



## **GUÍA DE APOIO AO PERSOAL DOCENTE PARA A IMPARTICIÓ DO MÓDULO TRANSVERSAL SOBRE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES E SOBRE CORRESPONSABILIDADE FAMILIAR E DOMÉSTICA**

A guía de apoio é un recurso dirixido ao persoal docente con competencia para impartir o módulo transversal de formación en igualdade.

O obxectivo da guía consiste en proporcionar unha batería de contidos, ideas, actividades prácticas, orientacións e propostas para o desenvolvemento das materias a desenvolver na impartición do módulo.

Esta guía elaborouna a Dirección Xeral de Formación para o Emprego e Orientación e foi revisada pola Secretaría Xeral da Igualdade.

Versión 1.0. Xuño de 2023

## ÍNDICE DE CONTIDOS

1. Introducción.....	4
1.1. Xustificación legal da impartición do módulo transversal.....	4
2. Contexto.....	4
2.1. Alumnado.....	5
3. Obxectivos.....	5
3.1. Obxectivos Xerais.....	5
3.2. Obxectivos específicos.....	5
4. Contidos.....	6
4.1. Igualdade de oportunidades e estereotipos de xénero.....	6
4.1.1. Sexo ou xénero?.....	6
4.1.2. Definicións básicas: así operan as desigualdades.....	7
4.1.3. Breve descrición da evolución ao longo do tempo e o espazo.....	12
4.1.4. Reivindicacións dos movementos feministas e de mulleres.....	12
4.1.4.1 Dereitos económicos.....	12
4.1.4.2 Dereitos laborais.....	13
4.1.5. Violencia de xénero.....	14
4.1.6. Políticas públicas.....	19
4.1.6.1. Internacionais.....	19
4.1.6.2. Europeas.....	20
4.1.6.3. Estatais.....	22
4.1.6.4. Autonómicas. Galicia.....	25
4.1.6.5. Locais.....	27
4.1.7. Linguaxe sexista.....	27
4.2. Conciliación e corresponsabilidade. Reparto de tarefas.....	29
4.2.1. Mercado laboral.....	31
4.2.2. Normativa sobre conciliación.....	31
4.3. Coidados e autocoidado.....	33



4.3.1. Definición de coidados.....	33
4.3.2. Os coidados informais: un traballo invisible.....	33
4.3.3. Síndrome da coidadora queimada.....	35
4.3.4. Recursos existentes en Galicia no eido da atención ás persoas en situación de dependencia...	35
4.4. Boas prácticas.....	37
4.4.1 Ámbito familiar e escolar.....	37
4.4.2. Ámbito laboral.....	39
5. Metodoloxía.....	41
6. Propostas de dinámicas e actividades.....	43
6.1. Agrupación das actividades e distribución horaria.....	43
6.2. Actividades.....	43



## 1. Introducción

Acadar a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres é un **obxectivo prioritario** da sociedade e un principio universal recollido nun importante número de acordos e documentos xurídicos, tanto nacionais como internacionais, conformando un dos obxectivos estratéxicos da Axenda 2030 para o desenvolvemento sostible, concretamente o número 5, relativo á igualdade de xénero.

A igualdade non implica só a ausencia de discriminación por sexo, senón tamén un trato igualitario en todos os ámbitos da vida (laboral, doméstico, etc). Por esta razón cómpre, entre outras actuacións, desenvolver e impartir cursos transversais sobre igualdade que permitan á sociedade reflexionar sobre a necesidade de impulsar e mellorar a situación das mulleres co obxectivo de conseguir que esta sexa equiparable á dos homes.

No que respecta ao deseño dos cursos, é importante que tanto a programación como a metodoloxía que se empreguen estean adaptadas ás persoas receptoras, atendendo a factores como a idade, o sexo ou a existencia dalgunha dificultade física ou cognitiva.

### 1.1. Xustificación legal da impartición do módulo transversal

A obriga de impartir o módulo transversal está recollida no Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade:

“Artigo 26. Contidos obrigatorios nas actividades de formación

1. Na totalidade das actividades formativas de formación profesional, ocupacional e continua ou de inserción laboral activa financiadas pola consellería competente en materia de traballo introducirase un módulo formativo sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, cunha duración de cinco horas nos cursos de duración menor ou igual a cincuenta horas e de dez horas nos cursos de duración superior a cincuenta horas.”

## 2. Contexto

As actividades a realizar poderán efectuarse en espazos diferentes, polo que estas poden estar condicionadas polas instalacións e o equipamento dispoñible.

O material educativo debe ser axeitado para realizar unha correcta función de apoio á presentación dos contidos, ademais de permitir estruturar o proceso metodolóxico e despertar o interese do alumnado pola tarefa.

Tendo en conta o anterior, poden considerarse recursos didácticos básicos para impartir esta formación polo persoal docente a disposición dun ordenador/tableta con acceso a Internet, un

proxector que permita visualizar correctamente os contidos, e unha pizarra, clásica ou dixital, que posibilite ao/á docente realizar as anotacións que estime pertinentes.

## **2.1. Alumnado**

Os materiais deben estar pensados para diferentes perfís de alumnado (adolescentes, persoas adultas, persoas maiores, homes, mulleres, perfís profesionais diversos etc ). En función do perfil pode resultar necesario adaptar os medios a utilizar.

Por exemplo, nunha clase configurada por persoas dunha idade avanzada onde poden darse casos de problemas de visión, habería que analizar se convén usar o proxector ou se sería máis axeitado utilizar o encerado. Ademais, para este caso, posiblemente sexa mellor empregar contidos máis visuais que textuais.

Así mesmo, a metodoloxía deberá adaptarse atendendo ao número de persoas que asistan ao curso, xa que algunhas dinámicas poden resultar máis factibles cun grupo pequeno e outras cun grupo grande.

Aspecto importante a ter en conta é o clima da aula. Cómpre valorar e analizar se as persoas que asisten ao curso están motivadas, cansas, aburridas, etc. A predisposición das persoas participantes influirá na participación, polo que é un aspecto importante na determinación das dinámicas a aplicar.

## **3. Obxectivos**

### **3.1. Obxectivos Xerais**

- Sensibilizar e concienciar sobre a importancia da igualdade e promover, de ser o caso, un cambio de pensamento e actitude nas persoas participantes.
- Invitar á reflexión en materia de igualdade de xénero, corresponsabilidade e conciliación.
- Introducir conceptos básicos sobre a materia que permitan ás persoas participantes adquirir coñecementos e expresalos de maneira sinxela e concisa.

### **3.2. Obxectivos específicos**

- Introducir os fundamentos sobre a igualdade de xénero. Transversalidade.
- Comprender o concepto da igualdade de xénero.
- Debater e, de ser o caso, rachar con determinados roles e estereotipos de xénero enraizados na sociedade.
- Fomentar que as persoas asistentes participen activamente e se impliquen no reparto



equitativo de tarefas.

## 4. Contidos

### 4.1. Igualdade de oportunidades e estereotipos de xénero

#### 4.1.1. Sexo ou xénero?

Existen extensos debates sobre as diferenzas entre sexo e xénero. As definicións máis aceptadas cambian en función do ámbito no que nos topamos: académico, xurídico, médico, a pé de rúa, etc

#### Concepto de sexo:

O sexo refírese, en medicina e bioloxía, as características corporais de combinacións concretas de caracteres biolóxicos e caracteres sexuais primarios, secundarios (voz aguda, calvicie ...), hormonais (estróxenos, testosterona ...) e os cromosómicos do par 23 (XX e XY), é dicir, ao coñecido como dimorfismo sexual. Nesta definición de sexo as categorías recoñecidas son femia/muller, macho/home e diversas casuísticas agrupadas en torno ao concepto da intersexualidade.

Como variante, falamos de **intersexualidade** cando a persoa mostra, en graos variables, caracteres sexuais de ambos sexos.

O concepto sexo pode referirse tamén á mención rexistral de sexo, é dicir, á anotación recollida na nosa acta de nacemento e nos documentos de identidade. No noso territorio recoñecemos dúas categorías de sexo rexistral: F (feminino)/muller e M (masculino)/varón. Estas son asignadas no momento do nacemento en base aos criterios de asignación dun sexo médico ... pero poden cambiar.

Por unha banda, diversos tipos de intersexualidade fan que os caracteres sexuais cambien ao longo do crecemento dunha persoa e que a categoría asignada dentro do binomio masculino/feminino xa non se axuste. Por outra, as persoas temos tamén a posibilidade de cambiar a nosa mención de sexo rexistral ao abeiro do disposto na Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. De producirse este cambio, o sexo segundo a definición médico-biolóxica e o sexo rexistral deixarán de coincidir.

Este último concepto ten relación directa co concepto de sexo sentido, tamén coñecido como **identidade de xénero**, que é a noción individual que as persoas temos de ser muller, home, non binario ...

Outros Estados, como a India, Arxentina, Dinamarca, Estados Unidos, Canadá, Australia ou Nova Celandia, recoñecen outras categorías de sexo rexistral a maiores de masculino e feminino.

#### Concepto de xénero:

O xénero enténdese tamén baixo diferentes prismas. Como categoría sociolóxica refírese ás



características culturalmente asociadas aos sexos polas que se diferencian na nosa cultura dúas categorías, muller e home, das que se esperan diferenzas a nivel estético, de comportamento, intereses, capacidades, tarefas e traballos, hábitos de consumo ...

Legalmente a palabra xénero ten un significado difuso. Por exemplo, na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes a palabra xénero é utilizada nas seguintes expresións: "violencia de xénero", "perspectiva de xénero", "impacto de xénero" ou "impacto por razón de xénero", "enfoque de xénero", e "análise de xénero".

Na expresión "violencia de xénero", o termo "de xénero" substitúe a "contra as mulleres exercida polas súas parellas ou exparellas homes". Nas expresións "perspectiva de xénero" e "enfoque de xénero" o termo "xénero" semella estar significando en realidade "feminista". No caso de "impacto de xénero" e "análise de xénero", a palabra "xénero" parece referirse á categoría de análise para as ciencias sociais enunciado por Joan Scott no seu artigo de 1986.

Cómpre mencionar que todas estas definicións de sexo e xénero son propias das nosas linguas (galego e castelán) e da nosa cultura occidental, pois existen moitas outras formas de organización social e teorías ao respecto que van dende as sociedades con máis de dúas categorías de sexo/xénero até perspectivas que entenden o xénero como un instrumento propio da colonización (Oyěwùmí 1997).

## Conclusión

Como corolario podemos establecer que sexo e xénero son conceptos diferentes. O sexo refire unha serie de características biolóxicas que diferencian a homes e mulleres e que aparecen ligadas á reprodución da especie. Pola súa banda o termo xénero posúe un compoñente social, aprendido a través de procesos educativos e de socialización e que pode cambiar dunha cultura a outra.

Non existe unha causa universal de femineidade ou masculinidade que nos faga esencialmente diferentes, senón unha gran variedade de ideas xeneralizadas e de comportamentos sociais que constrúen esas desigualdades. A seguir verase como.

### 4.1.2. Definicións básicas: así operan as desigualdades

Dende os movementos sociais e feministas definiuse o **patriarcado** como a estrutura social que xerarquiza ás persoas en función do seu xénero e que sitúa nunha posición de poder aos homes, as súas actividades e, en xeral, a todos os valores asociados co masculino. Falamos de estrutura e non simplemente de discriminación ou xeito de pensar, pois as desigualdades impactan a nivel mundial na economía, na política, na cultura, nas relacións, nas institucións, etc, de xeito que favorecen a unhas persoas sobre as outras, xerando puntos de partida desiguais en canto a oportunidades vitais.

Na estrutura descrita existen distintos elementos que a concretan:



O **binarismo de xénero** é o dispositivo social que artella a sociedade en dous xéneros, feminino e masculino, xerando unha oposición dicotómica entre eles e naturalizando esta oposición baseándose en interpretacións concretas da ciencia médica e dalgunhas crenzas relixiosas, negando e/ou penalizando a existencia doutras experiencias de xénero fóra do binomio establecido.

O binarismo de xénero dinos que a humanidade está dividida unicamente en dous sexos/xéneros, mulleres e homes, que son opostos e complementarios entre si, que sempre foi así e que non podemos cambialo.

En directa relación co binarismo de xénero están os **estereotipos de xénero**. Os estereotipos de xénero son as características asociadas a mulleres e homes de xeito cultural respecto do seu comportamento, habilidades, intereses, imaxe, etc. Porén, estes cambian no tempo e no espazo e son atribuídos ás persoas e integrados por elas a través da educación, a diferente socialización, a crianza, a repetición, a publicidade, a violencia, etc.

Os estereotipos de xénero conforman conceptos idealizados de feminidade e masculinidade, que condicionan o desenvolvemento das persoas dende a infancia e que miden a adecuación destas ao binarismo de xénero.

Por exemplo: consideramos a un home masculino cando é forte, valente, decidido, líder, interesado no deporte, traballador... En cambio pódese escoitar que un home emotivo, indeciso, obediente ou apoucado é "pouco home" ou "afeminado", o cal segue a ser considerado negativo e, en moitos casos, motivo de escarnio e acoso.

Cando un neno ou un home non cumpre con estas expectativas sociais é animado a esforzarse máis para "facerse un home", incluso cando isto implica sacrificar partes da súa personalidade ou das súas emocións, o cal pode chegar a ser fonte dunha grande frustración.

Relacionado co dito atopámonos cos denominados **roles de xénero**. Os roles de xénero son as funcións cultural e socialmente atribuídas a mulleres e homes en base aos estereotipos de xénero, resultando diferentes na sociedade en lugares e situacións distintas para unhas ou outras persoas.

Os roles de xénero son por tanto accións e/ou comportamentos que se relacionan con homes e mulleres. Definen o que a sociedade agarda de cada unha delas ou deles.

Un exemplo de rol tradicional da muller sería o de coidadora das persoas maiores, mentres que un rol masculino tradicional asocia aos homes coas tarefas de produción e sustento económico.

