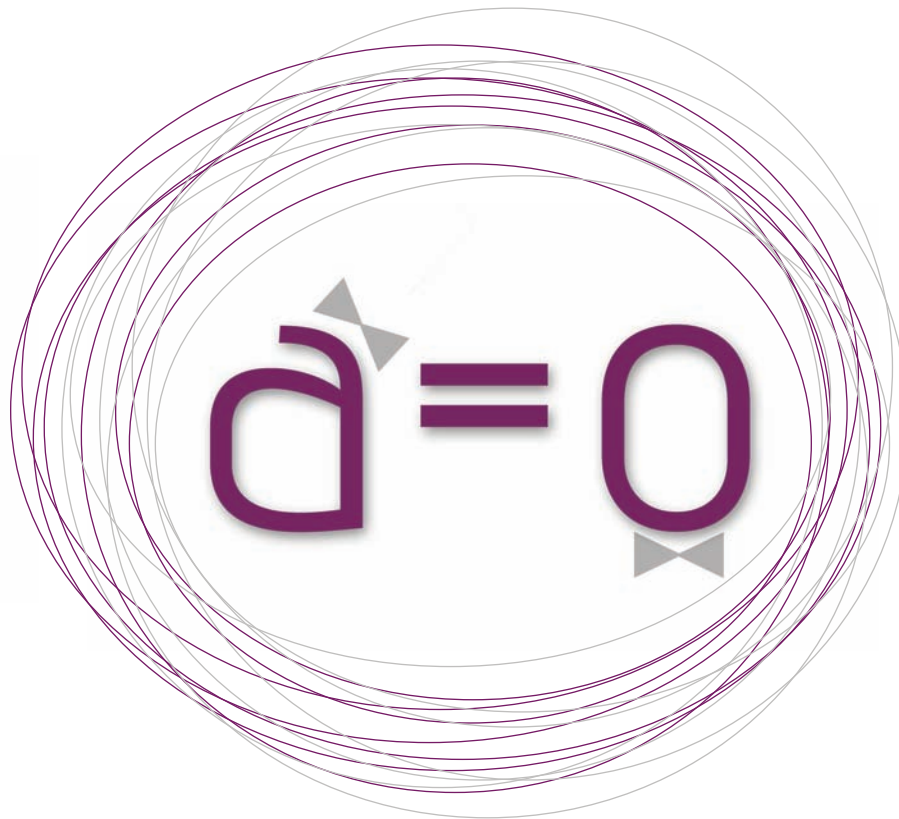


Guía de sensibilización en igualdad de género

Coordina

Ana Pastor Gómez



Edita
Unidade de Promoción e Desenvolvemento



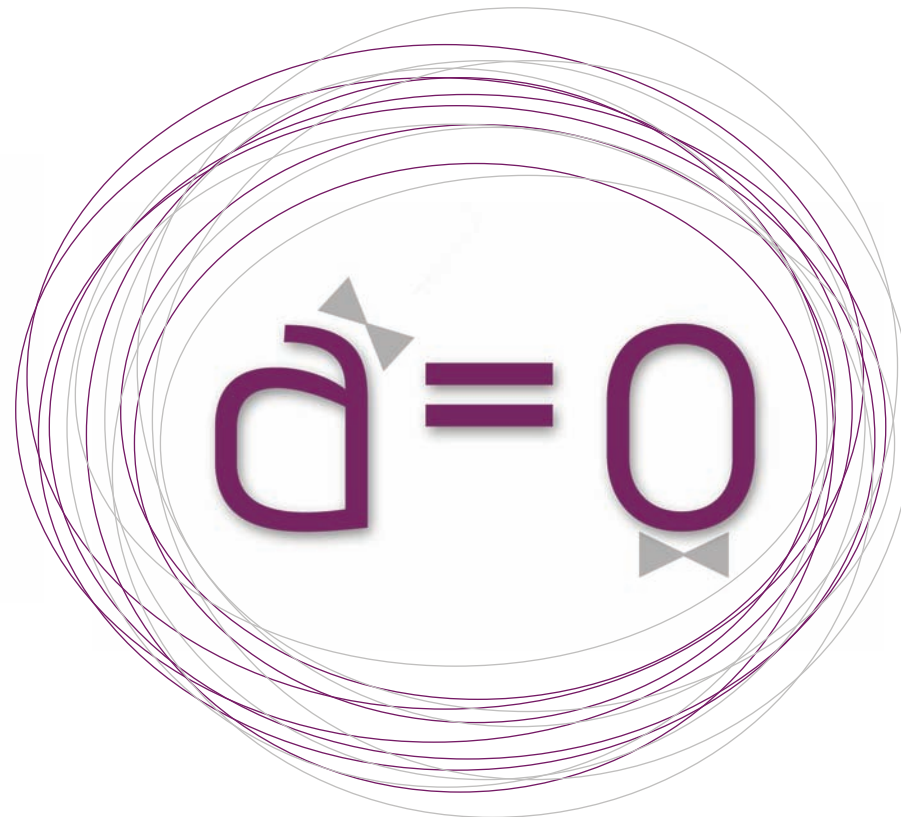
Guía de sensibilización en igualdad de género

Coordina

Ana Pastor Gómez

Participan

Andrea Pérez Saldaña
Beatriz Rodríguez Iñarrea
Pedro Fírvida Díz
Rosa Aquado López





Índice

INTRODUCCIÓN	páx. 7
MÓDULO 1: Claves da teoría de xénero	páx. 9
1.1. Orixe e causas da desigualdade. Sistema patriarcal-sistema sexo/xénero	páx. 9
1.2. Socialización diferencial de mulleres e homes. Roles e estereotipos.....	páx. 20
1.3. Canais de transmisión de roles de xénero: familia, escola, linguaxe, imaxes e medios de comunicación.	páx. 26
Actividades	páx. 48
MÓDULO 2: Xénero e mercado de traballo	páx. 51
2.1. A división sexual do traballo. O traballo produtivo e reprodutivo	páx. 53
2.2. A segregación ocupacional: horizontal, vertical (o teito de cristal).....	páx. 55
2.3. Discriminación laboral feminina	páx. 61
2.4. A diversificación ocupacional: as ocupacións masculinizadas e feminizadas.....	páx. 63
Actividades	páx. 70
MÓDULO 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social.	páx. 75
Xénero e desempeño profesional. Estereotipos.....	páx. 75
Usos do tempo.....	páx. 78
O acoso sexual e a violencia de xénero	páx. 82
O empoderamento da muller. Liderado	páx. 99
Actividades	páx. 107
MÓDULO 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades	páx. 111
Principio de igualdade	páx. 111
A acción positiva: definición, obxectivos e características	páx. 114
Políticas de igualdade. A conciliación familiar e laboral	páx. 117
A Secretaría de Igualdade e a rede de servizos	páx. 125
Actividades	páx. 127
GLOSARIO	páx. 129
BIBLIOGRAFÍA, DOCUMENTOS E DIRECTORIOS PÁXINAS WEB	páx. 135

Introdución

A presente guía de *Sensibilización en Igualdade de Xénero* ten como obxectivo modificar a posible visión estereotipada da sociedade en xeral, e no ámbito laboral en particular, fomentando relacións igualitarias no contorno do proxecto de formación e emprego. Ademais, pretende favorecer o sentimento de autovalía das mulleres no exercicio das tarefas propias de empregos tradicionalmente masculinos.

Esta **ferramenta formativa** elaborouse coa finalidade de ser un material didáctico que sirva de apoio á docencia ao persoal dos proxectos de escolas obradoiro e obradoiros de emprego para a impartición do módulo de sensibilización en igualdade de xénero de 16 horas de duración.

A guía **estrutúrase** en catro módulos formativos que ofrecen unha visión xeral da problemática actual sobre a situación das mulleres na sociedade, desenvolvendo os factores que historicamente seguen mantendo as relacións de xénero e perpetuando a situación de desigualdade das mulleres respecto dos homes nos distintos ámbitos económico, político, social, etc.

Guía de sensibilización en igualdade de xénero

Os módulos de que se compón a guía fan alusión a:

MÓDULO 1: Claves da teoría de xénero. Desenvólvense os conceptos básicos do sistema sexo - xénero para chegar á comprensión da orixe e as causas das desigualdades entre mulleres e homes; estudo dos estereotipos e prexuízos de xénero que inflúen de forma determinante na socialización diferencial por sexo, así como as canais de transmisión dos roles de xénero que consolidan a situación de desigualdade das mulleres respecto dos homes.

MÓDULO 2: Xénero e mercado de traballo. Descríbese a situación das mulleres no ámbito laboral, a división de roles produtivos e reprodutivos que dan lugar á división sexual do traballo, a discriminación laboral que sofren (segregación horizontal e vertical), etc.

MÓDULO 3: Ás relacións de xénero non contexto laboral e social. Faise fincapé no coñecemento das relacións de xénero e o desempeño profesional, as diferenzas no uso dos tempos de mulleres e homes, así como a descrición da problemática social da violencia de xénero e o acoso sexual. Tamén se apuntan as directrices para a consecución da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes mediante a estratexia do empoderamento das mulleres e a toma de liderado.

MÓDULO 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades. Para alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes establécense as políticas de igualdade, no marco internacional, europeo e nacional. Defínese o concepto de principio de igualdade e concrétanse as principais medidas para a súa consecución: as accións positivas. Tamén se describen as funcións da Secretaría de igualdade e a rede de servizos asociados para a promoción da igualdade.

Claves da teoría de xénero

1.1. Orixe e causas da desigualdade

Sistema patriarcal Sistema sexo/xénero

Por que as diferenzas entre home e muller chegan a converterse en desigualdades?

Todos/as coñecemos que en ningunha parte do planeta os homes e as mulleres gozan dos mesmos dereitos e oportunidades.

As desigualdades parten da distinción propia dos xéneros masculino e feminino e ata a aparición deste concepto, as desigualdades baseábanse en herdanzas naturais derivadas do sexo biolóxico. Así, as mulleres eran seres sensibles, intuitivas, tenras e con poucas facultades para labores mecánicas, mentres que os homes eran valentes, agresivos e con pouca destreza para labores domésticas.

Durante os derradeiros séculos tanto no occidente, como noutras culturas, produciuse unha plena identificación entre o sexo e o xénero o cal establecía que a cada sexo, por necesidades biolóxicas, lle correspondían diferentes funcións sociais, invariables ao longo da historia e intercambiabiles entre eles. Así, ás mulleres correspondíalles a actividade relacionada coa maternidade e coa reprodución, feito que as levaba á subordinación respecto aos homes, que asumían todas as outras tarefas da vida humana.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Durante o século XX, dende o movemento feminista desenvolveuse a chamada “teoría do xénero”, tentouse superar esta concepción, facilitando a distinción entre os feitos biolóxicos e sociais. Esta teoría fomentou a relación entre os factores sexuais e os xenéricos e así moitas das funcións consideradas como propias do feminino ou do masculino son intercambiáveis e non teñen ningunha base biolóxica.

Se nos centramos no orixe das desigualdades podemos comprobar que moitos dos dereitos que teñen as mulleres foron conseguidos no pasado século XX grazas a loita do movemento feminista. Entre eles podemos citar o dereito ao voto, a igualdade salarial, o acceso a universidade, o acceso ao emprego sen autorización previa do marido, pai ou titor, a práctica do deporte profesional, o uso de pantalóns, casarse sen perder o apelido, poder divorciarse, e algúns mais. Analizaremos de contado algúns deste cambios.

O sistema socioeconómico implantado en Europa e en todo occidente despois da Segunda Guerra Mundial, chamado “Estado do Benestar” baséase nunha clara división de tarefas entre mulleres e homes. Así, como características mais destacables podemos detectar que:

- Correspóndelle aos homes o traballo produtivo (ámbito público, remunerado) e as mulleres o traballo reprodutivo (no ámbito doméstico ou familiar, sen remuneración económica, sen prestixio).
- Proporcionalle os dereitos da cidadanía activa aos homes (actividade política, representativa, económica e social), relegando ás mulleres á dependencia e á cidadanía delegada.

Como exemplos desta situación, temos que a principios de século se falara de “sufraxio universal” cando as mulleres non tiñan dereito ao voto ou que dereitos sociais na nosa sociedade dependeran da inclusión no mercado de traballo (dereitos procedentes da Seguridade Social, pensión de xubilación, vacacións, permisos maternais e paternais, etc.). As mulleres estiveron excluídas deses dereitos sociais durante todo o tempo no que non se inseriron no mercado laboral e aínda hoxe o goce destes beneficios pola súa parte é menor ca dos

varóns. As mulleres casadas que traballan na casa, non asalariadas, reciben os dereitos sociais (acceso aos servizos sanitarios) a través do seu marido, é dicir, dependían non só economicamente senón tamén desde o punto de vista dos dereitos sociais.

Todo isto déixanos claro que a política formou sempre parte do mundo público, polo que as mulleres estiveron historicamente excluídas, ao igual que do ámbito do traballo remunerado. Proba disto é que a concesión do dereito de voto ás mulleres en España, foi aprobado polas Cortes republicanas en 1931.

Polo tanto, o Estado, tradicionalmente e ata datas moi recentes, tivo unha intervención clara no mantemento das desigualdades entre mulleres e homes. O voto universal para as mulleres foi aceptado polo Parlamento español da II República, despois dun acalorado debate parlamentario, pero coa ausencia dun movemento sufraxista que tivera mobilizado previamente ás mulleres españolas. Pódese dicir que foi o resultado da loita parlamentaria dunha única muller, a deputada polo Partido Radical Clara Campoamor, e uns cantos parlamentarios masculinos. Previamente en 1927, na ditadura do xeneral Primo de Rivera, o ditador lexislou unha concesión parcial do voto feminino: só para as mulleres maiores de 23 anos que sexan veciñas e non estean suxeitas á patria potestade, autoridade marital, nin tutela, calquera que sexan as persoas con quen na súa casa vivan. Exceptuábanse as donas e pupilas de casas de mal vivir e facíanse algunhas excepcións respecto das mulleres casadas, que si poderían votar no caso das divorciadas cuxo marido fora declarado culpable, ou cando este estivese tolo, xordo ou mudo e algún caso máis. A razón que xustificaba a exclusión das mulleres casadas do dereito ao voto era a mesma que anos antes potenciara algunhas medidas de protección das mulleres: a protección da familia dos posibles conflitos que poderían provocarse no seu seo se fillas e esposas non coincidían na intención de voto co cabeza de familia. En maio de 1931, fíxose unha primeira reforma da lei electoral vixente, que databa de 1907, e concedéuselle ás mulleres a posibilidade de ser elixidas pero non electoras, deixándose a cuestión do voto feminino para un debate posterior das Cortes Constituíntes.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Despois das primeiras eleccións constituíuse a cámara e dúas mulleres, Clara Campoamor, do Partido Radical, e Victoria Kent, do Radical Socialista ocuparon 2 escanos dos 470 existentes. Posteriormente engadíraselles (a súa elección fora impugnada) Margarita Nelken polo Partido Socialista. Os partidos máis conservadores e de dereitas, foron os primeiros en amosarse a favor do voto das mulleres, mentres que as esquerdas se amosaban dubidosas e suspicaces. A explicación destas actitudes, aparentemente contradictorias, hai que buscala no convencemento por parte da dereita de que o voto das mulleres, que se consideraba que estaban moi influídas polas doutrinas conservadoras da Igrexa católica, íalles a favorecer, cousa que tamén cría a esquerda, de modo que, á vez que ideoloxicamente estaban en contra de calquera discriminación, practicamente temían que conceder o voto ás mulleres lles prexudicaría sensiblemente nas urnas.

Clara Campoamor defendeu o voto universal para a muller, producíndose un intenso debate entre ela e Victoria Kent. Esta última propoñía aprazar a concesión do voto, non porque puxera en cuestión a capacidade da muller, senón polas súas limitacións culturais e de criterio político. Finalmente pasouse á votación e quedou aprobado o artigo da Constitución correspondente á concesión do voto da muller por 161 votos a favor e 121 en contra. (De Mujer y Ciudadanía. Del Derecho al Voto, al pleno Derecho. Barcelon. Bellaterra, 2001).

Ao longo do século XVIII e fundamentalmente no XIX as mulleres iniciaron unha gran campaña mundial a favor da consecución ou recuperación dos seus dereitos como cidadáns:

- Dereitos civís: liberdade de pensamento, de relixión, dereitos de propiedade e de igualdade ante a lei, dereito á educación;
- Dereitos políticos: dereitos ao voto, seren elixidas e elixir;
- Dereitos sociais: dereito ao emprego e os demais que leva xunto con él.

De tódalas maneiras, as desigualdades entre homes e mulleres son perceptibles en calquera lugar do planeta con independencia dos países onde nos atopemos e véñense dando desde o inicio dos tempos. O seu orixe fai que buscalo no sistema patriarcal imperante, onde o home é a medida de todas as cousas e a muller é relegada a un segundo plano.

Sistema patriarcal. Sistema sexo/xénero

Concepto de sexo e xénero

De contado vamos a analizar os conceptos de sexo e xénero.

O **sexo** é a distinción biolóxica que distingue as persoas en función dos seus órganos sexuais e que diferencia entre machos e femias.

O **xénero** é o concepto central da teoría feminista, que alude á construción social do feminino e masculino. É un conxunto de caracteres sociais e culturais (actitudes, valores, comportamentos, formas de relacionarse, etc.) que se atribúen de maneira diferenciada á persoa en función do seu sexo, se nace home ou muller. Estes caracteres asígnanse xusto no momento do nacemento ou ben antes si a través de ecografías se coñece o sexo do feto. Cando falamos de xénero, non facemos referencia a homes e mulleres, senón ás relacións de poder existentes entre eles e elas, é dicir, á xerarquía sexual segundo a cal se establece a primacía do masculino e a infravaloración do feminino. É á construción social do que se considera “propio” de mulleres e homes e calquera comportamento que se salga de aí é censurado socialmente.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

SEXO	GÉNERO
Biolóxico	Construción
Natural	Cultural
Universal	Histórico
Permanente	Cambiante

Esta distinción entre a perspectiva sociocultural e a biolóxica que afecta á muller, xa foi advertida pola famosa filósofa Simone de Beauvoir na súa publicación *“O Segundo Sexo”* (1949), na cal afirmaba que *“Non se nace muller, apréndese a selo”*.



“Non se nace muller; se chega a selo. Ningún destino biolóxico, psíquico ou económico define a figura que reviste no seo da sociedade a femia humana; é o conxunto da civilización o que elabora ese produto... Ao que se cualifica de feminino”.

Así, as mulleres en base ao sexo son femias e en base ao xénero son feminino, os homes por contra, serán en base ao sexo machos e en base ao xénero, masculino.

Un erro moi frecuente que xurde de todo isto é identificar ao feminismo como a corrente contraria ao machismo, cando en realidade este último concepto sería o oposto ao hembrismo.

Analicemos ambos termos para advertir as diferenzas:

- **Feminismo**: movemento a favor da igualdade de dereitos entre homes e mulleres. A teoría feminista nega que sexa inevitable que exista unha superioridade masculina tanto no ámbito profesional como no persoal, afirmando que esta dominación masculina sobre a muller xurde non da superioridade física ou intelectual, senón dunha ampla gama de estereotipos relativos ao sexo que se sustentan na sociedade patriarcal vixente.
- **Machismo**: movemento de discriminación cara á muller adoptado polos homes. É un discurso da desigualdade. Consiste na discriminación baseada na crenza de que os homes son superiores ás mulleres.

Sempre se tende a considerar ao feminismo como un concepto cargado de connotacións negativas pero en realidade non supón ir en contra dos varóns e polo tanto non é o contrario ao machismo. O hembrismo é o fenómeno contrario ao machismo. É o fenómeno de discriminación e subvaloración dos homes polas mulleres.

Tradicionalmente a través do xénero foron outorgándose características diferentes as persoas en función do seu sexo. Como xa apuntamos eses caracteres teñen unha orixe cultural e social, e así por exemplo, asígnanse diferentes formas de ser e sentir (sempre se deu a entender que as mulleres son seres mas sensibles que os homes), diferentes roles (as mulleres identifícanse como amas de casa e os homes como os que saen a traballar fora), habilidades e destrezas (os homes teñen mais habilidade para a mecánica e as mulleres para labores de fogar e costura), responsabilidade, etc.

Se analizamos ambos conceptos, podemos ver que o sexo non pode cambiar, pero o que si pode e debe facelo é o concepto de xénero xa que as súas atribucións deben evolucionar e combater as desigualdades que foron provocando ao longo da historia.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

O xénero organiza a sociedade e establece relacións de poder e subordinación nas que as mulleres sempre levan a peor parte. Así, temos que desde a **perspectiva do xénero** constrúense modelos de estar no mundo diferentes para os homes e as mulleres e modelos de relacións entre ambos tamén diferentes nas que as propias relacións humanas converten as femias en seres oprimidos.

Sistema sexo/xénero

Podemos definir o sistema sexo/xénero como un sistema de clasificación e organización universal que converte a diferenza sexual en desigualdade social. Esta desigualdade fundaméntase en que as relacións de xénero son relacións de poder, xa que este sistema de organización social en función do xénero establece unha xerarquía de poder dos homes sobre as mulleres.

Estas relacións tradúcense no aspecto individual e no colectivo, e tamén no ámbito privado (vida privada) como no público (institucións) dando lugar ao que se coñece como patriarcado.

SE EL NACESE MULLER (Eduardo Galeano)

Dos dezaseis irmáns de Benxamín Franklin, Jane é a que máis se lle parece en canto a talento e forza de vontade.

Pero á idade que Benxamín marchou de casa para abrirse camiño, Jane casou cun talabarteiro pobre, que a aceptou sen dote, e 10 meses despois deu luz ao seu primeiro fillo. Dende entón, durante un cuarto de século, Jane tivo un fillo cada dous anos. Algúns nenos morreron, e cada morte abriulle un tallo no peito. Os que viviron esixiron comida, abrigo, instrución e consolo. Jane paso noites en vai a arrolando os que choraban, lavou

montañas de roupa, bañou montoneras de nenos, correu do mercado á cociña, fregou torres de pratos, ensinou abecedarios e oficios, traballou cóbado a cóbado co seu marido no taller, e atendeu os hóspedes o aluguer dos cales axudaba a encher a pota. Jane foi esposa devota e viúva exemplar, e cando xa estiveron crecidos os seus fillos fíxose cargo dos seus propios pais achacosos e das súas fillas solteironas e dos seus netos sen amparo.

Jane xamais coñeceu o pracer de deixarse flotar nun lago, levada á deriva por un fío de cometa, como adoita facer Benxamín a pesar dos seus anos. Jane nunca tivo tempo de pensar, nin se permitiu dudar. Benxamín segue sendo un amante fervoroso, pero Jane ignora que o sexo pode producir algo mais que fillos.

Benxamín, fundador dunha nación de inventores, é un grande home de todos os tempos. Jane é unha muller do seu tempo, igual a case todas as mulleres de todos os tempos, que cumpriu o seu deber nesta terra e expiou a súa parte de culpa na maldición bíblica. Ela botou o posible por non volverse tola e buscou, en van, un pouco de silencio.

O seu caso carecerá de interese para os historiadores.

(Fonte: Microrrelato extraído do libro de Eduardo Galeano *Mujeres*, 1995).

