativo que posibilite la compaginación de la vida familiar con el desarrollo personal y profesional.

La Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, viene trabajando en esta vía. Dada la importancia y necesidad de la Conciliación hoy, se ha introducido dentro del Programa Operativo del Fondo Social Europeo Objetivo 3 (2000-2006) de la Comunidad de Madrid una nueva Medida: la nº 3 del Eje 6, “Mejorar la compatibilidad entre el trabajo y la vida familiar”, se desarrolla a través de dos actuaciones,

- Investigación, sensibilización y difusión (6.3.1)
- Promoción y fomento de servicios sociales a personas dependientes (6.3.2)

El órgano ejecutor de esta Medida es la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

En esta Medida, en el punto 6.3.1. de Investigación, sensibilización y difusión es donde se fundamenta el material que aquí se presenta. Integra actuaciones tendentes a favorecer la Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Personal, e incluye líneas de investigación, sensibilización y difusión, cuyo objetivo estratégico es impulsar la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En esta actuación (6.3.1) se desarrolla el “Programa Por Igual (X=)” cuyo fin es sensibilizar



e informar a toda la población sobre la necesidad de Conciliar Vida Laboral y Personal.

Este material de sensibilización para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal, enmarcado en el “**Programa Por Igual (X=)**”, que la Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, presenta, quiere ser una herramienta de trabajo para que familias y profesorado, junto con los niños y niñas, analicen y reflexionen sobre las políticas de Conciliación de la Vida Laboral y Personal.

La Consejería de Empleo y Mujer, Dirección General de la Mujer, facilitará a los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid este material. El contenido de este material se compone de:

- Cuaderno de Buenas Prácticas para la Familia.
- Material Didáctico para el trabajo con el profesorado, monitores y monitoras y otro personal municipal.

El Material Didáctico para el trabajo con el profesorado, monitoras y monitores y/o personal municipal contempla dos bloques temáticos:

- Material de sensibilización y reflexión sobre Conciliación de la Vida Laboral y Personal.
- Propuesta de Actividades para el trabajo en el ámbito escolar, familiar y/o municipal. La propuesta de actividades incorpora un CD con fichas de trabajo. Estas fichas podrán ser impresas de acuerdo a las actividades que se quieran realizar y permitirán que niños y niñas puedan compartir con su familia el trabajo realizado en el aula.



## 1. CÓMO SE ENSEÑA Y SE APRENDE A SER LO QUE SOMOS: LAS IDENTIDADES

### 1.1. El proceso de socialización diferenciada

Las personas construimos nuestra dimensión social a través del proceso de socialización; este proceso se inicia desde el momento del nacimiento y se desarrolla de forma continua y constante.



La socialización es un proceso eminentemente educativo, de carácter psicosocial, a través del cual se aprenden e interiorizan los valores, las expectativas y los roles de la sociedad en la que vivimos. Actúan como agentes de socialización todos los ámbitos de relación social: familia, escuela, trabajo remunerado, mercado, televisión, publicidad.

A través de este proceso se constituye el aprendizaje básico sobre lo que “se debe” y lo que “no se debe” hacer respecto a nuestros deseos, expectativas y comportamientos.

Desde la infancia definimos progresivamente nuestra identidad y nuestros proyectos vitales. A través de mensajes explícitos e implícitos y modelos de comportamiento, se construye un itinerario biográfico diferenciado para varones y para mujeres.

Nuestra primera clasificación social se establece en el momento del nacimiento, por la visibilidad de nuestras diferencias genitales: somos “niños” o “niñas”. A partir de esta primera diferenciación, se inicia lo que denominamos “socialización diferenciada”.

Este proceso de “socialización diferenciada” abarca todos los ámbitos de la vida, la educación afectivo-relacional, el lenguaje, el uso del tiempo y el espacio, y es desarrollado por toda la comunidad adulta.

Las repercusiones de la “socialización diferenciada” abarcan todas las dimensiones de la vida personal, desde la vivencia de los afectos hasta la elección de los proyectos profesionales, así como la capacidad de asumir la corresponsabilidad en el reparto de tareas.

### Características de la socialización diferenciada

El proceso socializador perdura toda la vida, pero es especialmente influyente, en la etapa infantil y juvenil. En esa franja de edad se aprende lo que su cultura espera de ellos/ellas, lo que prohíbe o permite y lo que penaliza o refuerza. Esto se adquiere a través de los



mecanismos de Imitación e Identificación. Niñas y niños imitan comportamientos y se identifican con quien los realiza.

Los mensajes explícitos e implícitos sobre “lo que es y debe ser” una mujer y “lo que es y debe ser” un varón, se transmiten a través de mensajes cuyo lenguaje no está exento de estereotipos diferenciadores.

En la actualidad, estos estereotipos recibidos y transmitidos, se van corrigiendo gracias a las políticas de igualdad. No obstante, aún se mantienen, de forma sutil y camuflada.

Impulsando la Conciliación de la Vida Laboral y Personal desde la infancia, y mediante esta “socialización diferenciada”, nos dirigimos progresivamente hacia una igualdad más efectiva y real.

## 1.2. Análisis de las diferencias: sexo y género

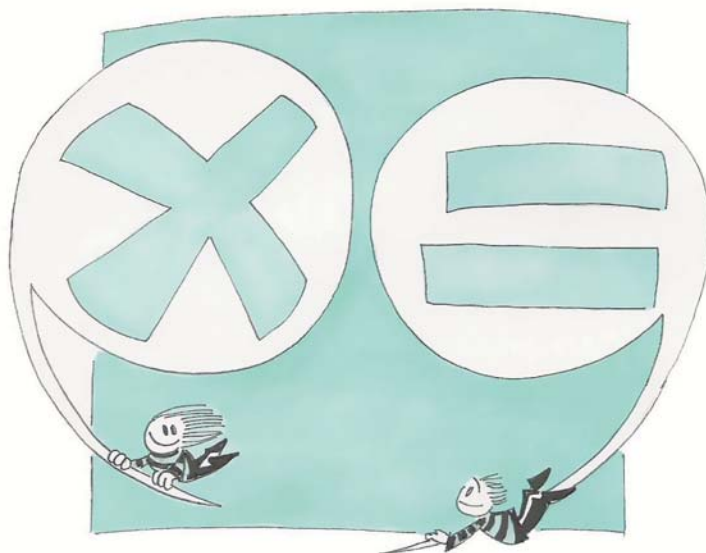
### ¿Qué es el sexo?

El sexo es el conjunto de órganos y rasgos sexuales internos y externos, de naturaleza biológica y anatómica, que están al servicio de la reproducción de la especie y que determinan la identidad sexual de cada persona.

### ¿Qué es el género?

Es un conjunto de prescripciones, normas, expectativas y pautas de conductas diferenciadas para cada sexo, que configuran el imaginario colectivo y que regulan la organización social entre “varones/masculinos” y “mujeres/femeninas”.