Outra definición básica nesta materia sería a da **división sexual do traballo**, consistente na atribución de traballos, remunerados ou non, en función dos estereotipos de roles de xénero. Trátase dun reparto de tarefas en función de sexo. A división tradicional asignaba ao home un rol produtivo e á muller un rol reprodutivo.





Neste punto cómpre definir os espazos nos que se desenvolve a vida persoal e laboral das persoas, distinguindo así entre:

- **Espazo público:** asignado tradicionalmente ao home; é onde ten lugar a vida política, económica, social e laboral. É o ámbito produtivo, de participación na sociedade, e o que ten o recoñecemento social.
- **Espazo privado:** é o particular e persoal de cada individuo, aínda que no caso das mulleres téndese a confundir e identificar co espazo doméstico, que é o tradicionalmente asignado ás mulleres. É o ámbito do “coidado” (fillos/as, maiores, persoas dependentes, do fogar) e o ámbito reprodutivo. Este espazo está caracterizado pola súa absoluta falta de recoñecemento social (percíbese como un traballo invisible).

No día a día a muller segue a ocupar unha posición periférica no espazo público e central no espazo doméstico, coordenadas que son inversas para o home.

Atendendo a estas definicións, podemos diferenciar entre o traballo produtivo e o traballo reprodutivo-doméstico.

- **O traballo produtivo** é a concreción dunha serie de tarefas a cambio dunha retribución pecuniaria denominada soldo ou salario.
- **O traballo doméstico** é unha actividade ou actividades non mercantilizadas que abranguen todas as funcións e tarefas relacionadas co coidado e mantemento do fogar.

Debido a esta xerarquización as tarefas terán valores e recoñecementos diferentes segundo por quen e en que ámbito se desenvolvan. Isto ocorre a pesar de que as tarefas do ámbito doméstico sexan igual de necesarias para o mantemento da sociedade que as tarefas desenvolvidas noutros ámbitos.

Estes traballos son invisibles e carentes de prestixio social. Non son remunerados, polo que non se teñen en conta para a medida da riqueza dos países. Debido a isto, non se ten cuantificado o seu valor real, malia que se non existise alguén que realizase estas tarefas de traballo as sociedades no poderían manterse.

Un dos estereotipos de xénero máis difundidos consiste en que as mulleres son máis coidadoras e teñen instinto maternal, pois elas son as que asumen e ás que se lles asocia o rol de coidadoras das crianzas. Isto supón que sexan as mulleres as que traballen maioritariamente en determinados sectores, sexa de xeito remunerado (limpadoras, coidadoras de persoas maiores, educadoras, enfermeiras ...) ou non remunerado (levando o groso do peso das tarefas domésticas).

Xénero masculino:



<b>Estereotipos de xénero</b> "Son características dos homes":	<b>Roles de xénero</b> "É tarefa dos homes":	<b>División sexual do traballo</b> "Os homes traballan de":
Fortaleza física e psicolóxica Organización Desapego emocional Decisión Liderado Intelixencia e lóxica Valentía Agresividade	Prover e manter Dirixir Liderar Crear Protexer Loitar Explicar Construír	Obreiro Mineiro Mariñeiro Carpinteiro Empresario Directivo Político Científico Bombeiro Militar
<b>Consecuencias negativas</b>		
<p>Accidentes laborais: 72,18% do total dos accidentes de 2020 en Galicia. 94,44% do total de accidentes laborais mortais <small>(Informe de sinistralidade laboral elaborado polo ISSGA para o ano 2020)</small></p> <p>Mortes en accidentes de tráfico: 11 veces máis accidentes de homes ca mulleres na primeira quincena de 2023 en España <small>(DGT)</small></p> <p>Encarceramento: O 92, 6% da poboación reclusa en España en 2021 eran homes <small>(Estatística Penitenciaria do Poder Xudicial 2021)</small></p> <p>Condenas por delitos sexuais: O 97% das persoas condenadas por delitos sexuais en España en 2021 foron homes <small>(INE)</small></p>		

Xénero feminino:

<b>Estereotipos de xénero</b> "Son características das mulleres":	<b>Roles de xénero</b> "É tarefa das mulleres":	<b>División sexual do traballo</b> "As mulleres traballan de":
Beleza Coidado Calma Pasividade Cautela Sensibilidade Compañón	Coidar Escoitar Limpar Ser bonitas Aceptar Atraer	Ama de casa Traballadora do fogar Costureira Enfermeira Secretaria Mestra Médica



Irracionalidade		Administrativa
Feblezas		Prostituta
Delicadezas		
Sacrificio		
<b>Consecuencias negativas</b>		
Depresión: Dáse a tripla de casos de depresión en mulleres en España en 2017 (INE: Enquisa Nacional de Saúde)		
Emprego: 45,38% de mulleres con emprego en España fronte ao 55,96% de homes (INE terceiro trimestre de 2021)		
Trata e explotación sexual: 27 veces máis mulleres ca homes foron vítimas de trata con fin de explotación sexual en 2021 en España (INE <a href="https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49787#itabs-tabla">https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49787#itabs-tabla</a> )		
Violencia de xénero: Elevada cifra de mulleres asasinadas por parellas ou exparellas homes en 2022 en España (Ministerio de Igualdad)		

Esta división é cambiante ao longo do tempo e o espazo, e é consecuencia de multiplicidade de inputs que operan interconectados e xeran relacións en ocasións moi pechadas e complexas.

Unha destas relacións é a que se dá entre xénero e sexualidade.

A **heteronormatividade** defínese como a norma social que sitúa a heterossexualidade no centro, e asume a heterossexualidade por defecto para todas as persoas, favorecendo o matrimonio entre unha muller e un home e a familia resultante desta unión. Esta norma relega outras experiencias, formas de relacionarse e orientacións sexuais a unha posición secundaria, de excepción ante a norma e, polo tanto, de discriminación. Aquelas persoas que teñen outras orientacións e prácticas sexuais rompen con estes estereotipos e roles de xénero e sofren formas de discriminación específicas por iso.

A estreita relación entre heteronormatividade e patriarcado dá lugar a acuñar o termo **heteropatriarcado**, para dar conta da centralidade da sexualidade ao falar desta estrutura social.

Anteriormente vimos que o binarismo de xénero supón que existen unicamente dous sexos/xéneros, que estes son opostos entre si e que ademais non podemos cambialos. Pola súa banda, o heteropatriarcado establece estereotipos e roles sociais diferentes en función destes dous xéneros, funda familias nucleares heterossexuais e discrimina a quen se sae desta norma.

A nosa cultura presupón que, unha vez que un sexo/xénero é asignado a un bebé, este non pode cambiar, xa que a esencia última de ser muller ou home está nos xenitais e na función reprodutora. Atendendo a esta consideración todas as persoas son **cis**, persoas cuxo xénero asignado no nacemento coincide coa súa identidade de xénero. Este criterio exclúe ás persoas **trans**, aquelas



cuxo xénero é diferente do asignado ao nacer, quedando deste xeito nunha posición de vulnerabilidade e incluso marxinação.

Na nosa sociedade trátase moitas veces como grandes transgresoras ás persoas trans. Esta "transgresión" ocasiona discriminacións que poden impactar en todas as facetas da súa vida, restándolle oportunidades e afectando negativamente á súa saúde e ao seu benestar xeral.

#### **4.1.3. Breve descrición da evolución ao longo do tempo e o espazo**

A idea actual sobre o que significa ser muller ou home é resultado de todo un proceso de cambios ao longo do tempo. A diversidade de maneiras de entender a diferenza sexual e os roles atribuídos ás persoas mudou ao longo do tempo e do espazo e está en continuo cambio.

No decurso da historia moitas mulleres foron perseguidas polos seus saberes e coñecementos ou polo seu interese polo saber, o cal afondou no fortalecemento do poder masculino que afastou ás mulleres de posicións de poder e autoridade.

Os cambios de mentalidade realizáronse a través de procesos moi complexos e lentos que en moitas ocasións implicaron políticas específicas e dolorosas, cando non directamente violentas, e leis limitativas con normas coercitivas contra as mulleres.

Cómpre lembrar, pola proximidade a nós, que no contexto galego dereitos básicos como ter a consideración de persoa cidadá de pleno dereito con capacidade de tomar decisións sobre a propia vida, exercer o voto, ou posuír propiedades teñen unha vixencia moi recente no caso das mulleres.

Citar así mesmo que a Historia non é un relato lineal cara un progreso e unha sociedade máis xusta. Se os cambios son posibles é pola vontade de mellora e o traballo constante das persoas, dependendo de todas e todos manter os dereitos acadados e proseguir no camiño de conseguir unha sociedade máis igualitaria.

#### **4.1.4. Reivindicacións dos movementos feministas e de mulleres**

A consciencia da existencia de situacións de desigualdade e a vontade de cambio social ten motivado ao longo da historia movementos de mulleres polo reclamo dos seus dereitos e o fin das discriminacións en base ao xénero. Así naceron os movementos feministas, que acadaron grandes fitos como o dereito ao voto universal, o dereito das mulleres a ter e xestionar propiedades ou o recoñecemento de formas específicas de violencia contra as mulleres entre moitos outros.

A seguir descríbense algunhas das reivindicacións en vigor no mundo, especialmente no eido dos dereitos económicos e laborais.

##### **4.1.4.1 Dereitos económicos**

Segundo un estudo de ONU Mulleres para 2014, estimabase que por cada 100 homes dos



fogares máis pobres, había 155,3 mulleres, é dicir, unha diferenza negativa de máis do 50%. Estas desigualdades increméntanse en contextos económicos adversos, especialmente en contextos de crise.

Chámase **feminización da pobreza** a aqueles mecanismos e barreiras sociais, económicas, xudiciais e culturais que xeran que as mulleres estean máis expostas ao empobrecemento da súa calidade de vida.

As orixes deste fenómeno podemos atopalas nas desigualdades respecto do mercado laboral, a fenda salarial, o traballo doméstico non remunerado que realizan as mulleres, a prevalencia de mulleres no mercado de traballo informal, etc

Para facerlle fronte a esta situación, os gobernos poden servirse de políticas públicas vencelladas de forma transversal á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, leis que aseguren cotas, políticas de mellora en redistribución da riqueza, políticas que obriguen a incluír a perspectiva de xénero nos ámbitos empresariais, control sobre os contratos de traballo para evitar precarización e informalidades e, entre outras, subsidios en fogares monoparentais.

#### 4.1.4.2 Dereitos laborais

Un dos principais reclamos económicos e laborais dos movementos feministas e de mulleres do noso contexto é a **igualdade salarial**, a superación da **fenda salarial de xénero** (entendida como a diferenza de remuneración percibida polas persoas traballadoras de ambos sexos, calculada sobre a base da diferenza media entre os ingresos brutos por hora de todas as persoas traballadoras). Esta desigualdade no ámbito laboral ocasiona para elas maiores taxas de emprego temporal, e de emprego a tempo parcial, maiores índices de desemprego, menores taxas de estabilidade laboral, etc.

Esta diferenza salarial ten varios factores como causa.

Un destes factores é a pervivencia da división sexual do traballo, a cal xera **sectores laborais maioritariamente de mulleres**, e tarefas que, asociadas á muller son menos valoradas socialmente e polo tanto contan cunha remuneración menor (ou ningunha remuneración, como no caso dos coidados das persoas familiares e/ou dependentes a cargo) e unha representatividade inferior nas tomas de decisión.

Outro factor fundamental na desigualdade salarial é a **desigualdade na promoción laboral**. A nivel directivo, nas empresas, as mulleres ocupan en España o 36% dos altos cargos, segundo



os datos do informe Women in Business 2022 de Grant Thornton, o que sitúa ao país no 10º posto a nivel mundial de maior representación das mulleres en postos directivos. Porén, nos consellos de administración das empresas do IBEX 35, a data de 2021 as mulleres só representaban o 6%.

Denomínase **teito de cristal** ao conxunto de estereotipos de xénero e normas sociais que impiden o ascenso das mulleres a postos de responsabilidade. Pola súa banda, **o chan pegañento** refírese a aquelas cargas non laborais que as mulleres asumen na nosa sociedade e que ocupan o seu tempo, impedindo o seu ascenso laboral, nomeadamente, os coidados do fogar, da crianza e das persoas dependentes.

A interacción de múltiples discriminacións superpostas (por status migratorio, racialización, discapacidade, etc.) xera situacións específicas alén da suma destas discriminacións. Esta circunstancia foi nomeada por Kimberlé Crenshaw como **interseccionalidade**, ferramenta coa cal puido explicar a discriminación laboral sufrida por mulleres negras en EEUU que non podía ser analizada soamente por cuestións de raza nin soamente por cuestións de xénero. Deste xeito, as desigualdades e **discriminacións laborais a mulleres migrantes** no noso territorio non poden analizarse como causa do teito de cristal e do chan pegañento arriba nomeados. Neste senso, unha consigna dos movementos de mulleres migrantes di así: “Cando unha muller branca rompe o teito de cristal é unha muller migrante quen ten que limpalo”.

A modo de exemplo outros sectores notablemente afectados por esta situación de intersección de discriminacións é o das traballadoras **temporeiras agrícolas** que se trasladan dende Marrocos para traballar temporalmente nos campos de produtos hortofrutícolas e que frecuentemente denuncian abusos laborais e sexuais; o colectivo das persoas **traballadoras sexuais**, no que as persoas migrantes e mulleres trans contan cunha alta representación, etc

#### 4.1.5. Violencia de xénero

A violencia de xénero segundo o Convenio de Istambul (2011), é “unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e designará todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar os devanditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada”.

A lei 11/2007 do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, pola súa banda, define este fenómeno como: “calquera acto violento ou agresión, baseado nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas



as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou persoal”.

Falar de violencia de xénero é falar de relacións desiguais de poder entre homes e mulleres, e de patriarcado como marco interpretativo da violencia contra as mulleres.

