

“Que nuestras alumnas tengan mejor preparación y peores empleos supone un despropósito educativo, un despilfarro de talento y una injusticia de género.”

## EL MITO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ¿POR QUÉ LAS MEJORES NOTAS DE NUESTRAS ALUMNAS NO LES GARANTIZAN LOS MEJORES TRABAJOS?

Miguel Ángel Arconada<sup>1</sup>  
ma.arconada@hotmail.com

Nuestro Sistema Educativo debe educar para ejercer el derecho a la igualdad. Muchas mujeres (y unos pocos hombres) han demandado, trabajado y sufrido para que la Igualdad ya no sea una reivindicación, sino un derecho; pero muchas son las trabas para que nuestras alumnas y alumnos puedan ejercer ese derecho a la Igualdad de trato, de responsabilidades y de Oportunidades (laborales y vitales).

Buscaba trabajo tras acabar sus estudios. Cada día encontraba en el periódico ofertas de empleo que le hacían desesperarse: “Se buscan médicos y enfermeras... Chicas para taquilla y monitores de pista... Cocineros y mujeres de la limpieza...Mujer delineante, con buena presencia”. Parecía como si nada hubiese cambiado.

Las mujeres han conquistado el derecho a estudiar y trabajar como lo hacían sus padres, pero siguen haciendo lo que hicieron todas las madres de la historia. Las nuevas generaciones siguen recibiendo el mandato de que las mujeres están destinadas a perpetuar la especie y a dar calidad de vida a los demás. Así, muchas de nuestras alumnas expresan todavía de manera frecuente su deseo de condicionar su proyecto profesional y vital a una sobrerresponsabilización en el cuidado de las personas, tanto de las dependientes como de las (presuntamente) independientes, que no asumen sus responsabilidades. No pocos compañeros reclaman aún el derecho a ser atendidos, sin reciprocidad, y con la máxima libertad para su proyecto vital, al que debe supeditarse la mujer. El incumplimiento de la corresponsabilidad ya exigible y el cumplimiento de exigencias sociales y de mandatos de género configuran un *suelo pegajoso*, que ancla a las mujeres y a nuestras alumnas en condiciones de desigualdad para su incorporación laboral y su desarrollo profesional.

<sup>1</sup> Miguel Ángel Arconada es profesor de Educación Secundaria, investigador y autor de propuestas didácticas sobre comunicación publicitaria, Igualdad de Oportunidades, prevención de la violencia de género y promoción de identidades masculinas igualitarias.



Por otra parte, los Departamentos de Recursos Humanos de muchas empresas, cuando tienen que gestionar procesos de selección de personal, valoran las cargas familiares como un riesgo para emplear mujeres y como un plus para emplear hombres. Datos de 2008 nos muestran que, cuando hombres y mujeres tienen hijos a su cargo, la tasa de empleo de las mujeres cae 12,4 puntos y la de los hombres aumenta 7,3 puntos. En demasiadas ocasiones se decide casi automáticamente la vida profesional femenina como un elemento de segundo orden en la perspectiva vital de muchas mujeres, subordinadas a su vida familiar y a la proyección profesional de su compañero.

### RETOS ESENCIALES PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. La igualdad de capacidades de mujeres y hombres para todas las disciplinas, estudios y profesiones.
2. La valoración del futuro laboral como base de la propia independencia vital.
3. El conocimiento de las desigualdades existentes en el mundo laboral por razón de sexo.
4. La percepción de síntomas de falta de corresponsabilidad en modelos de convivencia, incluyendo la gestión del tiempo y del dinero común, para saber identificar cualquier germen de falta de equidad.

### LA DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Aunque nuestra sociedad se autodibuja en ocasiones desde el negacionismo de toda discriminación, es importante mostrar a nuestro alumnado que el mundo productivo no es aún un espacio de Igualdad de Oportunidades, aunque se esté trabajando por conseguir que así sea. Alumnas y alumnos deben conocer las carencias y riesgos que la situación laboral puede suponer para sus vidas y, específicamente, los privilegios masculinos existentes y las desventajas que las mujeres padecen. El ejemplo extremo pueden ser los casos de acoso sexual o por razón de sexo, pero antes debe conocerse el mayor paro femenino, la mayor precariedad laboral de las trabajadoras (trabajo temporal, a tiempo parcial...), sus problemas para ascender dentro de

la empresa, la desigualdad en los salarios, los casos extremos de discriminación salarial con sueldos diferentes para ocupaciones similares, la muy diferente sectorización del empleo masculino y femenino,...