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Patriarcado

Existen diferentes definicións sobre patriarcado, tradicionalmente coñécese como o goberno dos pais ou dos mais vellos. Pero desde as correntes feministas analizouse o sistema de relacións establecido para mulleres e homes como orixe das desigualdades entre os sexos. Polo que o significado do concepto ampliouse e concreouse como o sistema ou organización social de dominación masculina, onde a hexemonía dos homes relega as mulleres polo feito de ser femias.

A xente utiliza a expresión “sociedade machista” para referirse a todos os condicionantes que teñen que sufrir as mulleres. Sen embargo, o “machismo” no é mais ca punta do iceberg de toda unha organización social profundamente discriminatoria coas mulleres, que se fai chamar “patriarcado”. É dicir, que o sistema patriarcal implica moito mais do que vulgarmente se entende por machismo.

O uso da verba “patriarcado” (no sentido de estrutura social machista) está pouco xeneralizada porque, aínda vivimos nunha sociedade que se nega a mirar de fronte e a recoñecer todas as manifestacións e implicacións da desigualdade feminina. Un síntoma disto é, precisamente, a falta de divulgación e comprensión do termo patriarcado, así como o desprestixio que sufriron as palabras feminista ou feminismo.

Na sociedade occidental, ser machista comeza a estar mal visto, polo que os mecanismos do patriarcado votáronse mais sutís ou solapados, escondéndose baixo novas xustificacións. Unha gran maioría de varóns e demasiadas mulleres seguen contribuindo de maneira consciente ou inconsciente ao mantemento do sistema patriarcal. O primeiro mecanismo que utilizan uns e outras é o de negación ou ocultación da realidade, o mecanismo do silencio, da invisibilidade, de non chamar as cosas polo seu nome, porque *“o que non se nomea no existe”*.

¿Quen escoitou algunha vez a palabra patriarcado na televisión? Outros minimizan o fenómeno e os seus efectos: *“non é para tanto”, “xa sabemos que hai machismo, pero darlle tanta transcendencia é unha esaxeración”*. Pero non o é, con esta verba, o Patriarcado, designamos unha estrutura social xerárquica, baseada nun conxunto de ideas, prexuízos, símbolos, costumes e incluso leis respecto das mulleres, pola que o xénero masculino domina e oprime ao feminino. Quizás estes termos, “dominar”, “oprimir”, poden parecer excesivos, porque soan a unha especie de “conspiración universal” contra as mulleres. E se hai unha conspiración debería haber uns conspiradores culpables e, nese caso, non parece que haxa ningún grupo concreto de varóns nalgunha parte organizando e dirixindo o complot contra as mulleres. Pero é que o Patriarcado é unha estrutura que está por riba das persoas, aínda que cada persoa (varón ou muller) poña o seu grao de area, maior ou menor, para que dita estrutura se manteña.

Ó falar do patriarcado non se buscan culpables, senón que se trata de comprender por qué pasan moitas das cousas que lles pasan ás mulleres e ós varóns. Aínda que podemos dicir, por un lado, que a sociedade e a suma das actuacións de cada un dos individuos que a compoñen, por outro lado tamén é verdade que as estruturas sociais inflúen no comportamento individual, a veces condicionándoo moi fortemente. Aquí non se sabe ben qué é antes, pero esta é a diferenza entre machismo e patriarcado: mentres que o machismo é unha actitude e unha conduta (individual ou colectiva), o patriarcado é toda a estrutura social na que moi diversos factores se entrelazan e reforzan mutuamente para facer posibles as actitudes e condutas machistas: categorías conceptuais, esquemas de percepción, universo simbólico, leis, costumes, institucións, organización económica, educación, publicidade, etc.

Algunhas manifestacións externas da estrutura ou sistema patriarcal convertéronse en evidentes para a maioría da xente, grazas a una labor de denuncia continuada por parte de moitas mulleres. Así, recoñecemos as estruturas patriarcais na discriminación salarial por causa de xénero, na violencia conxugal ou no acoso sexual no traballo. Pero esas manifestacións externas hai quen pensa que son cousas e casos puntuais que están

lonxe de nos, que na nosa vida cotiá non teñen incidencia. Sen embargo, o patriarcado aparece hasta nos detalles máis nimios da nosa vida diaria.

Na estrutura ou sistema patriarcal, asígnase a muller un determinado estereotipo, papel social ou “rol” subordinado ao varón, que condiciona a vida enteira das mulleres, do que lles é moi difícil fuxir e que é profundamente discriminatorio. E para reforzar o sistema, a xente soe dicir que unha muller é tanto máis “feminina” canto máis se cinxe as características prefixadas dese rol definido polo sistema patriarcal.

É difícil resumir os múltiples aspectos baixo os que se manifesta o patriarcado. Non se sabe por qué, en algún momento da prehistoria comezouse a construír este sistema de dominación dos varóns sobre as mulleres que chegou a ser tan universal (ao longo do tempo e en todas as partes do mundo) que moita xente pensa que é “natural”. Pero igualmente moita xente pensaba ata fai relativamente poucos anos (en comparación coa historia da humanidade) que a escravitude ou a división xerárquica da sociedade en clases sociais estancas eran tamén cousas “naturais”. De alí a falta de conciencia xeneralizada, a falta de conceptualización e divulgación do termo “patriarcado”.

O proceso de socialización iníciase dende o momento en que nacemos, mesmo no ventre materno, e prolóngase ao longo de toda a vida. A aprendizaxe de como debemos comportarnos vén determinado pola sociedade patriarcal en que vivimos, de tal forma que a través das mensaxes que se transmiten aos nenos e as nenas, mediante os xoguetes e xogos, etc. se van conformando modelos diferentes de ser e comportarse en función do sexo.

Diferentes estudos apuntan que, ata os 3 anos, os nenos e as nenas están libres de prexuízos sociais e que son os condicionamentos socio - culturais impostos, os que determinan os comportamentos diferenciados e configuran os modelos de ser neno e nena como modelos antagónicos. Estes modelos se trasladan logo á vida adulta, dando lugar a modelos desiguais de ser home e muller, cuns roles de xénero determinados.

1.2. Socialización diferencial de mulleres e homes

Roles e estereotipos de xénero

Tabla extraída del libro *"Feminismo para principiantes"* de Nuria Varela:

Cando alguén se comporta así:	Se é nena dise que é:	Se é neno dise que é:
Activa	Nerviosa	Inquedo
Insistente	Testana	Tenaz
Sensible	Delicada	Efeminado
Desenvolvida	Groseira	Seguro de sí mesmo
Desinhibida	Pícara	Simpático
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histórica	Apaixonado
Audaz	Impulsiva	Valente
Introvertida	Tímida	Pensa ben as cousas
Curiosa	Preguntona, cotilla	Intelixente
Prudente	Xuizosa	Covarde
Se non comparte	Egoísta	Defende o seu
Se non se somete	Agresiva	Forte
Se cambia de opinión	Caprichosa, voluble	Capaz de recoñecer os seus erros

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Os **roles de xénero** refírense a aquelas funcións e calidades que se consideran axeitadas para mulleres e homes e que conforman modelos do feminino e masculino. Así, os roles atribuídos socialmente en función do sexo dende a máis tenra infancia configuran dous modelos diferentes e desiguais do que espera dunha muller e un home. Nese sentido, o rol das mulleres está asociado ao desempeño de actividades ligadas ao ámbito privado ou doméstico (rol reprodutivo), mentres que o dos homes se corresponde cun rol activo ligado ao ámbito público (rol produtivo).

A construción de roles e relacións de xénero realízase tanto no ámbito público como privado.

ROLES DE XÉNERO

ÁMBITO PÚBLICO



HOMES

ÁMBITO PRIVADO



MULLERES

Estes roles son cambiantes, están influídos pola idade, a clase social, a raza, a cultura, a relixión ou outras posibles ideoloxías, así como polas características socioeconómicas e políticas do lugar e do momento concreto.

A asignación constante de roles a mulleres e homes fai que se lles outorgue un carácter natural, de maneira que se pensa que existe unha relación determinante entre o sexo dunha persoa e as súas capacidades ou competencias para levar a cabo unha determinada actividade.

Esta naturalización de roles condiciona as competencias e os saberes que son unha construción social e non xenética, ofrecendo unha visión da existencia dunha relación natural entre nacer muller e ser nai, cos atributos que se lle asigna a ese rol, de coidado, atención aos menores e ás demais persoas en xeral.

Así, a identidade de xénero configúrase de xeito diferente en función do sexo, sendo os roles masculinos e femininos asignados pola sociedade opostos entre si. Mentres aos homes se lles atribúen valores de forza e dinamismo, pola contra, ás mulleres asígnanselles roles de debilidade, ligado ás emocións e ao papel de coidadoras.

No seguinte cadro reflíctense os roles de xénero impostos dende o patriarcado:

ROLES MASCULINOS	ROLES FEMININOS
FORZA	DEBILIDADE
DINAMISMO	PASVIDADE
MOVIMENTO	SEDUCCIÓN
ENERXÍA	FRIVOLIDADE
COMPETITIVIDADE	REDUCCIÓN AO CORPORAL
RISCOS	

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

En definitiva, os roles de xénero:

- Son asignados aos sexos desde a sociedade e reflexa a xerarquización sexual.
- Mulleres e homes se socializan de forma diferente.
- Van a desempeñar traballos e ocupar espazos diferentes.

Os prexuizos e estereotipos sociais en relación ao xénero fóronse transmitindo historicamente de xeración en xeración, de tal forma que se perpetúan ao longo do tempo, constatando as desigualdades de xénero.



Os **estereotipos** son ideas preconcebidas acerca dun grupo de persoas que comparte certas calidades características e habilidades e que nos predispoñen a xulgalas.

Os **estereotipos de xénero** son ideas preconcebidas, crenzas e prexuizos sobre o que espera das mulleres e os homes e conforman o modelo feminino e masculino imposto pola sociedade patriarcal e que se lles asigna pola súa pertenza ao seu sexo biolóxico.

Os estereotipos de xénero máis estendidos son:

ESTEREOTIPOS FEMENINOS	ESTEREOTIPOS MASCULINOS
Inestabilidade emocional	Estabilidade emocional
Pasividade	Dinamismo
Submisión	Tendencia al dominio
Irracionalidade	Racionalidade
Medo	Valentía
Intuición	Iniciativa
Tenrura	Competitividade

Estes roles e estereotipos de xénero se trasladan logo de maneira “natural” ao ámbito laboral, a través da especialización en traballos desempeñados por mulleres e homes, determinando o que se denomina a División Sexual do Traballo, que xa veremos máis adiante.

1.3. Canais de transmisión de roles de xénero: familia, escola, linguaxe, imaxes e medios de comunicación

Canais de transmisión de roles de xénero

Como xa se estudou os roles de xénero son o conxunto de papeis e expectativas diferentes que unha sociedade define como axeitados para homes e mulleres: tarefas, actividades, comportamentos e responsabilidades que corresponden de maneira “natural” a mulleres e homes.

Estes roles están influenciados polo momento histórico, a idade, a educación, a clase social, a cultura, a relixión, etc. O rol tradicional das mulleres ten sido sempre o de nai e ama de casa, coidadora dos fillos/as, relacionándoo coa súa capacidade sexual de traeren criaturas ao mundo.

A dicotomía masculino/feminino e os roles de cada quen, establécense socialmente a través das seguintes operacións:

- Asíciase “naturalmente” ó feito de ser muller ou home con certas limitacións, potencialidades, actividades ou actitudes.
- Clasifícanse tamén certas actividades como “femininas” ou “masculinas”.
- Valóranse de maneira diferente as actividades “femininas” e as “masculinas”.
- Finalmente, valórase de maneira distinta a mesma actividade se é realizada por un home ou por unha muller.

A asignación continuada dos roles de xénero - funcións ou actividades de mulleres e homes- naturalízaos, é dicir, fainos aparecer como predeterminados bioloxicamente e non como construcións culturais e sociais.

Considerar como “naturais” os roles é crer que non poden variar, que son inmutables. Unha ollada á historia preséntanos a evidencia de tódalas modificacións e transformacións sufridas.

O proceso de construción dos roles permite pensar doutro modo ás persoas, e os lugares que estas, independentemente do seu sexo, poden ocupar na nosa sociedade.

Un curioso exemplo de como teñen cambiado os roles de xénero ao longo da historia vese nos pobos pre-romanos do norte da Península Ibérica. Neles, cando unha muller traía ao mundo unha criatura, era o home o que se deitaba co neno/nena a descansar durante uns días mentres que a muller o atendía. A este curioso costume, que outorga ao home o rol do coidado do/da recen nacido/a, denomínaselle covada.

Nos períodos bélicos tense fomentado a idea de que o traballo fóra da casa das mulleres era un deber patriótico (Europa, USA, 2ª Guerra Mundial) mentres que desde o século XIX se consideraba xeralmente que as mulleres non eran bioloxicamente aptas para a maioría dos empregos.

Algunhas mulleres escritoras ao longo da historia trocaron o seu nome por un nome masculino xa que a escritura era unha tarefa de homes: George Sand, George Elliot, Isak Dinesen, Fernán Caballero.

Tanto os roles das mulleres como os dos homes teñen cambiado ao longo da historia, e dependendo da cultura dominante. Durante moitos anos, os homes viviron ao marxe da educación cotiá das súas fillas e fillos, salvo para as decisións importantes, que sempre eran tomadas por eles. Hoxe en día, na nosa sociedade, é cada vez máis frecuente atopar homes exercendo plenamente a súa paternidade, alimentando, coidando ou xogando cos seus fillos/as. O rol paterno era un rol autoritario, adusto e afastado e o rol materno era, pola contra, máis próximo, relacionado coa tenrura e coa comprensión, pero sempre supeditado ao do *pater familias*.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

A familia como canal de transmisión de roles de xénero

No momento de nacer cada un de nos estará inmerso nunha historia, contexto e nunha familia que xa posúe certos valores e patróns de comportamentos moi arraigados, e que son transmitidos de xeración a xeración. A través deste legado social, espérase que as persoas que pertencen a un grupo realicen aquilo que lles corresponde de acordo ao rol ou categoría a que pertenczan. Neste sentido, é importante mencionar os roles de xénero, é dicir, o conxunto de expectativas relacionadas aos comportamentos sociais que se esperan das persoas dun determinado sexo, se transmiten tanto nun nivel micro como macro social, comezando pola familia.



Pódese observar que existen moitos estereotipos sociais acerca dos roles masculinos e femininos, as características outorgadas transxeracionalmente amosan ao home en tarefas máis activas, máis forte fisicamente, criado para demostrar iniciativa sexual, etc. Mentres que a muller en roles pasivos, como a atención do fogar, coidado dos fillos, con menor iniciativa sexual, etc. Sen embargo, a través do tempo déronse cambios, que afectaron aos roles de xénero, como a inserción da muller ao mundo laboral, a revolución da pastilla anticonceptiva que logrou que a sexualidade se convertera nun acto de pracer e non so ligado a reprodución, o dereito ao voto, maior acceso a la educación e outros acontecementos que lograron que a muller conquiste maiores espazos. A pesar destes enormes avances aínda é posible ver que se reproducen patróns transmitidos de xeración en xeración con marcadas diferenzas de xénero, incluso en persoas que manteñen un discurso de "igualdade". Tomando en

conta que a familia é o escenario para a comprensión da transmisión transxeracional dos roles de xénero e onde

existe a posibilidade de transformación, sería importante que logremos tomar conciencia desta herdanza e cuestionemos o noso propio legado.

É interesante ver como se conquistaron tantos espazos a través do tempo, sen embargo, dentro das familias se seguen reproducindo e transmitindo estereotipos de xénero tanto polos homes como polas mulleres. Porque os brazos da cultura patriarcal alcanzan tanto a homes como a mulleres, moitas veces de forma inconsciente, e somérxenos en sutís redes e mecanismos que perpetúan as estruturas sociais discriminatorias e desiguais para os sexos. Por iso, non é de estrañar que aínda unha gran cantidade de mulleres transmitan un discurso machista de forma case inconsciente, vítimas da historia que é difícil borrar. Cando por exemplo, serven o prato máis grande ao home e primeiro que ao resto dos membros da familia, a neniña ten que axudar na cociña, etc. É increíble pensar que pasaron tantos anos e que aínda existen carreiras nas universidades que deixan ver estas diferenzas, sendo algunhas clasificadas como carreiras de homes (enxeñería mecánica) e outras de mulleres (educación infantil), por suposto asociadas aos roles que a cada un se lle asignaron a través da historia. Sen embargo, débese destacar que o número de mulleres que ingresa cada ano nestas carreiras foi en aumento, o que indica que tal vez os estereotipos xa non pesan tanto como anos atrás. Neste senso é importante destacar como a publicidade e os medios de comunicación en xeral teñen influído nesta transmisión de roles e estereotipos de xénero.

Para as mulleres e para os homes quedan varios espazos por conquistar no terreo da igualdade. Todos e todas teñen unha gran tarefa, os homes ingresar aos espazos que as mulleres xa conquistaron fai tempo e permitir ó acceso das mulleres ao mercado laboral en igualdade de condicións, e elas deixar que os homes se incorporen ao ámbito doméstico, e loitar pola súa plena incorporación á esfera económica, política e social. Todo iso sen poñer en dubida a identidade sexual de homes e mulleres que realizan tarefas cargadas de estereotipos de xénero.

(Fonte: *“La transmisión de los roles de género en la familia”*, Fernanda Fuentes Iglesias.)

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

A escola como canal de transmisión de roles de xénero

A escola como axente socializador que é ten un compromiso social por garantir una sociedade xusta e igualitaria é transmitir valores de igualdade entre os sexos.

A importancia de traballar os temas de discriminación de xénero na escola responden a unha necesidade de que cada ser humano poida realizarse e obter lugares na vida de acordo os seus intereses e capacidades. Neste senso, o rol produtivo que asuman os distintos seres humanos, depende en grande medida das habilidades que poidan desenvolver no transcurso da súa experiencia no sistema formal de educación.

As mulleres na nosa sociedade actual reciben una socialización moi diferenciada, na maioría das institucións sociais e especificamente na escola. Tal como se sinalou, esta discriminación de xénero inflúe na adquisición de habilidades específicas que implican roles produtivos mais baixos na escala social para as mulleres, con menores remuneracións e con malas condicións laborais.

Entenderase por discriminación feminina aquel fenómeno no que se perpetúan as prácticas sociais que xeran unha identidade feminina sexista, que implica que a muller está segregada ao mundo do privado e ao coidado dos/as outros/as, fomentando a rixidez dos roles dun e outro sexo. Desta maneira, a escola é unha das institucións que realiza esta discriminación ao non instaurar procesos de respecto e cooperación entre os sexos, que axuden á determinación dunha identidade feminina que permita exercer os roles que cada muller desexe libremente, entre eles, ocupar o espazo público e exercer poder a través do liderado.

Patricia Guerrero, M. expón unha serie de aspectos da educación a través dos cales se pode observar a discriminación de xénero na escola. (Fonte: *“Escuela y género: Una revisión de las prácticas discriminadoras de las mujeres en contexto escolar”*, Patricia Guerrero M.)

1. **Desenvolvemento do neno e a nena:** procesos nos que as persoas van madurando produto da actualización das potencialidades mediante a estimulación do medio. Para os nenos e nenas unha institución que inflúe no seu propio desenvolvemento é a escola e as investigacións demostraron que é diferenciada por xénero. As diferenzas radican nos desenvolvementos socio - afectivo e psicomotor.

2. **A organización escolar e o currículo:** organización escolar referida a distribución de roles e funcións dentro dunha unidade educativa. Dentro desta unidade existen algunhas políticas de xestión que dan un certo estilo as distintas organizacións. Pola súa parte, o currículo é a organización dos plans e programas dentro da organización educativa.

As investigacións amosan que tanto a forma de organizarse como o currículo implícito ou oculto tradicionalmente potencian a discriminación de xénero.

A continuación se explican os principais motivos:

- *Currículo oculto discriminatorio para a muller:* reflíctese en feitos como a invisibilidade da muller, o feito de que as boas notas non bastan, a escola non prepara para o liderado, a orientación vocacional tradicional, ensino da xerarquía dos pares.
- As diferenzas explícitas por sexo na organización escolar.
- A organización escolar.

3. **O persoal docente e as súas crenzas:** as ideas e crenzas que os e as docentes teñan sobre o seu alumnado é un dos factores que mais inflúen no aprendizaxe e no rendemento dos nenos e nenas. O alumnado interioriza a visión do mundo do profesorado, moitas veces sen moita mediación doutras formas de mirar a realidade. É así como parece importante deterse nas expectativas dos docentes en relación ás discriminacións por xénero.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

- **Expectativas e actitudes dos docentes:** a sociedade agarda cousas distintas de homes e mulleres. Do home esperase que sexa forte, independente, que se ocupe das súas cousas, que sexa alguén que desempeñe unha labor importante. Respecto da muller esperase que seduza a un varón, que non sexa tan independente e que forme unha familia. Estas ideas nas expectativas do profesorado materialízase en que a ciencia, os inventos, as máquinas, o deporte, o negocio, o comercio, o risco e a aventura son sempre intereses masculinos. O mundo dos sentimentos, dos traballos sedentarios e doméstico, é o das nenas. Estas expectativas moldean o proxecto de vida das alumnas, o varón identifícase co éxito, a nena non.
- **Expectativas, estereotipos e proxecto de vida:** un tema importante da socialización diferenciada na escola refírese as opcións por carreiras ou profesións rixidamente asociadas ao xénero. As mulleres non aparecen como enxeñeiros, senón aqueles roles que perpetúan el rol de “nai/esposa” e que amplían o núcleo da intimidade ou da casa, como mestras, educadoras, enfermeiras, etc.

4. **O proceso de ensinanza - aprendizaxe:** na experiencia de ensinar e aprender hai moitos factores influentes, entre eles, a organización da aula das clases, a disciplina e os recursos educativos con que conta o persoal docente. No proceso de ensinanza - aprendizaxe, hai factores de xénero que inflúen no éxito deste proceso. Revisaranse a continuación algúns deles.

- **Rendemento escolar:** hai diferenzas por xénero en relación ao rendemento, as nenas son mellor avaliadas polo seu profesorado en todas as áreas, excepto en matemáticas. As nenas son percibidas polo profesorado como mellores alumnas nas áreas de carácter, rapidez mental, nas tarefas e clases, no traballo das familias e nas habilidades da linguaxe. Así como os nenos de igual cultura e nivel socioeconómico teñen peor rendemento nestas áreas, pero mellor rendemento en matemáticas. Unha das explicacións para isto é que os nenos ten nocións básicas en conceptos matemáticos adquiridos a través

dos seus xogos cotiáns, mentres que as nenas venos por primeira vez no colexio. As nenas teñen mellor rendemento que os nenos, polo que o profesorado no preescolar préstalle menor atención e danlles menos instrucións porque elas “entenden soas”, o que implica menor afondamento das capacidades xa instaladas.