O artigo 3 da lei 11/2007 identifica diversas formas de violencia de xénero:

- **Violencia física**

Inclúe calquera acto de forza contra o corpo da muller, con resultado ou risco de producir lesión física ou dano (labazadas, golpes, queimaduras, beliscos, tiróns de pelo, picadas, empuxóns, lanzamento de obxectos, uso de armas, intentos de asasinato ou de provocar abortos, etc), exercida por quen sexa ou fora o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivera ligado a ela, por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia.

O maltrato físico é o máis evidente, pero antes de chegar á violencia física o maltratador adoita empregar a violencia psicolóxica.

- **Violencia psicolóxica**

Inclúe toda conduta, verbal ou non verbal, que produza na muller desvalorización ou sufrimento, a través de ameazas, humillacións ou vexacións, esixencia de obediencia ou submisión, coerción, insultos, illamento, culpabilización ou limitacións do seu ámbito de liberdade, exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia.

O maltrato psíquico é o máis difícil de detectar, dado que as súas manifestacións poden adquirir gran sutileza; non obstante, a súa persistencia no tempo deteriora gravemente a estabilidade emocional, destruindo a autoestima e a personalidade da muller.

- **Violencia económica**

Inclúe a privación intencionada, e non xustificada legalmente, de recursos para o benestar físico ou psicolóxico da muller e das súas fillas e fillos ou a discriminación na disposición dos recursos compartidos no ámbito da convivencia de parella.

O maltratador considera que a muller é incompetente e que non administra ben ou gasta os cartos en cousas innecesarias, polo que non pode tomar decisións sobre o destino do gasto. Este tipo de violencia pode ser máis acusada se é o home o único que ten un emprego remunerado na unidade familiar.

- **Violencia sexual e abusos sexuais**

Inclúe calquera acto de natureza sexual forzada polo agresor ou non consentida pola muller, e que



abarcan a imposición, mediante a forza ou con intimidación, de relacións sexuais non consentidas, e o abuso sexual, con independencia de que o agresor garde ou non relación conxugal, de parella, afectiva ou de parentesco coa vítima.

- **Acoso sexual**

Inclúe aquelas condutas consistentes na solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para unha terceira persoa, nas que o suxeito activo se prevale dunha situación de superioridade laboral, docente ou análoga, co anuncio expreso ou tácito á muller de causarlle un mal relacionado coas expectativas que a vítima teña no ámbito da devandita relación, ou baixo a promesa dunha recompensa ou dun premio no ámbito desta.

- **Tráfico de mulleres e nenas con fins de explotación**, calquera que fose a relación que una a vítima co agresor e o medio utilizado.

De acordo coa definición de trata de persoas elaborada con motivo da Convención de Nacións Unidas contra a Delincuencia Organizada Transnacional en decembro do ano 2000, máis coñecido como o Protocolo de Palermo, a trata é o "recrutamento, transporte, embarque ou recepción de persoas, por medio de ameaza, uso da forza, coacción, fraude, engano, abuso de poder ou de situacións de vulnerabilidade ou mediando pago ou beneficio económico na obtención do consentimento dunha persoa para que ceda o control sobre outra co propósito da súa explotación. A explotación inclúe, como mínimo, a derivada da prostitución e de outras formas de explotación sexual, traballos e servizos forzados, escravitude ou prácticas similares, servidume e extracción de órganos".

A trata de mulleres para a explotación sexual atenta contra diversos dereitos fundamentais como o dereito á vida, á liberdade, á integridade física e moral, á liberdade sexual, á saúde, á intimidade e á dignidade humana. É unha realidade que permanece oculta e invisible. Con todo, presenta unhas características moi concretas:

- Constitúe unha violación dos dereitos humanos. Vulnera a dignidade da persoa, a súa liberdade e a igualdade.
- A maioría das vítimas son mulleres, porque a trata está directamente relacionada coa posición das mulleres na sociedade e a feminización da pobreza.
- É unha das formas máis crueis de violencia exercida contra as mulleres. En xeral, as mulleres están máis afectadas polas desigualdades de xénero na educación, a formación ou o ámbito laboral, caracterizado pola segregación ocupacional e unha representación menor nos sectores de emprego. Todo iso sitúa ás mulleres nunha situación social e económica de vulnerabilidade á captación.





- **Violencia vicaria**

A lei 14/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, define a violencia vicaria como un tipo de violencia de xénero entendida como o homicidio, asasinato ou calquera outra forma de violencia exercida sobre as fillas ou fillos da muller, así como sobre calquera outra persoa estreitamente unida a ela, coa finalidade de lle causar maior dano psicolóxico, por parte de quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen mantivo con ela unha relación análoga de afectividade aínda sen convivencia.

- **Violencia de xénero dixital ou violencia en liña**

Inclúe todo acto ou conduta de violencia de xénero cometido, instigado ou agravado, en parte ou na súa totalidade, polo uso das novas tecnoloxías da información e a comunicación (TIC), como Internet, plataformas de redes sociais, sistemas de mensaxería e correo electrónico ou servizos de xeolocalización, coa finalidade de discriminar, humillar, chantaxear, acosar ou exercer dominio, control ou intromisión sen consentimento na privacidade da vítima; con independencia de que o agresor garde ou non relación conxugal, de parella ou análoga de afectividade no presente ou no pasado, ou de parentesco coa vítima.

Independentemente da tipoloxía de violencia exercida contra as mulleres, cómpre definir o termo de **Síndrome de Indefensión Aprendida**. A indefensión aprendida é un estado psicolóxico que se manifesta cando unha persoa comeza a sentir que é incapaz de modificar algunha situación, comportamento ou estado mediante as súas condutas. É dicir, que a súa conduta ou actos non inflúen no resultado obtido.

Isto xera na persoa un sentimento de falta de control sobre o seu ambiente e sobre as circunstancias que a rodean, sendo inútil calquera esforzo que realice para o control destes. Ao pensar que os actos propios non modificarían a situación evítase a confrontación. Se aplicamos este concepto á violencia de xénero, os malos tratos continuados diminúen a motivación da muller para responder á situación na que está inmersa. Adopta así unha actitude pasiva, o que favorece a súa permanencia na relación de violencia.

Este síndrome forma parte do ciclo da violencia, estudado amplamente pola psicóloga estadounidense Leonor Walker. Este ciclo constaría de tres fases que se repetirían de maneira secuencial:

1. **Acumulación de tensión:** o agresor acumula tensión gradualmente. Nesta fase a muller tenta calmalo para que non se produza unha escalada e mesmo procura xustificación para os actos do agresor, en moitas ocasións autoculpándose polo acontecido. Nesta fase inicial

adóitase empregar a violencia verbal.

- 2. Explosión ou agresión:** prodúcese un estoupido da tensión, o que deriva en agresións físicas, psicolóxicas e/ou sexuais. Nesta fase é común que a vítima sufra tensión psicolóxica, insomnio, ansiedade, que permaneza illada, impotente ou que evite contar o que ocorreu. O agresor recorre ás ameazas e intimidación, descargando a súa ira de maneira intencionada e violenta.
- 3. Lúa de mel/arrepentimento:** nesta fase prodúcese unha relativa calma. O agresor móstrase amable e mesmo arrepentido polos seus actos violentos, acompañado da promesa de que non volverá ocorrer. Este período dificulta en moitas ocasións a posibilidade de que a vítima denuncie a situación, posto que o comportamento amable da súa parella faille pensar que quizá fose só un suceso illado e que nunca máis se vai a volver repetir a agresión. Tamén pode ocorrer que durante esta etapa a vítima retire a denuncia que puxera na etapa anterior.

Logo desta fase de arrepentimento vólvese á primeira, converténdose así no ciclo da violencia definido por Leonor Walker.



Outro termo que compre destacar é o de **victimización secundaria**. A victimización secundaria consiste nunha forma de violencia institucional que fai referencia á nula ou inadecuada atención que pode recibir a muller dentro do aparello xudicial. Este tipo de violencia reforza a posición de vítima da muller e causa danos psicolóxicos, sociais, xudiciais e/ou económicos.

A victimización secundaria pode manifestarse de moitas maneiras, por exemplo, tratos indignos cando se solicita un servizo de procuración de xustiza, inadecuado asesoramento, así como un trato baseado en estereotipos e prexuízos por parte das persoas servidoras públicas (pola idade, etnia, identidade de xénero ou outras características da muller). Estas actitudes supoñen un dobre dano



para as mulleres que as sofren.

#### 4.1.6. Políticas públicas

“A igualdade de dereitos, de oportunidades e de acceso aos recursos, a distribución equitativa entre homes e mulleres das responsabilidades respecto da familia e unha asociación harmoniosa entre eles son indispensables para o seu benestar e o da súa familia, así como para a consolidación da democracia” (Declaración de Beijing, 1995 - IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres da ONU).

O calado internacional da necesidade de cambios estruturais cara a igualdade entre mulleres e homes ten levado á inclusión desta problemática nas políticas públicas. Os organismos internacionais así como os gobernos nacionais, autonómicos e locais recoñecen a día de hoxe o papel fundamental que as súas actuacións teñen no desenvolvemento das nosas sociedades e a consecución dunha maior igualdade e xustiza.

Estas políticas públicas maniféstanse de diversos xeitos e a diversos niveis en función da instancia e as liñas de acción, e poden incluír a creación de organismos específicos, o establecemento de obxectivos, a promulgación de lexislación, a celebración de conferencias, a elaboración de estratexias, etc, que incidan directamente na igualdade entre mulleres e homes.

##### 4.1.6.1. Internacionais

Dentro das políticas internacionais é fundamental o papel da ONU, as súas declaracións e Conferencias, que establecen a necesidade da loita contra as discriminacións e violencias que sofren as mulleres ao longo do mundo. Se ben tanto a Declaración Universal dos Dereitos Humanos como a Declaración de Dereitos do Neno establecen a igualdade de dereitos para todas as persoas independentemente do seu sexo, fíxose necesaria a elaboración de políticas específicas de cara a igualdade de xénero para determinar as necesidades concretas e marcar liñas de actuación axeitadas.

Principais fitos deste proceso:

- A Comisión da Condición Xurídica e Social das Mulleres (CSW), creada en 1946 como unha comisión orgánica dependente do Consello Económico e Social da ONU, dedicada exclusivamente á promoción da igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres.
- A Declaración sobre a eliminación da discriminación contra as mulleres de 1967.
- A Convención para a Eliminación de **todas** as formas de discriminación contra as mulleres de 1979. Tratado onde se declara que a discriminación contra as mulleres vulnera os principios de igualdade de dereitos e de respecto á dignidade humana, dificultando a plena participación das mulleres na vida política, social, económica e cultural. Para a súa



supervisión creouse o Comité para a Eliminación da Discriminación contra as Mulleres (CEDAW), que ten como función vixiar a aplicación da Convención polos Estados que a subscribiron, entre eles, España.

- As catro Conferencias Mundiais sobre as Mulleres, destacando entre elas a última, que tivo lugar en Beijin no ano 1995. Dela parten tanto a Declaración como a Plataforma de Acción da IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de 1995, que establecen dúas estratexias fundamentais para o desenvolvemento eficaz das políticas de igualdade de mulleres e homes: a transversalidade ou *mainstreaming* de xénero e a representación equilibrada. Esta Declaración e Plataforma de Acción foron asinadas por 189 estados, incluída España.
- A creación ONU Mulleres, como entidade das Nacións Unidas con cinco áreas prioritarias: “aumentar o liderado e a participación das mulleres; poñer fin á violencia contra as mulleres; implicar ás mulleres en todos os aspectos dos procesos de paz e seguridade; mellorar o empoderamento económico das mulleres; e facer da igualdade de xénero un aspecto central na planificación e a elaboración de orzamentos nacionais para o desenvolvemento.”
- O establecemento da Axenda 2030 de Obxectivos para o Desenvolvemento Sostible. Na Axenda, a igualdade de xénero aparece reflectida tanto como obxectivo propio, o número 5, lograr a igualdade entre os xéneros e empoderar a todas as mulleres e as nenas; como de maneira transversal en tódolos demais obxectivos mediante metas con perspectiva de xénero.

Todas estas políticas internacionais materialízanse a nivel rexional, estatal e local, mediante a súa ratificación, revisión en posta en marcha polos distintos organismos estatais, subestatais e supraestatais, como é o caso da Unión Europea, o Goberno de España e a Xunta de Galicia.

#### 4.1.6.2. Europeas

Na Unión Europea, a eliminación das desigualdades entre mulleres e homes estableceuse, no Tratado de Ámsterdam de 1997, como un obxectivo propio que debe inspirar tódalas políticas comunitarias.

A Carta de Dereitos Fundamentais da Unión Europea inclúe o principio de igualdade de xénero ante a lei e a prohibición de discriminación. Así mesmo, a través do artigo 23, dedicado á igualdade entre mulleres e homes, establece as accións positivas como medidas compatibles coa igualdade de trato. Estas accións supoñen o establecemento de cotas de representación e incentivos concretos para a incorporación das mulleres a distintos ámbitos nos que a súa participación é escasa, así como medidas específicas que o fagan posible.

Outro dos piares a nivel europeo en materia de igualdade é o Convenio do Consello de Europa que



tivo lugar en 2011 sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica, coñecido tamén como Convenio de Istambul. Este convenio define como delito distintas formas de violencia contra as mulleres: a violencia física, psicolóxica e sexual, incluída a violación; a mutilación xenital feminina, o matrimonio forzado, o acoso, o aborto forzado e a esterilización forzada. Isto implicou que os Estados asinantes tiveron a obriga de legislar para a prevención e persecución destes delitos. A fin de revisar a aplicación deste convenio por parte dos estados membros constituíuse o Grupo de Expertas na Loita contra a Violencia contra a Muller e a Violencia Doméstica (GREVIO), un organismo independente composto por 15 persoas expertas que supervisan a implantación do Convenio a través de informes.