Los géneros no son innatos, son aprendidos y, por tanto, no son inmutables, no tenemos por qué aceptarlos de forma estática o pasiva, se pueden transformar y cambiar. Estos constituyen unas pautas de referencia para la construcción de una subjetividad, una identidad y unos itinerarios vitales de hombres y mujeres.





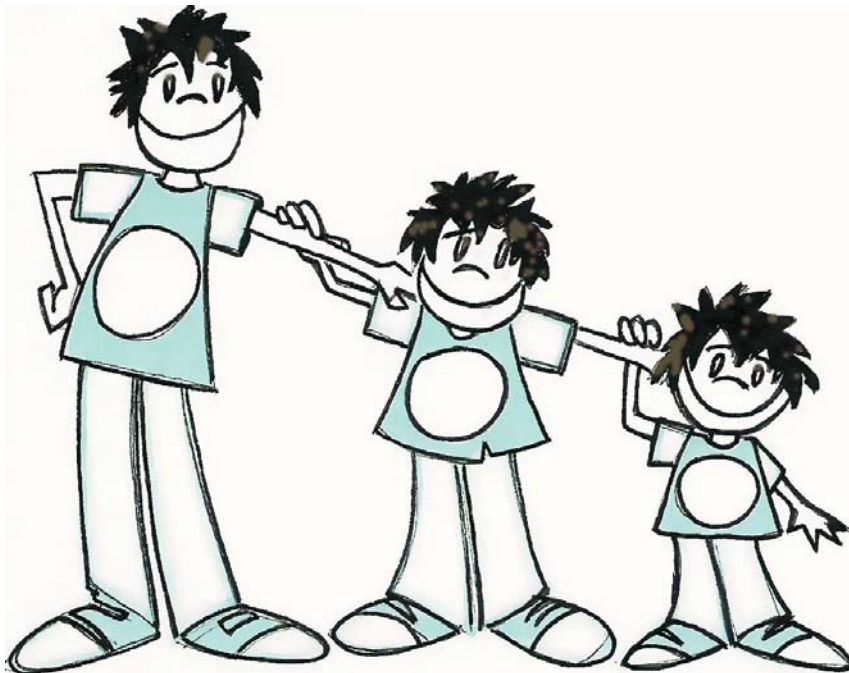
### 1.3. Los roles de género: rasgos y estereotipos

Un rol es un conjunto de tareas y funciones derivadas de la posición o situación de una persona en un grupo social. Es un papel, un conjunto de conductas y expectativas que se consideran apropiadas a cada sexo. Las personas pueden ejercer y desarrollar una gran diversidad de roles en la vida. Estos roles pueden ser adscritos o adquiridos: roles sexuales, roles profesionales, roles de género.

#### El rol masculino

Está tradicionalmente asociado al ámbito público y es un rol prestigiado porque conlleva independencia económica y poder. Se define como instrumental porque se espera que sea el mantenedor o proveedor económico de la familia.

A pesar de que en nuestra sociedad van surgiendo cambios significativos, se mantiene una alta exigencia de los varones en el terreno económico y profesional.



#### El rol femenino

Está tradicionalmente vinculado al ámbito privado, no remunerado, ni reconocido, ni prestigiado. Se define como afectivo y relacional y se desarrolla en un espacio menos visible que el público.

#### Los estereotipos de género

Indican las expectativas socialmente definidas para cada uno de los géneros y contribuyen al entendimiento de la masculinidad y feminidad como modelos opuestos y excluyentes:



- Los rasgos tradicionalmente asociados a la masculinidad han sido: el ejercicio de poder a través del reconocimiento de autoridad, espíritu emprendedor y pensamiento lógico.
- Los rasgos tradicionalmente asociados a la feminidad han sido: la percepción de vulnerabilidad, la emotividad, la sensibilidad y la dependencia afectiva.

Hasta ahora, la pervivencia de ambos roles se sustentaba en la división sexual del trabajo: las mujeres estaban relegadas al ámbito privado, familiar y reproductor y los hombres ocupaban el ámbito público, productor, económico y social.

Nuestra realidad actual ha cambiado. Aunque perviven los roles de género socialmente asignados, las mujeres han incorporado a su trayectoria personal muchas de las expectativas del rol masculino tradicional y acceden al espacio público sin abandonar el doméstico y familiar.

En el caso de los varones, su incorporación al ámbito doméstico es un proceso más lento. Esto dificulta la Conciliación de la Vida Laboral y Personal en nuestra sociedad.

#### 1.4. La identidad sexual y la identidad del género

##### Concepto de identidad sexual: ser hombre o mujer

La identidad es la conciencia que cada persona tiene de sí misma, como entidad individual y única, distinta de las demás. Implica el deseo de lograr una imagen propia, como ser diferente y único.

La construcción de la identidad personal se forma a través de lo que cada cual sabe de sí mismo/a: aquello que es y que no es, lo que quiere ser y lo que no quiere ser.

**La identidad sexual:** es un juicio basado en la percepción de la propia figura corporal. Está basada en las diferencias sexuales más visibles y se forma a lo largo de los tres primeros años de vida. A partir de esta primera clasificación, se construye la identidad de género.

**Concepto de identidad de género:** es un juicio de autclasificación basado en la construcción psicológica, social y cultural de las características masculinas o femeninas habitualmente atribuidas a hombres y mujeres.

La identidad sexual y la identidad de género son dos elementos definitorios de la identidad de cada ser humano, que van diferenciándose, de forma progresiva, durante la infancia y la juventud.





A través del proceso de socialización, nuestras identidades personales se configuran de acuerdo a la identidad de género, encauzando habilidades, destrezas, proyectos formativos y profesionales.

### 1.5. Proceso de adquisición y desarrollo de la identidad sexual y la identidad de género

Contamos con varias teorías sobre el aprendizaje de los mecanismos de adquisición de la identidad sexual y de género; la más significativa es la teoría cognitiva formulada por A. Bandura<sup>1</sup>.

Para este autor, la adquisición y práctica de la conducta personal se realiza mediante el ejercicio de observación e imitación de modelos.

A partir de los tres años, los niños y niñas ya distinguen lo que es propio de ellas y de ellos, a través de los juguetes, vestidos, colores y espacios. Del mismo modo, conocen y verbalizan las actividades y profesiones que son consideradas masculinas o femeninas. Desde estas edades se inicia un sentimiento de pertenencia a uno de los sexos, y a través del proceso de socialización diferenciada se van a ir incorporando progresivamente nuevos significados a la identidad de género.

**Hasta los 6 años:** las niñas y los niños no distinguen entre las diferencias biológicas y las asignaciones culturales de la identidad de género.