- **Disciplina:** os e as docentes prestan mais atención aos nenos que as nenas, así están mais preocupados da conduta dos varóns e dos desordes que poidan causar. As nenas son percibidas como mais “caladiñas” e moito mais tranquilas.
- **Participación en clases:** unha das variables de aprendizaxe que ve o profesorado é a participación nas clases. As nenas participan menos, son mais caladas, porque se lles reforza esta actitude, sen embargo, pasados os anos este feito implica que se ignore as nenas na aula de clase e se teñan menores expectativas respecto das súas capacidades e potencialidades.
- **Textos escolares:** nos textos escolares tamén encontramos diferenzas, mulleres e homes asumen roles moi distintos dentro dos textos que non reflicten os cambios da sociedade actual. As primeiras sílabas aprendidas polos nenos son fortemente estigmatizadoras, as mulleres que aparecen nos libros de lectura están dedicadas a labores da casa como coidar nenos o amasar o pan. O pai, pola súa parte, realiza actividades relacionadas coa produción e o traballo, arraxa a casa, toma ferramentas, fuma, traballa, etc. Se ben estes textos empezaron reflectindo unha realidade dos nenos e nenas, hoxe están mais lonxe e estes mesmos deixan de ser un instrumento de cambio do espazo que ocupan as mulleres no mundo.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

A linguaxe como canal de transmisión de roles de xénero

A linguaxe é a maneira que teñen as persoas de comunicarse entre elas, de expresarse, é o medio idóneo para cualificar os obxectos e fenómenos que existen no mundo que lle rodea, así como a forma de obxectivar a súas ideas, os seus pensamentos, e os seus puntos de vista.

Polo tanto a linguaxe:

- É a capacidade do ser humano para comunicarse a través de signos.
- Transmite emocións e se usa para comunicar una realidade.
- Cada linguaxe rexistra unha forma de representar o mundo, de acordo coa súa historia e o transmite dunha xeración a outra.

A linguaxe sexista é o uso discriminatorio del linguaxe que se fai por razón de sexo.

Ante isto, cabe preguntarse zé sexista a lingua española? A resposta é clara, no.

O sexismo o pon as persoas falantes nos seus usos.
A lingua permite un uso non sexista e non discriminatorio.

O carácter sexista do linguaxe está dado en que a propia sociedade e a propia cultura que adquire o individuo ten tamén un carácter sexista, que vai evolucionando cos propios cambios que se van xerando en ela.

A linguaxe é unha construción social, un produto social cargado de estereotipos, prexuízos e reflicte a sociedade da que ven e á que serve.

Segundo García Meseguer, A. (1994), o uso sexista da linguaxe, pódese apreciar tanto a nivel léxico como semántico.

Algunhas manifestacións do **sexismo léxico** son:

- Os **tratamentos asimétricos de cortesía**, que inciden no estado de dependencia da muller con respecto ao home. Exemplo. Señorita, esposa de, señora de,...
- **Pares incorrectos**. Por exemplo: Varón/ femia
- **Duais aparentes**: son palabras ou termos que adquiren significados diferentes segundo o sexo ao que se refiran. No caso do feminino ten un significado negativo. Exemplos:
 - Señorito/señorita
 - Raposo/ raposa
 - Home público/muller pública
- **Ouvido das mulleres nos textos**.
- **Baleiros léxicos**: ¿cómo adaptamos “hombría”? É unha palabra que en feminino non ten significado.
- **Vocábulos ocupados**: Exemplo “a alcaldesa”
- **Insultos, chistes e refráns sexistas**, como por exemplo: “a muller na casa e con a pata quebrada”, “ao home de máis saber, a muller bótao a perder”, “detrás dun gran home, sempre hai unha muller”, “da mala muller non te guíes, e da boa non te fíes”, etc.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

- **Cargos, oficios e profesións masculinizadas.** Por exemplo: enxeñeiro, xuíz, peón, mecánico, etc.
- **O masculino como xenérico.** A linguaxe que aparece nos textos utiliza o masculino como xenérico, onde aparentemente integra tanto ao masculino como ao feminino, subsumíndose desta maneira ou omitíndose o feminino. O uso do masculino como xenérico tan estendido supón, segundo Victoria Sau, 2001:
 - **Invisibilización das mulleres:** no uso do masculino para nomear a un colectivo, onde aparecen persoas de ambos sexos, ou cando a maioría das persoas que o integran son mulleres, prodúcese un uso e abuso do masculino, diluíndose a identidade feminina. Por exemplo: cando nun grupo formado por dez persoas, hai nove mozas e un solo mozo, nos referimos ao grupo colectivamente como “os mozos”.
 - **Exclusión:** das mulleres do discurso, por exemplo: “O poboado enteiro partiu ao día seguinte, deixándonos solos coas mulleres e os menores nas casas abandonada”.
 - **Subordinación:** cando aparece o nome dunha muller e dun home xuntos, p. e. tarxeta de visita, conta banco,... onde sempre aparecen os homes antes que as mulleres.
 - **Desvalorización:** cando o que realizan as mulleres non ten o mesmo valor que o que realizan os homes. P.e. en sección de deportes, se utiliza un linguaxe máis épico para o deporte masculino que para o feminino.

O uso abusivo do masculino non fai mais que reforzar o papel predominante do varón como o mais importante, poñendo de manifesto as conexións entre pensamento e linguaxe. Esta conexión podémola atopar en determinadas situacións onde a linguaxe condiciona o éxito de determinadas tarefas ao incitar a utilizar estratexias estereotipadas que impiden o encontro da solución correcta.

Algunhas manifestacións do **sexismo semántico** son:

- **Estereotipos sexistas**. P.e. realizar asociacións do tipo muller-belleza, home-fornido.
- **Salto semántico**. Iniciar unha frase utilizando o masculino xenérico e comprobar que solo se refire aos varóns. Exemplo. *“Os pobos nómades son aqueles que se trasladan dun lugar a outro cos seus aparellos, animais, mulleres,…”*

RECORDA...

É competencia das persoas falantes adecuar os usos lingüísticos á nova realidade, que demanda un trato igualitario entre os sexos, superando os límites da socialización.

Sexismo nos textos

Como sinala Santos Guerra (1996), *“o libro de texto é un recurso privilexiado para analizar o sexismo escolar... , é tomado como punto de referencia de aprendizaxe, ... pode ser utilizado en solitario; ademais de que constitúe un referente directo do aprendizaxe”*.

O sexismo nos textos segundo Carmen García (Fonte: *“Educación no sexista”*, Carmen García Colmenares) pódese identificar cando nos mesmos atópanse ilustracións onde se representan aos homes e as mulleres desenvolvendo roles tradicionais, estereotipados que non reflicten as diversas actividades que poden desenvolver na vida diaria. Esta é unha manifestación do sexismo, onde se pon de manifesto a negación da realidade social e da diversidade das situacións, coa conseguinte presentación das imaxes e dos roles tradicionais masculinos e femininos.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Os libros de texto reflicten dunha ou doutra forma a realidade, e nesta mesma dirección deben contribuír a educar as novas xeracións na igualdade entre os sexos, ademais constitúe un medio importante para eliminar todo tipo de sexismo.

A visión androcéntrica contribúe a invisibilización dos aportes que desde o punto de vista científico realizaron as mulleres, polo que é importante e convinte a revisión crítica do sistema sexo - xénero.

Neste caso existen diferentes estudos e investigacións que poñen ao descuberto como as figuras femininas están menos representadas, aparecendo en roles que son considerados do ámbito do doméstico, do mundo privado: vense reflectidas lavando pratos, na cociña, coidando dos nenos; lexitimando actividades estereotipadas ou de menor importancia, que a cultura patriarcal creou durante moitos séculos de discriminación feminina, dando mais importancia ao público, ao mundo do masculino.

Alternativas á linguaxe sexista (García Meseguer, A., 1994)

- **Crear referentes femininos.** Utilizar máis os dous xéneros gramaticais, as formas feminina e masculina.

Exemplo:

Expresión ambigua o sexista: alumnos

Expresión no sexista: Alumnos e alumnas

Uso do feminino para as profesións. Exemplos:

O médico A médica

O monitor A monitora

O alcalde A alcaldesa

-
- Corrixir el enfoque androcéntrico do discurso. Por exemplo: Rescatando o valor universal do considerado tradicionalmente feminino.
 - Uso de xenéricos reais. Exemplo:
 - Expresión ambigua o sexista: Os profesores
 - Expresión no sexista: O profesorado
 - Uso de nomes abstractos de accións o cualidades. Exemplo:
 - Expresión sexista: Titor
 - Expresión no sexista: Titoría
 - Antepoñer a palabra persoa á expresión sexista. Exemplo:
 - Expresión ambigua o sexista: Emprendedor
 - Expresión no sexista: persoa emprendedora
 - Nomear correctamente ás mulleres.
 - Por exemplo: Evitando expresións pexorativas.

O Instituto da Muller creou unha Comisión sobre a linguaxe denominada: **NOMBRA**, que entre outras cousas, editou unha guía de linguaxe non sexista.

NON
OMITAS
MULLERES
BUSCA
REPRESENTACIÓNS
AXEITADAS

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

As imaxes como canal de transmisión de roles de xénero

"A representación da muller na publicidade, en moitos casos, favorece a difusión de estereotipos sexistas, contribúe a pervivencia dos tópicos relativos aos papeis do home e a muller na sociedade, e ofrece representacións degradantes e humillantes do corpo feminino". (Fonte: Resolución do Parlamento Europeo sobre a discriminación da muller na publicidade. Diario oficial n.º C 304 de 6 de outubro de 1997).

Un tratamento igualitario das imaxes na publicidade, permitirá evidenciar os novos roles que van asumindo homes e mulleres, visibilizando a elas e a súas necesidades, afirmando o valor intelectual e social que teñen, eliminando a cosificación da que son obxecto mediante a utilización do corpo como elemento decorativo ou de atracción sexual.

O sexismo e o androcentrismo nas imaxes pódese ver nos seguintes feitos (Fonte: *"Imágenes y género"*. Fondo Formación Euskadi):

1. **Coa utilización do corpo das mulleres:** utilizando como obxecto de impacto e como obxecto de desexo en produtos e servizos nos que non sería necesario. Fragmentando e destacando algúns dos seus atributos físicos: peito, traseiro, pernas, boca e ollos, por este orden. Representando so un modelo de muller, nova e perfecta. Débese evitar este uso.

2. **Con reforzo de estereotipos:** utilízanse imaxes para atribuír á muller o ser faladora, coqueta, ambiciosa, compracente, dócil, emocional, submisa, envexosa, voluble, frívola mestres que ao home asertivo, con confianza en si mesmo, emprendedor, estable, forte, independente, realista, etc. Estes roles atribuídos deberían asociarse como aspectos desexables en moitos casos á personalidade feminina e masculina, inversamente.

3. **Coa asignación de roles de xénero:** As imaxes das mulleres refírense principalmente ao seu rol no fogar e as relacións que establecen cos seus esposos fillas e fillos: así se reflicte que as mulleres ou son boas médicas ou son boas nais e os homes son bos cirurxiáns e bos pais. As mulleres son coidadoras (pendentes da súa prole, marido, ascendentes), a vez que deben demostrar continuamente que son boas profesionais. O ideal é presentar a mulleres e homes nunha grande diversidade de papeis, evitando as representacións tradicionais. Os oficios que se describan serán atribuídos tanto a elas como a eles, e non suxerirán nunca que poidan ser incompatibles coa feminidade o masculinidade.

4. **Coa utilización de diferentes técnicas e tratamentos:** A superioridade dos homes reflíctese utilizando:

- **O tamaño:** os homes son mais altos que as mulleres en calquera circunstancia e/ou ocupando gran parte do espazo publicitario.
- **A posición da cámara:** a angulación, situación, presentación de planos, etc.
- **A atención:** desvíase a atención mediante procedementos audiovisuais (utilización da luz, color, colocación e posición no espazo, cambios en altura e tamaño do plano, cambios na fonte sonora, etc.)

A desvalorización da muller reflíctese utilizando:

- **A actitude e os xestos:** sóese representar en actitude e con xestos infantís (co dedo na boca, facendo pucheiros, etc.)
- **A posición do corpo:** as mulleres poden ser representadas en moitas ocasións co corpo flexionado, recollido, inerte e inermes (indefensa, desvalida, impotente, pasiva, desarmada, etc.)
- **O desmembramento do corpo feminino:** sinálanse as partes mais valoradas pola mirada masculina.
- **Dominio-violencia:** simbolizando prácticas sexuais agresivas, a muller é animalizada, tratada como un obxecto, unha cosa.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

Os medios de comunicación como canal de transmisión de roles de xénero

A utilización dunha linguaxe non sexista queda plasmado nas diferentes normativas tanto autonómicas como nacionais, sobre todo no referente a seu uso na administración e nos medios de comunicación. Así recóllese na Lei Orgánica de Igualdade Efectiva entre Mulleres e Homes de 2007, en seus artigos 14, 28, 36, 37 y 38.

Art 14: “A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade de relacións sociais, culturais e artísticas”.

Art 28: “Nos proxectos de ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación sufragados total o parcialmente con diñeiro público, se garántese que a súa linguaxe e contidos sexan no sexistas”.

Art 36, 37 y 38: “Tanto a corporación de radio e televisión española (RTVE) como a axencia EFE, ambos de titularidade pública, tenderán como obxectivo utilizar a linguaxe en forma non sexista á hora de elaborar os seu contidos e informacións”.

A continuación trataremos a representación do xénero nos medios de comunicación. Abordaremos diferentes recomendacións de estilo a ter en conta polos medios á hora de escribir.

Recomendacións sobre o uso do linguaxe nos medios de comunicación (Fonte: Sánchez Aranda, J.J., Berganza Conde, Mª R y García Ortega, C. (2003). *Mujer Publicada, mujer maltratada. Libro de estilo para informar en los medios de comunicación sobre la mujer. Capítulo 5*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra).

-
- **Homoxeneizar criterios:** recoméndase feminizar as profesións e cargos cando sexan ocupados por mulleres, así os primeiros exemplos de uso foron xuíza ou ministra. Estas denominacións contribúen a por de manifesto a diversidade de funcións que a muller ocupa na sociedade. Aínda así, moitos medios resístense a utilizar termos femininos, incluso aqueles cuxa denominación está mais estendida.

Exemplos: diario El Mundo do 27/03/2002 aparece a expresión “rendición de los argentinos”, ou se refire a Margaret Thatcher como “la primer ministro”).

Tamén se dan casos de aparecer o mesmo termo en masculino e feminino para referirse a mesma persoa (exemplo: Diario de Noticias 29/03/2002 refírese a Laurence Le Vert como “la jueza” e tres ringleiras mais abaixo como “la juez”). A veces esas xuntanzas levan incluso a confusión e non sabemos se o cargo o ostenta un home ou unha muller.

Hai casos nos que a terminoloxía se usa adecuadamente pese o pouco habitual do seu uso no linguaxe cotiá (ex. Diario de Navarra 16/03/2002 fala de dúas “médicas”). Polo tanto para rematar débense feminizar as profesións e cargos rematadas en -ado, -al, -ano, -ante, -ero, -ico, -iz, -grafo, -o, -or ou sen terminación.

- **Evitar os xenéricos masculinos:** durante anos tendeu a usar o plural masculino para referirse a un conxunto de persoas de ambos sexos o cal oculta a presenza feminina, restándolle protagonismo na sociedade. Este uso agrávase cando predomina o sexo feminino e se sigue utilizando o termo masculino, cando democraticamente debería ser utilizado o primeiro.

Exemplo. Diario de Navarra 2/03/2002 fala de “cuatro navarros en el campeonato e España júnior” cando dos catro tres son mulleres.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

- **Uso de nomes colectivos:** o recomendable é usar nomes colectivos fronte ao uso dos xenéricos masculinos: estudantes – alumnado, médicos – persoal médico, españois – poboación española, home – persoas / seres humanos / humanidade, profesores – profesorado.

Recomendacións xerais: como garantir a visibilidade pública das mulleres. (Fonte: Sánchez Aranda, J.J., Berganza Conde, Mª R y García Ortega, C. (2003). *Mujer Publicada, mujer maltratada. Libro de estilo para informar en los medios de comunicación sobre la mujer. Capítulo 5.* Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra).

- **Fomentar a igualdade de oportunidades de homes e mulleres no acceso a postos de responsabilidade nos medios:** a profesión periodística estase a feminizar, pero este feito aínda non se reflicte nos postos de responsabilidade dos medios. Débese promover a igualdade de oportunidades entre ambos.
- **Incorporar a perspectiva de xénero dentro da información:** supón falar da presenza social, acontecementos e problemas aos que se enfrontan homes e tamén mulleres, ata agora apartadas dos contidos dos medios de información. Débese proporcionar as mulleres unha visibilidade acorde co seu protagonismo e presenza social.

Exemplo: falar de paro distinguindo as taxas de homes e mulleres, xa que non son as mesmas así como doutros temas como violencia, analfabetismo, demografía, enfermidades, etc.

- **Retratar a diversidade de funcións que cumpre a muller dentro da sociedade, dar protagonismo ás mulleres na información:** trátase de non reforzar os roles tradicionais das mulleres como nais e esposas, senón de mostrar as súas diferentes funcións na sociedade dándolle entrada nos espazos que parecen exclusivos dos homes: deportes, economía, ciencia, etc.

-
- **Recuperar a simetría dentro da información:** resaltar as mesmas cualidades e tratar co mesmo respecto tanto os homes como as mulleres que desenvolven unha mesma profesión, evitar diferenzas no tratamento informativo baseadas no sexo das persoas das que se fala, resaltando os mesmos aspectos se formulando as mesmas preguntas si se trata dunha entrevista.
 - **Outorgar visibilidade ás dificultades e ós problemas que teñen as mulleres e ao rol esencial que cumpren na sociedade:** reflectir na información as dificultades que teñen as mulleres ao igual que outros colectivos en certos ámbitos como o deporte, ciencia, exército e outros traballos tanto dentro como fora do fogar. O obxectivo non é trasladar a marxinación social senón subsanala.
 - **Abrir espazos de opinión:** teñen moita influencia á hora de configurar a esfera pública e crear correntes de opinión. Os que asinan estes textos chegan a converterse en modelos de referencia social e en líderes da cidadanía. Hai moitas mulleres expertas en diferentes ámbitos que non teñen presenza nestes espazos de opinión.
 - **Diversificar fontes de información:** téndese a usar sempre as mesmas fontes de información que en moitos casos son homes, como expertos en determinadas materias con grande credibilidade. Débese romper con estes prexuízos e incorporar tamén ás mulleres.
 - **Non adscribir as profesións a un determinado sexo:** tradicionalmente hai profesións que se uniron a un sexo determinado pero a realidade é que non están ocupadas só por homes ou mulleres e así titulares como “médicos e enfermeiras españolas emigran ao Reino Unido atraídos polos soldos” sería un titular pouco axustado a realidade.

Módulo 1: Claves da teoría de xénero

- **Fuxir dos estereotipos e comparacións que atenten contra a dignidade das mulleres:** aínda que se utilizan para describir a ambos, hai investigación que amosan que no caso das mulleres fomentan un trato discriminatorio e fortalecen imaxes negativas como a de muller obxecto, "muller rubia = "Barbie" o "as mulleres guapas no son listas".
- **Alusións ao físico, atractivo sexual ou vestimenta prexudican a visión que se ofrece das mulleres:** A beleza, o atractivo sexual ou a vestimenta non deben ser considerados como un valor engadido en termos informativos, xa que de ser así estaremos creando espectáculo e reducindo as mulleres a simples obxectos, en vez de resaltar os seus logros profesionais.
- **As mulleres poden ser protagonistas por si mesmas.** É aconsellable non identificalas en función da súa relación de parentesco cos homes "*la hija de...*" o "*la esposa de...*". As mulleres teñen personalidade propia e deben ser coñecidas polos seus logros e non polo parentesco con outra persoa, o cal é moi habitual cando se fala dalgunha muller nos medios e si fora preciso mencionalo para que sexan facilmente recoñecidas, non se debe insistir nese aspecto.
- **Identificar ben aos personaxes dos que se fala, as súas profesións e cargos, evitando a excesiva familiaridade no trato informativo:** moitas mulleres aparecen nos medios sen ser identificadas, non se cita a súa profesión, cargo nin en calidade de que se lle pide a súa opinión. Ningunha fonte de información debe permanecer no anonimato ou ser deficientemente identificada. Tampouco é correcto identificar a alguén co nome de pila amosando unha excesiva familiaridade no trato.
- **Romper coa victimización das mulleres.** A traxedia so ten cara de muller. Cando se fai referencia a algunha guerra, accidentes, refuxiados, etc. abúsase das imaxes de mulleres como representantes das vítimas.

Visibilizar as mulleres nas estatísticas, informes e investigacións: engadir a perspectiva de xénero na información soe esixir o uso de certo aparato estatístico. Convén que os datos aparezan en función do sexo, o ca enriquecerá e completará a información.

Actividades módulo 1: Claves da teoría de xénero

Actividade: Adiviñas aparentes

¿Como se resolven os seguintes enigmas?

(Fonte: Extraído do material formativo da profesora Simón, Mª Elena. Curso Axente de Igualdade I. Madrid, 4 de abril 2003)

1. “Conseguimos gañar o partido sen que ningún xogador metese nin un só gol”, comentaba o equipo no vestiario. ¿Como é posible, se o resultado final foi de 5 a 12 “? (Fonte: MINDTRAP. Matel)
2. “Pérez tiña un irmán. O irmán de Pérez morreu. Pero o home que morreu nunca tivo un irmán”.
3. Un pai e o seu fillo ían en coche cando, de pronto, o pai perdeu o control do vehículo e se estrelaron contra un poste telefónico. O pai morreu no acto: o seu fillo quedo moi malferido e foi levado rapidamente ao hospital, onde se lle apreciaron lesións importantes que requirían urxente intervención. Foi chamado o equipo médico de garda e, cando chegaron á sala de operacións a

Actividade: Analizando a publicidade con lentes de xénero

examinar o rapaz, oíuse unha voz dicindo: "Non podo operar este neno, é o meu fillo!". (Fonte: Catalá, A.V., García - Pascual, E. (1987). Una mirada otra vez. Valencia: Generalitat Valenciana.)

Reflexiona sobre cada un dos seguintes enigmas formulados de forma individual, tendo en conta o sistema sexo - xénero. Posteriormente, pasaremos a comentalos en grupos. Ten en conta as seguintes cuestións:

- ¿Que nos impide ver a solución a simple vista?
- ¿Que estereotipos están presentes?
- ¿Ten importancia da linguaxe utilizada?

Analiza o rol das mulleres e dos homes, a imaxe que transmite, o texto e o produto que se anuncia, da publicidade seleccionada e recompilada polo alumnado – traballador e a persoa dinamizadora da actividade.

Responde as seguintes preguntas:

- A quen vai dirixido o anuncio?
- Qué valores se transmiten no anuncio?
- Imaxina o mesmo anuncio cun corpo masculino, que che parecería?
- Pensa e busca algún anuncio que sexa sexista e explícao ao resto do grupo.

Actividade: “Boas prácticas de igualdade en publicidade”

Trátase de achegar exemplos de publicidade comprometida co fomento de valores de igualdade entre mulleres e homes e xerar un debate sobre os mesmos. A persoa que dinamiza a actividade recompila varios anuncios premiados polo Instituto da Muller no fomento da igualdade, das catro edicións do “Premio Crea Igualdade”:

IV Edición. Premio: Pañales Huggies. Campaña: “Geiser”. Empresa: Kimberly-Clark, S.L. Agencia:JWT Delvico.

III Edición. Premio: Puntomatic Campaña: “Ellos también pueden”. Empresa: Persan, S.A. Agencia: Shackleton.

II Edición. Premio: Leroy Merlin. Campaña: “Proyectos de verano”. Empresa: Leroy Merlin España, S.L.U. Agencia: Tapsa.

I Edición. Premio: Lavadoras Bosch. Campaña: “Adopción”. Empresa: BSH Electrodomésticos. Agencia: DDB Barcelona.