A Comisión Europea, a través da súa Estratexia de Igualdade de Xénero 2018-2023 estableceu os seguintes obxectivos estratéxicos:

1. Previr e loitar contra os estereotipos de xénero e o sexismo
2. Previr e loitar contra a violencia cara á muller e a violencia doméstica
3. Garantir o acceso igualitario das mulleres á xustiza
4. Conseguir unha participación equilibrada das mulleres e dos homes na toma de decisións tanto políticas como públicas
5. Protexer os dereitos das mulleres e nenas migrantes, refuxiadas e solicitantes de asilo
6. Lograr a transversalización de xénero en todas as políticas e medidas.

Dentro da Comisión Europea existen outros órganos asistentes e colaboradores en materia de igualdade de xénero entre os que se atopan o Grupo de Alto Nivel de Transversalidade de Xénero, que apoia ás presidencias a identificar políticas e liñas temáticas e planifica o seguimento da Plataforma de Acción de Beijin; o Comité Consultivo sobre Igualdade de Oportunidades para mulleres e homes, que asiste á Comisión Europea na formulación e execución de actividade de promoción da igualdade; o Programa de Aprendizaxe Mutua sobre Igualdade de Xénero, para o intercambio de boas prácticas; ou a Rede Europea para promover o emprendemento feminino (WES, polas súas siglas en inglés), no que participan 31 países.

Alén da Comisión Europea, a Unión Europea conta con outras iniciativas que desenvolven políticas propias en materia de igualdade de xénero:

- O Instituto Europeo de Igualdade de Xénero (EIGE en inglés), unha axencia da Unión Europea, cuxa función é apoiar na recompilación, análise e difusión de información e datos sobre a igualdade entre homes e mulleres, o desenvolvemento de instrumentos adecuados e a integración da dimensión de xénero en tódalas políticas.
- A Rede Europea de Organismos de Igualdade de Trato- EQUINET, que desenvolve actividades

de formación, de establecemento de redes e intercambio, así como de defensa pública da axenda de igualdade e non discriminación.

- Diversas directivas sobre igualdade entre mulleres e homes que os estados membros teñen que poñer en marcha, así como recomendacións de actuación para os estados membros.

#### 4.1.6.3. Estatais

A nivel estatal, a Constitución Española, no seu artigo 14, recoñece a igualdade de dereitos e non discriminación por razón de sexo: *"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"*.

Mantendo esta liña de garantir e fomentar a promoción efectiva da igualdade, a Constitución Española, no seu artigo 9.2, dispón que *"corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.

En 1983 crease o Instituto das Mulleres, como organismo autónomo para a promoción e o fomento das condicións que posibiliten a igualdade e a participación das mulleres na vida política, cultural, económica e social (*Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer e do Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer*).

En cuestión de violencia de xénero, a primeira lexislación específica tivo lugar a través da Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que establece un sistema baseado na prevención, a protección e recuperación das vítimas e, a persecución do delito. Así mesmo, cabe destacar a aprobación do *Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género*, que recolle unha serie de medidas para garantir o adecuado funcionamento dos servizos integrais destinados á protección das mulleres. Este Real Decreto implementouse durante a pandemia da Covid-19, momento de especial vulnerabilidade para as mulleres ante a violencia de xénero consecuencia das medidas de confinamento estrito decretadas polo goberno.

Nesta liña de medidas, cómpre salientar o **Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero** do ano 2017. "As medidas concretadas neste Pacto de Estado inciden nos ámbitos de sensibilización e prevención; mellora da resposta institucional; perfeccionamento da asistencia, axuda e protección ás vítimas; asistencia e protección dos menores; impulso á formación dos distintos axentes; seguimento estatístico; recomendacións ás Administracións Públicas e outras institucións;



visualización e atención doutras formas de violencia contra as mulleres; compromiso económico e seguimento do pacto.” (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019).

Con data do 7 de setembro publicouse no BOE a Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual cuxo obxecto é a garantía e protección integral do dereito á liberdade sexual e á erradicación de todas as violencias sexuais.

En materia de igualdade, o documento legislativo a destacar é a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introduce conceptos como a igualdade de trato e de oportunidades ou a discriminación directa e indirecta, e establece a diferenza entre acoso sexual e acoso por razón de sexo, entre outros: *“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”*. Ademais, establece os principios que deben rexer a actuación dos Poderes Públicos en diversos ámbitos, por exemplo a educación ou o emprego. Nesta lei introdúcese unha novidade que cómpre mencionar, xa que constituíu un paso máis na mellora da conciliación da vida familiar e laboral: o permiso de paternidade. Neste momento estableceuse que a duración deste permiso sería de trece días, ampliable en caso de parto múltiple.

No marco laboral, o Estatuto dos Traballadores establece, no seu artigo 17.1, o principio de igualdade e non discriminación no eido laboral: *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”*.

No ordenamento xurídico español, o principio de **igualdade retributiva** regúlase no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores: *“El empresario 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 aquella”*. Este precepto modificouse posteriormente no *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. O seu desenvolvemento completouse co *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, que estableceu medidas específicas en materia retributiva que contribúen



a facer efectivo o dereito de igualdade de trato e non discriminación.

Os principios máis salientables en materia de igualdade salarial son dous:

- A obriga de igual retribución por traballo de igual valor.
- O principio de transparencia retributiva.

Neste senso, considérase como traballo de igual valor o seguinte: *"... un traballo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*.

O principio de transparencia retributiva, figura definido no artigo 3.2 como aquel que *"tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios"*.

Para a efectiva igualdade entre homes e mulleres reguláronse os **plans de igualdade**. O *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* introduciu cambios con respecto á *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Cómpre destacar os seguintes:

- A obrigatoriedade de que todas as empresas con 50 ou máis persoas traballadoras elaboren e apliquen un plan de igualdade. Con anterioridade só estaban obrigadas as empresas con máis de 250 traballadoras e traballadores.
- As materias que debían ser tratadas no plan de igualdade, establecendo como tales:
  - A diagnose da situación
  - Os obxectivos a acadar e estratexias para a súa consecución
  - Os sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos.
- A creación dun rexistro no que se incluían todos os plans de igualdade.

En consonancia cos textos normativos ratificados por España sobre prevención en materia de liberdade sexual, concretamente o Convenio para a Eliminación de Todas as Formas de Discriminación contra a Muller (Nacións Unidas); o Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra a muller e a violencia doméstica (Convenio de Istambul); e o Convenio sobre a loita



contra a trata de seres humanos (Convenio de Varsovia) redactouse a xa citada Lei Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.

#### 4.1.6.4. Autonómicas. Galicia

Pódense destacar como actuacións máis salientables as seguintes:

- Creación da **Secretaría xeral da Igualdade**, coas seguintes áreas de actuación: emprendemento feminino, corresponsabilidade e conciliación, violencia de xénero, sensibilización social e boas prácticas en igualdade.
- Creación de órganos en materia de igualdade na Xunta de Galicia
  - A Comisión Interdepartamental de Igualdade: Órgano colexiado e institucional de Galicia que vela pola aplicación da Lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, e o cumprimento dos plans para a igualdade de oportunidades e a loita contra a violencia de xénero.
  - O Consello galego de Mulleres: Órgano colexiado e institucional de Galicia coa función de asesorar sobre políticas de igualdade. Colabora co goberno da Xunta de Galicia para a aplicación Lei galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Así mesmo é canle de comunicación entre a Administración e as asociacións de mulleres que loitan contra a violencia de xénero.
- Desenvolvemento de normativa legal en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero
  - Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes
  - Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia
  - Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero
  - Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade. Refunde as leis anteriores creando así unha regulación máis harmonizada e cohesionada.
- Posta en marcha do **Centro de Recuperación Integral para Mulleres Víctimas de Violencia de Xénero (CRI)**. O centro foi creado pola Xunta de Galicia e actúa como centro coordinador da rede galega de acollemento. A súa creación recolleuse na Lei 11/2007, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Posteriormente, no Decreto 1/2014, do 9 de xaneiro, polo que se regula a creación do Centro de Recuperación Integral para Mulleres que Sofren Violencia de Xénero. Trátase dunha unidade adscrita á Secretaría



Xeral de Igualdade que ten entre os seus cometidos os seguintes:

- Centro tramitador das derivacións de vítimas de violencia de xénero fóra de Galicia e receptor das que cheguen á nosa comunidade derivadas desde outras partes do Estado.
  - Centro de formación na loita contra a violencia de xénero, tanto para profesionais, como para o voluntariado e a cidadanía en xeral.
  - Centro colaborador co Punto de coordinación das ordes de protección de Galicia.
  - Centro impulsor da creación de grupos de autoaxuda, intervención e coñecemento entre mulleres que teñan sufrido, vivido e superado situacións de violencia de xénero.
  - Así mesmo, os principios de actuación que rexen o centro son: o seu carácter integral, a perspectiva de xénero, a coordinación e cooperación, a igualdade e a solidariedade.
- **Aprobación do VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027** como instrumento impulsado dende a Xunta de Galicia que ten como obxectivo impeler a igualdade real e efectiva, eliminando as fendas de xénero que impiden o pleno desenvolvemento das mulleres e que perpetúan a súa posición de desvantaxe fronte aos homes. Os seus obxectivos xerais son:
    - Transformar os valores que perpetúan a desigualdade desde a educación, principalmente a través da ruptura dos estereotipos de xénero preponderantes.
    - Eliminar as brechas de xénero que persisten nos distintos eidos, en particular as que obstaculizan a plena autonomía das mulleres: as desigualdades no ámbito laboral e as dificultades para a conciliación da esfera profesional e a vida privada, en ausencia de corresponsabilidade.
    - Acadar a plena participación social das mulleres e incrementar a súa presenza nas esferas de decisión e influencia.
    - Impulsar o talento feminino e visibilizar as contribucións das mulleres nos distintos eidos, con especial consideración do ámbito da ciencia e da investigación.
    - Contribuír ao benestar de todas as mulleres e á cohesión social, nomeadamente das mulleres en situación de discriminación múltiple, e incidir de xeito especial na eliminación dos obstáculos que agravan as desigualdades das mulleres rurais e do mar.
    - Artellar unha resposta institucional efectiva para a erradicación da violencia de xénero en todas as súas formas.

Para alcanzar estes obxectivos, deséñase un plan estratéxico que inclúe oito ámbitos de intervención e que establece unha serie de liñas de acción que serán prioritarias en cada un



destes ámbitos.

Ámbito 1. Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial.

Ámbito 2. As mulleres na ciencia e na investigación.

Ámbito 3. Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo.

Ámbito 4. Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar.

Ámbito 5. Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres.

Ámbito 6. Apoderamento, sororidade e participación social.

Ámbito 7. Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico.

Ámbito 8. Intervención para a erradicación da violencia de xénero.

#### 4.1.6.5. Locais

Os CIM, Centros de Información ás Mulleres, son un servizo de competencia municipal creados pola Xunta de Galicia a través da Secretaría Xeral de Igualdade que proporciona, con carácter permanente a seguinte atención especializada:

- Asesoramento xurídico.
- Atención psicolóxica.
- Orientación sociolaboral e profesional.
- Información encamiñada á consecución da igualdade das mulleres que de forma individualizada o demanden.
- Información e asesoramento en materia de igualdade de oportunidades aos grupos de mulleres que de forma colectiva o demanden.

Os principios de actuación do CIM son:

- O anonimato das usuarias.
- O respecto á vontade das persoas na procura de posibles solucións e alternativas ás consultas expostas.
- A gratuidade de todos os servizos que se houberan de prestar.
- O respecto ao principio de confidencialidade e a garantía da privacidade das comunicacións.

#### 4.1.7. Linguaxe sexista

***Este apartado debería apoiarse en imaxes e campañas de publicidade que puxeran de manifesto, de xeito visual, os contidos que recolle.***



A linguaxe é un reflexo da sociedade, polo que transmite e reforza os estereotipos e roles historicamente considerados de mulleres e de homes. Se usamos unha linguaxe que toma como norma e medida só unha parte dela, contribuímos a que persista no imaxinario colectivo a percepción de que as mulleres son secundarias e/ou prescindibles. Este uso da linguaxe denomínase linguaxe sexista.

Unha maneira de indicar a presenza de sexismo na linguaxe é a aplicación da chamada **regra de inversión**, que consiste en probar se o texto funciona ao substituír os termos femininos polos correspondentes masculinos e viceversa.

Algunhas situacións nas que consciente ou inconscientemente, utilizamos unha linguaxe sexista ou androcéntrica, centrada no punto de vista masculino, son:

- Cando nomeamos e representamos ás mulleres a través dos homes, por medio de denominacións masculinizadas.
- Cando nomeamos sistematicamente en primeiro lugar aos homes e en segundo lugar ás mulleres.
- Cando as palabras que fan referencia ao status das mulleres son significativas en función da súa relación coa dos homes e non por si mesmas.
- Cando seguimos aceptando a asimetría de significados en masculino e en feminino, un nobre e outro menos nobre ou, en ocasións, depreciado, supeditado ou caricaturizado.

Pero a linguaxe é máis que palabras; a linguaxe é ton, timbre, frecuencia de ocupación do tempo, estilo discursivo, oportunidade de uso de espazos discursivos públicos e privados, imaxes, xestos, fala denotativa e fala connotativa, linguaxe simbólica etc

Neste senso, consciente ou inconscientemente, utilizamos unha linguaxe sexista:

- Cando o ton de voz dos homes se asocia e asimila á firmeza, poder e autoridade, en tanto que o das mulleres se menospreza e ridiculiza como insignificante ou débil.
- Cando os documentos administrativos que recoñecen dereitos ou establecen obrigas se refiren aos homes como suxeitos activos e ás mulleres como suxeitos pasivos.
- Cando as fillas e os fillos, as persoas dependentes, afectan só as mulleres.
- Cando son os homes os que falan en nome das mulleres, na súa representación ou sobre as mulleres.
- Cando se lles quita ás mulleres a voz, a palabra e o espazo para definirse e representarse.