**A partir de los 6 años:** se empieza a establecer la diferencia entre la identidad sexual y la de género.

Se produce una progresiva interiorización de los estereotipos, de los roles y rasgos de género aunque con flexibilidad: las/os menores dan prioridad a las diferencias anatómicas y relativizan los elementos de la identidad de género, conceden mayor estabilidad a la identidad sexual y entienden que la identidad de género puede ser variable.

La edad infantil (6 a 12 años) es un periodo educativo estratégico para abordar de forma explícita la corresponsabilidad de tareas y la Conciliación de la Vida Laboral y Personal.



<sup>1</sup> Bandura, Albert. "Aprendizaje social y Desarrollo de la Personalidad". Ed. Alianza 2002



## 2. CÓMO SE REPRODUCEN LAS DESIGUALDADES. ACTITUDES QUE FAVORECEN O DIFICULTAN LA CONCILIACIÓN

Las normas, valores y expectativas que caracterizan la organización sexista de nuestra sociedad, impregnan todos los espacios de nuestra vida y convivencia: las relaciones afectivas, la familia, el mercado de trabajo, las manifestaciones artísticas, los estudios académicos, el ocio y el deporte.

En el contexto europeo, desde los inicios del siglo XX, las mujeres han conquistado progresivamente sus derechos. Esta conquista supone resquebrajar poco a poco los referentes culturales sobre los que se sustentaba hasta ahora la sociedad.

En relación con estos cambios, y como referente, tendremos en cuenta la siguiente normativa legislativa:

- Constitución Española, de 27 de diciembre, de 1978 (art. 9.2 y art. 14).
- Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (L.O.G.S.E).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación (L.O.C.E.).
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid 2002-2005.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003-2006 (Nacional).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Señalamos, a continuación, algunos desequilibrios entre hombres y mujeres que aún perviven, en mayor o menor medida, en el tejido social: nos basamos en los datos publicados en Mujer en Cifras.

2.1.- En relación con los proyectos profesionales.

2.2.- En relación con la incorporación de las mujeres al espacio del trabajo remunerado.

2.3.- En relación con la organización familiar.

2.4.- En relación con la escuela.

<sup>2</sup> Mujer en Cifras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004.



2.5.- En relación con el uso de la lengua.

### 2.1. En relación con los proyectos profesionales

En la sociedad española actual se vive un rápido acceso de las mujeres a las formaciones académicas superiores.

Se confirma un mayor éxito académico de las mujeres en todas las ramas del conocimiento a las que se incorporan: el porcentaje de mujeres que obtiene graduación universitaria está entre el 55% y el 64% respecto al total de alumnado.

Sin embargo, se mantienen espacios académicos estereotipados como los relacionados con las habilidades instrumentales (nuevas tecnologías o ingenierías superiores), mayoritariamente ocupadas por hombres; y habilidades expresivas (educación, salud o servicios sociales), mayoritariamente ocupadas por mujeres.



Algunos datos que ilustran la segregación de género en los estudios académicos:

- **En Formación Profesional, la presencia femenina se traduce según la fuente citada en:**
  - 2% a 8% en las ramas de Electricidad, Electrónica, Mecánica, Madera y Mueble, y Mantenimiento de Vehículos.
  - Más de 90% en Imagen Personal, Servicios Socioculturales a la Comunidad.
- **En la Universidad, la presencia femenina se sitúa en:**
  - Entre el 60 y 75% en las ramas de Humanidades, Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud.
  - El 26,95% en las Titulaciones Técnicas.

En la actualidad, se siguen presentando desequilibrios entre las diferentes opciones ocupacionales y profesionales.

Se observa que las mujeres eligen dedicarse a ocupaciones que les permitan compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares, debido a la dificultad de un reparto equitativo de tareas en el ámbito doméstico.



## 2.2. En relación con la incorporación de las mujeres al espacio del trabajo remunerado

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza aún por la precariedad y la segregación<sup>3</sup>.

En el caso de las mujeres que residen en zonas rurales de la Comunidad de Madrid, su acceso y posición en el mercado de trabajo es aún más deficitaria en la medida que sus opciones laborales están más limitadas por la menor oferta, la escasa movilidad y la escasez de recursos formativos y de Conciliación.

Algunos datos que ilustran esta discriminación de género:

- **Las mujeres acceden en menor medida que los hombres al empleo remunerado:**
  - España es uno de los países de la Unión Europea con una tasa de ocupación femenina de las más bajas: 46%. La media comunitaria está situada en el 55%.
  - La tasa de ocupación masculina española está en el 73´2%.
  - Las mujeres europeas con menores a su cargo tienen una tasa de ocupación menor que la de mujeres sin menores a su cargo. En el caso de los varones, la relación se invierte, la tasa de ocupación de varones con hijos/as es mayor que la de varones sin hijos/as.
  - La tasa de paro de las mujeres españolas es superior a la de los varones, independientemente de su nivel de estudios.
  - En la Comunidad de Madrid, el número de mujeres desempleadas es mayor que el de varones desempleados: Mujeres (59%) y Varones (41%).
  - En el año 2003, del total de excedencias concedidas por cuidado de hijos/as, un 96´38% corresponden a mujeres trabajadoras.
  - En el año 2003, el 98´43% de los permisos de paternidad/maternidad fueron solicitados por mujeres trabajadoras.
  - El 93´20% de los abandonos del mercado de trabajo por causas familiares, corresponden a mujeres trabajadoras.
- **Las mujeres ven perjudicada su carrera profesional debido a sus obligaciones familiares:**

Según la Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible, de la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, 2004, entre un 10-15% de las empresas españolas, han adoptado políticas para conciliar la vida laboral y personal de sus trabajadoras/es.

- Las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos menos cualificados y de menor remuneración salarial. Este hecho se denomina Segregación vertical.

<sup>3</sup> Fuentes: Dirección General de la Mujer. Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid.2004 Eurostat. 2003 Mujer en Cifras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.2004.



- Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en los Consejos de Administración de las empresas españolas más importantes, sólo hay un 2% de mujeres.
- Según la Unión Europea, las mujeres españolas ocupan un 30% de los puestos con categoría de “encargada”, frente al 70% de varones.

Un significativo número de mujeres no se incorpora a la actividad laboral por la imposibilidad de compatibilizar las responsabilidades familiares con las profesionales.

### 2.3. En relación con la organización familiar

Los modelos de convivencia familiar se van modificando: familias monomarentales o monoparentales, parejas de hecho, parejas del mismo sexo, así como modelos de organización más equitativos en el reparto de tareas y responsabilidades.