Vense os anuncios e analízase os valores igualitarios que se transmiten:

- A quen vai dirixido o anuncio?
- Qué valores se transmiten? Fomenta a corresponsabilidade no fogar? Rompe cos roles e estereotipos de xénero?
- Qué imaxe ds mulleres e dos homes se transmite? Qué realidade social se representa? Qué modelo/s de familia se presentan?
- Pensa nalgún anuncio que fomenta a igualdade entre mulleres e homes? É necesario caer en estereotipos de xénero para vender máis?.

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Introducción

No presente módulo o que se persigue é dar a coñecer a situación da muller no ámbito sociolaboral, para o cal se identifica a posición da muller no ámbito privado e público nesta sociedade na que vivimos.

A situación da muller no mercado laboral caracterízase polas seguintes peculiaridades:

- Desemprego feminino. Sempre cunha taxa considerablemente maior có desemprego masculino (taxa de paro no 2009 a nivel nacional para os varóns é de 17,72% e para as mulleres de 18,39%)
- Maior peso da informalidade (sector servizos de proximidade, atención en fogares, persoas dependentes). Das ocupacións mais contratadas en Galicia para as mulleres no ano 2009 case un 82% pertencen ao sector servizos).
- Unha maior formación non garante un mellor posto de traballo das mulleres. En Galicia no 2009 a formación superior no caso das mulleres supera nun punto ao dos homes.
- Salarios inferiores, arredor dun 30% menos por desempeñar as mesmas tarefas cos homes na meirande parte dos países de Europa.
- A MATERNIDADE segue penalizando ás mulleres no acceso ao emprego malia as medidas legais tomadas para tentar acabar con este grave problema (Lei 33/1999 de conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras, Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.)

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

En Galicia, as desigualdades no mercado de traballo reflíctese nos datos recollidos da páxina web do IGE¹.

Segundo estes datos, observamos:

- A taxa de ocupación dos homes está por riba das mulleres. (A diferenza é de 13,19 puntos a favor dos varóns no 2009).
- A taxa de paro feminina segue a ser considerablemente superior á taxa masculina, a pesar do incremento da taxa de paro masculina debido a crise económica (No 2009 a taxa de paro feminina supera en case dous puntos a masculina).
- A precariedade laboral das mulleres é moito maior, pois acceden en maior medida a contratos temporais. Segundo os datos do ano 2001 a porcentaxe de varóns galegos asalariados temporais é de 26% sobre o total de varóns contratados e para o caso das mulleres é de 31%.

Como se pode observar a posición da muller no mercado laboral aínda lle queda moito por acadar, cuestión que se debe a factores como:

- A división sexual do traballo: O traballo produtivo e reprodutivo.
- A segregación ocupacional: horizontal e vertical (o teito de cristal).
- Discriminación laboral feminina.
- A diversificación ocupacional: As ocupacións masculinizadas e feminizadas.

Aspectos sobre os que traballaremos a continuación co propósito de dar a coñecer en maior medida a situación laboral da muller na nosa sociedade.

¹ IGE: Instituto Galego de Estatística

2.1. A división sexual do traballo

O traballo produtivo e reprodutivo

A través da análise de xénero vemos que en toda a sociedade hai unha asignación de roles e funcións diferentes para homes e mulleres, tal e como xa se tratou na primeiro módulo. A esta asignación de roles dependendo do sexo denomínase DIVISIÓN XENÉRICA DO TRABALLO. Cando esta asignación de roles e estereotipos trasládanse ao ámbito laboral, interactuando co resto dos condicionamentos de tipo produtivo e económico, denomínase DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO.

Esa división por xénero ou segregación do traballo outórgalle ao sexo feminino a responsabilidade do crecemento das fillas e fillos por medio de tarefas relacionadas coa casa e a familia. En xeral, este traballo non se considera moi valioso porque non esta MONETARIZADO, e dicir, o seu valor económico non se mide. Polo tanto á muller historicamente limitóuselle ao **traballo reprodutivo**, enmarcado dentro do denominado ESPAZO DOMESTICO.

No lado oposto, atopase o ESPAZO PÚBLICO considerado historicamente como o **produtivo**, onde se desenvolve a vida laboral, social, política e económica. Ao contrario do anterior espazo, é onde os homes se colocaron tradicionalmente, por ser o lugar de participación na sociedade e de recoñecemento social.

En definitiva, a construción de roles e relacións de xénero realizouse tanto no ámbito público como privado. Asignado os roles públicos (produción) aos homes e os privados (reprodución) ás mulleres .

Coa incorporación da muller ao mercado laboral, e polo tanto ao espazo público e remunerado, acadouse un dos logros mais importantes na nosa sociedade.

Os datos falan por si solos:

- A poboación feminina galega contratada nos últimos nove anos incrementou un 18,01% pasando do 282.099 efectivos no 2000 ao 332.891 no 2009 segundo o IGE.

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

- A taxa de ocupación feminina galega no 2009 é de 41,95% moi próximo a media nacional (42,08%) e acercándose paulatinamente a taxa de ocupación masculina.

Este logro non supuxo unha situación equiparable no espazo privado, e dicir, á incorporación do home ao traballo doméstico e reprodutivo, polo que as tarefas domésticas e de coidado dos demais, na súa maioría seguen caendo sobre a muller. Isto provoca que exista un reparto de tarefas desequilibrado e que as mulleres teñan que soportar unha dobre e incluso triplo xornada.

Tamén temos que sinalar neste senso, que o reparto entre tarefas dentro do espazo doméstico non so é desigual, senón que as responsabilidades destas tamén carecen de equilibrio. A muller segue a posuír non só maior carga de traballo senón tamén maior responsabilidade en todas elas.

Ante esta situación identifícase como fundamental a estratexia de acadar a equidade entre as tarefas nos distintos espazos, coa finalidade de conseguir a tan desexada igualdade entre sexos a este respecto.

Outra das consecuencias da incorporación da muller ao espazo público e produtivo, e o traslado de ESTEREOTIPOS sobre o valor das actividades e os traballos que son capaces de realizar mulleres e homes no ámbito do EMPREGO. É importante sinalar que non hai unha relación determinante entre o sexo dunha persoa e a súa capacidade para realizar unha tarefa ou traballo. Pero os prexuízos e estereotipos entre o empresariado seguen a minar o ascenso das mulleres aos postos de responsabilidade e aos sectores tradicionalmente masculinizados.

2.2. A segregación ocupacional: horizontal e vertical (o teito de cristal)

Pero a incorporación das mulleres ao emprego é un proceso imparabile, enmarcado no novo modelo de organización social que estase a implantar. Proba disto son os seguintes feitos:

- A concepción da vida xirando exclusivamente arredor do ámbito familiar está a perder peso e a converterse en algo minoritario. O emprego pasa a ser un compoñente determinante do proxecto de vida, conséguese a autoafirmación e a valoración social ademais da autonomía económica.
- A familia modifícase, atrasase considerablemente a chegada das fillas e fillos e redúcese o número deles por muller.
- A división por xénero do traballo segue outorgando a responsabilidade do COIDADADO das persoas ás mulleres. A maioría deste traballo non está retribuído.
- Ademais, as mulleres constitúen unha parte desproporcionada da man de obra nos empregos de servizos a domicilio e en profesións como o ensino, a terapia, a enfermaría e o coidado en xeral.

A segregación no mercado laboral é unha expresión que se emprega para describir a concentración de mulleres (ou outros colectivos) en certas ocupacións ou familias profesionais que se caracterizan en xeral por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, salarios mais baixos e poucas oportunidades de realizar unha carreira profesional a través da formación continua ou da adquisición de cualificacións. Son os chamados empregos “feminizados”.

O xeito en que unha sociedade transforma a sexualidade biolóxica en produtos da actividade humana – aquilo que se explica a través da diferenza entre os conceptos de sexo e de xénero – e as consecuencias sociais que teñen os roles de xénero e os estereotipos, actúan de xeito directo sobre as supostas capacidades de mulleres e de homes, incidindo desfavorablemente na súa empregabilidade.

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Segregación Vertical ou Teito de Cristal

Refírese á discriminación laboral no ascenso e promoción das mulleres a postos de responsabilidade, debido á cultura patriarcal imperante. Cando se produce unha concentración de mulleres nos postos máis baixos ou de menor responsabilidade dun sector ou empresa, menos cualificados e con salarios máis baixos.

As cifras sobre as profesións desempeñadas por mulleres e homes constatan esta segregación, ao ocupar elas maioritariamente postos de menor responsabilidade que os seus homólogos varóns. Os obstáculos ou barreiras invisibles que impiden ás mulleres ocupar postos máis altos na súa carreira profesional cóñécese co nome de “teito de cristal” (glass ceiling).

O teito de cristal ten que ver con:

- A falta de dispoñibilidade laboral que moitas mulleres teñen, debido á maternidade e ás responsabilidades familiares e domésticas non compartidas.
- O mantemento de prexuízos nas empresas contra as mulleres, relacionados coa non capacitación destas para postos de responsabilidade (“non a ven en eses postos”) ou co pensamento de que a muller non vai aceptar se se lle dá a oportunidade de acceder a eses postos.
- A falta de confianza en se mesmas que moitas mulleres teñen, que “non se ven” neses postos debido á socialización diferencial na que a educaron e que non as prepararon para aceptar postos de responsabilidade e a falta de referentes femininos como exemplo.
- A sensación de culpabilidade que teñen ao asumir como propias as responsabilidades do coidado dos fillos e as fillas, a familia, etc. e que se verán minguadas ao aceptar un posto destas características.

Aínda que cada vez existe un maior número de mulleres cun maior nivel de formación e cualificación profesional, a segregación vertical mantense, mesmo se incorporan aos novos sectores emerxentes de emprego, como as

tecnoloxías da información e comunicación ou o turismo rural, onde as mulleres seguen ocupando os postos de menor categoría, e máis achegados aos roles tradicionais de xénero.

A continuación presentase un artigo publicado no ano 2010 na prensa dixital de La Voz de Galicia, onde se mostra a discriminación que sofren as mulleres no mundo laboral e as dificultades no seu ascenso laboral.

DÍA DA MULLER TRABALLADORA

Obrigas familiares lastran o ascenso laboral das galegas

Media ducia de mulleres con cargos de responsabilidade relatan cómo pode facerse fronte a todo.

As féminas cobran en Galicia un 25,5% menos que os varóns, ao ter postos de menor valor engadido.

Autora: María Cedrón /Data de publicación: 8/3/2010

M. é policía nacional en A Coruña. Unha xornada como a de hoxe, Día da Muller Traballadora, fai xusto 26 anos, empezou a súa carreira no corpo. Dende entón cambiaron moitas cousas en Galicia, aínda que aínda queda un longo camiño por percorrer. «A muller é a que continúa sacrificando a vida laboral», explica. Porque, malia que a súa incorporación ao mercado de traballo continúa crescendo (no cuarto trimestre do pasado exercicio, segundo CC.OO., o 46% dos activos na comunidade eran mulleres), as grandes responsabilidades familiares que aínda se lles adxudican exercen como o lastre que dificulta o acceso, a permanencia ou o ascenso no emprego.

Iso repercute, directamente, nos salarios. En Galicia, segundo un informe realizado por UGT-Galicia, elas perciben como media un 25,5% menos de soldo que os homes porque ocupan postos de menor valor engadido. Os contratos precarios e un maior peso da xornada a tempo parcial tamén axudan a aumentar a diferenza.

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Pero todo isto ten tamén outras dúas consecuencias importantes. O mesmo informe mostra como as féminas cobran en concepto de paro en torno a un 12,7% menos que os homes. A pensión por xubilación tamén é máis baixa. O traballo no fogar ou a temporalidade que teñen no emprego son as causas que o explican.

Permisos

Entre as obrigas familiares que frean a carreira profesional das mulleres, a maternidade ocupa un dos primeiros postos. Durante o 2008, unicamente un 1,6% dos permisos de traballo pedidos tras ter un fillo foron compartidos polos proxenitores.

A porcentaxe tamén se mantén nun nivel bastante baixo cando se fala de facer unha paréntese laboral para dedicarse ao coidado da descendencia durante un ano ou dous. Unicamente un 6,29% dos homes aparcaron o seu traballo no 2008 para facelo. O índice sobe lixeiramente cando se trata de facerse cargo dun familiar que precisa algún tipo de coidado. Aí os varóns que pediron un permiso foron un 22,6%. Con todo, a maioría dos encargados de atender dependentes son mulleres. Representaban un 72,27% do total no 2007.

Pero hai féminas que lograron compatibilizar ambos os dous papeis, o de traballadoras e nais, logrando acceder con esforzo a postos de gran responsabilidade. Media ducia delas contan aquí a súa experiencia. Porque, como explican, aínda que no capítulo da igualdade aínda queda moito camiño que percorrer, non hai que ter un comportamento victimista e, sobre todo, non renunciar nunca á ambición profesional.

Segregación Horizontal

Fai alusión á concentración de mulleres naqueles sectores produtivos vinculados a esas capacidades supostamente “naturais” que os seus roles lles outorgan e que son menos recoñecidos e valorados socialmente. Por exemplo, o sector de limpeza ou educación está maioritariamente conformado por mulleres, mentres que o sector naval ou automoción por homes.

Esta adscripción sistemática das mulleres a estes sectores tradicionalmente feminizados responde a un proceso de socialización diferencial que se sustenta na familia, a educación, o grupo de iguais, os medios de comunicación, etc. Todos estes factores inflúen nas eleccións de mulleres e homes nas actividades profesionais, tecéndose as redes que perpetúan as diferenzas e a discriminación entre sexos.

Segundo os datos achegados polo Ministerio de Educación, a segregación horizontal opera a distintos niveis:

- **Na vocación académica ou elección de carreira.** O sistema educativo transmite valores e modelos que provocan un nesgo de xénero nalgunhas eleccións académicas, favorecendo a elección dunhas carreiras para mulleres e outras para homes. A interacción do profesorado co alumnado estimula de forma inconsciente as vocación femininas cara ao coñecemento humanístico, social e educativo e ao masculino cara aos temas técnico - científicos. Ademais, non se presentan apenas exemplos de mulleres nas áreas tradicionalmente masculinizadas, co que resulta difícil ofrecer modelos femininos de mulleres científicas que poidan servir de referente ás rapazas. Tamén a familia e os medios de comunicación inflúen na transmisión de estereotipos na elección de estudos.

Así, segundo os datos achegados polo Ministerio de Educación atopamos que o número de mulleres matriculadas no curso 2008-2009 superou a metade do alumnado (foi do 54,57%). Non obstante, cando

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

analizamos as cifras por titulacións observamos unha presenza maioritaria de mulleres en ciencias da saúde (73,30%), ciencias sociais (63,15%) e humanidades (60,84%), mentres que nas carreiras técnicas non superan o 27%.

Algo similar sucede nos estudos de Bacharelato. En 2009 a porcentaxe de mulleres matriculadas nas probas de selectividade foi do 57,50%, das cales, o 72,24% era de humanidades, o 66,52% de ciencias da saúde, o 69,48% de artes e o 62,93% de ciencias sociais. Mentres que tan só o 29,48% era da opción científico - técnica.

En canto á porcentaxe de aprobadas, resaltamos que a porcentaxe de éxito das mulleres foi do 57,7%.

Se analizamos os datos da Formación Profesional, atopamos que as profesións tradicionalmente feminizadas seguen estando ocupadas por mulleres. Así, na Formación Profesional de Grao Medio as porcentaxes elevadas en áreas de Imaxe Persoal (96,23%), Servizos Sociais e á Comunidade (91,55%) e Sanidade (88,17%). Mentres que a presenza de mulleres en profesións técnicas como Electricidade e Electrónica (2,59%) e Mantemento de Vehículos Autopropulsados (2,04%) é case anecdótica.

O mesmo sucede na Formación Profesional de Grao Superior onde a presenza de mulleres é maioritaria nas áreas de Servizos Socioculturais e á Comunidade rolda (91,10%), Sanidade (77,37%) e Imaxe Persoal (96,21%). As cifras das mulleres na Formación Profesional de Grao Superior son similares que na FP de Grao Medio: na área de Mantemento de Vehículos Autopropulsados apenas un 2,72%, e Electricidade e Electrónica un escaso 5,79%.

- **No nivel profesional.** Desta información despréndese que a segregación formativa segue estando presente na nosa sociedade, producindo desequilibrios entre mulleres e homes que logo se traslada ao mundo

laboral. Porque en termos xerais se busca emprego no sector para o que se estudou. As profesións desempeñadas maioritariamente por homes están mellor retribuídas e teñen un índice de desemprego menor, mentres que as profesións ocupadas polas mulleres presentan peores salarios e taxas de desemprego maiores. Actividades moi relacionadas co seu rol de xénero, de coidadoras, educadoras, atención ás persoas e ao público, hostalaría, etc.

Introducir a perspectiva de xénero no sistema educativo supón romper os estereotipos e prexuízos patriarcais que condicionan as eleccións profesionais e diferencian entre profesións femininas e masculinas. Desta forma se avanzará na libre elección de estudos en función da vocación e as aptitudes de cada persoa.

2.3. Discriminación laboral feminina

A incorporación da mulleres ao mercado laboral no noso país é unha realidade palpable. Os cambios sociais e económicos observados nas últimas décadas transformaron a nosa sociedade e o papel que nela desempeñan os homes e mulleres.

Aínda que a muller aumentou a súa participación no mercado laboral, o certo é que continúan existindo prácticas de discriminación na súa contra: salarios mais baixos, acoso laboral tras quedar embarazada ou pouca flexibilidade horaria.

Polo tanto, entendese como DISCRIMINACIÓN como a distinción ou segregación que atenta contra a igualdade de oportunidades.

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Tipos de discriminación sexual xorde por:

DISCRIMINACIÓN SEXUAL LABORAL, baseado nos seguintes feitos:

- As mulleres sitúanse nos postos menos valorados e de baixa cualificación
- Na promoción e no ascenso os criterios utilizados benefician sobre todo aos homes.
- As mulleres ocupan maioritariamente as categorías profesionais onde o salario é inferior.

Ante a presente discriminación as medidas a desenvolver son as seguintes:

- Incrementar o grao de información sobre os dereitos da muller.
- Acadar una maior implicación na mellora das condicións laborais da muller. Non debemos de deixar pasar que os convenios colectivos son o mellor instrumento de que dispoñen as traballadoras para conseguir esa mellora nas condicións laborais.
- Conseguir un maior grado de asesoramento por parte dos axentes sociais (sindicatos, asociacións, CIM, etc.) coa finalidade de dar a coñecer a totalidade de disposicións a hora de actuar ante a discriminación.
- Reclamar e denunciar: A denuncia das situacións laborais discriminatorias e as ofertas de traballo onde existan discriminación por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL baseado nos seguintes feitos:

- En idénticas categorías os salarios medios son inferiores para as mulleres.
- Establécense complementos salariais na negociación colectiva a favor dos postos de traballos ocupados tradicionalmente e maioritariamente por homes
- As mulleres teñen unha maior taxa de contratos a tempo parcial e unha gran proporción do traballo en negro.

2.4. A diversificación ocupacional: As ocupacións masculinizadas e feminizadas.

DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDADE

- A presente discriminación ten como consecuencia:
- A imposibilidade de acceder a un posto de traballo que non se prorrogue o contrato temporal.
- O incumprimento en relación cos permisos e adaptación das condicións de traballo.
- O despedido tanto en período de proba como unha vez superado este.

Como xa sinalamos ao falar da división sexual do traballo e da segregación, a muller ao incorporarse ao mercado de traballo e polo tanto ao espazo público, mantivo os estereotipos que anteriormente tiña asignados, polo que quedou relegada ao desenvolvemento de actividades consideradas tradicionalmente como femininas. Se temos que determinar dúas características propias do noso mercado laboral, falaríamos de segmentación e segregación.

Segmentación reflíctese por factores como o maior número de desemprego nas mulleres que nos homes, a taxa de ocupación máis elevada nos homes que nas mulleres ou a maior estabilidade do mercado laboral para as mulleres.

Segregación, ademais da sinalada, horizontal e vertical, temos que recapitular que se pode deber pola actividade económica (o sector servizos é o encamiñado a aglutinar maior número de ocupadas) e por as ocupacións (feminizadas e masculinizadas). Será este último ámbito o que trataremos ao longo do presente punto, coa finalidade de botar luz a *diversificación ocupacional dependendo do sexo*.

Existen unha constante asignación de determinadas funcións e actividades a mulleres e homes, de acordo con "condicións" supostamente naturais (coidado, actividades que requiren esforzo físico, manualidades, etc). Os

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

atributos asignados a mulleres e homes cristalizan en competencias masculinas e femininas como profesión ou tarefas que se supón que cada sexo realizará mais adecuadamente, e deste xeito xorden as denominadas *ocupacións masculinizadas* e as *ocupacións feminizadas*.

Enténdese por OCUPACIÓNS MASCULINIZADAS aquelas que recollen as funcións e as tarefas que tradicionalmente desenvolveu o home no espazo produtivo, e que se asocian a competencias e capacidades que ata moi pouco dábase por sentado que soamente posuía o home (liderado, forza física, etc).

Por outra banda, as OCUPACIÓNS FEMINIZADAS son coñecidas como aquelas onde as funcións e tarefas que tradicionalmente desenvolveu a muller no espazo doméstico trasládanse ao espazo doméstico. En moitas ocasións, estas ocupacións destacan polo seu escaso recoñecemento social, característica adscrita directamente do espazo do que proviña.

En definitiva, tal e como se observa, a construción de xénero leva a que cada persoa faga o que se espera dela e, cando isto acontece, pon en risco a pertenza a un grupo e a propia identidade.

Un claro reflexo desta situación continua a percibirse no noso mercado de traballo e na súa distribución de roles e ocupacións. En Galicia a existencia de ocupacións masculinizadas e feminizadas reflíctese entre outros aspectos ao analizar o grao de contratación por ocupacións diferenciando por sexos, tal e como se observa nas seguintes táboas:

Ocupacións máis contratadas no ámbito masculino - Galicia 2009		
CNO	Descrición	Total
9700	Peóns de industrias manufactureiras	31.351
5020	Camareiros, barmans e asimilados	27.521
9800	Peóns do transporte e descargadores	24.717
7110	Albaneis e canteiros	20.637
2513	Compositores, músicos e cantantes	12.432
8630	Condutores de camións	10.910
9602	Peóns da construción de edificios	7.802
8542	Operadores de guindastres, camións montacargas e de maquinaria similar de movemento de materiais	7.615
5330	Dependentes e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	7.158
8543	Operadores de carretillas elevadoras	6.020
Total das dez ocupacións máis contratadas		156.163
Total das ocupacións contratadas		350.082

Ocupacións máis contratadas no ámbito feminino - Galicia 2009		
CNO	Descrición	Total
5330	Dependentas e exhibidores en tendas, almacéns, quioscos e mercados	39.971
9121	Persoal de limpeza de oficinas, hoteis (camareiras de piso) e outros establecementos similares	39.470
5020	Camareiras, barmans e asimilados	33.347
9700	Peóns de industrias manufactureiras	19.714
5010	Cociñeiras e outros preparadores de comidas	12.172
5111	Auxiliares de enfermaría hospitalaria	9.279
4210	Taquígrafas e mecanógrafas	8.999
7801	Matachíns e traballadores das industrias cárnicas e do peixe	7.088
5113	Asistentes domiciliarias	6.670
9800	Peóns do transporte e descargadores	6.194
Total das dez ocupacións máis contratadas		182.904
Total das ocupacións contratadas		332.552

Fonte: Elaboración propia a partir do Instituto Galego das Cualificacións

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Analizamos cada unha delas por separado.