A linguaxe é unha ferramenta de comunicación dinámica, en constante evolución, e como tal debe



reflectir os cambios que se producen na sociedade e as novas realidades que xorden. Neste contexto, existen unha serie de prácticas que se poden implementar para eliminar ou evitar o uso da linguaxe sexista:

O uso innecesario ou abusivo do masculino xenérico é un obstáculo cara á igualdade real entre mulleres e homes, porque oculta ás mulleres e produce ambigüidade, polo que debe evitarse a súa utilización en textos e documentos. Para estes efectos poden empregárense termos colectivos, abstractos ou vocábulos non marcados ou perífrases. Cando non produce ambigüidade, pódese omitir a referencia directa ou ben utilizar infinitivos ou pronomes.

Tradicionalmente, o xénero masculino precede sempre ao feminino cando hai mención expresa de ambos sexos. Proponse por iso que o masculino non sempre se antepoña ao feminino, de modo que este último tamén poida aparecer en primeiro lugar, ou que se alterne co masculino.

Nos casos nos que o texto se refira a quen posúe a titularidade dunha entidade, área ou institución, a linguaxe adecuarase ao masculino ou ao feminino en función de se se trata dun home ou dunha muller. Noutros casos utilizaranse, sempre que sexa posible, as denominacións de cargos, profesións e titulacións en feminino, mediante o morfema de xénero e/o o artigo. Cando o seu uso se faga en plural, evitárase a utilización do xenérico masculino.

Algúns exemplos:

**Exemplo 1:**

En relación cos requisitos esixidos para acceder a prazas de profesores non asociados, a firma do contrato condiciónase á autorización da compatibilidade.

Proposta de uso: En relación cos requisitos esixidos para acceder a prazas de profesorado non asociado, a firma do contrato condiciónase á autorización da compatibilidade.

**Exemplo 2:**

O abaixo asinante declara realizar a comisión de servizo ordenada.

Proposta de uso: A persoa firmante declara realizar a comisión de servizo ordenada.

#### **4.2. Conciliación e corresponsabilidade. Reparto de tarefas**

A **conciliación** da vida **laboral, familiar e persoal** consiste na posibilidade de que as persoas traballadoras poidan compaxinar a faceta laboral coa persoal.

Para que a conciliación sirva como estratexia para a consecución da igualdade efectiva entre mulleres e homes, as medidas que implementan as empresas non poden ir dirixidas exclusivamente ás mulleres, senón que se deben facer extensibles a mulleres e homes.

As medidas de conciliación teñen que ser posibles para calquera persoa que traballe na empresa,



independentemente da súa situación persoal. Supón que tanto mulleres como homes poidan adicar o seu tempo tanto ao traballo remunerado como ao persoal e doméstico, ademais de dispor de tempo propio.

A **corresponsabilidade** consiste no reparto equilibrado das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares, tales como a súa organización, o coidado, a educación e o afecto de persoas dependentes dentro do fogar, co gallo de distribuír de xeito xusto os tempos de vida de mulleres e homes.

A implementación de medidas eficaces de conciliación e corresponsabilidade ten un impacto positivo e directo nos traballadores e traballadoras. Algunhas das súas consecuencias son:

- **Diminución da fenda salarial de xénero:** se os homes se corresponsabilizan no ámbito dos coidados, aumentará o número deles que se acollan a medidas como redución de xornada ou excedencias, quedando nunha posición máis igualitaria coas mulleres na súa remuneración salarial.
- **Atracción de talento:** a posibilidade de conciliar é un dos factores que facilita a incorporación e reincorporación das mulleres ao mercado laboral.
- **Aumento do número de mulleres en postos de dirección:** se as medidas de conciliación son utilizadas por homes e mulleres, fomentando a corresponsabilidade, as mulleres terán mellores opcións para o seu desenvolvemento profesional e terán máis posibilidade de estaren presentes nos postos de dirección. A falta de corresponsabilidade efectiva é unha das causas, pero non a única, de que as mulleres non teñan as mesmas opcións ca os homes.

As medidas de conciliación da vida laboral e persoal encaixan tamén dentro do que se coñece como **soldo emocional**, que se pode definir como a retribución non monetaria que ofrece a empresa ao persoal empregado.

Entre os conceptos que inclúe o soldo emocional están as oportunidades de desenvolvemento, o benestar psicolóxico e o balance de vida. É dicir, garantir que o persoal se atopa nunha contorna laboral segura, con recoñecemento e oportunidades profesionais, e que pode desfrutar de todas as facetas da vida (traballo, ocio, familia, etc).

Para entender axeitadamente a conciliación non podemos esquecer a división de espazos, público e privado, tratados anteriormente ao falar da división sexual do traballo.

Actualmente asístese á formación dun novo ideal de familia, a familia denominada igualitaria ou simétrica, con ambos membros da parella realizando emprego remunerado e compartindo tarefas domésticas. Con todo, non é menos certo que, no mundo das prácticas sociais, a realidade cotiá das

familias é moi distinta, persistindo a repartición desigual de tarefas e responsabilidades entre homes e mulleres. Ademais, en xeral, séguese asignando ás mulleres a función de crianza, e o maior peso do coidado de fillas e fillos e todo o conxunto de actividades relacionadas coa unidade doméstica. A incorporación de mulleres ao mercado de traballo e aos distintos espazos de participación non foi acompañada dunha incorporación similar dos homes ao exercicio e asunción das súas responsabilidades familiares. Isto tradúcese nunha sobrecarga de traballo para elas que dificulta a súa participación nos ámbitos de toma de decisións e representación pública.

As empresas, pola súa banda, perciben o tema da conciliación como unha ameaza potencial para o rendemento laboral. A asignación tradicional de roles e identidades inflúe na posición desfavorable das mulleres nas empresas e, en definitiva, no mercado de traballo. Son as mulleres as que máis uso fan das medidas de conciliación establecidas (baixas por maternidade, reducións de xornada, excedencias...). Facilitar a conciliación é considerado como un custo que as empresas non queren asumir.

Aínda que as mulleres representan máis da terceira parte da forza laboral mundial, o seu traballo segue limitado en demasiadas ocasións a certos campos profesionais nos que non se require unha alta preparación e que adoitan ser actividades mal remuneradas.

O conflito entre a vida familiar e a vida laboral posúe unha enorme transcendencia. Esta tensión ten fortes implicacións na realidade social que se poden ilustrar partindo de datos demográficos, do mercado de traballo ou relativos aos usos do tempo segundo o sexo:

#### **4.2.1. Mercado laboral**

*Neste apartado sería convinte achegar ao alumnado estatísticas actualizadas de fenda salarial de xénero e de taxas de emprego, temporalidade e traballo a tempo parcial de homes e mulleres, tanto a nivel de Galicia como a nivel estatal.*

*Tamén deberían facilitarse datos porcentuais actualizados sobre quen solicita máis as medidas de conciliación, se os homes ou as mulleres, quen adica máis atención a familiares dependentes, sobre quen recaen as tarefas domésticas etc. Todos estes datos poden obterse a partir de enquisas realizadas polo INE ou o IGE.*

*A partir dos datos estatísticos habería que destacar o impacto negativo desta situación nas mulleres e no seu futuro e a súa xubilación, por mor da falta de flexibilidade laboral, na súa saúde etc.*

#### **4.2.2. Normativa sobre conciliación**

En España, o dereito á conciliación da vida familiar e laboral derívase directamente de dous dereitos



constitucionais recollido nos artigos 39 (protección á familia, á vida familiar e ás fillas e fillos) e 14 (dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo) do dito texto legal.

A Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, foi a primeira norma específica en materia de conciliación no dereito interno. Ditouse para traspoñer varias directivas de conciliación da UE do ano 1992 e do ano 1996, e regular situacións de risco en maternidade e lactación, o permiso de maternidade/paternidade e a ausencia ao traballo por motivos de forza maior.

A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, é a que de modo definitivo recoñece no seu artigo 44 o dereito á conciliación da vida persoal e familiar como dereito subxectivo de todas as traballadoras e traballadores. Inclúe, ademais, a vida persoal, diferenciándoa da familiar, entendida esta última como máis enfocada ao coidado de persoas. Salienta tamén a corresponsabilidade como elemento substancial da conciliación.

Algunha medidas de conciliación recollidas no noso ordenamento xurídico son as seguintes:

- **Baixas e permisos de lactación e por maternidade e paternidade.** No noso país recoñécese unha baixa por maternidade ou paternidade, con dereito ao 100% da remuneración, mesmo en casos de adopción ou acollida. A duración do permiso é de 16 semanas para ambos os proxenitores. Ademais, as nais con fillas e fillos en período de lactación terán dereito a ausentarse 1 hora de cada 8 de xornada laboral para cumprir con esta función, e están exentas de realizar horas extra e traballos nocturnos.
- **Redución da xornada laboral e/ou flexibilidade horaria.** Os pais e nais poden pedir a redución da súa xornada en caso de ter fillas e fillos menores de 12 anos ou familiares ao seu cargo até un segundo grao de consanguinidade ou afinidade. O seu soldo verase afectado de xeito proporcional.

Como alternativa poden solicitar a flexibilidade horaria da súa xornada laboral, sen reducir horas, co fin de adaptar os horarios ás necesidades familiares.

- **Teletraballo.** Por mor da pandemia provocada pola COVID19, o uso do teletraballo en España pasou, segundo datos do INE, dunha porcentaxe previa do 4,8%, a unha fórmula estendida entre un terzo das persoas traballadoras. Tanto é así que foi necesaria a creación dunha regulación específica.

Existe controversia e dúbidas ao respecto de considerar o teletraballo como unha medida de conciliación, pois moitas veces dá lugar a que as mulleres fagan funcións "multitarefa".

A día de hoxe o teletraballo contempla dereitos como os seguintes:





- A desconexión dixital (a lei obriga a respectar períodos de descanso)
- O dereito á intimidade e protección de datos (non se poderán instalar aplicacións en dispositivos persoais das persoas traballadoras nin solicitarlles que acheguen os seus propios dispositivos para a realización do seu traballo)
- A compensación económica por tempo traballado (o que significa que debe facerse un rexistro horario adecuado para que reflicta fielmente o tempo que a persoa adica ao traballo a distancia)
- Os gastos de equipos e ferramentas de traballo a cargo da empresa
- Determinadas obrigas preventivas dirixidas a previr riscos laborais
- A garantía de integración e regulación do dereito ao traballo ocasional a distancia por forza maior familiar ou empresarial.

Pese a evolución claramente positiva das medidas de conciliación, queda camiño por percorrer. Estas medidas afectan a todos os estratos da poboación, polo que o conxunto da sociedade debe tomar conciencia da súa necesidade e, ao tempo, os poderes públicos deben comprometerse e apostar pola mellora continua das medidas de conciliación para que estas acaden os niveis de cobertura necesarios.

### 4.3. Coidados e autocoidado

#### 4.3.1. Definición de coidados

O termo **coidado** fai referencia as tarefas e relacións ligadas á atención e a asistencia no desenvolvemento e benestar de outras persoas. Trátase dunha necesidade humana fundamental.

Ao longo do seu ciclo vital, as persoas viven períodos que, por razóns de idade, de enfermidade ou de discapacidade, son dependentes doutras para poder satisfacer as súas necesidades, incluso as máis básicas (alimentación, hixiene, educación, saúde, etc).

Na sociedade, o mecanismo principal para a resolución destas necesidades baseouse na tradicional división sexual dos roles de traballo, o cal define ao home como fornecedor e como sustentador económico, e ás mulleres como donas da casa e coidadoras por excelencia.

#### 4.3.2. Os coidados informais: un traballo invisible

O coidado informal, segundo o *Libro Blanco de atención a las personas en situación de dependencia en España* (2004), no seu nivel máis xeral é o prestado por parentes, e persoas amigas ou veciñas. Este conxunto de redes, que non só fan referencia a coidados a persoas dependentes, soe caracterizarse por ter un tamaño reducido, por existir afectividade na relación e por realizar o coidado non de



maneira ocasional, senón mediante un compromiso de certa permanencia ou duración no tempo.

As mulleres son as protagonistas, moitas veces en solitario, dos cuidados informais, por iso, a figura do “coidador informal” adoita coincidir co de “coidadora principal”. Elas asumen o cuidado como un compromiso moral, natural, marcado polo afecto, socialmente a un custo alto, definido como responsabilidade, tarefa imposta e/ou deber non remunerado consecuencia de que eses cuidados non son asumidos por ninguén. Estes cuidados danse no xénero masculino como unha opción, o que pon de manifesto a existencia dunha diferente valoración social respecto ao desenvolvemento destas tarefas e o nesgo de xénero que isto supón.

A asunción da maior parte da responsabilidade do traballo non remunerado por parte das mulleres ten consecuencias tales como as seguintes:

- Menores oportunidades á hora de acceder ao mercado de traballo e tamén maiores dificultades para permanecer nel.
- Menores ingresos.
- Maior dificultade para participar na vida social e na vida política.
- Custes persoais, económicos e de saúde.

A asunción da maior parte da responsabilidade do traballo non remunerado por parte das mulleres afecta negativamente e deteriora a súa calidade de vida, posto que impacta de xeito prexudicial nas súas necesidades básicas, entre as que podemos salientar as seguintes:

- Necesidade de actividades recreativas: Diminución do tempo libre e necesidade de modificar as súas actividades de ocio. O tempo libre vese moi limitado e prexudicado por unha tarefa que require dunha presenza continua, organizándose o resto de actividades segundo as necesidades do cuidado.
- Necesidade de comunicación: Inmersión no ámbito familiar, o que restrinxe en gran medida a súa participación e a súa integración con outras persoas da sociedade. Isto supón unha perda de relacións sociais e informais.
- Necesidade de descanso e sono.
- Necesidade de movemento e saúde: Os cuidados informais teñen en boa medida un impacto negativo sobre a saúde. Isto débese ás cargas e os esforzos físicos que implican as mobilizacións das persoas en situación de dependencia.
- Necesidade de autorrealización: Prexuízo sobre a situación laboral. En ocasións, as mulleres vense obrigadas a abandonar un traballo remunerado ou a reducir a súa xornada laboral, asumindo ademais a imposibilidade de buscar un traballo, xa que logo o cuidado absorbe



unha gran parte do seu tempo. Os efectos negativos repercuten nas necesidades vencelladas a proxectos e lexítimas ambicións persoais que derivan no abandono de anhelos propios e a falla de motivación cotiá debido á necesidade de prestar un coidado continuo.