La situación de la organización familiar presenta las siguientes características:

- Las mujeres asumen la sobrecarga de sus múltiples roles productivos y reproductivos, e intentan desempeñar todos los mandatos sociales desde la invisibilidad y la sobre-exigencia interiorizada.
- Las mujeres trabajan una media de 4 horas/día más que sus compañeros varones<sup>4</sup>.
- Casi la mitad de las mujeres ocupadas realizan las tareas domésticas prácticamente en solitario, mientras que ese porcentaje no llega al 10% en el caso de los varones.
- Los varones se incorporan al espacio doméstico, como “ayuda” a las mujeres, pero no como “corresponsabilidad”.
- Los varones asumen menos de un 40% del conjunto de tareas domésticas y de la educación de los hijos menores de 7 años<sup>5</sup>.

En la actualidad, las mujeres jóvenes y las niñas siguen dedicando más tiempo a las tareas domésticas que sus iguales varones. Este diferente uso de su tiempo refuerza la reproducción de roles de género en relación con las tareas domésticas y familiares y es el origen de la “doble jornada” de las mujeres.

No podemos hablar, por tanto, de que exista un equilibrado reparto de las tareas y responsabilidades en la vida laboral y personal.

CCOO y UGT. Informes Marzo 2005.  
 Centro de Investigación Trabajo y Familia (IESE). 2004  
 Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2005. Comisión Europea.

<sup>4</sup> Amorós, Inés. “Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos”. Ed. Icaria 2003

<sup>5</sup> Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2005. Comisión Europea.  
 Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y AASS. 2004



## PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA Y DURACIÓN MEDIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD POR DICHAS PERSONAS

TABLA RESUMEN

Actividades principales	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
0 Cuidados personales	100,0	11:07	100,0	11:09	100,0	11:05
1 Trabajo	36,5	7:54	44,6	8:31	29,1	7:02
2 Estudios	15,4	5:08	15,8	5:09	14,9	5:08
3 Hogar y familia	82,8	3:31	72,6	2:03	92,1	4:34
4 Trabajo voluntario y reuniones	10,5	2:01	8,1	1:48	12,8	2:08
5 Vida social y diversión	60,1	2:11	59,2	2:18	60,9	2:05
6 Deportes y actividades al aire libre	39,0	1:55	40,6	2:08	37,6	1:43
7 Aficiones y juegos	18,9	1:49	24,1	1:57	14,2	1:37
8 Medios de comunicación	87,4	2:43	87,3	2:52	87,6	2:34
9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado	81,4	1:36	83,9	1:39	79,1	1:33

Fuente: INE. Encuesta empleo del tiempo 2002-2003

## ENCUESTA DE COMPATIBILIZACIÓN FAMILIA-EMPLEO

Tareas según quién las realiza: entrevistada, pareja, ambos o ninguno (% horizontales)

TAREA	ENTREVISTADA	PAREJA	AMBOS	NINGUNO
Preparar el desayuno	49,6	8,1	38	4,5
Preparar la comida	66,5	6,7	18,4	8,3
Fregar cacharros/recoger mesa	55,8	6,5	30,7	7,1
Hacer la compra	49,7	6,4	42,3	1,6
Pasar el aspirador/barrer	60,1	5,2	23	11,8
Limpiar los cristales	65	5	16,1	14
Limpiar los baños	69,9	1,9	15,1	13,1
Quitar el polvo	62,3	2,7	20,9	14,1
Hacer las camas	60,7	4,3	28,5	6,5
Poner la lavadora	77,1	3	14	5,9
Tender la ropa	68,4	5,7	18,1	7,8
Planchar	76,4	2	9,9	11,7
Llevar/traer niños centro escolar	30,1	8,9	24,9	36,1
Llevar a los niños al médico	48,6	4,7	39,2	7,5
Ayudar a los niños en los deberes	29,5	10,2	38,3	22,1
Estar con los niños después del colegio	33,1	8,2	33,7	25
Levantarse noches para atender niños	40	5,1	46,5	8,3
Regar las plantas	54,9	11,8	17,6	15,7

Fuente: Encuesta de compatibilización Familia-Empleo "Conciliar la Vida, Tiempo y Servicios para la Igualdad". Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. 2002



Según los datos de la Encuesta de Compatibilización Familia-Empleo, de las 18 tareas domésticas estudiadas en los hogares de las madres trabajadoras que viven en pareja, no hay ninguna que sea realizada mayoritariamente por los hombres, y sólo tres que en la mayor parte de los casos las realizan ambos miembros conjuntamente.



Las dificultades para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal es una manifestación de la pervivencia de la desigualdad entre hombres y mujeres; es un reto pendiente para nuestra sociedad.

Todos los miembros de la familia, son especialmente importantes para el aprendizaje y tienen una influencia decisiva en la socialización, por ser modelos de observación e imitación.

A lo largo del año 2005, y gracias a las políticas de igualdad promovidas por los diferentes frentes de la Administración, se han conseguido avances formales muy importantes para la igualdad, pero quedan pendientes avances efectivos en la Conciliación real.

#### 2.4. En relación con la escuela

El profesorado tiene un papel fundamental, no sólo en el aprendizaje de conocimientos, sino en el refuerzo de actitudes y comportamientos en niñas y en niños que favorezcan:

- el trato como iguales
- la libre elección de sus proyectos personales y profesionales
- la corresponsabilidad en las responsabilidades laborales y familiares



Es una premisa fundamental para favorecer la Conciliación de la Vida Laboral y Personal, la observación crítica sobre lo que enseñamos implícitamente a través del currículum oculto o no programado.

#### 2.4.a) La educación afectivo-relacional

Para trabajar por la corresponsabilidad en el reparto de tareas y en la Conciliación de la Vida Laboral y Personal es necesario trabajar la educación afectivo-relacional.

El desarrollo de la afectividad, la expresión de sentimientos y la valoración positiva de sí mismo, son aspectos muy importantes del desarrollo personal. La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer los propios sentimientos y los sentimientos de los demás. Está basada en el autoconocimiento y la autorregulación.

La socialización diferenciada de niñas y niños contribuye a que se desarrollen de forma parcial estas capacidades.



Ejemplos habituales de la educación sexista pueden encontrarse en el lenguaje oral y gestual, en el tono del lenguaje, en la elección de expectativas profesionales y en la elección de juguetes.

#### 2.4.b) La elección ocupacional y profesional y su relación con la Conciliación

La educación reglada y no reglada va dirigida al aprendizaje de conocimientos y comportamientos que permitan a niñas y niños su desenvolvimiento futuro en la vida adulta, tanto desde el punto de vista instrumental como intelectual y laboral. La elección de una profesión estará determinada por los modelos sociales que les hayamos podido ofrecer y/o reforzar durante su socialización.



Ejemplos habituales de transmisión de valores sexistas a través del currículo oculto pueden encontrarse en el uso de la lengua, en el tono utilizado, en libros de texto y en las ilustraciones.

Las diferentes administraciones competentes en la materia, velan cada vez más para subsanar los posibles contenidos sexistas.



## 2.5. En relación con el uso de la lengua

Mediante el lenguaje nos comunicamos y transmitimos no solo ideas sino actitudes y valores en nuestro entorno.