A ese entorno laboral debieran poder acceder en igualdad alumnas y alumnos, con la esperanza (y el derecho) a ver reconocidas todas sus capacidades y poder desarrollarlas al máximo, sin ningún tipo de discriminación. Un mercado laboral con Igualdad de Oportunidades es propio de sociedades desarrolladas, inteligentes, justas y solidarias. En la nuestra sabemos que nuestras alumnas obtienen la mejor preparación (ver recuadro) pero no los mejores puestos de trabajo. Eso supone un despropósito educativo, un despilfarro de talento y una injusticia de género.

Una verdadera Igualdad de Oportunidades en el sistema productivo requiere actuar en cuatro planos:



*Las alumnas deben estar familiarizadas con imágenes de mujeres trabajando en diferentes sectores productivos, no sólo en actividades relacionadas con el cuidado.*

### NUESTRAS ALUMNAS SON USUARIAS EFICACES DEL SISTEMA EDUCATIVO MIXTO

El alumnado femenino, históricamente relegado en la educación de nuestro país, presenta hoy unos resultados mucho mejores que el de sus compañeros varones. Como destaca el informe **"Las mujeres en cifras (1983-2008)"**, se ha consolidado una realidad emergente ya en el último cuarto del siglo pasado.

- Mayor presencia en todos los niveles del Sistema Educativo, especialmente en los niveles no obligatorios, con la excepción de los Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Mayor esperanza de vida escolar, pues presentan más tiempo de permanencia en el sistema escolar frente al abandono escolar temprano de los varones (el mayor de Europa).
- Mayor éxito educativo en todos los niveles.
- Progresiva diversificación de sus itinerarios:
  - Mayor incorporación a FP (se ha pasado del 40% al 45%)
  - Mayor incorporación a la Universidad:
    - Las universitarias han pasado del 46% al 54%.
    - Más % de alumnas participantes y aprobadas en pruebas de acceso en todas las convocatorias.
  - Mayor diversidad de titulaciones universitarias.
  - Mayor variedad de áreas de conocimiento.

- En el ámbito de la empresa: Elaboración y control de Planes de Igualdad.
- En el ámbito de los Servicios de Bienestar Social: Aumento de servicios para una consistente respuesta desde la ética del cuidado y la corresponsabilidad.
- En el ámbito privado: Negociación del compromiso mutuo en una verdadera corresponsabilidad, por ambas partes de la pareja
- En el ámbito educativo: Coeducación real y Orientación Académico Profesional No Sexista, que garantice la máxima libertad posible en la elección del futuro.

### EL FUTURO DESEABLE

- Una elección profesional en función de las propias capacidades y/o por la facilidad de emplearse.
- La igualdad de derechos y de responsabilidades para conseguir la Igualdad de Oportunidades.
- El fomento del espíritu emprendedor en mujeres y hombres.
- La garantía de que las dos personas de la pareja entienden como propio el problema de la conciliación de la vida personal y laboral.
- Verdaderos Planes de Igualdad en las empresas, que las conviertan en espacios para el desarrollo profesional en sin discriminaciones.

Un mercado laboral con Igualdad de Oportunidades es propio de sociedades desarrolladas, inteligentes, justas y solidarias.

Por ello, un objetivo educativo irrenunciable es favorecer conductas responsables en nuestro alumnado sobre su orientación laboral, en el marco de la construcción consciente y libre de su propia personalidad y de su propio proyecto de vida y de felicidad. Trabajar coeducativamente la Orientación Académico Profesional es imprescindible para que el alumnado pueda diseñar un futuro en igualdad, sin la tradicional subordinación del rol femenino al papel masculino de sustentador principal y al desarrollo profesional masculino sin trabas. Señalamos la necesidad de una Orientación Profesional responsable y no sexista, que intente que las percepciones de alumnos y alumnas no estén condicionadas por la variable de género en ninguna de las fases del proceso de elección de futuro:

- autoconocimiento;
- proceso de toma de decisiones;
- búsqueda de información sobre opciones profesionales y,
- percepción de la necesidad de organizar un modelo corresponsable de convivencia para lograr una verdadera Igualdad de Oportunidades.