- Necesidade de hixiene, con redución do tempo adicado ao coidado persoal.
- Necesidade dunha alimentación correcta e sa.

#### 4.3.3. Síndrome da coidadora queimada

O sistema de apoio informal asume a maior parte da asistencia a persoas en situación de dependencia. Esta asistencia é diaria e intensa, e implica unha elevada responsabilidade que, na maior parte das ocasións, mantense durante anos. As coidadoras informais enfróntanse por un lado, a situacións de estrés relacionadas co propio desempeño do coidado e, por outro, ao deterioro de proporcionar unha asistencia de duración non determinada. Esta situación de malestar e estrés sobre a persoa coidadora conceptualízase co termo xeral de **carga**.

Os efectos negativos do coidado sobre a saúde e o benestar das coidadoras informais foron obxecto de amplo estudo. Os resultados destas investigacións levaron a etiquetar este conxunto de repercusións co termo de **síndrome da persoa coidadora queimada**, como se dunha patoloxía clínica se tratara. De feito, diversos estudos afirman que as secuelas físicas e as mentais xeradas pola provisión da asistencia a unha persoa dependente poden provocar que a propia persoa coidadora demande coidados de longa duración.

A persoa afectada polo síndrome atravesa unha serie de fases:

- Fase de estrés laboral. Vivir por e para a persoa dependente.
- Fase de estrés afectivo. Caracterízase pola sensación de falta de axuda e de comprensión da contorna familiar. Sinte que ninguén recoñece os coidados que está a realizar.
- Fase de inadecuación persoal. A coidadora comeza a sentir as consecuencias sobre a súa saúde física e emocional polo feito de proporcionar os coidados. Isto observase nunha sensación continua de cansazo, pode aparecer insomnio, cefaleas tensionais ou trastornos do estado de ánimo.
- Fase de baleiro persoal. Aparece cando a persoa dependente falece ou ingresa. A persoa coidadora ten que aprender a vivir sen a persoa que coidaba e encher o baleiro que esa persoa ocupaba.

#### 4.3.4. Recursos existentes en Galicia no eido da atención ás persoas en situación de dependencia

Segundo a Lei 39/2006, de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás



persoas en situación de dependencia, dispónse dos seguintes recursos:

## 1. Servizos.

- **Servizo de teleasistencia.** Facilita unha resposta inmediata ás persoas beneficiarias, mediante o uso das tecnoloxías da comunicación e da información e co apoio dos medios persoais necesarios, ante situacións de emerxencia, de inseguridade, soidade ou illamento.
- **Servizo de Axuda a domicilio.** Comprende un conxunto de actuacións levadas a cabo no domicilio das persoas en situación de dependencia co fin de atender as súas necesidades cotiás. Este servizo divídese nos seguintes.
  - Servizos relacionados coa atención ás necesidades do fogar: limpeza, lavado, cociña ou outros.
  - Servizos relacionados coa atención persoal na realización das actividades da vida diaria.
- **Servizo de Centro de Día e de Noite.** Ofrece unha atención integral durante un período diúrno ou nocturno ás persoas en situación de dependencia, co obxectivo de mellorar ou manter o mellor nivel posible de autonomía persoal e apoiar ás familias e ás persoas cuidadoras. En particular cubre, desde un enfoque biopsicosocial, as necesidades de asesoramento, prevención, rehabilitación, orientación para a promoción da autonomía, habilitación ou atención asistencial persoal.

Existen distintos tipos de centros:

- Centros de día para persoas maiores.
  - Centros de día para persoas menores de 65 anos.
  - Centros de día de atención especializada.
  - Centros de noite.
- **Servizo de Atención Residencial.** Ofrece dende un enfoque biopsicosocial, servizos continuados de carácter persoal e sanitario. A prestación deste servizo pode ter carácter permanente, cando o centro residencial se converta na residencia habitual da persoa, ou temporal, cando se atendan estancias temporais de convalecencia ou durante vacacións, fins de semana e enfermidades ou períodos de descanso das persoas cuidadoras non profesionais. Existen dous tipos de residencias:
    - Residencias para persoas maiores en situación de dependencia.
    - Centros de atención a persoas en situación de dependencia, en razón dos distintos tipos de dependencia.



## 2. Prestacións.

- **Prestación económica vencellada ao servizo.** Esta prestación ten carácter periódico e recoñécese cando non é posible o acceso a un servizo público ou concertado de atención e coidado, en función do grao de dependencia e da capacidade económica da persoa beneficiaria.
- **Prestación económica para coidados na contorna familiar e para apoio ás persoas coidadoras non profesionais.** Cando a persoa beneficiaria estea sendo atendida polo seu entorno familiar e se dean as condicións adecuadas de convivencia e de habitabilidade da vivenda e así o estableza o seu Programa Individual de Atención, poderá recoñecerse unha prestación económica para coidados familiares.
- **Prestación económica de asistencia persoal.** Esta prestación ten como finalidade a promoción da autonomía das persoas en situación de dependencia en calquera dos seus graos. O seu obxectivo é o de contribuír á contratación dunha asistencia persoal, durante un número determinado de horas, que facilite á persoa beneficiaria o acceso á educación e ao traballo, así como a unha vida máis autónoma no exercicio das actividades básicas cotiás.

## 3. Programas.

- **Programa de Respiro Familiar.** En 2022, levouse a cabo un programa para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas coidadoras. Este programa tiña dúas modalidades:
  - **Modalidade de Respiro no fogar.** Consiste nunha achega para contribuír ao pago do servizo de atención no domicilio para dar resposta a necesidades puntuais e para supostos acreditados.
  - **Modalidade de Respiro en residencia.** Consiste nunha achega para contribuír ao pagamento da residencia ante unha necesidade puntual e para supostos acreditados.

## 4.4. Boas prácticas.

### 4.4.1 Ámbito familiar e escolar

A importancia da familia na configuración da personalidade é esencial. Por iso, cómpre educar, non só na escola, senón tamén na familia, en igualdade e no respecto á diversidade (coeducar). Aprender a todas as persoas integrantes da unidade familiar que as diferenzas entre os sexos nunca deben ser motivo para desvalorizar nin asignar tarefas a unha persoa ou outra.

O obxectivo da coeducación é eliminar estereotipos transmitidos pola cultura do patriarcado. É aprender a ser persoa, en lugar de ensinar a ser home ou a ser muller.



Educar e formar en igualdade significa educar sen diferenciar ás persoas polo seu sexo e educar con valores de respecto cara os demais. Para eliminar prexuízos de xénero cómpre educar nunha cultura baseada na resolución de conflitos, que fomente a empatía e a tolerancia.

O traballo doméstico, mesmo ca os coidados das persoas, son piares do estado de benestar e non deben recaer exclusivamente nas mulleres. A incorporación progresiva da muller ao mundo laboral non levou parella a incorporación do home ao traballo doméstico e de coidados. A educación, familiar e escolar, son piares básicos para reverter unha situación na que as mulleres asumen cargas excesivas ou mal distribuídas.

*Os cativos poden aprender divertíndose lendo a serie de libros de contido didáctico de Os Bolechas.*

A nivel administrativo salienta que, no eido escolar e no marco do Consello galego das Mulleres, a Secretaría Xeral de Igualdade elaborou e publicou unha guía coeducativa para os centros escolares de Galicia.

Así mesmo, o Ministerio de Igualdade desenvolveu unha guía de boas prácticas como axuda e pulo para acadar a igualdade e a corresponsabilidade no ámbito familiar:

### **Comportamentos coas fillas e fillos**

Aprender ás fillas e fillos a ser independentes e corresponsables implica **dar exemplo** (reparto equitativo de tarefas e responsabilidades) e explicarlles unha serie de conceptos como que os traballos domésticos e o coidado das persoas é unha responsabilidade de todas as persoas da familia; que non se trata de axudar a mamá, senón de repartir as tarefas equitativamente dentro da casa; que o tempo de lecer e descanso debe ser o mesmo para todas e todos, etc.

Ademais, cómpre reflexionar sobre os comportamentos e prácticas que se levan a cabo con respecto ás fillas e fillos, por exemplo:

- Analizar o comportamento ante as fillas e fillos para comprobar se establecemos diferenzas de trato en función do sexo: que roles lles asignamos? que lles pedimos que fagan e que esperamos delas e deles?
- Prestar atención aos xogos de fillas e fillos e observar se se establecen diferenzas segundo os roles de xénero. Establecémolas nós á hora de comprarlles xoguetes ou contarlles contos? Potenciamos conscientemente ou aplicamos inconscientemente estereotipos de xénero?
- Valorar os contos que se compran desbotando e/ou ensinando a rexeitar os que transmitan



roles e estereotipos de xénero, especialmente aqueles que outorguen papeis subsidiarios ou limitativos ás mulleres.

### Tarefas domésticas e de coidados

No traballo doméstico e de coidados atopamos, ademais de diferenzas na repartición e usos do tempo, unha distinta concepción e distribución das tarefas asignadas a un e outro sexo. As mulleres teñen asignados roles de coidados (crianza, educación, persoas dependentes ...), e tarefas do fogar como cociñar ou lavar. En moitas ocasións os homes asumen tarefas de "axuda" na casa; labores que non supoñen, nin en tempo nin en esforzo, unha distribución equitativa dos traballos a efectuar. Rachar este desequilibrio de roles require establecer un reparto equitativo de tarefas e obrigas para toda a unidade familiar, e que este reparto non sexa consecuencia do feito de ser home ou muller.

A muller é traballadora por partida dobre: no mundo laboral e no fogar; pero mentres no mundo laboral o tempo de traballo é computable e suxeito a un horario, no traballo doméstico e de coidado das persoas non existe nin xornada laboral, nin horarios. É un tempo que está supeditado ás demandas das diferentes persoas que compoñen o núcleo familiar. Un traballo de xornada ilimitada que na maioría dos casos é invisible.

En base ás premisas citadas, xornadas ilimitadas e invisibilidade, o primeiro paso para un reparto equitativo de funcións consistirá en pór sobre a mesa as seguintes cuestións:

- Cales son as tarefas (todas) que día a día se realizan no fogar?
- Quen as diseña ou organiza? Non é soamente facelas, é tamén pensalas e interiorizalas.
- Canto tempo leva realizalas?
- Quen as realiza?

A resposta a estas cuestións permitirá determinar o tipo de tarefas que leva a cabo cada persoa do núcleo familiar e tempos adicados a cada unha delas. Esta análise vai permitir, caso de ser necesario, reformular a organización do traballo para unha repartición máis equitativa.

#### 4.4.2. Ámbito laboral

No ámbito profesional, as empresas **deben** ou poden implementar distintas medidas para acadar obxectivos de igualdade real e efectiva (gran parte das medidas de conciliación son obrigatorias para as empresas). A adopción destas medidas require analizar previamente a situación de partida da empresa e abranguer diferentes ámbitos para que estas sexan efectivas. Entre outros:

- O acceso ao emprego.
- A conciliación laboral e persoal.
- A promoción profesional, etc.



A implantación dun **plan de igualdade** é obrigatorio para as empresas cando estas conta cun cadro de persoal de 50 ou máis persoas traballadoras. Un plan de igualdade consiste nun conxunto ordenado de medidas avaliábeis, implementadas como consecuencia da previa realización dun diagnóstico de situación elaborado a partir da recollida e análise de datos cuantitativos e cualitativos, dirixidas a acadar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e a previr e eliminar a discriminación por razón de sexo.

Segundo información publicada no portal web do Ministerio de Igualdad, a elaboración dun plan de igualdade consta de cinco fases:

- Fase 1. Posta en marcha do proceso de elaboración do plan (comunicación, negociación e constitución da comisión negociadora).
- Fase 2. Realización do diagnóstico (recollida e análise de datos para coñecer o grao de integración da igualdade entre mulleres e homes na empresa).
- Fase 3. Deseño, aprobación e rexistro do plan de igualdade (definición de obxectivos, deseño de medidas, establecemento de indicadores de seguimento e avaliación, calendario, aprobación e rexistro do plan).
- Fase 4. Implantación e seguimento (comprobación do grao de desenvolvemento e cumprimento das medidas e valoración de resultados).
- Fase 5. Avaliación do plan (valoración do grao de cumprimento de obxectivos, resultados e impacto na empresa).

Medidas a implementar no eido laboral:

- Impulsar a incorporación de mulleres nos postos nos que existe subrepresentación con respecto aos homes, potenciando as súas candidaturas
- Fomentar a participación activa das mulleres nos procesos de selección interna. Nesta liña, como exemplo desta boa práctica, unha coñecida entidade financeira desenvolveu unha ferramenta para a xestión dos procesos de cobertura de postos de traballo internos. As candidaturas son seleccionadas segundo a súa adecuación ao perfil buscado, con independencia do sexo da persoa candidata.
- Potenciar o talento das mulleres e eliminar as barreiras que afectan ao seu desenvolvemento profesional, especialmente no relativo ao acceso a postos directivos. A estes efectos pódense fomentar programas formativos de liderado feminino que se centren na atención ás necesidades específicas das participantes e no reforzo daquelas habilidades que lles permitan impulsar a súa proxección profesional.
- Formar e sensibilizar en materia de igualdade. As accións formativas deben ir dirixidas non



só ao cadro de persoal, senón tamén aos postos directivos e de recursos humanos para garantir o desenvolvemento transversal de competencias, de feito que estean implicados todos os departamentos.

- Combater a fenda de xénero, garantindo a igualdade retributiva mediante unha revisión salarial que detecte posibles diferenzas entre homes e mulleres. Esta revisión pódese levar a cabo mediante un informe diagnóstico no que se recollan datos desagregados por sexo para implantar medidas correctivas que revertan a situación.
- Establecer protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo, baseados na prevención e nas medidas de actuación fronte ás denuncias que se interpoñan.
- Facilitar a conciliación da vida laboral e persoal con accións dirixidas tanto a mulleres como a homes e fomentar a adopción das medidas de conciliación por parte dos homes. Estas medidas non só melloran a vida das persoas traballadoras, senón que contribúen a reducir o absentismo laboral e á mellora da produtividade, coa conseguinte mellora do clima de traballo.