Una lengua refleja:

- Una determinada concepción del mundo.
- Una forma de organizar el pensamiento.
- Una manera de representar la realidad.

Por medio del lenguaje las niñas y los niños se van informando del mundo al que se incorporan y aprenden a reconocer y clasificar. Aprenden a adquirir categorías mentales que les permitan comprender e interpretar la realidad.

El lenguaje es un instrumento conformador del pensamiento. Por tanto lenguaje y pensamiento no se conciben separadamente.

Decimos que la lengua es sexista cuando, al hablar, reflejamos una visión del mundo con discriminación lingüística, cuando se ignora, desprecia, oculta, deforma, o insulta a un sexo o a otro.



Podemos ejemplificar el sexismo de la lengua a través de dos fenómenos lingüísticos: la ocultación y el menosprecio de la mujer.

#### - La ocultación de la mujer

En el lenguaje, usamos el masculino para generalizar ambos géneros. También usamos el término genérico “hombre” para referirnos tanto al conjunto de la “humanidad”, como solamente al “varón”.

#### - El menosprecio de la mujer

Se manifiesta sexismo en la lengua cuando utilizamos duales aparentes (“sargento” - “sargenta”) o vacío léxico (“caballerosidad”).

Corregir el uso de la lengua implica no infravalorar las actividades que realiza la mujer en el hogar y expresar con naturalidad cómo se desarrollan equitativamente las tareas en el ámbito doméstico.

### 3. LAS BUENAS PRÁCTICAS QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

#### 3.1. La educación para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal

Desde 1970 en España se aborda una educación no sexista, las corrientes pedagógicas centraron sus estrategias en favorecer a las niñas (línea pedagógica denominada “a favor de las niñas”), para situarlas en el punto de mira de las intervenciones coeducativas. Aunque las experiencias no fueron generalizadas, los resultados de estas prácticas se han valorado muy positivamente.



En la actualidad, existe una mayor visibilidad de las niñas en el sistema educativo, se ha producido un aumento significativo de su éxito académico y se puede constatar un cambio en la elección de sus salidas profesionales, especialmente en las ocupadas tradicionalmente por los varones.

La propuesta de introducir de manera transversal y directa la Conciliación de la Vida Laboral y Personal es necesaria para superar la igualdad formal y dirigir los esfuerzos hacia la consecución efectiva de la equidad entre los géneros. Para ello, será preciso ahondar en la sensibilización desde la infancia.

### 3.2. Propuestas para aplicar en la escuela

Proponemos una serie de ámbitos sobre los que intervenir para favorecer la sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Conciliación de la Vida Laboral y Personal:

3.2.a) Corresponsabilidad en tareas y ocupaciones. Visibilización y dignificación del trabajo reproductivo.

3.2.b) Diversidad ocupacional.

3.2.c) Uso de la lengua.

3.2.d) Inteligencia emocional.

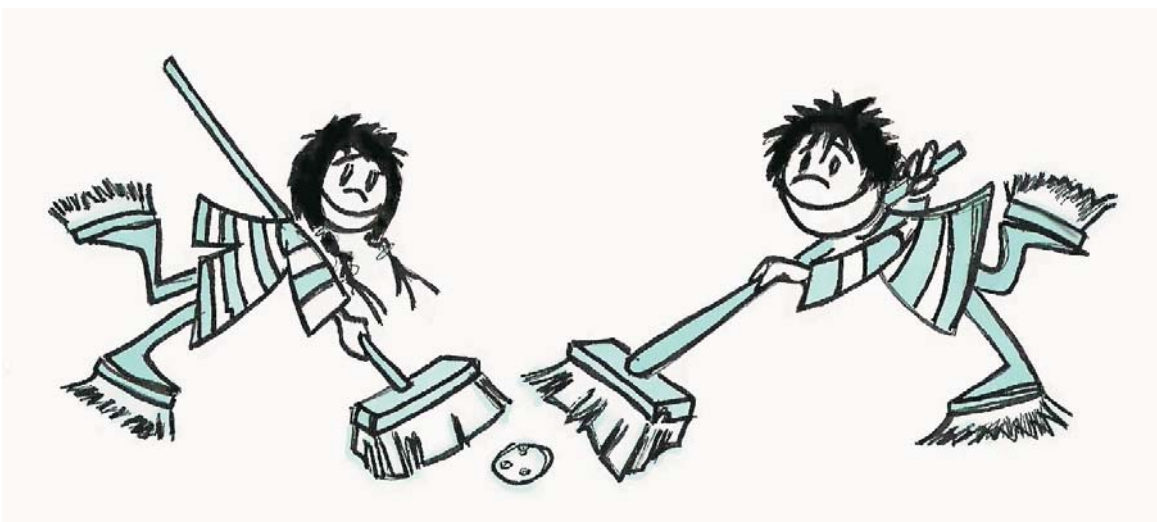
3.2.e) Educación afectivo-relacional.

3.2.f) Modelos relacionales de equidad y de respeto.

3.2.a) Corresponsabilidad en tareas y ocupaciones. Visibilización y dignificación del trabajo reproductivo

Para poder conciliar la vida laboral y personal, necesitamos que los hombres y niños se incorporen al reparto de las tareas y se hagan corresponsables junto a las mujeres y las niñas.

La Conciliación permite una cultura de igualdad en todas las facetas de nuestra vida personal y laboral.





En la actualidad, observamos que las mujeres jóvenes, según la tabla expuesta en el punto 2.3. de este material, siguen dedicando más tiempo a las tareas domésticas que sus iguales varones. Este diferente uso de su tiempo, refuerza la reproducción de roles de género, con la consiguiente situación de desigualdad, incluida la posibilidad de elección profesional.

Desde la escuela, podemos incidir tanto en la visibilización y la dignificación del trabajo doméstico como en la sensibilización de niñas y niños, en la realización de todo tipo de actividades relacionadas con el cuidado y la organización doméstica.

El bienestar familiar ha de ser comprendido como una necesidad de todos los miembros de la familia para:

- Favorecer el desarrollo de personas autónomas, independientes, que sepan valerse por sí mismas en su vida cotidiana.
- Enseñar a valorar, compartir y aprender las habilidades, conocimientos y tareas necesarias para que este ámbito familiar, afectivo y relacional, sea más equitativo.

Debemos eliminar el concepto de “ayuda” y transformarlo en “corresponsabilidad” y “cooperación”.

### ¿Cómo lo podemos hacer?

- Organizar equipos y reparto de tareas de manera equitativa para las actividades de aseo y organización del aula y para los espacios comunes del centro escolar.
- Favorecer la responsabilidad y autonomía individual en el aula.
- Alternar distintos tipos de tareas sin distinción de género.
- Visibilizar y gratificar el trabajo doméstico. Reforzar positivamente todo trabajo realizado para conseguir el bienestar de la familia.
- Valorar por igual todas las tareas domésticas, independientemente de quién las realiza.
- Implicar a niñas y niños en el cuidado de familiares cercanos, así como responsabilizarles en el cuidado de plantas o animales.