## LA LUPA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### UNA PELÍCULA Y CINCO ACTIVIDADES BÁSICAS

#### "En tierra de hombres (North country)"

Se trata de una interesante película dirigida por Niki Caro en 2006, que nos cuenta la historia de una mujer que tiene que luchar para ser tratada dignamente en un sector profesional dominado por los hombres. Está basada en el hecho real de una mujer que rompió la barrera en las duras minas de Minnesota y que tuvo muchas dificultades hasta que convirtió su lucha en el primer juicio público en contra del acoso sexual. Es un film ágil sobre su lucha hasta que consiguió lo que cada trabajador y trabajadora sabe hoy en día que es su derecho básico, independientemente de su sexo: respeto en el trabajo. Su sinopsis está disponible en <http://es.movies.yahoo.com/e/en-tierra-de-hombres/>

Visionarla en clase o en un acto común de centro puede ser el elemento motivador para iniciar una línea de trabajo sobre las relaciones entre hombres y mujeres en los centros de trabajo, sobre los cambios que ha supuesto la conquista de las mujeres de su derecho a incorporarse a determinadas empresas y sectores productivos, sobre las resistencias de algunos hombres a trabajar bajo una autoridad femenina, sobre ciertas estrategias masculinas para excluir a las mujeres de determinadas profesiones... Este trabajo es especialmente recomendable para aquellos centros con determinadas familias profesionales netamente masculinizadas en términos estadísticos.

Trabajar este ámbito debe servir para denunciar y para proponer soluciones. La primera línea de trabajo debe llevar a conocer:

- los mecanismos y agentes de denuncia ante posibles situaciones de acoso y de discriminación.
- una perspectiva histórica de la evolución de determinados trabajos y profesiones, que estuvieron prohibidas por ley para las mujeres, que luego estuvieron mal consideradas socialmente, que posteriormente pasaron a ser de difícil inserción para las trabajadoras y que hoy, por fin, son habituales y no estigmatizadas.

La clase deberá elaborar, como formato de salida, un tríptico en el que se informe de: qué se entiende por discriminación laboral, qué es acoso en el puesto de trabajo, algunos ejemplos, las penas y sanciones posibles, los métodos de denuncia y la forma de contacto con agentes sociales que puedan ayudar a presentar las denuncias



ORIENTACIÓN PROFESIONAL



### GESTIONAR EL TIEMPO EN IGUALDAD

Mujeres y hombres no somos seres incompletos ni complementarios, en busca de nuestra media naranja. Somos seres completos que buscamos compañía y, cuando la encontramos, debemos generar un modelo de convivencia en igualdad. Consideramos un avance en términos de igualdad que alumnas y alumnos diseñen su futuro profesional no sólo en términos de vocación, sino también en términos de empleabilidad y calidad del empleo, así como que se evite que las chicas incorporen automáticamente su dedicación laboral como una *ayuda económica* a la renta familiar (segundo sueldo), subordinada siempre a la trayectoria de su compañero. Además, nuestras alumnas deben acostumbrarse a negociar y exigir pactos explícitos de corresponsabilidad como base para una convivencia en igualdad.

Las alumnas deben aprender que nadie les va a dar poder, sino que son ellas las que lo tienen que tomar por sí mismas, dentro de una relación en igualdad. Nuestro alumnado debe conocer que ambos integrantes de la pareja organizan sus tiempos en tres grandes bloques: *tiempo comprometido*, *tiempo compartido* y *tiempo personal*. Con frecuencia, los dos integrantes de la pareja ocupan porcentajes muy diferentes de su tiempo global en cada uno de

estos campos, con abundantes ejemplos de robo del tiempo personal de la compañera por parte de hombres que no se implican en lo doméstico. Entendemos en la base de todo pacto de convivencia corresponsable la asunción de la tríada:

- tiempo comprometido: el laboral y el necesario para desarrollar la corresponsabilidad doméstica familiar en el cuidado,
- tiempo compartido: para el disfrute y la corresponsabilidad emocional y,
- tiempo personal: para el descanso y el propio crecimiento (aficiones, vida social, formación,...).