No caso das ocupacións máis contratadas no ámbito masculino, observase coma a maioría delas pertence ao ámbito da construción e da industria, xa que un 63% está agrupado neste ámbito. O 37% restante pertence ao sector servizos. Entre todas as ocupacións destacan as de *Peón de industria manufacturera, Camareiro, barmáns e asimilados, Peóns do transporte e descargadores e Albaneis e canteiros*.

No que se refire as ocupacións máis contratadas no ámbito feminino destaca a contratación de persoal adscrita ao sector servizos, cunha representatividade do 85% sobre o total de ocupacións máis contratadas. Destacan ocupacións de *Persoal de limpeza, Camareiras, barmans e asimiladas, Cociñeiras e outros preparados de comidas, Auxiliares de enfermería hospitalaría, e Asistentes domiciliarias*, todas elas relacionadas coas tarefas que tradicionalmente realizou a muller no espazo doméstico e reflectindo deste xeito o que se planteou anteriormente.

Por tanto, as mulleres viven a experiencia laboral como unha continuidade das funcións que exercen no ámbito familiar ou doméstico, levando a cabo tarefas que precisamente por realizarse neste ámbito privado, están tamén no mercado laboral escasamente valoradas, pouco dignificadas, minimamente retribuídas e afastadas de perspectivas de desenvolvemento de carreira profesional.

Outro dos aspectos a analizar é o nivel de ocupación da poboación en idade de traballar en Galicia. Dito nivel é de un 48,25% en xeral, pero diferenciándoo por sexo, é moi superior no caso dos homes que nas mulleres, un 55,14% fronte a un 41,95% respectivamente. Diferenza que deixa patente que a incorporación da muller ao mercado laboral non leva consigo un incremento da empregabilidade desta, xa que tal e como sinalamos, pouca a pouca a incorporación faixe paulatina pero iso non vai directamente relacionado co feito de que esta consiga un posto de traballo.

Pero ¿cómo se ha producido esta incorporación ao mercado laboral? ¿foi dun xeito homoxéneo ou heteroxéneo en canto a sectores económicos e ramas de actividade?

Así pois para dar a coñecer o grado en que a muller accede ao mercado laboral diremos o seguinte:

- Gran parte da poboación ocupada en Galicia para o ano 2009 atopase na situación profesional de persoal asalariado (78,1% para ámbolos dous sexos) sendo superior no caso dos varóns que nas mulleres.
- Dentro dos sectores económicos é no sector servizos onde a muller atopa máis opcións a hora de conseguir un emprego. Falamos dun 81,04% para as mulleres galegas no 2009. Dentro deste sector servizos as ramas de actividade mais demandadas para as mulleres son as *actividades inmobiliarias* cun 77,78% do total de ocupados; *as actividades artísticas, recreativas e de entretemento, fogares como empregadores domésticos e como produtores de bens e servizos para uso propio, actividades de organización e organismos extraterritoriais e outros servizos*, representando un 74,91% do total, e finalmente o grupo de *administración pública e defensa, seguridade social obrigatoria; educación, actividades sanitarias e de servizos sociais*, que acada un 62% do total das ramas de actividade. Como se pode ver, a muller reproduce no mercado laboral os roles que tradicionalmente se lle atribuíron, e dicir, relacionado directamente co traballo reprodutivo e doméstico (espazo privado).(Fonte: Datos do INE)
- Ao falar de grupos de ocupación, a muller continua a ser en Galicia para o 2009 o colectivo que acada maior ocupación a medida que diminuímos no nivel da categoría profesional e a medida que acadamos profesión mais relacionadas co sector servizos. Deste xeito a muller acada unha maior representatividade nos *empregos de tipo administrativo*, cun 73,62%, fronte ao 26,38% dos homes, e do *persoal traballador dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores/as dos comercios*, cun 71,66% fronte o 28,34% dos varóns agrupados nesta mesmo epígrafe. A súa vez exista certa equidade entre os dous sexos ao falar dos *traballadores non cualificados*, onde o reparto é de o 54,31% para os varóns e do

Módulo 2: Xénero e mercado de traballo

45,69% das mulleres. Outro dos colectivos a destacar é o persoal de dirección de empresas e administracións públicas, onde segue a existir o denominado teito de cristal do que xa falamos, debido a que continua a ser maior a representatividade do home en relación á muller. (Fonte: Instituto Galego das Cualificacións).

Se analizamos a evolución destes grupos de ocupación dende o ano 2000 ao 2009, observase que o colectivo de mulleres que mais incrementou a súa contratación foi o persoal técnico e profesionais de apoio (cunha variación porcentual do 113,2%), seguido dos colectivos propios do sector servizos e comercio (42,27%) e dos postos de dirección (30,60%). Os grupos onde a variación foi negativa, e polo tanto onde a representatividade da muller variou decrecendo, foi nos postos relacionados directamente coa industria (*artesáns e operadores*) e consideradas tradicionalmente coma ocupacións masculinizadas, cun descenso de case o 75%; mostrando que coa chegada da crise económica o colectivo de mulleres contratadas neste sector viuse afectada.

- **Precariedade e contratos.** A situación económica na que nos atopamos, fai que a precariedade e inestabilidade laboral sexa unha cuestión que afecta a sociedade no seu conxunto. Esta situación fai que a temporalidade nos contratos sexa un fenómeno común nos homes e nas mulleres (un 83,78 % dos homes e un 87,77% das mulleres en Galicia no ano 2009, foron contratados baixo a tipoloxía temporal). Pero aínda así obsérvanse diferenzas significativas entre ámbolos dous sexos. Entre elas, feitos como que son as mulleres as que posúen na súa maioría un contrato a tempo parcial (tanto indefinido coma temporal), xa que existe unha diferenza de case 20 puntos con respecto aos varóns que están contratados baixo a presente categoría. Este aspecto deixa patente que a incorporación da muller ao mercado laboral aínda non resulta dun modo pleno, xa que continua a ser ela a que desenvolve as tarefas de coidado as persoas dependentes pertencentes ao núcleo familiar (desequilibrio no reparto de tarefas e responsabilidades no espazo doméstico e reprodutivo). A súa vez destacar que aínda que con menos diferenza debido a influencia da crise económica, seguen a ser mais os homes contratados coma indefinidos a tempo completo que as mulleres (case 3 puntos de diferenza entre eles) e seguen a ser

mais as contratadas coma temporais (a tempo completo e parcial) as mulleres que os homes (cunha diferenza de 4 puntos porcentuais). En definitiva, segue a ser a muller a que posúe contratacións mais precarias que os varóns.

En xeral, podemos afirmar que, ante a presente situación da muller no mercado laboral galego, nacional e internacional desenvóléronse diferentes medidas que comentaremos mais adiante, coa finalidade de incrementar a representatividade da poboación feminina ocupada e vencer os obstáculos que estas atopan xa dentro do propio mercado laboral.

Actividades módulo 2: Xénero e mercado de traballo

Actividade: Verdadeiro ou falso. Rompendo estereotipos

O alumnado - traballador sitúase nunha fila central e de piei na aula. A persoa que titoriza a actividade irá lendo cada unha das seguintes afirmacións en voz alta, de forma que cada alumna e alumno terase que posicionar á dereita ou á esquerda da fila central, en función de se consideran verdadeira ou falsa a afirmación lida. Ademais, terán que convencer con argumentos sólidos as persoas indecisas que se atopan na fila central, para que se posicionen na fila esquerda ou dereita.

Afirmacións:

1. Aos rapaces e as rapazas hai que tratarlles igual para que non exista discriminación.
2. As rapazas son máis aptas para coidar dos demais.
3. As mulleres son inferiores aos homes.
4. As mulleres teñen menos oportunidades que os homes de chegar a postos máis altos no mundo laboral.
5. Os homes non son tan tenros como as mulleres.
6. No mundo laboral, ás rapazas e ós rapaces váiselles esixir cousas diferentes e responsablemente haberá que preparar a uns e outros para o éxito de forma realista.

Actividade: Analizando un artigo de prensa

7. As rapazas son débiles e sensibles por natureza.

8. Hai moitas máis alumnas que alumnos nas universidades pero menos catedráticos que catedráticas.

Ao finalizar a actividade coméntase e extráense conclusións.

Día da muller traballadora – FARO DE VIGO, 8/03/10

Case un século mais para lograr a igualdade

As mulleres galegas ocupan solo o seis por cento dos postos directivos e cobran un 25,5 por cento menos que os homes a pesar de que son maioría na universidade.



Mulleres con moito arte en Vigo – Para conmemorar o Día da Muller Traballadora hoxe se celebrarán concentracións nas principais cidades galegas e en Santiago ademais se soltarán globos na Praza do Obradoiro. Pero Vigo se adiantouse onte á celebración cunha xornada organizada pola Concellería de Igualdade na que se resaltou a “revolución creativa” vinculada á muller. Durante todo o día se programaron actuacións musicais na Praza 8 de Marzo, ademais dunha exposición fotográfica. Jesús de Arcos.

REDACCIÓN – SANTIAGO

As mulleres predominan nas aulas universitarias pero escasean nos despachos de dirección. A taxa de fracaso escolar entre as alumnas é a metade que entre os varóns pero as súas nóminas cando chegan á idade laboral son unha 25,5 por cento inferiores ao salario que perciben os homes. Xunta e sindicatos recoñecen que houbo “avances” na situación laboral da muller pero aínda así advirten de que se necesitaría case un século máis para alcanzar a igualdade real.

As galegas ocupan só o seis por cento dos postos directivos, un “dato revelador”, segundo a directora xeral de Formación e Colocación, Ana María Díaz, que, nunha entrevista concedida a Europa Press, recordaba que o 55 por cento dos estudantes universitarios da comunidade son mulleres.

Iso significa que hai máis mulleres tituladas no mercado laboral que homes, pero aínda así os seus salarios son máis baixos. Segundo un estudio dos sindicatos UGT e Comisións Obreiras, a diferenza salarial é dun 25,5 por cento, unha brecha non tan grande como a media estatal que se eleva ao 27,7 por cento, pero si moi superior ao que acontece en Europa, onde as traballadoras perciben un soldo un 17,6 por cento inferior ao dos homes. “Ao ritmo actual necesitaríanse oitenta anos para corrixir as diferenzas cos homes”, calcula a secretaria dá Muller de CC OO, Mabel Pérez.

A razón desta brecha salarial está por un lado, en que ocupan postos de menor categoría e, por outra, en que tamén optan aos contratos máis precarios. Un exemplo é que a contratación temporal afecta en Galicia máis as mulleres que aos varóns. Un 37 por cento das traballadoras ten un contrato eventual fronte a só o 17 por cento dos homes, segundo as cifras dos sindicatos.

A crise económica, non obstante, non entorpeceu os avances da muller no mercado laboral xa que, segundo a Xunta, o emprego feminino resistiu mellor. Segundo explicou a directora xeral de Formación, en Galicia o 81 por cento das mulleres está empregada no sector servizos, que foi un dos menos afectados pola crise.

No último trimestre de 2009 alcanzouse unha “cifra marca” con 611.500 mulleres incorporadas ao mercado laboral.

PREGUNTAS SOBRE O TEXTO

Le o artigo publicado no Faro de Vigo o 8 de Marzo e contesta ás seguintes preguntas:

1. ¿Por que cres que é necesario seguir conmemorando o 8 de marzo como Día Internacional da Muller? Razona a túa resposta e relaciónao coas ideas achegadas no texto.
2. O artigo comeza da seguinte maneira: “As mulleres predominan nas aulas universitarias pero escasean nos despachos de dirección”. Comenta esta frase e explica a que cres que se debe esta situación. ¿Que é a segregación vertical ou teito de cristal?
3. ¿A que se refire o texto cando fala de “brecha salarial” entre mulleres e homes? ¿Cal é a brecha salarial en Galicia? e en España? ¿Por que existe esa brecha salarial? Explica calles son as dúas razóns que se mencionan no texto da existencia desta brecha salarial.
4. ¿Por que se di que o emprego feminino resistiu mellor á crise?



As relacións de xénero no contexto laboral e social

3.1. Xénero e desempeño profesional. Estereotipos

Como xa comentábamnos nos módulos anteriores, os estereotipos de xénero son interiorizados a través do aprendizaxe de valores, normas, comportamentos, etc. viventes na sociedade do que se espera dunha muller e dun home. Este proceso se coñece con nome de Socialización de xénero, e ten dous esferas: colectiva e individual.

- Colectiva: as persoas se adaptan ás expectativas que a sociedade proxecta sobre eles.
- Individual: cada persoa, muller ou home, asume os roles y estereotipos, aplicándoos a súa vida cotiá e transmitíndollo aos seus fillos e fillas.

Os roles e estereotipos de xénero trasládanse logo de xeito "natural" ao ámbito laboral, a través da especialización en traballos desempeñados por mulleres e homes, determinando o que se denomina al División Sexual do Traballo.

Esta división sexual do traballo implica incorporar os estereotipos sociais de xénero ás actividades laborais e ao valor que se lles atribúe. O que supón unha segregación no traballo para as mulleres, ao asumir a responsabilidade do coidado aos demais, así como do traballo doméstico. Todo isto tradúcese na elección de profesións tradicionalmente feminizadas como: enfermeira, limpadora do fogar, profesora, coidadora de nenos e nenas,

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

atención a persoas maiores, discapacitadas, etc. Mentres que aos homes se lles asignan responsabilidades ligadas ao ámbito público, realizando actividades de prestixio social, e ocupando postos directivos maioritariamente.



Cando falamos de empregos feminizados estémonos a referir á concentración de mulleres en determinadas ocupacións ligadas ao rol tradicional das mulleres no ámbito privado e que se caracterizan por ser empregos peor retribuídos, cunhas condicións laborais menos satisfactorias (precariedade e contratos a tempo parcial) e con poucas oportunidades de ascender e mellorar.

Aínda que as mulleres se incorporaron ao mercado de traballo, aínda as condicións e as oportunidades no acceso e a promoción seguen sendo desiguais en función do sexo.

Maitena (21- 07- 2009).

É importante destacar que non existe unha relación determinante entre o sexo dunha persoa e a súa capacidade para desempeñar unha tarefa ou traballo, e que aínda na nosa sociedade seguen existindo procesos de Segregación Vertical e Horizontal, como xa se comentou no módulo anterior.

A continuación mostrase un exemplo de discriminación feminina no ámbito laboral, en concreto da situación de segregación vertical que padecen as mulleres investigadoras e científica galegas, extraído da prensa (Faro de Vigo, 20 de agosto de 2010).

As investigadoras galegas cobran menos que os seus colegas malia ter mellor formación

Só o 15% das científicas supera os 2.500 euros ao mes; soldo que alcanza un 30% dos varóns. O 75,3% dos homes logra emprego estable, fronte ao 56% feminino

SELINA OUTEIRO - VIGO O seu curriculum é máis completo, a gran maioría doutoradas, e a súa capacidade de traballo "indiscutible" pero quedan relegadas a postos de menor categoría e o seu salario é inferior ao dos seus compañeiros masculinos de laboratorio polo simple feito de ser muller. Un estudio elaborado pola Secretaría Xeral de Igualdade da Xunta alerta da discriminación laboral no ámbito científico en Galicia: os homes, con menos formación, ocupan postos máis relevantes, perciben os mellores salarios e obteñen maior recoñecemento social. En pleno século XXI a desigualdade entre homes e mulleres, superada na maior parte dos sectores produtivos, segue presente no campo da investigación. É a principal conclusión do informe "Situación das mulleres non Sistema Ciencia-Tecnoloxía-Empresa de Galicia" tras recompilar información de 164 grupos de investigación e equipos de I+D+i da comunidade, con máis de 600 entrevistas persoais a investigadores e investigadoras.

O 25,9% dos homes que se dedican a esta actividade na comunidade cobran máis de 2.500 euros mensuais, fronte ao 15,5% das mulleres que alcanzan esta retribución. Nunha franxa inferior de soldos, a nómina do 11% das investigadoras non chega aos 900 euros, mentres que, no ámbito masculino, só o 5% percibe esta cantidade. Este desequilibrio ten en conta o xénero pero non a formación. É que, porcentualmente, o nivel de estudos que acreditan as científicas supera o dos seus compañeiros. O estatus formativo máis frecuente entre as mulleres investigadoras e tecnólogas é o doutorado, titulación que acredita o 32,6% das enquisadas, mentres que o 33,1 dos varóns científicos, o grupo maioritario, queda na licenciatura.

A diferenza tamén é notable se se mide a estabilidade laboral no gremio: aínda que elas posúen maior formación,

o 75,3% dos investigadores ocupan postos "estables", con contratos a longo prazo, mentres que esta posición só a logra o 56,4% das mulleres.

O informe advirte "da discriminación xerárquica ou vertical" pola cal as mulleres "capaces e brillantes" se manteñen en niveis baixos da escala, coma se os mellores postos, na cúpula da ciencia, aínda non fosen pensados para elas. O elas para os devanditos postos. A evolución das súas carreiras vincúlase, na maioría dos casos, á maternidade. Ata os 35 anos, a presenza de mulleres nos laboratorios é superior á media. A partir desta idade, a presenza diminúe paulatinamente, segundo resalta o informe.

A entrega ao traballo e a demora en conseguir un contrato estable, segundo explican dende o propio sector, ralentizan e, en ocasións, anulan a faceta de nai entre as investigadoras. Tal e como recolle o informe, o 71,1% das investigadoras enquisadas en Galicia non ten descendencia. Non obstante, a media de fillos no caso dos homes tampouco é elevada: un 0,68% para eles fronte a un 0,47% para elas, é dicir, nin científicos nin científicas chegan a ter, como media, un descendente. É máis, un 29,1% das mulleres, o dobre que a porcentaxe de homes, afirma verse condicionada na súa traxectoria profesional por motivos familiares. ¿A causa máis frecuente? A maternidade, que afecta ao desenvolvemento profesional do 19,8% das científicas fronte a un 7,3% dos varóns que vai ameazada a súa carreira por ser incompatible coa paternidade.

3.2. Usos do tempo

As investigacións máis recentes sinalan que o uso do tempo segue sendo desigual entre mulleres e homes. O tempo dedicado por homes e mulleres a actividades do ámbito público e doméstico disequilibra a balanza. As mulleres seguen ocupando o seu tempo maioritariamente ás tarefas domésticas e de coidado ás persoas (familias, fillas e fillos, dependentes, etc.), mentres que os homes gozan máis do seu tempo de ocio e traballo remunerado.

A maternidade segue penalizando as mulleres no acceso ao emprego a pesar das medidas legais aprobadas recentemente (Lei 3/2007 de igualdade efectiva entre mulleres e homes). A incorporación da muller ao mundo laboral non levou consigo unha repartición equitativa das responsabilidades domésticas e familiares, senón unha sobrecarga de traballo das mulleres que ten que soportar unha dobre e incluso tripla xornada laboral, ou tamén coñecido como a xornada interminable.

A dobre xornada é o resultado da combinación do traballo produtivo, doméstico e familiar de forma cotiá. A maioría das mulleres das sociedades industrializadas sofren esta dobre presenza ao incorporarse ao mercado de traballo. Este custo que ten que padecer de sobrecarga de tarefas ten efectos para á saúde. As mulleres para afrontar dita situación acoden: á contratación de outras mulleres para a realización destas tarefas do fogar (inmigrantes na maioría dos casos), á axuda das avoas no coidado dos netos e netas, á busca de traballos a tempo parcial, á redución da xornada laboral, etc.

O reparto doméstico e á corresponsabilidade é a estratexia mais axeitada para equilibrar a balanza entre mulleres e homes no ámbito público e privado.

Segundo os datos aportados pola enquisa (Fonte: Escola Virtual de igualdade. Insituto da Muller. Secretaría Xeral de políticas de igualdade. Ministerio de Sanidade, Política Social e Igualdade) o traballo a tempo parcial, a axuda da rede familiar, a axuda doméstica remunerada, o reparto de responsabilidade, vivir cerca do traballo ou colexio dos fillos e fillas, o horario de traballo e os servizos dos centros escolares, son as estratexias que mais axudan as mulleres a facer mais compatible traballo e familia.

Por a súa parte, o reparto de responsabilidades familiares entre á parella, en xeral, hai unha distribución desigual no reparto de tarefas a realizar polas mulleres e homes.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

- **Actividades culinarias:** as realizan o 84% das mulleres fronte ao 44% dos homes.
- **Tarefas de mantemento do fogar:** o 71% das mulleres as realizan fronte ao 28% dos homes.
- **Limpeza da vivenda:** realizada por o 63% das mulleres, case catro veces mais que os homes.
- **Colada e pasado do ferro:** as mulleres dedican o 42,6% a esta tarefa mentres que os homes tan solo un 3%.
- **Xestións administrativas da casa:** tales como as compras, son efectuadas por o 48,5% das mulleres e o 28,3% dos homes.

En canto as tarefas dedicadas ao coidado das persoas dependentes (datos do INE. Panel de Fogares da Unión Europea):

- **Coidado das fillas e fillos:** o 28,7% das mulleres dedican mais de 60 horas/semana, fronte ao 3,9% dos homes. Mentres que tan solo o 24,6% das mulleres dedica 20 horas/semana fronte ao 41,5% dos homes.
- **Coidado de persoas dependentes:** recae maioritariamente sobre as mulleres do núcleo familiar (nais, fillas, irmáns, etc.). En concreto, en mulleres de mediana idade, entre 45 e 69 anos.

A división sexual do traballo outorga a responsabilidade do coidado das persoas (fillos e fillas, familiares, dependentes, etc.) ás mulleres. Un traballo invisibles que na maioría dos casos non está retribuído. A contribución do traballo non remunerado non se contabiliza nos mesmos termos monetarios que o traballo asalariado.

Por iso fai falta unha nova forma de concibir o traballo, non só como emprego, que é a forma asalariada do traballo, senón incorporando outras formas de traballo que tamén xeran riqueza.

Unha nova definición de traballo sería a que achega M^ª Ángeles Durán: "*calquera actividade física ou mental que transforma materiais nunha forma máis útil, fornece e distribúe bens ou servizos aos demais e estende o coñecemento e saber humano*".

Con esta finalidade empezáronse a calcular as denominadas "contas satélites", para contabilizar a contribución do traballo non remunerado ao crecemento económico dun país.

A ciencia económica deixa fóra a produción que se xera nos fogares. E consideran "inactivas" as mulleres que se dedican aos traballos domésticos, ao igual que aos estudantes e ás persoas xubiladas. Cuestiónase o concepto de emprego como sinónimo de traballo. Porque non é correcto, xa que o traballo non remunerado que se realiza nos fogares tamén xera riqueza. Funcións produtivas tales como proporcionar vivenda, nutrición, vestido e coidados aos membros do fogar, etc. é fonte de benestar social e económico dun país.

Foi en 1995 cando, en ala Conferencia de Nacións Unidas sobre a Muller celebrada en Beijing, aprobouse a proposta de ampliación dos sistemas de contabilidade nacional cunha conta satélite do traballo non remunerado. Tratábase de integrar a perspectiva de xénero co obxectivo de visibilizar o traballo non remunerado que é realizado maioritariamente polas mulleres e que supón unha contribución á economía do país, é dicir, ao Produto Interior Bruto.

En España, os traballos realizados en diferentes Comunidades Autónomas poñen de manifesto que se se incluíse o traballo non remunerado o Produto Interior Bruto do país, este se incrementaría entre un 40% e un 60%.