### 3.2.b) Diversidad ocupacional

La elección de una profesión es una de las decisiones más importantes para el futuro de niñas y niños. Elección condicionada por los modelos sociales que les hayamos podido ofrecer y reforzar durante su proceso de socialización.





Los valores sexistas, aún vigentes, determinan que:

- se mantengan estereotipos por sexos en ocupaciones y profesiones.
- se invisibilice el trabajo reproductivo (cuidado, protección y atención continua del entorno doméstico y familiar) como actividad ocupacional para lograr el bienestar personal y la mejora de la convivencia.

### ¿Cómo lo podemos hacer?

- Fomentar la elección de juegos cooperativos, que refuercen destrezas y capacidades tradicionalmente diferenciadas.
- Analizar de forma crítica los textos, cuentos, películas infantiles, video-juegos, canciones, que reproducen modelos sexistas.
- Reconocer y valorar comportamientos de personas adultas, relacionadas con ocupaciones no estereotipadas: enfermero, bombera.
- Visibilizar la participación por igual en las tareas domésticas, cuidado de niños y/o personas dependientes.

### 3.2.c) Uso de la lengua

El español es un lenguaje rico que permite distintas alternativas para nombrar y hacer visibles a las mujeres. Podemos evitar el uso sexista del lenguaje sin necesidad de recurrir a fórmulas que rompen la norma:

- El uso de /a, /o, está permitido pero no es elegante.
- El uso de la arroba “@”; resulta poco adecuado.

Algunas propuestas para no caer en un uso discriminatorio del lenguaje:

- Eliminar el masculino genérico, y sustituirlo por el uso de genéricos colectivos.
- Usar pronombres que no tengan marca de género.
- Omitir el género, cuando sea posible, sin mermar comprensión de lo que se quiere expresar (“Los niños podéis salir al patio”, sustituir por “podéis salir al patio”).
- Recurrir al cargo y no a la persona que lo ocupa: la dirección, jefatura de estudios, responsable de ciclo.
- Sustituir la palabra “hombre” por “varón”, cuando sea indicativo de sexo. No utilizar la palabra “hombre” como sinónimo de “humanidad”, sino ser “humano” o “persona”.
- Evitar las expresiones estereotipadas. No aplicar apelativos o adjetivos que supongan prejuicios, desprecio o menosprecio hacia ninguno de los dos sexos.
- Evitar comentarios ofensivos sobre mujeres y/o varones que transgreden la norma social.
- Nombrar a las mujeres por sí mismas y no por su relación con los varones: Mujer de... Esposa de...
- Nombrar en femenino y masculino las profesiones, oficios, ocupaciones.



Algunos ejemplos de uso no sexista de la lengua<sup>6</sup> :

SOBRE EL USO DE GENÉRICOS MASCULINOS	
EN LUGAR DE ESTAS PALABRAS	UTILIZAR ESTAS PALABRAS
El hombre	El ser humano
Los hombres	Las personas
Los maestros, los profesores, los padres, los alumnos	La comunidad escolar
Los tutores, los coordinadores, el director	La tutoría, la coordinación, la dirección
Los médicos, las enfermeras	El personal médico o sanitario
Los ancianos	Las personas mayores
Los adolescentes	La adolescencia
Los jóvenes	La juventud
Los españoles	La población española
Cuando uno ...	Cuando alguien ...
El que sepa la respuesta ...	Quien sepa esta respuesta....
Aquellos que quieran ...	Quienes quieran....

SOBRE EL USO ANDROCÉNTRICO DEL LENGUAJE	
EVITAR LAS EXPRESIONES	MEJOR EXPRESARSE DE ESTA MANERA
A las mujeres, les concedieron el derecho al voto	Las mujeres consiguieron/ganaron el derecho al voto
Durante la reunión del Consejo Escolar, las madres dispondrán de servicio de guardería	La reunión del Consejo Escolar contará con servicio de guardería para quienes lo necesiten
Recordad a vuestras madres que mañana tenéis que traer la autorización	Recordad en casa que tenéis que traer mañana la autorización

### 3.2.d) Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer los propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones sociales. En definitiva, se basa en el autoconocimiento y la autorregulación.



<sup>6</sup> Extraído de los manuales:

- Proyecto Nombra: "En femenino y en masculino". Instituto de la Mujer 1995  
 - "Mira de quien hablas". Ayuntamiento de Alcobendas y Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid 1997



Profesorado, monitoras y monitores que intervienen en la educación, deben contribuir a que en las niñas y los niños se desarrollen la afectividad, la expresión de sentimientos y la autoestima.

### ¿Cómo lo podemos hacer?

- Permitir la expresión de las emociones y sentimientos, reconocerlos, darles nombre y valor.
- Ayudar y controlar las emociones y los sentimientos una vez que hayan sido reconocidos.
- Reconocer, valorar y respetar las emociones y los sentimientos de los demás. Impulsar la capacidad de la empatía, habitualmente menos desarrollada en los niños que en las niñas.
- Ayudar a desarrollar la autoestima, como capacidad para aceptarse y valorarse.

El desarrollo de la inteligencia emocional de niñas y niños permitirá desarrollar en ellos la capacidad de empatía y la corresponsabilidad en el reparto equitativo de tareas.

### 3.2.e) Educación afectivo-relacional

Nos referimos al desarrollo de habilidades sociales y conductas que tienden a fomentar una relación positiva con las personas con las que interactuamos.

#### ¿Cómo lo podemos hacer?

- Saber agradecer.
- Saber pedir ayuda cuando se necesita.
- Practicar la asertividad, sin invadir al otro/otra sin agredir.
- Saber compartir y convivir con educación y respeto.

El diálogo y la negociación son otras herramientas para conseguir la Conciliación de la Vida Laboral y Personal en nuestra sociedad.

### 3.2.f) Modelos relacionales de equidad y respeto

La vida escolar, junto con la familiar, es un espacio fundamental para aprender a convivir dentro de unas normas y unos límites. Es importante que estas normas y límites se apliquen por igual a ambos sexos y se aprenda a compartir, desde la infancia, tareas tanto en el ámbito escolar como familiar.

#### ¿Cómo lo podemos hacer?

- Considerar a niñas y niños con las mismas potencialidades, derechos, responsabilidades y oportunidades.
- Mostrar el afecto y facilitar una adecuada educación emocional en valores.
- Propiciar los juegos creativos, cooperativos, mixtos y evitar los juegos y juguetes bélicos y sexistas.