### LA ELECCIÓN DEL HORIZONTE PROFESIONAL

El objetivo de la Igualdad de Oportunidades en el terreno laboral no es sólo que hombres y mujeres accedan sin cortapisas a las diferentes profesiones (sin estereotipos y a partir de las propias capacidades), en todos sus escalafones de responsabilidad y salario (sin barreras, sin sanción social y sin sentimiento de culpabilidad), sino que conlleva la igualdad de responsabilidades en el cuidado. Por ello, hablar de Igualdad de Oportunidades debe incorporar la esfera de la conciliación de la vida laboral con la responsabilidad doméstica y familiar.

### LOS PROBLEMAS DE EMPLEABILIDAD DEL ALUMNADO FEMENINO

- **Escasa presencia todavía en ciertos sectores** y familias profesionales, algunas de las cuales presentan notables índices de demanda de empleo
- **Saturación** en determinados perfiles profesionales asignados por la tradición a las mujeres y en los que éstas siguen siendo casi la totalidad del alumnado (imagen personal, administrativo,...)
- Cierta retraso intencional en la **transición** de las mujeres de la educación al mundo laboral, prolongando su vida escolar y frenando su inserción en la realidad social.
- **Sobrecualificación** femenina para la realidad del mercado laboral
- **Injusta valoración de su formación** para el ascenso profesional



¿La publicidad anima a las mujeres a ser independientes y emprendedoras?

Los estudios y las profesiones no sólo se han de vincular a una decisión vocacional, tan deudora en ocasiones de determinadas influencias sociales. También debe valorarse el futuro laboral por su aportación a la autonomía económica y a la garantía de dignidad individual en la pareja, tanto para hombres como para mujeres. Además, consideramos que el alumnado debe valorar el dinero que aporta a la unidad familiar y debe implicarse en igualdad en su gestión, valorando diferentes modelos económicos de organización cotidiana de los ingresos familiares (Véase *Nuestro dinero es cosa de dos*, PyM n.º 326).

Para ello, es fundamental el análisis de qué entiende cada persona por un “*buen puesto de trabajo*”, pues en dicho imaginario se perciben todos los preconceptos de género. Para unas personas será considerado *empleo de calidad* aquél que presente alta empleabilidad, una justa remuneración, una rápida incorporación; para otras personas, será aquél con posibilidad de carrera profesional; otras valorarán, la adaptabilidad a su estilo personal (*lo que mejor se me da, lo que me gusta*), o la posibilidad de romper con lo establecido;... Para algunas, no nos engañemos, será aquél cuyas características sean compatibles con determinados mandatos de género.

Igualdad de Oportunidades supone tener la capacidad para decidir el futuro profesional sin tener que cumplir con los estereotipos heredados. Tener un empleo supone así el medio para conseguir de forma autónoma y con derechos propios los medios suficientes para mantenerse cada cual, para construir una familia corresponsable en la que convivir en Igualdad, dando y recibiendo cuidados, y para crecer personalmente. Una familia que permita desempeñar el mejor trabajo para el que sean capaces nuestras alumnas y nuestros alumnos, aportando a la sociedad todo el talento que hayan desarrollado individualmente desde una verdadera coeducación, que colabore en *ejercer el derecho a la Igualdad de Oportunidades*.

### UN DATO CLAVE, LA SECTORIZACIÓN DESIGUAL

- En 2008, el 58,6% de los varones de nacionalidad española trabajaban en el sector servicios, un 21,2% en la industria, un 15,5% en la construcción y un 4,7% en la agricultura.
- Por el contrario, un 86,3% de las mujeres de nacionalidad española trabajaban en el sector servicios, un 9,2% en la industria, un 2,1% en la construcción y un 2,4% en la agricultura

### ACTIVIDAD 1

#### NUEVOS TIEMPOS EN EL COMITÉ DE EMPRESA:

Un interesante role play es simular una sesión de un Comité de Empresa, con papeles más o menos cercanos a valores igualitarios previamente establecidos, al que llegan determinadas peticiones:

- adaptación de los vestuarios de la empresa para adaptarse a la contratación de trabajadoras por primera vez en su historia;
- petición de que se redacte un Plan de Igualdad en la empresa;
- denuncia de una empleada que ha sido víctima de acoso sexual en el puesto de trabajo;
- denuncia del Área de mujer de un sindicato por la presencia en el comedor de empresa y en otros espacios comunes de pósters y calendarios con imágenes que considera vejatorias para la dignidad de la mujer;
- demanda de varias trabajadoras que argumentan sufrir discriminación salarial en la valoración de su puesto de trabajo y,
- demanda de varios trabajadores, que han visto rechazada su solicitud de disfrutar de parte del permiso por nacimiento o, incluso, su permiso de paternidad, pues desde Recursos Humanos se ha alegado “por necesidades de la empresa”.