## 5. Metodoloxía

Atendendo ao alumnado e ao carácter obrigatorio dos contidos a impartir no módulo transversal sobre igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e sobre corresponsabilidade familiar e doméstica, a metodoloxía de aprendizaxe cobra un papel fundamental á hora de planificar as sesións e vai ser crítica para o seu éxito.

Escoller a metodoloxía máis axeitada para cada grupo será unha das eleccións fundamentais do profesorado. Neste senso cómpre ter presente que o obxectivo da educación para as persoas adultas é a formación continua, a educación permanente para acompañar o desenvolvemento global e social da persoa, propiciando unha cidadanía responsable na que as persoas saiban facer fronte aos cambios sociais do presente e adaptarse a novas realidades.

A formación ten que ser funcional, partir das vidas das persoas e das súas inxerencias. O alumnado acode aos cursos de formación para o emprego cun interese persoal en formarse, pero tamén conta con cargas familiares e de conciliación ás que debe atender, polo que a súa motivación dependerá de que a aprendizaxe cumpra unha función e teña unha relación coa súa experiencia vital.

Un aspecto salientable a ter en conta consiste en tomar como punto de partida os coñecementos previos do alumnado e poñelos en valor. A este fin pode ser de interese realizar actividades de iniciación para coñecer o nivel e a actitude coa que parte cada grupo, como rodas de presentación, choivas de ideas ou exercicios e reflexión persoal a partir da propia experiencia.

O principio de utilidade ou aplicabilidade dos contidos será un criterio básico a ter en conta para o



éxito da formación. Para unha aprendizaxe motivada e significativa é preciso que as actividades estean baseadas en casos prácticos (anonimizados caso de seren reais), de actualidade e aplicados ás vidas do alumnado. Para acadar este obxectivo pódense traballar dinámicas baseadas na resolución de problemas cotiáns e comunitarios ou na análise de novas e temas de actualidade.

Asi mesmo cómpre salientar o principio de autonomía como outra das características básicas da educación de persoas adultas. As actividades formuladas no apartado 7 desta guía incorporan un rol activo e participativo do alumnado a nivel de toma de decisións, responsabilidade, crítica, autoxestión, etc. A persoa docente non é a protagonista, senón a facilitadora e acompañante no proceso de aprendizaxe.

Nas actividades aplicarase a estratexia de participación empregando o principio de aprender facendo. Mediante o uso de metodoloxías activas e participativas, e a selección dos contidos máis relevantes, conséguese unha aprendizaxe significativa que permite adquirir ao alumnado unhas destrezas e coñecementos que poderá poñer en práctica na súa vida cotiá.

Un pilar fundamental da programación do módulo será a atención á diversidade de xeito transversal, tanto nos contidos como tamén nos métodos pedagóxicos. Así, co gallo de poder chegar a todo o alumnado tendo en conta as súas diferenzas, a guía achega diferentes tipoloxías de dinámicas e de materiais en base aos diversos contidos a tratar (actividades con desprazamento e sen el, actividades visuais, actividades de escoita e fala, vídeos con subtítulos, imaxes con descrición, etc).

As propostas de actividades requirirán dunha diversidade de materiais e recursos a utilizar nas aulas. A maior parte destes materiais serán materiais reais conectados co día a día do alumnado. Poderá tratarse de vídeos, textos, imaxes, etc. Tamén poderanse usar os recursos TIC da aula e os propios teléfonos do alumnado, así como os máis clásicos medios de encerado, fichas, ou papel e rotuladores.

Tamén, en función das actividades, deberán cambiar os agrupamentos e o modo de utilizar o espazo na aula.

- Cando se dispoña de espazo abondo, motivación e capacidade por parte do alumnado poderanse realizar actividades en movemento. Noutros casos poderanse agrupar as mesas de traballo para diferentes fins.
- En caso de actividades dirixidas á reflexión grupal, debate e expresión de opinións poderase optar por unha disposición en formato de gran grupo.
- Para a realización de traballo en equipos e fomentar a participación da maior parte das persoas, poderanse realizar agrupamentos e grupos de traballo reducidos.
- Naquelas actividades que requiran unha maior intimidade e colaboración máis estreita,



poderase agrupar ao alumnado en parellas.

- Para aquelas actividades destinadas á reflexión persoal e a consolidación da aprendizaxe, o traballo será individualizado.

## ACTIVIDADES E DINÁMICAS

### 6. Propostas de dinámicas e actividades

#### 6.1. Agrupación das actividades e distribución horaria

As actividades propostas agrúpanse en función dos contidos, pero tamén en función da estrutura das sesións, en tres grandes grupos:

- Actividades iniciais de avaliación inicial da actitude, coñecementos e motivación das persoas participantes.
- Actividades de desenvolvemento que van incorporando en evolución accións cada vez máis complexas e cun maior grao de autonomía. Carácter interdisciplinar.
- Actividades finais de repaso, recapitulación e síntese, e avaliación.

En función da motivación e os coñecementos previos do alumnado poden catalogarse de nivel de iniciación, medio ou avanzado.

#### 6.2. Actividades

Os tempos de duración que se establecen no cadro de actividades son estimativos e poden ser diferentes en función da tipoloxía do grupo, a motivación, os coñecementos previos, a participación, etc.

##### **Actividade 1.**

##### **Punto de partida.**

Actividade de presentación. Consiste en definir formas e pautas de convivencia, respecto e tolerancia, facendo fincapé nas formas e termos en que se debe opinar e interactuar.

- Duración: 30 minutos.
- Materiais: Papel e/ou cartolina e bolígrafos.



### **Desenvolvemento:**

Explicarase ao grupo que, antes de comezar a traballar sobre cuestións versadas na identidade, igualdade, corresponsabilidade ou sobre calquera outro contido propio do temario, precísase establecer unhas normas consensuadas de participación para que todas as persoas poidan intervir, interactuar e mostrar opinións diversas.

Estas pautas poden establecerse individualmente ou por grupo, de viva voz ou por escrito, para posteriormente poñelas en coñecemento xeral e adoptar un criterio de participación que debe ser seguido por todas e todos.

Trátase de fomentar a convivencia, a tolerancia e o respecto á aceptación da diferenza.

### **Actividade 2.**

#### **Choiva de ideas en materia de igualdade.**

O obxectivo é motivar á reflexión sobre unha cuestión concreta que xere posibles prexuízos ou prenoções, ou opinións contrapostas, entre a audiencia.

- Duración: 45 minutos.
- Materiais: Encerado e xiz/ papel de estraza e rotulador

### **Desenvolvemento:**

Utilizando a metodoloxía da técnica coñecida como "choiva de ideas", invítase ás persoas participantes a que digan todo o que saben sobre un termo, por exemplo "igualdade" ou "violencia de xénero".

Esta actividade desagrégase en tres fases:

- Na primeira, que ten un tempo limitado de 10 minutos, farase unha achega aberta e exenta de xuízos de valor. Anotarase estas achegas nun lugar visible para todo o grupo.
- Na segunda, observarase a información recollida e agruparanse aquelas achegas que teñen elementos comúns e aquelas que son dispares.
- Na terceira, reflexionarase sobre o dito e acudirase a fontes documentais das cales extraer información.

### **Actividade 3.**

#### **E ti sabes facelo?**

Visionado dun anuncio de televisión e reflexión crítica a partir dunhas preguntas dadas.

- Duración: 30 minutos.
- Materiais: Proxector, ordenador, papel e bolígrafos.



### **Desenvolvemento:**

A actividade comeza co visionado do anuncio de publicidade que está colgado en YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=tuo8TMP6wtU> *(Este anuncio pode ser substituído por calquera outro que a persoa formadora estime pertinente ou máis axeitado á finalidade desta tarefa)*

Fanse preguntas:

- Que vos pareceu o vídeo?
- Fíxovos reflexionar?
- Participan os homes suficientemente nos traballos do fogar? A que credes que se debe?
- Están os homes igual de capacitados para os traballos domésticos? Por que os homes e as mulleres non o comparten en igualdade? É un problema de falta de sensibilización ou é desinterese?
- Permiten as mulleres que os homes realicen as tarefas domésticas?
- Pensastes algunha vez nas diferencias de traballos e responsabilidades da familia, dentro e fóra do fogar?

O debate deberá pór de manifesto os diferentes roles que exercen homes e mulleres, os desequilibrios e desigualdades existentes no ámbito familiar, as posibles discrepancias entre o que pensamos e a realidade do que facemos, a descompensación do traballo que realizan no fogar homes e mulleres, etc.

### **Actividade 4.**

#### **Historia dun bebé.**

Descibir como vai ser a vida de dous bebés, "Neno" e "Nena". Cales van a ser os roles na vida, límites, potencialidades ...

- Duración: 30/45 minutos.
- Materiais: Fotos de cada bebé, papel e bolígrafos.

#### **Desenvolvemento:**

O alumnado dividirase en dous grupos, un ten unha foto dun bebé chamado "Neno" e outro unha foto dunha bebé chamada "Nena".

Os grupos teñen que describir como cren que vai ser a vida de cada un deles para, ao final, pór en común e debater sobre a asignación de roles de xénero que se van aplicando xa dende a nenez.

### **Actividade 5.**

#### **Mitos e erros.**

Grupos de traballo (dous ou máis) exploran a atribución dos roles de xénero con actitude crítica.



- Duración: 30/45 minutos
- Materiais: Papel e bolígrafos.

**Desenvolvemento:**

A actividade consiste en invitar ao grupo a pensar sobre a representación das mulleres nas conversacións cotiás, as brincadeiras e bromas, os medios de comunicación e as noticias.

Invocando a ese imaxinario colectivo introdúcese unha "choiva de ideas" nos mesmos termos, de maneira que xurdan aquelas ideas que se poden identificar como baseadas en estereotipos, mitos e premisas falsas. Estas, escribíranse nun lugar visible, unindo entre si aquelas que son similares.

A actividade porá de manifesto todos eses roles que de xeito inconsciente están asumidos pola sociedade e que dunha maneira non explícita, pero si habitual, dan lugar a desigualdades.

**Actividade 6.**

**Publicidade sexista.**

Visionado de publicidade e análise crítico dos seus contidos e da mensaxe que comunica dende o punto de vista da igualdade home/muller.

- Duración: 30 minutos.
- Materiais: Ordenador, proxector, encerado e xiz.

**Desenvolvemento:**

Proxéctanse anuncios de publicidade coñecidos cun claro compoñente sexista.

Lánzanse preguntas ao grupo:

- Que mensaxes transmiten estes anuncios? Sobre os homes, sobre as mulleres, sobre os roles de cada persoa en función de se son homes ou mulleres.
- Pregúntase se as persoas participantes cren que coincide co pensamento da maioría da sociedade?
- Pídese a opinión sobre se entende que a situación que mostra cada anuncio é real?
- Debátese sobre as ideas nas que inciden? De que nos queren convencer?

Pídese que se faga unha choiva de ideas coas mensaxes que obtemos deses anuncios en relación cos roles masculinos e femininos que mostran. As consideracións e opinións vanse anotando na pizarra para logo reflexionar sobre as mesmas, sobre como impactan na forma de actuar ou de pensar da sociedade, sobre como condicionan os roles de cada xénero, sobre a medida en que son potenciadores de determinados estereotipos, etc.

**Actividade 7.**

**A muller ideal.**



Visionado da pasaxe dun capítulo ou dun fragmento de capítulo da serie de TV "Cuéntame" e análise crítico da mensaxe que traslada dende o punto de vista dos roles atribuídos a cada un dos membros da unidade familiar.

- Duración: 30/45 minutos.
- Materiais: Ordenador con conexión a internet, proxector, papel e bolígrafos.

### **Desenvolvemento:**

A actividade comeza coa lectura e o visionado da pasaxe dun estrato do capítulo ou fragmento da serie "Cuéntame", chamado "A muller ideal", no cal se pode apreciar claramente as características e os comportamentos propios do rol da muller tradicional: ama de casa eficiente, nai amorosa e esposa ideal, compañeira e amiga do seu home, co cal comparte afeccións e gustos. *(Este capítulo pode verse na RTVE e podería substituírse por outro de características similares)*

Como alternativa ao capítulo da serie pode utilizarse a seguinte transcripción:

O capítulo comeza cunhas imaxes dunha señora paseando pola rúa, mentres unha voz en off narra o seguinte:

*"Recorriendo sus calles a pie, como una ciudadana más, inicia su jornada habitual, Doña Inmaculada Martínez que ha sido proclamada en Motecatini, Italia, mujer ideal de Europa 1970. Doña Inmaculada que es madre de tres hijos, cree que cualquier esposa puede ser una mujer ideal si sabe cuidar de su familia, por eso le gusta hacer la compra personalmente, lleva a sus hijos a tomar el sol.*

*En verano y cuando hace buen tiempo, Doña Inmaculada, Ada en la intimidad, lleva a sus hijos a la piscina para que disfruten del agua y del sol. A mediodía regresa a casa para preparar la comida de la familia, no hace falta mucho tiempo ya que Ada ha sabido simplificar las tareas del hogar.*

*Por la tarde, cuando su marido regresa del trabajo salen a dar juntos un paseo, los libros les gustan a los dos. Y cuando llega la noche, la mujer ideal de Europa vuelve a convertirse en madre para acostar a los pequeños, charlar un poco con ellos, darles un beso y enseñarles a rezar, ¿verdad que no es tan difícil con un poco de amor ser una mujer ideal?"*

Tras ler ou ver o extracto do capítulo recomendado, iniciárase un debate en grupo.