- Desarrollar el aprendizaje de las habilidades sociales que les ayuden a desenvolverse con autonomía, seguridad, naturalidad y responsabilidad en la vida cotidiana, dentro y fuera de casa.
- Fomentar la motivación en todos los ámbitos, sin distinción de sexo.
- Ofrecer modelos de convivencia, en los que se trasmitan mensajes de igualdad, respeto, afecto, cooperación y corresponsabilidad entre ambos sexos.

Para conseguir la Conciliación de la Vida Laboral y Personal debemos sensibilizar y motivar a ambos sexos para que se impliquen por igual en cada una de las espacios de convivencia.

### 3.3. Cuadro sinóptico: Estrategias para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal y la diversificación profesional

Estrategias que recogen lo anteriormente expuesto como propuesta coeducadora en materia de igualdad de oportunidades que promuevan la Conciliación desde las aulas:

LA EDUCACIÓN PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor visibilidad de las niñas en el sistema educativo y mayor éxito académico.</li> <li>• Cambio en la elección de sus salidas profesionales, especialmente en las ocupadas tradicionalmente por los varones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización desde la infancia.</li> </ul>
PROPUESTAS PARA APLICAR EN LA ESCUELA	
<p>Ámbitos sobre los que intervenir para favorecer la sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la Conciliación de la Vida Laboral y Personal:</p>	
Corresponsabilidad en tareas y ocupaciones. Visibilización y dignificación del trabajo reproductivo	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los adultos y niños deberán incorporarse al reparto de las tareas y hacerse corresponsables junto a las mujeres y las niñas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilización y dignificación del trabajo doméstico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilización de niñas y niños, en la realización de todo tipo de actividades relacionadas con el cuidado y la organización doméstica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminar el concepto de "ayuda" y transformarlo en "corresponsabilidad" y "cooperación".</li> </ul>
Diversidad ocupacional	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La elección de una profesión es una de las decisiones más importantes para el futuro de niñas y niños.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evitar la elección condicionada por los modelos sociales ofrecidos y reforzados durante el proceso de socialización.</li> </ul>
Uso de la lengua	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El español es un lenguaje rico que permite distintas alternativas para nombrar y hacer visibles a las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podemos evitar el uso sexista del lenguaje sin necesidad de recurrir a fórmulas que rompen la norma.</li> </ul>
La inteligencia emocional	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para reconocer los propios sentimientos, los sentimientos de los demás, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesorado, monitoras y monitores que intervienen en la educación, deben contribuir a que en las niñas y los niños se desarrollen la afectividad, la expresión de sentimientos y la autoestima.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El desarrollo de la inteligencia emocional de niñas y niños permitirá desarrollar en ellos la capacidad de empatía y la corresponsabilidad en el reparto equitativo de tareas.</li> </ul>	
Educación afectivo-relacional	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de habilidades sociales y conductas que fomenten una relación positiva con las personas con las que interactuamos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El diálogo y la negociación son otras herramientas para conseguir la Conciliación de la Vida Laboral y Personal en nuestra sociedad.</li> </ul>
Modelos relacionales de equidad y respeto	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La vida escolar, junto con la familiar, es un espacio fundamental para aprender a convivir dentro de unas normas y unos límites. Es importante que estas normas y límites se apliquen por igual a ambos sexos y se aprenda a compartir desde la infancia, tareas tanto en el ámbito escolar como familiar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para conseguir la Conciliación de la Vida Laboral y Personal debemos sensibilizar y motivar a ambos sexos para que se impliquen por igual en cada una de las espacios de convivencia.</li> </ul>



**ACCION POSITIVA:** Instrumento o medida política aplicable con la intención de compensar el desequilibrio estructural que afecta a las situaciones de mujeres y hombres, en términos comparativos. Su carácter es temporal.

**COEDUCACIÓN:** Sistema educativo que parte del principio de igualdad entre los sexos, reconoce las diferencias de género e interviene para conseguir la equivalencia, el equilibrio, la equidad y la corresponsabilidad entre mujeres y varones.

**CONCILIACIÓN:** Posibilidad de hacer compatible el ámbito familiar y profesional en cualquier persona. La Conciliación busca equilibrar el tiempo y el esfuerzo entre los dos sexos y la corresponsabilidad en el ámbito del trabajo productivo y el reproductivo.

**CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA:** Distribución equitativa y democrática de las responsabilidades y actividades domésticas entre mujeres y hombres.

**CURRICULUM OCULTO:** Constituye un conjunto de aprendizajes (conocimientos, destrezas, actitudes y valores) vividos a través de la organización específica del centro educativo, de las interacciones, rutinas y de lo que en él se practica. No intencional ni reglado.

**DISCRIMINACIÓN:** Trato desfavorable -que provoca exclusión, anulación o invisibilidad- dado a una persona en base a su pertenencia a un grupo concreto, al margen de sus capacidades personales.

**DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO:** Asignación de tareas según el sexo biológico.

**DOBLE JORNADA:** Dedicación simultánea y responsable a tareas de producción y reproducción.

**EDUCACIÓN MIXTA:** Hace referencia a la práctica consistente en que alumnos y alumnas estén en las mismas aulas, reciban el mismo tipo de enseñanza, se sometan a las mismas exigencias y realicen idénticas evaluaciones.

**EQUIDAD:** Justicia, es decir, dar a cada quien lo que le pertenece, reconociendo las condiciones y características específicas de cada persona o grupo de pertenencia, desde el reconocimiento y respeto de la diversidad.

**GENÉRO:** Condición social -proposición a la condición biológica- que establece las pautas de comportamiento y actitudes consideradas como apropiadas y diferentes para mujeres y hombres y que han sido aprendidas. Cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto en diversas culturas como dentro de una misma cultura.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES:** Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL:** Distribución diferenciada de varones y mujeres en los sectores de actividad económicos y productivos.

**SEGREGACIÓN VERTICAL:** Distribución diferenciada de varones y mujeres en las estructuras de organización empresarial.

**SEXISMO:** Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto a una persona por razón de su sexo.



**SEXO:** Hace referencia a las características determinadas biológicamente que nos hacen machos o hembras, individuos diferenciados por nuestros atributos sexuales. Utilizamos “sexo” para designar aquella construcción biológica dada en el momento de nacer. Condición orgánica que distingue al macho y a la hembra, en los animales y en las plantas.

**TRABAJO PRODUCTIVO:** Actividades cuyo objetivo es la producción de bienes o/y servicios, a cambio de una retribución económica; se desarrollan en el espacio público, tienen un horario y unos condiciones de realización previamente establecidas, es socialmente prestigiado y económicamente remunerado.

**TRABAJO REPRODUCTIVO:** Actividades cuyo objetivo es garantizar la reproducción y el cuidado del grupo familiar así como el mantenimiento del entorno físico; se desarrolla en el espacio doméstico durante las 24 horas del día, no conlleva remuneración económica y es considerado de poco valor social.



- IV Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de la Comunidad de Madrid (2002-2005).
- IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006). Nacional.