Na Comunidade Autónoma de Galicia, os estudos realizados sobre o uso dos tempos poñen de manifesto que a carga global do traballo que asumen mulleres e homes é desigual. Os resultados achegados son os seguintes:

- As mulleres encárganse do 67% da carga total de traballo.
- Os homes encárganse do 33% da carga total de traballo.
- As mulleres dedican 8 horas semanais ao emprego e 56 ao traballo non remunerado.
- Os homes dedican 18 horas semanais ao emprego e 14 ao traballo non remunerado.

3.3. O acoso sexual e a violencia de xénero

A violencia de xénero, unha lacra social

O fenómeno da violencia de xénero non debe entenderse como un problema illado, de índole privada, a solución da cal se atopa no ámbito doméstico, senón como un problema social de gran magnitude no que están implicados múltiples factores. Historicamente a situación de desigualdade entre xéneros foise perpetuando no conxunto da sociedade, chegando a percibirse como algo "normal" e "natural". A falta de conciencia do alcance da gravidade do problema e a naturalización das relacións de xénero desiguais son os motivos polos que custa tanto traballo poñer fin a esta lacra social que ten a súa orixe no patriarcado. O sistema de valores do patriarcado lexitima as relacións xerárquicas de xénero, é dicir, as relacións de dominación e desigualdade entre mulleres e homes, onde os homes "mandan" e as mulleres "obedecen".

O conflito aparece cando as mulleres pretenden ter autonomía e liberdade e os valores patriarcais chocan pola perda de control sobre as mulleres, desencadeando unha resposta violenta contra estas.

É importante sinalar que, como problema estrutural que é, a violencia de xénero non entende de clases sociais, estado civil ou procedencia, nin tampouco coñece límites no ámbito de actuación, público ou privado, aínda que o contexto intrafamiliar é onde maior incidencia ten. A violencia de xénero prodúcese polo mero feito de ser muller, polo que ser muller é o primeiro factor de risco.

A única vía para a erradicación deste problema pasa polo compromiso conxunto de mulleres e homes, porque a violencia de xénero non é un "asunto de mulleres", senón de toda a sociedade no seu conxunto. Por iso, compete aos gobernos tomar as medidas necesarias para visibilizar e sensibilizar sobre a natureza e gravidade do problema, así como sancionar e protexer as vítimas. Nos últimos anos asistimos á aprobación de distintas leis por parte do Goberno que expresan a súa preocupación por crear un marco legal para a prevención e o tratamento integral da violencia contra as mulleres. Deste modo, contamos ca Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro de Medidas de Protección Integral de Ia de Xénero e no marco galego, a Lei, 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e ou tratamento integral dá violencia de xénero.

A violencia de xénero en cifras

Para ser conscientes da magnitude do problema da violencia de xénero no noso país, é necesario analizar as consecuencias derivadas del. En concreto, imos centrarnos na forma de violencia máis frecuente, a violencia contra as mulleres exercida polas súas parellas ou exparellas.

Os datos achegados polo Instituto da Muller sobre mulleres mortas a mans das súas parellas ou exparellas, é unha fonte fiable que nos ofrece unha visión completa da realidade das mulleres que viven en España. Aínda que non debemos esquecer que estas cifras só mostran unha pequena parte das vítimas de violencia de xénero, é o lado visible, a punta do iceberg dun problema moito maior. A estas vítimas mortas polas súas parellas ou exparellas hai que engadir unha longa lista de mulleres que denuncian, e as que non o fan pero viven nunha situación de privación de liberdade, medo e sometemento.

MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE PAREJA O EXPAREJA, SEGÚN RELACIÓN CON EL AUTOR. "PAREJAS EN CRISIS"

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	E-sep											
PAREJA O EXPAREJA	64	83	60	64	71	72	67	88	71	78	66	44
Cómplice	30	31	25	24	31	34	21	31	33	23	21	17
Excómplice	2	4	2	2	4	5	3	4	4	8	5	2
Compañera sentimental	13	13	16	19	18	14	10	15	19	19	13	16
Excompañera sentimental	3	3	1	3	9	6	6	9	9	13	7	4
Muller	3	8	2	4	6	8	12	4	6	11	2	3
Exmuller	3	4	4	2	3	5	5	5	3	5	1	2
En Fase de Ruptura (*)	16	10	16	9	12	12	1	12	7	4	6	1
En Fase de Ruptura + Exparellas	24	21	23	16	23	23	15	33	23	33	19	9
96 "En Ruptura" sobre total de mortas	44,44	25,33	40,00	28,83	30,44	30,88	20,22	44,12	32,38	38,47	24,66	20,6

Fuente: 1999 - 2005: Elaboración propia a partir de noticias de prensa y de datos del Ministerio del Interior. A partir de 2006, datos de la Delegación Especial de Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

Nota: Datos permanentemente actualizados

(*) Se incluyen aquellas parejas (cómplices, compañeras sentimentales o mulleres) en las que se ha producido la ruptura de la relación y aquellas maltratadas en las que todavía no han surtido los correspondientes efectos legales.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE SU PAREJA O EXPAREJA (1), POR CCAA (NÚMEROS ABSOLUTOS)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	B-se p											
ANDALUCÍA	13	10	12	10	13	19	9	20	8	9	14	11
ARAGON	0	0	1	3	2	2	4	1	2	1	0	2
ASTURIAS	1	0	2	0	2	0	1	3	2	1	0	4
BALEARRES	3	1	2	4	4	2	4	3	1	1	1	1
CANARIAS	2	5	5	7	6	2	6	4	6	5	5	5
CANTABRIA	1	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0
CASTILLA LA MANCHA	5	3	2	0	2	4	2	4	5	3	1	2
CASTILLA Y LEÓN	3	3	1	4	4	2	4	3	3	6	1	3
CATALUÑA	9	8	7	7	12	11	8	10	11	10	10	7
C. VALENCIANA	6	7	9	9	7	9	6	8	10	10	9	3
EXTREMADURA	1	1	0	1	1	2	0	1	0	0	1	0
GALEGA	2	4	0	3	5	2	1	0	6	7	3	1
MADRID	4	7	6	4	5	5	4	5	9	11	5	3
MURCIA	1	1	2	0	3	4	2	3	2	4	2	1
NAVARRA	1	1	0	1	1	1	2	0	1	3	0	0
PAÍS VASCO	1	2	1	1	0	4	3	3	2	3	2	1
LA RIOJA	1	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0	0
CEUTA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
MELILLA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
TOTAL	64	83	69	64	71	72	67	88	71	78	66	44

Fuente: 1999 - 2005: Elaboración propia a partir de noticias de prensa y de datos del Ministerio del Interior. A partir de 2006 datos de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer.

Nota: Datos permanentemente actualizados.

(1) Se incluyen aquellos casos en los que el agresor es el cónyuge, ex cónyuge, compañero sentimental, excompañero sentimental, novio o novia.

MUJERES MUERTAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO A MANOS DE SU PAREJA O EXPAREJA (1), POR GRUPOS DE EDAD

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
												B-sep
Menor de 16	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
16-17	1	1	0	2	1	1	1	0	0	1	0	0
18-20	2	2	0	2	0	5	4	2	2	4	5	0
21-30	9	15	18	16	16	13	14	15	19	19	11	8
31-40	17	26	18	11	27	17	14	27	15	16	16	13
41-50	6	8	5	6	15	9	10	9	15	19	9	11
51-64	3	7	5	7	4	11	3	5	10	11	7	10
Mayor de 64	6	4	4	9	7	11	10	10	10	6	7	2
Desconocida	9	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0
TOTAL	54	63	50	54	71	72	57	68	71	76	55	44

Fuente: 1999 - 2005: Elaboración propia a partir de noticias de prensa y de datos del Ministerio del Interior. A partir de 2006 datos de la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.

Nota: Datos permanentemente actualizados

(1) Se incluye aquellos casos en los que el agresor es el cónyuge, ex cónyuge, compañero sentimental, excompañero sentimental, socio o ex socio.

Concepto de Violencia de Género

A Violencia de Género ou Violencia contra as Mulleres é definido pola Plataforma de Acción da IV Conferencia Mundial das Mulleres de Beijing (1995) como:

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

"todo acto de violencia sexista que ten como resultado posible ou real un dano de natureza física, sexual ou psicolóxica, incluíndo as ameazas, a coerción e a privación arbitraria da liberdade das mulleres, xa se produza na vida pública ou na privada".

Esta definición supón un referente internacional e amplía as definicións achegadas con anterioridade á Conferencia de Viena (1993) onde se estableceu que a violencia de xénero constitúe un acto contra os Dereitos Humanos, e na Declaración da Asemblea Xeral das Nacións Unidas sobre a Eliminación da Violencia contra a Muller, o 20 de decembro de 1993, onde se esixiu aos Gobernos responsabilidades para previr, investigar e castigar estes actos violentos contra as mulleres.

Tipos de Violencia

O Consello de Europa define 6 tipos de violencia:

Violencia Física. Comprende todo tipo de agresións corporais exercidas contra a muller tales como: empuxóns, tiróns de pelo, labazadas, golpes, patadas, ataques con armas, mordedelas, queimaduras, estrangulamentos, mutilacións, etc.

Violencia sexual. Inclúe calquera actividade sexual non consentida (chistes e bromas sexuais, chamadas telefónicas ofensivas, exhibicionismo, relación sexual obrigada, violación ou participación forzada en pornografía, tráfico e explotación na industria do sexo, etc). Todo iso dirixido á realización de actos sexuais que a muller considera doloroso ou humillante.

Violencia psicolóxica: Concepto amplo que admite múltiples modalidades de agresión intelectual ou moral: chistes e bromas, comentarios, ameazas, illamento, desprezo, intimidación e insultos en público.

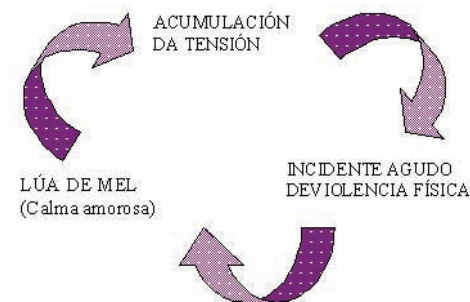
Violencia Económica: Desigualdade no acceso aos recursos compartidos. Por exemplo: negar ou controlar o acceso ao diñeiro, impedir o acceso a un posto de traballo e/ou á educación, negar o dereito á propiedade, etc.

Violencia Espiritual: Accións dirixidas a destruír as crenzas culturais ou relixiosas dunha muller a través de ridículo e o castigo, ou obrigal a aceptar un sistema de crenzas determinado.

Violencia Estrutural: intimamente relacionado coa violencia económica, pero que inclúe obstáculos invisibles fortemente arraigados no tecido social que perpetúan as relacións desiguais de poder dos homes sobre as mulleres. O agresor limita os contactos sociais e familiares da súa parella, reforzando a súa superioridade e illándoa do seu ámbito, reducindo así un apoio social importantísimo nestes casos.

O Ciclo da Violencia

Para entender mellor a complexidade do problema da violencia de xénero exercida pola parella, é necesario coñecer a Teoría do Ciclo da Violencia desenvolvida pola doutora Leonor Walter en 1979. As mulleres que sofren violencia de xénero non sofren agresións casuais, senón que responden a un ciclo composto por 3 etapas:



Fonte: Elaboración propia a partir do material formativo da Asociación Faraxa pola abolición da prostitución, 2009.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

1. PRIMEIRA FASE: ACUMULACIÓN DE LA TENSION: *Violencia psicolóxica.* Empezan as primeiras tensións en forma de agresións verbais por parte do agresor (faltas de respecto, ameazas, malas contestacións,...) e a vítima intenta xustificalas por factores externos (stress, alcohol, problemas no traballo, etc.). O agresor ten certo control sobre a situación que pouco a pouco vai reforzando, aumentando a intensidade e a frecuencia da violencia psicolóxica. A vítima intenta calmalo, xerándose unha tensión cada vez maior. *Xustificación do comportamento.*

2. SEGUNDA FASE: INCIDENTE AGUDO DE VIOLENCIA FÍSICA: Prodúcese a explosión das tensións. As agresións teñen como finalidade adoutrinar a muller. A muller remata asumindo a responsabilidade e a culpa "de non saber calmar". *Sensación de culpabilidade feminina ou síndrome de invalidez aprendida.*

3. TERCEIRA FASE: LÚA DE MEL OU CALMA AMOROSA: É a fase da reconciliación, na que el pide desculpas, é amable e intenta "compensar" á vítima, promete que "non volverá a pasar" ...y ela escúsaos pola dependencia afectiva que ten cara ao agresor, asume parte da culpa e continúa a relación. *Fase de victimización.*

O ciclo prodúcese cada vez con maior intensidade, mesmo co tempo a fase de lúa de mel pode desaparecer. A vítima perde a súa autoestima e a súa autoimaxe debilitase, producíndose graves danos psicolóxicos.

Mitos e estereotipos en relación ao maltrato

Son moitas as ideas preconcebidas e estereotipadas sobre as relacións de maltrato entre vítima e agresor que sustentan a violencia contra as mulleres. Estas crenzas aséntanse en prexuízos que culpabilizan a priori ás vítimas e xustifican o comportamento dos maltratadores. Por iso, é necesario ser conscientes e coñecer estes prexuízos para romper coa espiral da violencia e das relacións de poder entre mulleres e homes.

A continuación se presentan unha serie de mitos en relación co a situación de maltrato que sofren as mulleres (Extraído do material formativo da Asociación Faraxa pola abolición da prostitución, 2009):

1. "Un home non maltrata porque si; ela tamén faría algo para provocalo"

Ante unha situación de maltrato téndese a culpabilizar á vítima con argumentos que poñen de manifesto a cultura machista que aínda persiste nas sociedades patriarcais, onde as relacións asimétricas de poder entre mulleres e homes seguen estando presentes. Ao mesmo tempo que se xustifica a violencia exercida sobre a muller, coma se a violencia tivese xustificación. É importante resaltar que ningún acto de violencia está xustificado, sexa cal sexa a escusa que se pon para iso.

Esta crenza tan arraigada na nosa sociedade sinala á muller como a responsable do comportamento violento do home. Isto supón afirmar que non hai vítimas ou que ambos os dous son vítimas de agresións. Cando as persoas especialistas demostran que non é así. As mulleres que sofren maltratos reprimen a súa rabia e mostran comportamentos pasivos, dándolle a razón ao agresor para evitar a agresión que finalmente sucede. O home maltratador percibe como agresión calquera acto que a muller faga libremente, porque a súa autoestima se basea no control e a posesión da muller.

2. "Se unha muller é maltratada continuamente, a culpa é súa por seguir convivindo con ese home"

O ciclo da violencia xera nas vítimas unha síndrome de indefensión aprendida que se caracteriza pola perda da autoestima, depresión, sentimentos de culpa, etc. que requiren unha atención e un tratamento especializado. A manipulación afectiva é tan intensa que a vítima é incapaz de abandonar o seu agresor, por medo ou por vergoña, xustificando o seu comportamento con razoamentos do tipo: "non volverá pasar", "el quérea no fondo cambiará", "non podería vivir sen el", "portouse así porque ten problemas", "os seus fillos e fillas necesítano", "ela é responsable do maltrato e se se porta ben cesará", etc.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

3. "Se se teñen fillas/os é mellor aguantar polo ben das nenas e os nenos"

Os nenos e as nenas que son testemuñas de violencia doméstica presentan danos na súa personalidade e saúde emocional. É probable que reproduzan esta mesma situación cando establezan relacións de parella na idade adulta, xa que aprenden que a violencia é un medio lexítimo para solucionar conflitos.

Ante unha situación de violencia doméstica, polo benestar dos menores, é conveniente afastalos desa situación. Porque ademais, é importante sinalar que a metade dos varóns que maltratan á súa parella, maltratan tamén ás súas fillas e fillos.

4. "Os homes que maltratan fano porque teñen problemas co alcohol ou outras drogas"

É frecuente escoitar que o alcohol ou as drogas son os causantes dos malos tratos cara ás mulleres. Pero isto non é certo. O consumo de substancias pode ser unha agravante pero non é o desencadenante principal da violencia. Os agresores son violentos con e sen alcohol e han de ser responsables dos seus actos. Ademais, non todos os homes que beben son violentos coas súas mulleres. A orixe dos malos tratos hai que buscalos nas relacións desiguais de poder que se establecen entre mulleres e homes.

5. "Os homes que agriden ás súas parellas están tolos"

A loucura, por definición, leva consigo non percibir a realidade, non darse conta do que se fai, e este non é o caso das persoas que maltratan ás súas parellas. Os expertos afirman que só un 5% dos homes que maltratan as súas parellas presentan graves trastornos psicopatolóxicos.

Está claro que unha persoa que para autoafirmarse maltrata a outras, ten dificultades para canalizar o seu malestar e frustración. Pero isto non significa que non sexa responsable dos seus actos.

6. "Os homes que agriden ás súas parellas son violentos por natureza"

Esta afirmación implica recoñecer que o home é violento por natureza, cando non é certo. Nin todos os homes son violentos, nin o son con todas as persoas. Os maltratadores adoitan ser persoas amables e socialmente ben relacionadas e non obstante, deciden exercer a violencia contra as mulleres. É un problema de machismo non algo "natural" nos varóns.

7. "Os homes que abusan das súas parellas, tamén foron maltratados na súa infancia"

Non todos os homes que maltratan as súas parellas foron vítimas de violencia na súa infancia, nin tampouco todos os homes que foron testemuñas ou vítimas de violencia maltrata ás súas mulleres. A relación vítima-agresor non é causa-efecto.

8. "A violencia doméstica é unha perda momentánea de control".

O maltrato cara ás mulleres adoita producirse de forma premeditada en situacións onde o agresor exerce o seu control para dominar a outra persoa. Ademais non se trata de episodios illados ou puntuais, senón que responden a un ciclo de violencia que se repite con certa frecuencia no tempo.

9. "A violencia doméstica non é para tanto. Son casos moi illados. O que pasa é que saen na prensa e iso fai que pareza que pasa moito"

Os casos de violencia contra as mulleres non son casos illados, senón que responden a unha situación de desigualdade entre os xéneros. Nos medios de comunicación só se mostra unha pequena parte da realidade do problema, a punta do iceberg, dun problema de gran magnitude que pode afectar a metade da poboación: as mulleres. As denuncias por malos tratos só representan o 10% dos casos de violencia que sofren as mulleres.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

10. "O que acontece dentro dunha parella é un asunto privado; ninguén ten dereito a meterse"

A violencia de xénero é un asunto público que compete aos poderes públicos e á sociedade no seu conxunto. Son delitos contra a liberdade das persoas e polo tanto han de ser denunciados.

11. "A violencia doméstica só acontece en familias sen educación ou que teñen poucos recursos económicos (viven na miseria)"

A violencia contra as mulleres non entende de clases sociais, nin situación económica. O que será diferente é a resposta que se dá ante a situación de violencia. É moi probable que unha muller de clase media - alta non denuncie a situación por presións sociais, o que non quere dicir que non sufra maltrato.

12. "É máis aceptable a violencia que se dá entre persoas próximas que a que se dá entre estraños"

A violencia é sempre inaceptable, independentemente de quen a exerza. Mesmo leva consigo maiores secuelas psicolóxicas se o agresor é alguén da familia e próximo á vítima, porque xera sentimentos de indefensión e humillación maiores.

13. "Cando unha muller di NON, en realidade quere dicir SE"

Esta crenza dos homes violentos fundaméntase na súa situación de superioridade e poder, ao "pensar" que as mulleres non se atreven a manifestar os seus desexos sexuais e por iso hai que obrígalas a iso. Se unha muller di non, significa que non, e obrígalas a manter relacións sexuais é unha violación.

14. *O mito das denuncias falsas:* É un dos máis estendidos polos sectores conservadores, que non é certo. Tan só un ínfimo porcentaxe das denuncias por malos tratos son falsas. As expresións *"ultimamente hai moitas mulleres que denuncian para conseguir beneficios, como pensións, custodias dos fillos/as,..."* non responden a datos obxectivos, senón a prexuizos e crenzas erróneas e malintencionadas que buscan alimentar os mitos sobre as mulleres e a mentira.

Artigo "Os xuíces desmontan o mito das denuncias falsas". Ramón Ferrando Valencia. 10-11-2009. Levante.

"Os xuíces implicados na loita contra a violencia machista chegaron á conclusión de que o mito de que moitas mulleres presentan denuncias falsas de maltrato non é real. Un informe do Observatorio do Poder Xudicial contra á Violencia de Doméstica e de Xénero revela que de 530 casos analizados en toda España -78 deles na Comunitat Valencia- só nun había indicios de que a suposta vítima mentira.

Os fiscais de malos tratos de Valencia foron máis lonxe ao comprobar que de 15.000 denuncias analizadas dende a posta en marcha hai catro anos dos xulgados especializados só en dous casos é probable que a muller mentira. Os avogados especializados en defensa de maltratadas insisten en que a "lenda" de que a maioría das denuncias son falsas está sendo propagada por sectores moi conservadores e asociacións de pais divorciados. Os letrados insisten en que a prioridade é evitar que as mulleres continúen sendo asasinadas. O xuíz de Familia número 7 Sevilla, Francisco Montañés, avivou nos últimos días a polémica ao riscar de discriminatoria a lei contra a violencia de Xénero. O maxistrado apuntou que a lei -impulsada polo Goberno de Zapatero para frear a sangría de mortes- é froito da "ditadura" do "feminismo radical", a cualificou como "perversa" e atacou o "mito das denuncias falsas". Non obstante, a posición do xuíz Montañés é minoritaria na xudicatura. A presidenta do Observatorio lamentou por medio dun comunicado que opinións como as de Montañés demostran "unha falta de sensibilidade ante un problema social de dereitos humanos".

Vicente Magro, presidente da Audiencia de Alicante e un dos autores do informe do Poder xudicial que desmonta a crenza das denuncias falsas, explicou que o problema de fondo é que a metade das denuncias non chega a xuízo oral porque os maxistrados de instrución non ven suficientes probas de cargo contra o agresor, "pero iso non significa que a vítima inventara a denuncia". Magro precisou que as mulleres maltratadas teñen que superar un longo camiño de obstáculos, que fai a moitas desistir antes de chegar a xuízo. A principal dificultade continúa sendo a dependencia psicolóxica que moitas teñen dos seus agresores.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

Nos últimos anos o nivel de concienciación da sociedade contra a violencia machista creceu ata tal punto que o 20% dos procedementos de maltrato, segundo o cálculo dos xuíces, se inician a raíz dunha denuncia da policía, os médicos de Urxencias ou o ámbito da vítima. Unha grande parte destes asuntos remátase arquivando porque a muller non quere seguir o procedemento.

No resto de casos é a vítima a que pon en marcha a maquinaria policial e xudicial, pero un número delas bótase atrás ao comprobar que a súa denuncia pode provocar que a súa parella vaia a prisión. "Hai mulleres que non queren que o pai dos seus fillos ingrese no cárcere, iso non significa que as denuncias sexan falsas", advertiu Vicente Magro.

Elena Reig Cruañes, unha letrada que leva 17 anos asistindo vítimas de malos tratos, lamentou que "o mito das denuncias falsas está sendo utilizado por sectores conservadores como as asociacións de pais separados. Úsano para desvirtuar a lei integral de Violencia sobre a Muller. Eles manteñen que a lei integral vai en contra dos homes. O Observatorio do Poder Xudicial foi moi claro ao demostrar que só nun de 530 casos hai indicios de fraude".