### ACTIVIDAD 2

#### LOS ANUNCIOS NOS DAN TRABAJO:

Una Orientación Académico Profesional No Sexista debe analizarse las variadas relaciones existentes entre publicidad y trabajo: 1.) La asignación sexista de profesiones y empleos, que pueden percibirse en las ofertas laborales; 2.) La asimetría en las profesiones, cargos y acciones asignadas a hombres y mujeres en las historias publicitarias ambientadas en un escenario laboral; 3.) Las campañas institucionales que intentan divulgar la idea de libertad de elección de las alumnas y alumnos; y 4.) Las campañas que comunican las medidas relativas a la conciliación del ámbito personal, doméstico-familiar y laboral.

El alumnado deberá realizar una tarea de observación de diversos segmentos de anuncios en *prime time*, para observar en ellos la posible pervivencia de la asignación a la mujer de puestos secundarios en el ámbito laboral, a las órdenes de un varón al que ella asiste, y de trabajos relacionados con la prolongación de las tareas del hogar y del cuidado de las personas o con la creación artística (diseñadora, decoradora, esteticista, peluquera...). En contraste, habría que analizar

también en dichos segmentos si al hombre se le siguen asignando los trabajos de mayor nivel y prestigio en el ámbito productivo, de forma que su masculinidad quede relacionada con el éxito profesional, con el estatus en la escala del poder, y con el ejercicio del saber y del conocimiento especializado.

Los datos cuantitativos obtenidos de anuncios en los que las y los protagonistas desarrollan acciones en el ámbito laboral, su status y actitudes, los sectores productivos respectivos de actividad..., permiten establecer conclusiones sobre la pervivencia o superación del sexismo en nuestro panorama actual. Un panel o una presentación mediante ordenador para comunicar los resultados al resto del grupo pueden ser elementos iniciales del debate de la influencia de la publicidad en las decisiones de orientación académica y profesional del alumnado

También puede realizarse una recopilación de campañas institucionales para promover la libertad de elección profesional, con el fin de estudiar y divulgar sus rasgos comunes y sus diferencias. Una clasificación final valorando las mejores campañas puede ser un buen formato para que el alumnado se implique en desentrañar la intención y recursos de cada anuncio.

Además, puede encargarse a alumnas y alumnos la realización de anuncios para campañas que legitimen la elección profesional de hombres y mujeres, que exijan la implicación de hombres y mujeres en las medidas de conciliación, que difundan las ventajas de la corresponsabilidad doméstica para hombres y mujeres...

### ACTIVIDAD 3 MI TRABAJO IDEAL

Se pide a cada alumna y alumno que escriba dos características de un "buen puesto de trabajo", en expresiones que no pueden tener más de cinco palabras. Cada persona las escribe en un papel, identificado con un seudónimo escrito discretamente en un ángulo. Convierte después el papel con su propuesta en una bola arrugada y la lanza a un espacio común. De dicho espacio, se van sacando una a una todas las bolas de papel, aleatoriamente, y quien la recoge, la lee y valora si cree que ha sido aportada por un chico o una chica, intentando justificar su opinión. Se va construyendo un panel con cuatro columnas con las características de un "buen puesto de trabajo" que se creen han sido aportadas por alumnos/alumnas/ambos grupos/No se sabe. Cada alumno o alumna, para el día siguiente, deberá escribir un texto en el que comente los resultados obtenidos en su grupo, mostrando si

cree que su clase mantiene estereotipos sexistas, acordes con los tradicionales mandatos de género o no, en la valoración de los resultados que configuran el panel final.