### **SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL**

- AAVV. “Proyecto Equal: Conciliación una condición para la igualdad”. Edit. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid 2003 y 2004.
- AAVV. “Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad”. Edit. Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (2002)
- Aguinaga Roustan, J. “El precio de un hijo: los dilemas de la maternidad en una sociedad desigual”. Edit. Debate (2004)
- Amorós, Inés. “Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos”. Ed. Icaria (2003)
- Carrasco, C. (ed.) Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Edit. Icaria (2003)
- Instituto de la Mujer. “Guía de Buenas Prácticas para conciliar la vida familiar y profesional”. Edit. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003)
- López López, M<sup>a</sup> T. Y Valiño Castro, A. “Conciliación de la vida familiar y laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas”. Edit. CES. Colección Estudios (2004)

### **SOBRE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

- Lomas C. (comp.):
  - “¿Iguales o diferentes?” Ed. Paidós. (1999)
  - “La vida en las aulas”. Ed. Paidós (2002)
  - “¿Todos los hombres son iguales? Identidades masculinas y cambios sociales”. Ed. Paidós (2003)
  - “Los chicos también lloran” Ed. Paidós (2005)
- Luke C. Feminismos y pedagogías en la vida cotidiana. Ediciones Morata S.L., Madrid. (1999)
- Simón, Elena. “La democracia vital. Mujeres y Hombres hacia la plena ciudadanía”. Edit. Narcea (2000)
- Subirats, Marina. “Con diferencia. Las mujeres ante el reto de la autonomía”. Edit. Icaria (1998)

### **SOBRE LA EDUCACIÓN SEXISTA Y LA COEDUCACIÓN**

- Alvarez, C., Cremades, M<sup>a</sup> A., Sainz, P. “Coeducar para la conciliación de la vida laboral y familiar. Manual didáctico para niñas y niños entre 3 y 6 años. Edit. Ayuntamiento de Coslada 2003.
- Casco, B. “Cuaderno orientativo para educadores/as. Eliminación de estereotipos y mitos en la realización de las tareas domésticas”. Edit. Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Ayuntamiento de Madrid 2005.



- Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, Cofinanciada por la Comisión Europea. 2003. "ARESTE, Arrinconando Estereotipos en los medios de comunicación y la publicidad".
- AAVV. "Propuestas didácticas para el profesorado de primaria: cómo conciliar desde las aulas a partes iguales en la vida familiar y profesional". Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid (2003)
- González, A., Lomas, C. (coord.) "Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia". Edit. Grao (2002)
- Guell, M. "Porqué he dicho blanco si quería decir negro. Técnicas asertivas para el profesorado". Edit. Grao Barcelona (2005)
- Marina, J.A. "Aprender a vivir". Ed. Ariel 2002.
- Mendieta, C., Vela, O. "Ni tú, ni yo. Como llegar a acuerdos". Edit. Grao 2005.
- Santos Guerra, M. A. "El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar. Editorial Grao. Barcelona. (2000).
- Serrat, A. "PNL para docentes. Mejora tu autoconocimiento y tus relaciones". Edit. Grao 2005.

## ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

- Proyecto Nombra: "En femenino y en masculino". Instituto de la Mujer (1995)
- AAVV. "Mujer en Cifras 2004". Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005)
- Comisión de las Comunidades Europeas. Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres (2005)

## PAGINAS WEB (documentos, artículos, experiencias, materiales didácticos,...)

- COMUNIDAD DE MADRID: [www.madrid.org](http://www.madrid.org).
  - Dirección General de la Mujer. Consejería de Empleo y Mujer.
  - Dirección General de Ordenación Académica. Consejería de Educación.
  - Consejo de la Mujer. Consejería de Empleo y Mujer.
- CENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN "TRABAJO Y FAMILIA" (IESE). Universidad de Navarra: [www.iese.edu/es](http://www.iese.edu/es)
- INSTITUTO DE LA MUJER. [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer) (Desde esta pagina, se accede a organismos internacionales).
- PROGRAMA DE MUJERES DE NACIONES UNIDAS: [www.unifem.undp.org](http://www.unifem.undp.org)
- MUJERES EN RED: [www.mujeresenred.net/coeducacion.htm](http://www.mujeresenred.net/coeducacion.htm). Información, enlaces y bibliografía sobre co-educación. Educación no sexista.
- LIBRERÍA DE MUJERES DE MADRID. [www.unapalabraotra.org/libreriamujeres.html](http://www.unapalabraotra.org/libreriamujeres.html)



## CUENTOS INFANTILES (a partir de 6 años)

- LIBROS DE CUENTOS DEL CONCURSO DE CUENTOS NO SEXISTAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER DE LA COMUNIDAD DE MADRID (1998-2004).
- ALCÁNTARA, Ricardo: “¿Quién ayuda en casa?”. Edit. Edelvives (2003)
- BALLART, E. “Aprendamos a convivir”. Edit. Destino (1998)
- BOIE, Kirsten. “Todo cambió con Jacob”. Edit. Alfaguara (2002)
- BROWNE, Anthony: “Willy el tímido”. Edit. Fondo de Cultura Económica (1998)
- CAPDEVILLA, F. “Azul y Rosa”. Madrid. Ed. Gaviota (2000)
- CARRERA, J. “A comprar”. Edit. Salvatella (1998)
- COLE, Babette. “El príncipe Ceniciento”. Edit. Destino (1998)
- DUMON, V., BOUCHER, M. « Alejandro y Alejandra, esas pequeñas diferencias que marcan la diferencia ». Edit. Lumen (1998)
- FIRMIN, J. “¿Qué es un amigo?”. Edit. Beascoa (2002)
- MARTÍN, M<sup>a</sup> Teresa. “Yo viví con una bruja”. Edit. Edebé (1998)
- MARTINEZ, M. Y CAPDEVILLA, R. “Los conflictos de Ana”. Edit. Destino (1998)
- RAMÓN, Elisa. “Todas las noches la misma historia”. Edit. Grijalabo (1995)
- TARNOWKA, W. “Las siete princesas sabias”. Edit. Omega (2001)
- WADDELL, Martín. “La princesa peleona”. Edit. Anaya (1987)
- WELLS, R. “Carlos el tímido”. Edit. Espasa Calpe (1997)
- YEOMAN, Jhon. La rebelión de las lavanderas. Madrid, Alfaguara (1994)
- ENDE, M., TRIPP, JF. “Jim Botton y Lucas el maquinista”. Edit. Noguer (2002)
- HERAS, CH., OSUNA, R. “Abuelos”. Edit. Pontevedra Kamandrka (2002)
- JANOSCH, J. “Te curaré, dijo el pequeño oso”. Edit. Alfaguara (2003)
- JANSSON, I. “El libro del verano”. Edit. Siruela (2002)
- PES CETTI, L. “Frín” Edit. Alfaguara (2003)