- Como era a muller ideal nos anos 70 segundo a serie?
- Sería aceptado pola maioría da sociedade que na actualidade se convocara un concurso para elixir unha muller ideal?
- Se se organizase actualmente este tipo de concurso, cales serían as características que deberían valorarse?
- Segundo o texto, a muller ideal do 70 é aquela que sabe coidar da súa familia. Estás de acordo con esta afirmación ou pensas que tamén hai outros aspectos que hai que ter en conta?, preguntácheste algunha vez quen coida á coidadora?



- A muller coidadora, propia do rol tradicional de muller ama de casa, que recibe a cambio?, seguridade económica?, amor "incondicional"?
- A que dedica o seu tempo a muller de 1970? Pensa nunha muller da túa contorna próxima que traballe, estude e teña responsabilidades familiares. Actualmente a dedicación do tempo da muller é diferente ? Hai un equilibrio entre o uso que fan do seu tempo por parte do home e da muller ?

Para pór máis de manifesto as diferenzas entre o modelo de muller tradicional que ofrece o capítulo e o da muller actual, pídeselle ao alumnado que complete o cadro proposto, aplicando a escala: NADA-POUCO-MOITO

	Canto tempo cres que dedicaba a muller ideal dos anos 70 a cada un dos seguintes ámbitos?	Canto tempo cres que dedican as mulleres actuais a cada un dos seguintes ámbitos?
Traballo remunerado		
Traballo doméstico		
Coidado de fillas e fillos		
Coidado de persoas dependentes		
Espazo persoal e de ocio		

### Actividade 8.

#### Quen é quen?

Representación dunha persoa do mundo da cultura, do espectáculo ou da política mediante xesticulación.

- Duración: 30/45 minutos.
- Materiais: Encerado, papel e bolígrafos.

#### Desenvolvemento:

Unha persoa preferiblemente voluntaria representará mediante xesticulación a unha persoa do mundo da cultura, do espectáculo, da política, da televisión ou do cine, mentres o resto terá que adiviñar de quen se trata. A diferenza co xogo tradicional e que non se poderá escenificar se é home ou muller. As persoas deberán utilizar adxectivos xenéricos e unha linguaxe non sexista, de tal modo que terán que descubrir a persoa representada polas súas cualidades e polas características non relacionadas co seu sexo.

A persoa voluntaria poderá dar pistas escribindo no encerado a profesión e o ámbito ao que pertence ou cualidades que o caracterizan até que o resto do grupo adiviñe de quen se trata.

O exercicio tenta pór de manifesto a existencia na sociedade dunha asociación, consciente ou inconsciente, entre rol e xénero.





### **Actividade 9.**

#### **O marciano.**

Consiste na elaboración dun informe no que se poña de manifesto que caracteriza aos homes e que as mulleres.

- Duración: 45 minutos/1 hora.

#### **Desenvolvemento:**

Este xogo ten tres partes: unha individual, outra en grupos pequenos e outra cun gran grupo.

Na primeira parte formúlase ás persoas que participan que son marcianos nunha misión especial na Terra e que teñen que elaborar un informe no que digan que caracteriza aos homes e que ás mulleres (como son, como se comportan, como senten, se existen diferencias e o porqué, se hai ámbitos de desigualdade/igualdade, se pasa o mesmo en todas as culturas, etc).

Unha vez feito este informe-redacción (aproximadamente 15/20 minutos), pásase a traballar en grupos pequenos nos que, a partir deses informes individuais, teñen que elaborar conxuntamente un retrato robot de mulleres e homes e das súas relacións na sociedade.

A seguir, pásase a traballar no grupo grande para obter conclusións, detectando aqueles roles, estereotipos e/ou desigualdades presentes nos informes e retratos elaborados.

### **Actividade 10.**

#### **Que facemos cando unha persoa da familia está enferma?**

Elaboración e representación escénica

- Duración: 1 hora

#### **Desenvolvemento:**

Neste exercicio pídese ao alumnado que elabore un guión teatral no que se represente unha escena na que unha persoa traballadora recibe unha chamada para avisarlle de que a súa filla pequena se puxo enferma e que hai que levala ao hospital. Unha vez consensuado o guión, a profesora ou o profesor pedirá persoas voluntarias para interpretar as persoas que interveñen, e outra persoa máis para desempeñar o papel de narrador ou narradora. O resto da aula asistirá á representación como público.

O texto a representar é o seguinte: Nunha empresa do sector da construción, Antón, un traballador da carpintería metálica, recibe unha chamada da súa muller, Lía, dicíndolle que a súa filla pequena se puxo enferma e que hai que levala rapidamente a urxencias. Ambos están a traballar, ela está nunha reunión moi importante e ambos consideran que sexa o marido o que se faga responsable deste caso. Por sorte, Martiño, o xefe de Xosé, non ten ningún inconveniente e deixa que este vaia a acompañar á súa filla ao médico.

Mentres, Ana e Mateo, membros do equipo de traballo de Xosé, comentan no almorzo o que acaba de



ocorrer na empresa.

Unha vez finalizada esta representación, deberá iniciarse un debate coas seguintes cuestións:

- Por que Antón é o que ten que levar a súa filla ao médico?, é xusto?, como credes que se deben resolver este tipo de incidencias?
- Como afectan este tipo de ausencias ás persoas empresarias?, que gaña?, que perde?
- De que credes que falan Ana e Mateo na cafetería?, que opinións credes que teñen sobre o que acaba de ocorrer?, están fundamentadas ?

A actividade ten como obxectivo traballar sobre aspectos relacionados cos roles de parella, conciliación e corresponsabilidade.

### **Actividade 11.**

#### **Corresponsabilidade.**

Xogo de roles sobre a toma de decisións en situacións cotiás.

- Duración: 30 minutos.

#### **Desenvolvemento:**

Divídese o grupo en dous ou tres 3 subgrupos mixtos para escenificar situacións domésticas dende a experiencia persoal. Logo convidarase a alguén para que observe a algún dos personaxes que crean que non está a actuar corresponsablemente para substituílo, actuar no seu papel e cambiar o comportamento a un máis corresponsable.

Poderán saír a participar tantas persoas como queiran, para así ir achegando ideas reais que partan do grupo sobre como poden modificar o seu día a día cara a unha realidade máis conciliada.

Convidar tamén á reflexión de que se nas súas casas interactúan e xeran relacións persoais máis corresponsables, as fillas e fillos, netas e netos, poderán interiorizar ese exemplo para logo reproducilo como algo natural.

### **Actividade 12.**

#### **Entrevista de traballo.**

Simulación dunha entrevista de traballo coas condicións do traballo doméstico.

- Duración: 30/45 minutos.

#### **Desenvolvemento:**

A/o docente informa ao alumnado dunha oferta de traballo interesante e solicita unha persoa voluntaria para unha entrevista de traballo? (Pregúntase en masculino para tratar que saia un home). Esta séntase fronte á mesa, formalmente, e comeza a entrevista.

-Como se chama? - Idade? - Estado civil? - Ten fillas ou fillos? (se di si poñer mala cara).

-Mire señor, estamos a buscar unha persoa capaz de levar adiante un traballo importante para o país e



a economía. Un traballo sen o cal dificilmente poderíamos sobrevivir como sociedade. As competencias que o noso home ten que ter son: capacidade para planificar, priorizar opcións, organizar tempos, recursos e enerxía; capacidade diplomática para resolver conflitos; capacidade pedagóxica para axudar á formación do seu equipo de traballo; previsión de aforro, toma de decisións constantes, mesmo baixo presión; capacidade negociadora; certas aptitudes para o acompañamento e apoio psicolóxico; dispoñibilidade para facer gardas sen durmir durante días; capacidade de ordenar, clasificar e gardar documentos e recursos; coñecementos en economía e matemáticas; capacidade de traballo en equipo, e de coordinación de traballos; capacidade para realizar dúas ou tres destas tarefas á vez. É moi importante que estes labores se desenvolvan sempre dando boa imaxe, que resulte atractivo e moderno aos seus socios, e ademais trasladar unha imaxe de mocidade, sexa cal for a súa idade. Con todo, aínda que sexa fundamental e indispensable para a supervivencia humana, cultural, social e económica do noso país, se vostede accede a este traballo, non llo vai a recoñecer ninguén, non vai ser famoso, nin lle van a dar "palmaditas" nas costas.

Será como invisible e, á vez, responsable de todo. Non será un traballo que vostede poida incorporar ao seu currículo para futuros traballos, xa que non llelo terán en conta. Iso si, vai ser exixente. Ademais vostede non recibiría retribución económica a cambio.

En canto ao horario de traballo, trátase dunha xornada laboral de 24 horas ao día, 7 días á semana. Non hai descanso. Se necesita comer ou ir ao baño ou durmir, terao que facer mentres continúa desempeñando as tarefas do seu traballo, mantendo sempre o control total da situación, debido a que é o máximo responsable de calquera cousa que poida ocorrer na área que se lle asigne. Non poderá moverse do seu lugar de traballo nin durante as comidas nin durante as noites. Traballará e vivirá no mesmo espazo. Non existe baixa por enfermidade, debido a que é un traballo que require tantos coñecementos que non poderían substituírlle dun día para outro. A baixa por maternidade/paternidade tampouco está contemplada. Se vostede decide ter un fillo ou unha filla, deberá continuar co mesmo horario, sen posibilidade de reducir a xornada. Igualmente, se vostede ten que coidar dun familiar dependente de vostede por calquera motivo, deberá coidalo sen desatender as tarefas principais deste traballo. Si, isto é legal, xa que para este tipo de traballo non hai regulamentación vixente, non hai dereitos aos que acollerse, nin representación sindical.

-Que me di? - Interésalle? - Asinamos?

- Por que non?

Formúlanse preguntas relacionadas coa entrevista:

- Que pensan os homes da sala?
- Que pensan as mulleres da sala?
- Son coincidentes os puntos de vista de homes e mulleres? En que difiren?



- Como pode afectar un traballo así á saúde, física e mental, das mulleres que teñen preto?
- Que poden facer eles por cambiar esta situación?

### Actividade 13.

#### Rutina de mañá.

Imaxinar unha situación de actividades e tarefas diarias e motivar a reflexión a partir de determinadas cuestións que xurdan en base ao escenario creado.

- Duración: 30/45 minutos.

#### Desenvolvemento:

Pídese ás persoas da clase que imaxinen a seguinte situación:

Imaxina que é moi cedo pola mañanciña. Espertas e ao pisar o chan hai zapatos e roupa. Todo está tirado e desordenado. Vas ao baño para lavar a cara e hai pelos no lavabo e o inodoro cheira. Decides darte unha ducha para empezar con mellor pé a mañá, pero non sae a auga quente. Acabouse o gas e ninguén se deu conta. Lavas a cara e ao secarte, a toalla está arrugada e mollada. Vas ao armario a pola túa roupa do día, e non hai nada colgado na percha nin nos caixóns. Non tes roupa limpa que poñer, así que segues en pixama mentres vas buscar algo pola casa que poidas poñer. Ao saír ao comedor, a casa está baleira. Non hai ninguén. Non se escoita a radio nin a música. Tes fame. Vas á cociña en busca de algo para comer, e ao agarrar o pomo do armario, écheseche a man de graxa. Ao abrir a porta do armario, só atopas pan duro da semana pasada e un tarro de marmelada caducada. Na neveira só hai media leituga podrecida que cheira fatal. Non tes nada para almorzar pero tes fame. Pensas en saír ao bar de a carón da túa casa para almorzar, pero estás en pixama e toda a túa roupa está sucia. Non hai ninguén na casa para contarlle a túa situación, nin para pedirle axuda. Sentas nunha cadeira e contemplas a desorde. Niso chega o teu fillo da rúa, coas túas netas e netos, e rapidamente cóntache todo o que ten que facer hoxe, que che deixa ás nenas e nenos, e que volverá pola noite. Tes que darlles de comer, xogar con eles e ás 8 bañalos e metelos na cama. Non sabes como vas facer todo iso... Non sabes que facer e non hai ninguén para consultar...

Formúlanse preguntas baseadas na situación descrita:

- Que podes facer? Que crees que pasou?
- Cambiou algo con respecto a outros días ou é unha situación cotiá?
- Como prexudica a nivel persoal e anímico que ocorra todo isto?
- Que sen ocupa normalmente de solucionar esta loxística ?

Ábrese o debate arredor de todo o traballo doméstico invisibilizado e infravalorado. Ponse de manifesto o prexuízo para a muller, o seu impacto na súa saúde e autoestima, e a comodidade que pode supor para



o home que a situación non cambie.

#### **Actividade 14.**

##### **Termómetro de valores.**

Presentación de afirmacións en materia de igualdade e reflexión crítica.

- Duración: 30/45 minutos.

##### **Desenvolvemento:**

A actividade consiste na presentación dunha serie de afirmacións sobre as cales cada persoa alumna deberá manifestar a súa postura, sexa esta "a favor", sexa "en contra", ou sexa un "non sei".

O espazo físico estará dividido en tres zonas ben diferenciadas e marcadas, e as persoas deberán situarse no lugar da aula que represente a súa opinión.

A tarefa tenta fomentar o debate e poñer de manifesto desigualdades que en moitas ocasións permanecen agochadas.

#### **Actividade 15.**

##### **Tres verdades e unha mentira.**

Cada persoa/grupo fai catro asercións, tres son verdadeiras e unha é falsa. Débese adiviñar por grupos cal é a falsa razoando a resposta

- Duración: 20/30 minutos.

##### **Desenvolvemento:**

A clase colle un papel e debuxa dúas liñas (unha horizontal e outra vertical) de maneira que quede dividido en catro cadrados. En cada un dos espazos escribe unha oración. Tres desas oracións serán verdadeiras e unha será falsa. Cando rematen, levantaránse da cadeira e en parellas aleatorias tentarán adiviñar cal das afirmacións é falsa. Cando rematen con esa parella alternarán con outras persoas ata ter falado con todas as da clase. Ao remate, cada persoa dirá en voz alta o que escribiu e cal das afirmacións era falsa.

O obxectivo é sacar a luz actitudes, conscientes ou inconscientes, que dan lugar a desigualdades.