Por su parte, el profesor o profesora habrá recogido al finalizar la clase, un pequeño papel en el que cada cual informa de la equivalencia de su seudónimo. Este le permite elaborar un panel real de la clase, que hará contrastar con el resultante de la dinámica anterior. Como trabajo de grupo, se generará un documento de consenso con ocho características de un "buen puesto de trabajo" tanto para chicas como para chicos.

### ACTIVIDAD 4 INVESTIGA PROPUESTAS PÚBLICAS DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN:

Las variaciones en las formas cotidianas de corresponsabilidad no sólo dependen de los valores personales, sino también de las propuestas políticas. Busca en Internet propuestas de conciliación de dos diferentes partidos políticos, de una organización sindical y de la PPIINAA (Plataforma para Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción).

En grupo, debes constituirte en partido político y redactar una **página de un Programa electoral**, que incluya las propuestas sobre conciliación y corresponsabilidad que más te han interesado. Monta un simulacro de **debate electoral** con representantes de tres opciones simuladas en clase, para que se contrasten las medidas seleccionadas.

### ACTIVIDAD 5 ROLE PLAYING SOBRE PAREJAS CON SALARIOS DESIGUALES:

Asigna en clase los papeles correspondientes a tres role-playing sobre parejas con dos sueldos, que están debatiendo cómo organizar su economía. En uno de los role-playing, ambos ganan un salario similar; en otro, él gana un 25% más, y en el otro, ella ingresa un 30% más. Tras la escenificación de los tres grupos, analiza si ha surgido la diferencia entre "bolsa común" y "dinero privativo", y la forma en que ellas y ellos han negociado cómo organizar su dinero. Incluso si ha habido protestas de que no tener todo el dinero en común significa no amar realmente a la otra persona.

Como actividad individual, escribe una **carta a tu hermano/a mayor**, que se va a emancipar pronto, recomendándole que se piense como organizar la economía de su hogar y aportando la que tú crees que es la mejor forma.





**PARA SABER MÁS:**

***Algunos materiales claves para una Orientación Académico Profesional para la Igualdad de Oportunidades***

ECHAZARRETA, P. y otras (1999), *Abriendo camino (Programa coeducativo de orientación académico profesional para la Educación Secundaria)*, Departamento de Educación, Universidades e Investigación/Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria.

Quizá sea la más completa propuesta de desarrollo, en veintidós sesiones de áreas y tutorías, de un programa de orientación académico-laboral intencionalmente no discriminatorio para el alumnado femenino, que puede desarrollarse tanto en ESO como en Bachillerato y FP. El texto utiliza la perspectiva de género en el análisis de los factores familiares, individuales, sociales (incluidos los mediáticos) que mediatizan la elección de profesiones y estudios. A partir de ello, se intenta que el alumnado aumente su grado de libertad de elección, diversificando sus posibilidades académico-profesionales, desde una mayor autonomía y autoanálisis personal en las distintas fases de autoconocimiento, proceso de toma de decisiones y búsqueda de información sobre opciones profesionales.

AA.VV. (2006), *Por una orientación académica y profesional sin sexismo*, Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa, Consejería de Educación. Junta de Castilla y León.

Material multimedia en diferentes carpetas destinadas a los diferentes niveles educativos, con el fin de ofrecer al profesorado un compendio de formas de pensar y actuar que ayudan a introducir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como eje transversal en el campo de la enseñanza. Ofrece fragmentos de películas y anuncios especialmente interesantes para identificar la lucha por la superación de estereotipos que limitan las opciones personales de alumnos y alumnas a la hora de decidir su futura. Presenta diferentes herramientas de las propias capacidades y motivaciones para poder analizar los ámbitos de trabajo adecuados a cada persona.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008), *Las mujeres en cifras (1983-2008)*, Ministerio de Igualdad, Madrid; e INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2009), *Mujeres y hombres en España 2009*, Madrid.

Las dos principales fuentes documentales accesibles para fundamentar una descripción crítica de la inserción de mujeres y hombres en el sistema productivo. Trabajar con sus datos o buscar información en ellos, permite que el alumnado tome conciencia y pueda describir la desigualdad con la que va a enfrentarse en un futuro laboral cada vez más cercano. Especialmente útiles en un momento en el que parece construirse el bulo social de que la Igualdad ya está conseguida, pues a partir de ellos se puede identificar la persistencia de las desigualdades.