"As mulleres morren"

A letrada afirmou que "xa está ben de manipular á opinión pública e a algúns maxistrados que parece non entender o que está a pasar. Noutros ámbitos prodúcense moitas máis denuncias falsas que en casos de maltrato. Aquí o problema é que as mulleres morren e os homes maltratan".

A Garda Civil e a policía coincide cos xuíces, fiscais e avogados en que as denuncias falsas de malos tratos son residuais. A Comandancia de Valencia informou o 22 de decembro que nos últimos meses detectou un incremento de denuncias falsas de roubo para estafar os seguros. Os gardas civís detiveron en Valencia 44

persoas dende o 1 de setembro por simular un delito. Entre os detidos non había ningunha muller que inventase unha agresión da súa parella.

A voceiro da Fiscalía de Valencia, Susana Gisbert, considera que no ámbito da violencia machista falla o concepto de denuncias falsas. "Moitas persoas cren que porque un asunto remate en absolución ou en arquivo a vítima mentiu, pero non é así. Unha gran parte das mulleres retira a denuncia, pero iso non quere dicir que os malos tratos fosen inexistentes. As vítimas teñen medo e moitas delas sofren o risco de quedar sen comer porque non teñen medios", sinalou.

Axuda psicolóxica

Susana Gisbert, que exerce como fiscal de malos tratos en Valencia, considera que a clave é que as mulleres se sintan protexidas para que non retiren as denuncias e que teñan dende o principio a axuda dun psicólogo para superar a dependencia emocional dos seus maltratadores. Os fiscais consideran que a colaboración do Corpo Nacional de Policía e a Garda Civil está a "ser excelente". A concienciación das Forzas de Seguridade, segundo fontes xudiciais, e da Fiscalía foi clave para mellorar a loita contra a violencia machista. Todos coinciden en que agora é esencial non baixar a garda ".

Violencia de Xénero e medios de comunicación

Na actual sociedade da información, a influencia dos medios de comunicación masivos é determinante á hora de percibir os acontecementos sociais. Recentes investigacións sinalan que os medios de comunicación teñen un impacto importante nos procesos de socialización das persoas ao longo de toda a súa vida. En concreto, é

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

especialmente determinante na configuración das identidades de xénero, o que significa a aprendizaxe de roles estereotipados que consolida as desigualdades e xerarquías entre homes e mulleres.

Neste sentido, puxéronse en marcha diferentes medidas a nivel estatal e autonómico para velar polo uso dunha publicidade non discriminatoria para as mulleres, que respecte o seu dereito a unha imaxe non estereotipada e digna. Con esta finalidade creouse, en 1994, o Observatorio de Publicidade do Instituto da Muller, actual Observatorio da Imaxe das Mulleres, onde se establecen mecanismos para canalizar as denuncias ou queixas das persoas que detecten publicidade con contido discriminatorio para elas.

En materia de violencia de xénero, é importante que se faga un bo uso dos medios de comunicación para sensibilizar e transmitir unha imaxe axustada da magnitude do problema. Porque en función do enfoque que se adopte a influencia dos medios de comunicación poderá ser positiva ou negativa. Así, nos últimos anos alertouse de que o tratamento dos casos de violencia de xénero non estaba a ser o axeitado. Ou ben se trivializaba o problema, como casos illados, relegándoo ao ámbito privado, ou apuntábase a crimes pasionais, loucuras transitorias ou mesmo se xustificaba ao agresor dando crédito ás súas versións ("ela provocoume, foime infiel, estaba borracho", etc.). Tamén atopamos noticias morbosas, que se asaían en dar detalles das agresións do tipo "matouna cun coitelo, despois de atala á cama, ...". Outras dan credibilidade a opinións verquidas por veciños ou achegados aos agresores do tipo "era un bo veciño, un home moi educado", transmitíndose unha imaxe distorsionada da realidade que toleran ou exculpan o agresor, e nada teñen que ver coas raíces sociais da violencia.

En publicidade, o bo uso dos medios e o seu tratamento axeitado pasará por cumprir unha serie de valores e principios (Instituto Andaluz de Publicidade No Sexista):

- A integridade física e o dereito á saúde.
- A saúde
- A dignidade
- A seguridade
- A igualdade

Así mesmo, a publicidade non debería:

- Promover modelos que consoliden pautas tradicionais fixadas para un dos xéneros.
- Fixar uns estándares de beleza feminina considerados como sinónimo de éxito.
- Exercer presión sobre o corpo feminino a través de determinados tipos de produtos que faciliten o seu dominio e control.
- Presentar o corpo das mulleres como un espazo de imperfeccións que hai que corrixir.
- Situar personaxes femininos nunha posición de inferioridade e dependencia.
- Excluir as mulleres das decisións económicas de maior relevancia.
- Afastar ás mulleres dos espazos profesionais de prestixio social.
- Negar os desexos e vontades das mulleres e mostrar como natural a súa adecuación aos desexos e vontades dos demais.
- Representar ao corpo feminino como obxecto, é dicir, como un envoltorio do produto.
- Mostrar a muller incapaz de controlar as súas emocións e as súas reaccións, "xustificando" así as prácticas violentas que se exercen sobre ela.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

As campañas de sensibilización contra a violencia de xénero ofrecen unha visión real da magnitude da problemática social, coa finalidade de previr e concienciar a poboación da importancia de non tolerar a violencia contra as mulleres e non ser cómplices dos agresores. Este é o obxectivo da última campaña do Ministerio de Sanidade, Política Social e Igualdade "Saca tarxeta vermella ao maltratador".



<http://www.youtube.com/watch?v=yGsUUsO0S2A>

<http://www.youtube.com/watch?v=x-h0vuJEDic>

<http://www.youtube.com/watch?v=3RYulowP6uM>

<http://www.youtube.com/watch?v=MTwzEtkue2g>

<http://www.youtube.com/watch?v=6eDCpubX0bl>

<http://www.youtube.com/watch?v=X7ltWvJfntY>

<http://www.youtube.com/watch?v=X7ltWvJfntY>

<http://www.youtube.com/watch?v=og7vIEp3JV0>

<http://www.youtube.com/watch?v=JP9Ung7L-Mo>

O Instituto da Muller tamén premia á publicidade non sexista. Ata o momento levan catro edicións. Os anuncios premiados por promover prácticas igualitarias pódense atopar en:

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005726549&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer/Page/IMUJ_Generico

Acoso sexual

No contexto laboral tamén se producen situacións de violencia contra as mulleres, reflexo da sociedade na que vivimos. A Lei 11/2007 galega para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero define o acoso

3.4. O empoderamento da muller. Liderado

sexual como "aquelas condutas consistentes na solicitude de favores de natureza sexual, para si ou para unha terceira persoa, nas que o suxeito activo se vale 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".

O empoderamento da Muller

O termo empoderamento (empowerment) consolidouse a partir da IV Conferencia Mundial sobre a Muller, celebrado en Beijing en 1995, como unha estratexia de cambio estrutural da sociedade para alcanzar a igualdade efectiva entre mulleres e homes. Fundaméntase no poder que teñen as mulleres para xerar cambios estruturais e formar parte activa na sociedade, exercendo os seus dereitos civís, a través do fomento do seu protagonismo na toma de decisións. Trátase de motivar as mulleres para a súa participación plena na vida social, política, económica e cultural.

Empoderamento fai alusión ao poder transformador das mulleres, poder que emerxe do interior das mulleres cando son conscientes da desigualdade que existe entre xéneros e a intención de cambiar.

Actualmente ou empoderamento leva consigo tamén outra dimensión individual e colectiva. "a toma de conciencia do poder que, individual e colectivamente, ostentan as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade das mulleres como persoas". (Palabras para a Igualdade. Biblioteca Básica Veciñal).

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

ASPECTO PERSOAL DO EMPODERAMIENTO

1. Significa "ter claro o quero, saber onde quero que chegar e sentirme ben con iso e niso". En definitiva, tomar as decisións que queremos.
2. Significa ser libre, tomar as túas propias decisións. Non se sentir culpable. Implica dispoñer e gozar dunha vida propia aparte da familiar, ser unha ou un mesmo.

ASPECTO COLECTIVO DO EMPODERAMIENTO

1. Significa traballar colectiva e cooperativamente para conseguir logros sociais, políticos e económicos.
2. Significa falar de pactos entre as mulleres, significa falar de asociacionismo de mulleres, sobre todo, tendo en conta a dispersión que existiu debido á súa exclusión do ámbito público.
3. Significa falar de sororidad: "irmandade, confianza, fidelidade, apoio e recoñecemento entre mulleres para construír un mundo diferente; decatarse que, dende tempos antigos, hai mulleres que traballan para lograr relacións sociais favorables para elas e para nós, recordando sempre que todas somos diversas e diferentes". (Definición de Marcela Lagarde).

A modo de resumen, podemos dicir que o empoderamento implica: poder desde dentro, poder para y poder con:

- **"Poder propio"**. A toma de conciencia sobre a subordinación das mulleres e o aumento da confianza.
- **"Poder para"**. A mobilización para identificar os intereses das mulleres e transformar as relacións, estruturas e institucións que lles limitan e perpetúan a súa subordinación.
- **"Poder con"**. A organización autónoma para decidir sobre a súa vida e sobre o desenvolvemento que desexa.

Liderado e toma de decisións por parte das mulleres

O 8 de marzo de 2006, as Nacións Unidas presentaron un documento titulado **"La mujer y la toma de decisiones: enfrentándose a los desafíos, generando el cambio"** (A muller e a toma de decisións: enfrontándose aos desafíos, xerando o cambio).

O documento xira arredor da idea de que ao facerse máis importante a influencia das mulleres en todos os niveis da vida pública, tamén aumentan as posibilidades de cambio cara á igualdade de xénero e ao empoderamento (empowerment) das mulleres, así como cara á unha sociedade máis xusta e democrática.

Segundo varias definicións, **liderado** sería a concepción dunha visión do que debe ser a organización, xerando as estratexias necesarias para levar a cabo esa visión, acadando unha rede cooperativa de recursos humanos a través dun grupo de xente altamente motivada e comprometida para converter esa visión nunha realidade.

Tería que ver coa **capacidade**, innata ou adquirible, de convocar a un colectivo para cambiar un estado de cousas, e cun **proceso** mediante o que se inspira, motiva e ensina a un grupo de persoas a transformar esa mesma realidade, baixo a tutela dun/dunha líder (liderado).

O liderado é a capacidade de dirixir e/ou representar a outras persoas, recollendo as ideas dese grupo e elaborando formulacións co obxectivo de acadar unha modificación na situación.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

O liderado implica poder.

- O liderado é un traballo.
- Asúmese como unha responsabilidade.
- Xera confianza.
- Apréndese a ser un/unha líder posto que non é persoal senón que depende da situación nun momento dado.

Nos últimos tempos, pasouse de centrar a atención nas características do/da líder a orientarse cara á relación que se establece entre a/o líder e os seus colaboradores.

Este enfoque recibe o nome de liderado relacional. Existen tres tipos de liderado relacional:

- Transaccional
- Transformacional
- Transcendente

· *Liderado Transaccional*

Supón un intercambio económico ou psicolóxico entre a figura do/da líder e as persoas vinculadas ao grupo, de xeito que ambos/as saian beneficiados da transacción.

Este tipo de liderado baséase na motivación das persoas colaboradoras na dirección establecida.

A regra de conduta do/da líder transaccional é a **ADAPTABILIDADE OU FLEXIBILIDADE**.

Comeza definindo os obxectivos e outorgando feedback positivo (eloxio) ou negativo (reprimenda) segundo eses obxectivos se acaden ou non.

· *Liderado Transformacional*

O/a líder transformacional é capaz de despertar emocións e interese entre os seus colaboradores/as para engadir un esforzo suplementario na consecución dos obxectivos deseñados.

Trátase dun liderado carismático, cunha visión forte e un vínculo importante entre as persoas colaboradoras.

Este liderado dálle prioridade á comunicación, facendo uso dunha linguaxe sinxela que crea grandes expectativas.

Estimula continuamente aos seus subordinados para que desenvolvan novas maneiras de traballo e reflexión.

· *Liderado Transcendente*

O liderado transcendente (Nuria Chinchilla) é aquel definido por unha relación de influencia de contribución. A vinculación entre o/a líder e a persoas colaboradoras é de carácter ético, xa que se introduce a dimensión de servizo.

Este tipo de liderado busca a mellora de todas as persoas ás que se dirixe, preferentemente que as persoas desenvolvan todo o seu potencial e se identifiquen cos obxectivos da organización.

As razóns para traballar non son só a seguridade económica e o benestar material, senón tamén o desexo de ser creativo/a, esforzarse para un fin meritorio e desenvolverse profesionalmente.

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

Ultimamente Daniel Goleman introduciu un cuarto tipo de liderado que denomina emocional:

Este liderado é máis comprensivo, comprometido e afectivo cós anteriores.

Trátase de conseguir que os/as colaboradores/as se atopen máis achegados aos obxectivos da organización, preocupándose esta polos problemas e dificultades dos seus colaboradores/as.

O medio emocional debe ser positivo, a persoa que exerce o liderado debe estar en contacto coas súas propias emocións para establecer unha empatía e crear un equipo de traballo eficaz.

Existe unha interesante coincidencia entre as atribucións outorgadas ao liderado do futuro e o liderado por parte das mulleres:

- Abandono da modalidade autoritaria e do control absoluto.
- Recepción positiva de factores como a confianza, a franqueza, a comprensión ou o afecto nas relacións humanas.

O liderado exercido por mulleres presenta as seguintes características:

- Animación á participación de todas as persoas, compartindo o poder e a información, tratando de incrementar o valor e a capacidade, ademais do entusiasmo e o compromiso dos seus colaboradores/as.
- Preferencia do modelo de dirección a través da inclusión, influíndo nas demais persoas.
- escoita activa e apoio a colaboradores/as.
- Mellores resultados na negociación, pois préstase atención a máis factores ademais das ganancias, das perdas e da competencia.
- A negociación trátase no contexto dunha relación continua, poñendo un gran esforzo para que a outra parte tamén sexa gañadora.

Segundo algunhas autoras, a maternidade comeza a ser recoñecida como unha boa escola para a xerencia, xa que esixe as mesmas aptitudes:

- saber organizar,
- establecer ritmos,
- ensinar,
- orientar,
- dirixir,
- dar información,
- saber solucionar conflitos.

Por iso, prevese unha consolidación do liderado de mulleres no século XXI.

As actitudes que se detectan nas mulleres como adecuadas para ese novo liderado son:

- Máis sensibles ás situacións de tipo emocional.
- Mellor resolución dos conflitos.
- Maior facilidade para o traballo en rede ou en medios colaborativos.
- Maior preocupación polas persoas.
- Maior coidado do medioambiente.

Pero nada disto é automático. Só podemos conseguir un mundo máis humano se homes e mulleres promoven unha cultura na que se redefinan os conceptos de traballo e de emprego, cooperación, conciliación, corresponsabilidade, éxito...

Módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

As críticas ao liderado exercido por mulleres tamén existen e en xeral apuntan cara aos seguintes factores:

- Maior medo ao fracaso, a sentir en xeral unha menor confianza en canto ás posibilidades e capacidades persoais, produto da socialización diferencial que non dirixiu o esforzo cara a un maior nivel de autoconfianza.
- Crenzas autolimitantes que son obrigas autoimpostas relacionadas coas responsabilidades familiares non compartidas, que provocan incerteza e dificultades para tomar decisións no ámbito laboral.
- Maior dificultade á hora de actuar xa que, en xeral, as mulleres adoitan ser máis reflexivas e tardan máis tempo en tomar decisións

Actividades módulo 3:

Ás relacións de xénero no contexto laboral e social

Actividade: Xénero e contexto laboral

Se en unha entrevista de traballo a unha muller lle preguntan:

“¿Tes fillos? e zómo fai para conciliar o traballo co coidado da familia?”

Cres que é unha pregunta discriminatoria, zpor qué? Reflexiona e da a túa opinión razoada.

Actividade: Ciclo da violencia

Mediante o seguinte texto, repartilo ás alumnas e alumnos e en grupos, intentar describir as diferentes fases do ciclo da violencia. (Fonte: Extraído do material formativo da Asociación Faraxa pola abolición da prostitución, 2009).

1. DÍA 1:

- Belén: Ola cariño, zque tal o día? zcomo foi...?

Actividades módulo 3: As relacións de xénero no contexto laboral e social

- Víctor: (non lle deixa rematar a frase)... horrible, moitísimo traballo, pero ¿que hai para comer?, teño moita fame.
- Belén: pois de primeiro sopa, de...
- Víctor: ... ¿sopa? ... ¿outra vez sopa? sempre comemos o mesmo, ¿é que non sabes facer outra cousa?
- Belén: cariño, o outro día díxechesme que che encantaba a sopa, que a facía moi boa e que che apetecía probar a de champiñóns.....
- Víctor: ... (Vólvelle cortar a frase)....ti es parva, deixa o discursito e ponme a merda de sopa que a comerei igual, que remedio teño.
Belén coloca a sopa quente diante do seu marido....
- Víctor: ... Grita... ayyyyy... ¿pero é que non sabes facer nada? ¿non ves que está a ferver? es parva, mellor me baixo ao bar a tomar algo, que isto non vale para nada, es unha inútil...
- Belén: perdoa, cariño, fágoche outra cousa, síntoo... espera que....
- Víctor: érguese e dando un portazo marcha.

2. DÍA 2:

- Belén: Ola cariño, ¿que tal o día? ¿como foi...?
- Víctor: (Non lle deixa rematar a frase outra vez)... nada, nada, non me fales que non teño ganas de escoitarte... quero comer xa.
- Belén: ... cariño, sento pero non tiven tempo de cociñar, e como sobrou comida de onte...
- Víctor: ... ¿como? pero ¿que estiveches a facer? parvadas como sempre... ¿no sabes que eu veño de traballar para darche diñeiro a ti para as túas parvadas? Para manter esta casa, que senón... se é por ti...
- Belén: ... non, é que veu a miña nai e estiven...

- Víctor: ... ¿Túa nai? ... esa muller é unha bruxa, non quero que pise esta casa, xa o sabes... ¿é que es parva?

- Belén: ... é que...

- Víctor: ... Cala, ponme a comida xa e non digas parvadas...

Belén pon a sopa outra vez, pero esta vez máis fría, temendo a reacción de Víctor...

- Víctor: ... Vaia merda, outra vez sopa e enriba está fría... é que o teu non sabes facer nada ... e dálle unha labazada na cara.

- Belén: ... perdoa, non... non o volverei facer, tes razón...

- Víctor: ... sempre dis o mesmo... A colle polo brazo fortemente, empúrraa contra a parede, Belén cae ao chan chorando...

- Víctor: ... Marcho que non te aguanto máis...

- Belén: ... Tiraxe no chan chorando... pídelo perdón.

3. Despois dunhas horas... Víctor chega á casa cun ramo de flores...

- Víctor: cariño... xa estou en casa....perdoa...sinto moito... eu non quería.... xa sabes que che quero moito.... que non o quería facer. é que estaba moi estresado polo traballo...

- Belén: (chorando e co ollo negro)... xa, pero...

- Víctor: ... Quéroche cariño, perdoa, perdoa,... séntoo moito... non volverá pasar.

- Belén: ... colle as flores na man. ... Lle dá un bico... síntoo, cariño, foi culpa miña, é que tes razón, teño que facer mellor as cousas...

Actividade: Mitos sobre a violencia contra as mulleres

Mediante diferentes mitos sobre as vítimas dá violencia machista ou malos tratos, comentalas e tratar de desmontalas con argumentos. (Fonte: Extraído do material formativo da Asociación Faraxa pola abolición da prostitución, 2009).

- Os homes son agresivos por natureza
- Maltratar consiste en golpear ou asasinar.
- Un home non maltrata porque se, ela tamén faría algo para provocalo.
- A violencia de xénero é unha perda momentánea de control, ou porque teñen problemas psicolóxicos ou están enfermos.
- O consumo de alcohol ou outra droga son a causa principal do maltrato.
- A muller non deixa a relación porque non quere, porque é masoquista ou porque realmente non é maltratada.
- Os malos tratos prodúcense nas familias con problemas.
- Só son maltratadas as mulleres de clase social baixa.
- Só as mulleres débiles son maltratadas.
- Non hai tanto maltrato, estase a esaxerar o tema.
- Se se teñen fillos é mellor aguantar.
- A violencia na casa é un asunto privado e non debe saír deste ámbito.

Módulo 4:

Ferramentas de igualdade de oportunidades

4.1. Principio de igualdade

A evolución da sociedade occidental ven marcada polo desenvolvemento económico e pola instauración dos sistemas políticos constitucionais baseados, entre outros principios, no de *igualdade*.

O *principio de igualdade* tamén evolucionou, sobre todo, a partir das reivindicacións que o movemento feminista levou a cabo, sacando á luz as contradicións do sistema, as desigualdades entre mulleres e homes, as discriminacións que sufrían e sofren as mulleres, achegando solucións e reclamando a actuación dos poderes públicos nese ámbito.

Nun primeiro momento, considerouse que só o recoñecemento xurídico da igualdade entre mulleres e homes sería suficiente para remover os obstáculos e avanzar. A isto denomínase *igualdade formal ou legal*, mulleres e homes temos os mesmos dereitos, porque así ven recollido en numerosas normas e leis internacionais, europeas e nacionais. Na lexislación española, no artigo 14 da Constitución, se fai mención a que *todas as persoas son iguais ante a Lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera obra condición ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social*.

Nun chanzo seguinte temos a *igualdade efectiva ou real*, entendéndoa coma igualdade de resultados, no só unha igualdade formal, a nivel de lexislación e normativa, sino de cumprimento de obxectivos reais e verificables

Módulo 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades

que garante un trato igual para mulleres e homes, independentemente do seu sexo. En este senso, a Lei Orgánica do 22 de marzo de 2007, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes recolle no artigo 1.1: “*As mulleres e os homes son iguais en dignidade humana, e iguais en dereitos e deberes. Esta lei ten por obxecto facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, en particular mediante a eliminación da discriminación da muller, sexa cal fose a súa circunstancia ou condición, en calquera dos ámbitos da vida e. Singularmente, nas esferas política, civil, laboral, económica, social e cultural para (...) acadar unha sociedade máis democrática. Máis xusta e máis solidaria*”.

IGUALDAD LEGAL ≠ IGUALDAD REAL

Cando falamos de *Equidade de xénero* estamos facendo referencia ao dereitos humanos e a xustiza social. Este concepto reconece que as necesidades das mulleres e os homes son diferentes e que as diferenzas deben ser identificadas e tratadas para corrixir o desequilibrio existente entre os sexos. Supón a posta en marcha de medidas que van dirixidas á consecución da igualdade de mulleres e homes en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

O concepto de *igualdade de oportunidades entre mulleres e homes*, fai referencia á necesidade de garantir o acceso dos membros dunha sociedade, mulleres e homes, aos recursos e mecanismos que dentro da mesma se xeran: económicos, materiais e non materiais, como a educación e outros bens culturais. Polo tanto, resulta imprescindible garantir que mulleres e homes poidan acceder e participar nas diferentes esferas (económica, política, participación social e de toma de decisións) e actividades (educación, formación e emprego) sobre bases de igualdade. Pero a igualdade de oportunidades non garante a igualdade real, e así se comproba na nosa sociedade occidental, onde as políticas de igualdade de oportunidades implantadas non impiden seguir constatando a situación de discriminación das mulleres. Por iso, é necesario dar un paso mais para alcanzar a igualdade de resultados, e establecer unas medidas de acción positiva que favorezan aos grupos historicamente desiguais, entre eles as mulleres.

Lester Thurow propón un exemplo moi clarificador para entender a necesidade de promover medidas ou actuacións para compensar a desigualdade de partida das mulleres e dos grupos desfavorecidos historicamente.

Imaxinemos unha carreira na que a algúns corredores se lles asigna unha pesada carga porque pertencen a un determinado grupo. A causa deste handicap o corredor medio con carga quedase demorado do corredor medio sen carga, aínda que algúns corredores con carga adiantarán algúns corredores sen carga.

Agora supoñamos que alguén axita unha vara máxica e que as cargas desaparecen das costas de todos os corredores. Se os dous grupos de corredores son iguais en capacidade, a principal diferenza entre os grupos con carga e sen carga deixa de aumentar, pero aqueles que sufrían pola discriminación previa nunca equipáranse.

Se se puidese pasar o relevo aos seus fillos, non habería igualación da carreira nin sequera a través de xeracións.

A carreira só podería volverse limpa se cada un fose obrigado a parar e comezar de novo na mesma liña de saída, se todos os que non levaban carga fosen obrigados a cargar peso ata que as diferenzas na media de execución de grupos desaparecesen ou se os que sufriran desvantaxe no pasado recibisen privilexios especiais ata que se equiparasen.

4.2. A acción positiva: definición, obxectivos e características

Qué fai o goberno para erradicar esta discriminación?

Dentro das distintas actuacións que poden levar a cabo os diferentes poderes públicos para a eliminación de situacións de discriminación por razón de sexo, atópanse as **accións positivas**.

As accións positivas veñen definidas segundo o **Comité para a Igualdade** entre mulleres e homes do Consello de Europa, como “*as estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais*”

A acción positiva é unha estratexia fundamental de carácter temporal para alcanzar a igualdade efectiva entre mulleres e homes que xurde da unión do principio de igualdade de oportunidades coa consecución de resultados. Se fundamenta na aplicación do Dereito, onde se entende que hai que ter en conta a realidade social de discriminación da que parten as mulleres.

As características das Accións Positivas son :

- Se establecen tras constatar una **situación de discriminación real**.
- **Carácter temporal**: a súa duración non será permanente no tempo, sino ata que a situación de discriminación sexa solucionada.
- **Obxectivo**: favorecer a igualdade real entre mulleres e homes es suprimir as desigualdades que limitan as oportunidades das mulleres.

Este tipo de accións, non son algo novo, xa que se puxeron en práctica nos anos sesenta en Estados Unidos para erradicar as discriminacións coas minorías ou colectivos sociais excluídos.

Dentro das *accións positivas*, podemos distinguir:

- que as mulleres poidan acceder aos recursos nas mesmas condicións que o fan os homes, e por iso, poidan deseñar medidas temporais para que faciliten o seu acceso aos recursos, para promover que se incorporen ao mercado laboral e se manteñan no mesmo. Inciden no *punto de partida* e *no recorrido* pero non garanten o resultado. Por exemplo, accións de formación e reciclaxe o medidas de conciliación da vida laboral e familiar.
- unha función *correctora* que actúa no punto de chegada, garantindo os resultados. Trátase de igualar a situación e posición de mulleres e homes. Por exemplo: sistemas de cotas, que consiste na reserva dun número o porcentaxe mínimo de prazas para as mulleres. Este é o caso das cotas para mulleres nas listas electorais.

As accións positivas por si soas carecen de senso. Os poderes públicos á hora de intervir para a consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, han de ter en conta as diferenzas entre as condicións, situacións e deseño das necesidades respectivas das mulleres e dos homes, nas fases de planificación, execución e avaliación de todas as políticas e proxectos de desenvolvemento. En definitiva, estamos a falar da *incorporación transversal da perspectiva de xénero ou Mainstreaming*.

O *Mainstreaming* non se limita só á posta en marcha de medidas específicas a favor das mulleres, senón en mobilizar o *conxunto de accións e Políticas Xerais* onde se introduza de forma activa a atención aos posibles efectos sobre situacións respectivas de mulleres e homes. É o proceso de valorar as implicacións que teñen os homes e para as mulleres calquera acción que se planifique en todas as áreas e en todos os niveis, de maneira que as mulleres e os homes poidan beneficiarse de eles igualmente e non se perpetúe a desigualdade. O obxectivo final da integración é conseguir a igualdade dos xéneros.

	POLÍTICAS ESPECÍFICAS DE IGUALDADE	MAINSTREAMING
OBJETIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Superar obstáculos específicos para a participación das mulleres. 	<ul style="list-style-type: none"> - Superar os obstáculos específicos de Xénero para a participación equitativa de mulleres e homes. - Implica a actores de ámbitos máis xerais con o seu experiencia na materia de Xénero.
TPO DE MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Directas e específicas. Poden facer fronte, de maneira inmediata, a problemas concretos dificilmente integrables dentro das políticas xerais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Non é tan directo, non específico. Permite unha maior incidencia da igualdade de oportunidades nas políticas xerais e poden producir un gran impacto na sociedade. - Medidas xerais nas que se poden realizar accións de igualdade dirixidas a mulleres e homes.
RESPONDE A	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades prácticas. Os cambios son máis rápidos e limitados e supoñen avances concretos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidades prácticas. Interese estratéxico a longo prazo, cuxa implantación debe ser progresiva. - A súa aplicación debe ser flexible e adaptada á realidade do ámbito onde se desenvolve.
RESULTADO	<ul style="list-style-type: none"> - En ocasións non son suficientemente visibles. - Escasa modificación nas medidas xerais. - Actúase sobre as dificultades das mulleres para acceder ás condicións dos homes. - Producen cambios funcionais. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclúe accións específicas que responden a particularidades dun colectivo. - Modificación e cambio estrutural ao actuar sobre o entorno e sensibilizar aos agentes sociais nas necesidades de cambio beneficioso para mulleres e homes. - Cambios estruturais.

Diferenzas entre políticas Específicas de Igualdade e as Políticas nas que integra o mainstreaming ou transversalidade de xénero.

Son estratexias distintas para acadar a mesma meta, son complementarias e paralelas.

(Fonte: Curso "Sensibilización en igualdade de oportunidades". Escola Virtual de Igualdade. Instituto da Muller. Secretaría Xeneral de Políticas de Igualdade. Ministerio de Igualdade)

4.3. Políticas de igualdade. Marco xeral

A nivel internacional, o compromiso pola prohibición de todas as formas de discriminación e a igualdade de dereitos entre mulleres e homes queda reflectida na normativa e nas resolucións internacionais.

Nacións Unidas (ONU). Adquiren un compromiso coa igualdade de dereitos entre mulleres e homes, xa dende a súa creación en 1945 coa Carta Fundacional das Nacións Unidas. <http://www.un.org/es/documents/charter/>

México, 1975. I Conferencia Mundial da ONU sobre as Mulleres. Aprobouse o plan de acción que debían seguir os gobernos e a comunidade internacional para acadar uns mínimos ata 1980.

CEDAW, en 1979 adoptou a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, denominada "Carta de Dereitos das Mulleres". É un instrumento de loita contra o sexismo.

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/index.htm>

Copenhague. 1980. II Conferencia Mundial da ONU sobre as Mulleres avalíase o Plan de acción de 1975.

Coñecementos profesionais

Nova York, 2005. Pequín +10. Dez resolucións e unha declaración política para reafirmar o compromiso dos gobernos coa Declaración e coa Plataforma de Pequín.

<http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/background.htm>

<i>Nacións Unidas (ONU)</i>	<i>México</i>	<i>Copenhague</i>	<i>Nairobi</i>	<i>Pequín</i>	<i>Nova York</i>	<i>Nova York</i>
1945	1975	1980	1985	1995	2000	2005
Carta Fundacional	I Conferencia Mundial da ONU sobre as Mulleres	II Conferencia Mundial da ONU sobre as Mulleres	III Conferencia Mundial da ONU sobre as Mulleres	IV Conferencia Mundial da ONU sobre a Muller	Pequín +5	Pequín +10
	<i>CEDAW</i>	<i>Plan de acción de 1975.</i>	<i>Primeiro Decenio da Muller. Mainstreaming</i>	<i>“Os dereitos das mulleres son dereitos humanos”</i>		<i>Dez resolucións e unha declaración política</i>

Unión Europea, dende o Tratado de Roma e reforzado no Tratado de Amsterdam:

- *Plan de traballo para a igualdade entre as mulleres e os homes* (2006-2010)
- *Quinto programa de acción comunitaria para a igualdade de oportunidades* (2001-2006)
- *Programa comunitario para o emprego e a solidariedade social – PROGRESS* (2007-2013). Axuda financeira á aplicación efectiva do principio de igualdade.
- *EQUAL*. Prácticas de loita contra a discriminación no mercado de traballo.
- *Fondo Social Europeo (FSE)*. Financia proxectos de formación profesional específicos para as mulleres.
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/woman_es.htm

En *España*, dende 1983:

- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdade efectiva entre homes e mulleres.
- Lei orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei 39/1999, de 5 de novembro, de Conciliación da vida familiar e laboral das persoas.

En *Galicia*, dende 1981 co Estatuto de Autonomía:

- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do Traballo en igualdade das mulleres de Galicia
- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.

4.3.1 A conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

A conciliación é a necesidade de mulleres e homes de compaxinar o traballo remunerado co doméstico, as responsabilidades familiares e o tempo libre.

Módulo 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades

O concepto de conciliación está estreitamente ligado ao de igualdade, non pode existir unha igualdade real se non existe unha conciliación total.

A conciliación pretende compatibilizar os dous espazos – o público e o privado ou doméstico – e supón a necesidade de que mulleres e homes compartan estas dúas funcións na sociedade.

Políticas para a conciliación da vida laboral, familiar e persoal

Lei 39/1999 de conciliación da vida familiar e laboral.

Lei 3/2007 de Igualdade, que introduciu cambios importantes na lexislación anterior modificando:

- A Lei xeral da Seguridade Social
- O Texto refundido do Estatuto dos Traballadores
- A Lei de procedemento laboral
- A Lei de prevención de riscos laborais
- A Lei de medidas urxentes para a reforma da función pública
- A Lei de funcionarios civís do Estado.

Plans de conciliación, pretende estruturar de forma coordinada e ordenada as accións precisas para lograr os seus obxectivos. Na actualidade estase a desenvolver:

- Plan de fomento da corresponsabilidade de Xunta de Galicia.

<http://igualdade.xunta.es/node/677>

- Plan Concilia da Administración xeral do Estado:

http://www.mpr.es/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

Bancos do tempo, funciona coma un intercambio de servizos, non inmediato e entre moitas persoas.

Ferramentas de conciliación nos concellos galegos

- Bancos municipais de tempo, sistemas de intercambio permanente de servizos e/ou coñecementos entre persoas empadroadas no concello para facilitar a conciliación da súa vida persoal, familiar ou laboral. O intercambio valórase en tempo.
- Plans de programación do tempo na cidade, medidas elaboradas nun concello ou entidade local para coordinar os horarios da cidade coas esixencias persoais, familiares e laborais.
- Plans locais de conciliación, medidas adoptadas por un concello para facilitar a conciliación das persoas traballadoras, que deben incluír a constitución dun Banco Municipal de Tempo e un Plan de Programación do Tempo da Cidade.
- Outras medidas municipais: xornadas flexibles, redución ou eliminación de horas extraordinarias, xornadas parciais, banco do tempo remunerados, teletraballo, etc.

Prestacións, permisos e licenzas públicas recoñecidas na LOI 3/2007, de igualdade efectiva entre mulleres e homes:

- permiso de paternidade
- permiso de maternidade
- risco durante o embarazo

Módulo 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades

- xornadas de traballo
- permisos
- vacacións
- excedencias
- suspensión do contrato de traballo

A realidade sociolaboral do traballo das mulleres

A carga de traballo non remunerado das mulleres en España supera en moito á das súas conxéneres dos países escandinavos. En xeral, para calcular o valor monetario do traballo doméstico non remunerado valóranse os custos de substitución ou oportunidade en función dos prezos de mercado. Isto que dicir que se utiliza o hipotético salario ao que a persoa renuncia por non saír ao mercado laboral ou o que debería recibir unha persoa allea á familia no caso de ser contratada para realizar as mesmas funcións.

No modelo de Estado de Benestar, o emprego feminino é a base sobre a que xira tanto o crecemento de emprego como o crecemento dos niveis de igualdade da sociedade. Polo tanto, a diversificación profesional tanto de mulleres como de homes é básica para acadar unha sociedade máis igualitaria.

Cómpre:

- Atopar un equilibrio entre a vida privada e a vida pública, entre o tempo para vivir e para traballar, superando o modelo exclusivamente masculino, de plena dispoñibilidade para o traballo, para a empresa.
- Valorizar o traballo de coidado, outorgándolle a importancia social e política que MERECE e conseguindo que esa valoración empuxe definitivamente a incorporación dos homes a esta área da vida das persoas.
- Promover un acordo cara á CORRESPONSABILIDADE, é dicir, compartir as responsabilidades do coidado e o traballo en familia entre mulleres e homes, e a sociedade no seu conxunto.

As políticas chamadas de “conciliación”, asumidas dende os gobernos, dende os axentes sociais e dende a cidadanía en xeral, pretenden mellorar as condicións para que tanto mulleres como homes poidan acadar ese equilibrio entre o ámbito do emprego e a vida persoal e familiar. Estes tres ámbitos non poden entrar en competición, senón que debe existir unha relación harmónica entre eles.

Un erro frecuente é o que asume que as políticas de conciliación son “políticas de mulleres” ou “políticas para mulleres”. A razón fundamental desta crenza é que, debido á desigualdade existente aínda na sociedade europea na distribución de tarefas de coidado e atención ás familias, son maioritariamente as mulleres as que se benefician das diferentes medidas propostas polos gobernos e empresas cara a unha maior conciliación.

Factores que se unen para dar lugar á situación actual:

- *Incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral* (fenómeno imparabile dende os anos 80 en toda Europa, incluída España)
- *A escaseza de servizos e infraestruturas de apoio ás familias* e a necesidade imperiosa do seu establecemento nun período de tempo curto, moi especialmente no sur de Europa.
- *A falta de compromiso dos homes co traballo doméstico.*

Se non se consegue un equilibrio entre a vida profesional, a persoal e a familiar, as consecuencias fundamentalmente para as mulleres serán:

- *O atraso da idade para a maternidade*, e mesmo a renuncia dela, coa conseguinte caída das taxas de fecundidade.
- *A saída do mercado laboral* de persoas, fundamentalmente mulleres perfectamente formadas e capacitadas, por períodos máis ou menos longos e mesmo definitivamente.

Módulo 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades

- *A instalación laboral, o estrés, altos índices de absentismo laboral, escasa produtividade, busca doutro emprego.*

En España, os temas específicos de conciliación son:

- *A valoración excesiva da dispoñibilidade das persoas para coa empresa*, medida no número de horas que se pasan no lugar de traballo.
- *O compromiso coa empresa mídese en horas*.
Este compromiso utilízase frecuentemente na *política de ascensos*.
- *O modelo é claramente masculino*, xa que este comportamento só se pode dar en persoas sen responsabilidades familiares, na maioría dos casos, cubertas por outras persoas (mulleres).

As políticas de conciliación pódense agrupar en catro tipos principais:

- De flexibilidade
- De servizos
- De apoio profesional
- De beneficios

De flexibilidade, é a posiblemente a tendencia máis importante á hora de establecer medidas cara á conciliación das persoas traballadoras. Flexibilidade tanto no espazo (posibilidade de facer parte do traballo fóra das instalacións físicas da empresa) e no tempo (flexibilidade horaria, traballo a tempo parcial, permisos, licenzas, etc).

De servizos, están máis vinculadas ao plan de acción dos gobernos e das administracións. Tentan acadar a plena incorporación de mulleres e homes ao emprego a través do establecemento de servizos que lles permitan reducir a carga de responsabilidade familiar para unha maior dispoñibilidade cara ao mercado de traballo.

4.4. A Secretaría Xeral de Igualdade

<http://igualdade.xunta.es/>

De apoio profesional, teñen que ver fundamentalmente coa formación, e están vinculadas ao sector empresarial. Refírese ao asesoramento persoal en diferentes materias: formación, carreira persoal, financeira, psicolóxica, etc. e tentan axudar ás persoas minimizando os problemas que poidan ter nesas materias e optimizando o tempo necesario para conseguir asesoramento nesas materias e axudar a unha mellor conciliación.

De beneficios, son tamén políticas asumidas por determinadas empresas e que aportan apoio persoal e familiar, económico ou material, ás persoas con cargas familiares: seguros de vida ou de atención sanitaria, axudas de gardería ou de estudos para os seus fillos, bonos de gasolina, uso dos coches da empresa, etc.

Mulleres en Galicia, este sitio web quere converterse nun punto de encontro onde se poida atopar todo tipo de información de interese sobre a situación das mulleres, tanto en Galicia como no resto do mundo, sobre as actuacións, axudas e programas que se levan a cabo dende a área de Igualdade da Xunta de Galicia e desde outros organismos públicos e privados.

Áreas de actuación

Áreas de actuación da Secretaría Xeral da Igualdade:

- Eliminación da violencia de xénero
- Conciliación e corresponsabilidade entre homes e mulleres
- Educación en igualdade e prevención da violencia
- Formación, emprego e empresa
- Participación social das mulleres
- Cultura, comunicación e deporte

Módulo 4: Ferramentas de igualdade de oportunidades

Ciencia

Inclusión social das mulleres

Cooperación

Beneficiarias/os das actuacións:

Mulleres individuais

Homes individuais

Concellos

Asociacións de mulleres e homes

ONGs

Colectivos profesionais

Empresas

Universidades e organismos públicos de investigación

Actividades módulo 4:

Ferramentas de igualdade de oportunidades

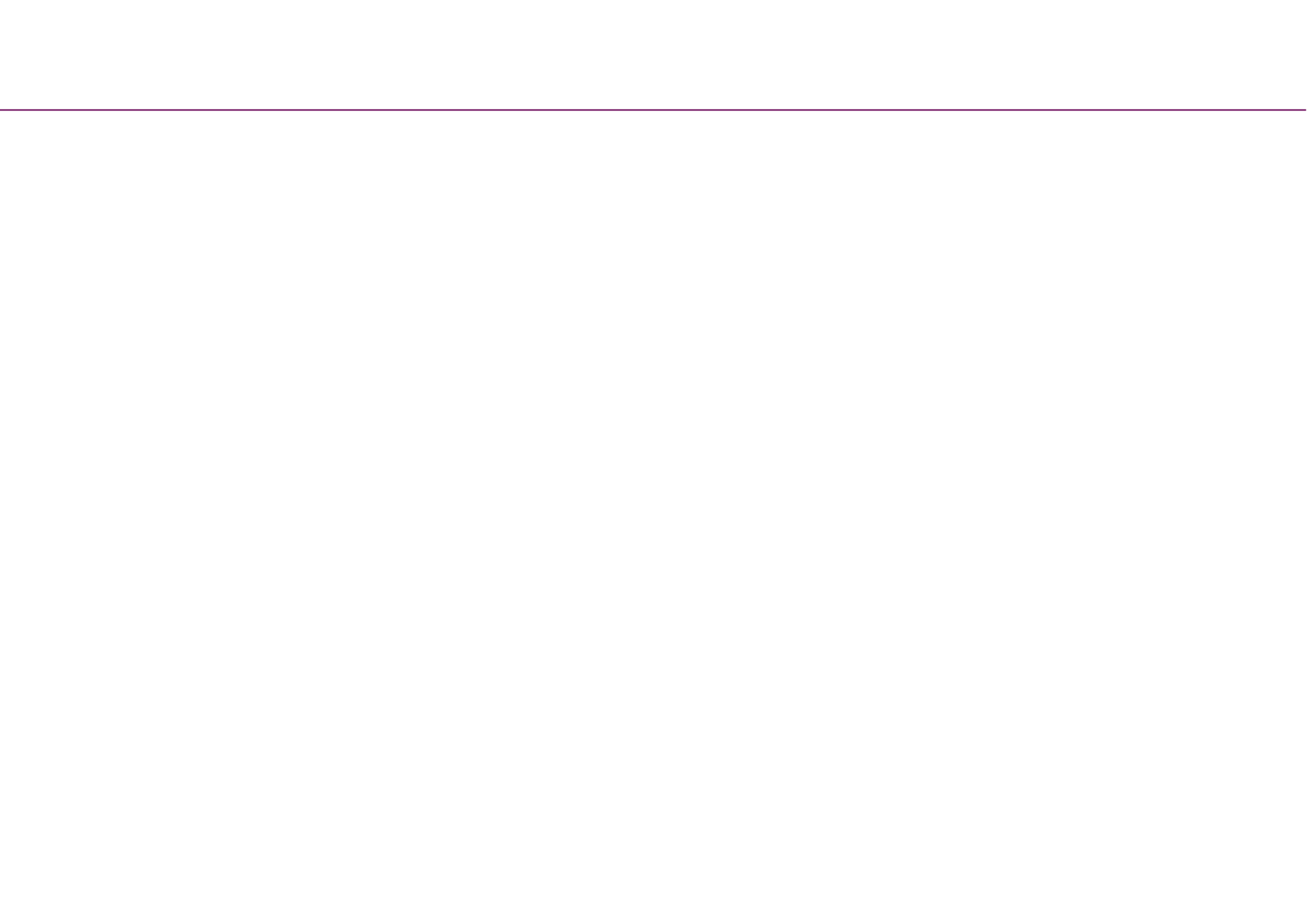
Actividade:
A favor ou en contra das
accións positivas? ...

(Fonte: Actividade extraída da guía "Axentes de Igualdade de Oportunidades I" (2004). FOREM).

A continuación preséntanse unha serie de argumentos en contra das accións positivas:

- As accións positivas son discriminatorias para os homes.
- Non todas as mulleres sofren discriminación nin todas as discriminacións son cara ás mulleres.
- Non hai por que compensar a discriminación histórica das mulleres mediante a acción positiva.
- As medidas de acción positiva opóñense ao principio de mérito e capacidade.
- As medidas de acción positiva son contraproducentes, reforzan a desigualdade, porque teñen en conta o sexo como factor de trato cando precisamente queremos excluír esa diferenciación.

Trátase de buscar argumentos a favor das accións positivas que refuten os argumentos aquí presentados. A finalidade desta actividade é xerar debate e comprender o obxectivo e a razón de ser das accións positivas.



Glosario

Sistema sexo - xénero

A teoría feminista definiu os termos de sexo e xénero. Mentres o sexo é unha característica biolóxica, permanente que nos diferencia como varóns e femias. O xénero é unha construción social e cultural (características emocionais, intelectuais e de comportamento) que historicamente han ido perpetuando a situación de desigualdade das mulleres respecto aos homes, dando lugar ao modelo tradicional do feminino e o masculino. O xénero é asignado de xeito diferente a mulleres e homes durante o proceso de socialización, en función dos modelos impostos. Pero tamén é cambiante e polo tanto, modificable conforme a sociedade evoluciona cara a valores máis igualitarios.

Igualdade de xénero/ Discriminación de xénero

A igualdade de xénero é un principio xurídico fundamental e universal que está recoñecido en diversos textos e que entende que todas as persoas son iguais (porque teñen o mesmo valor). Implica a ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Estereotipos de xénero

Ideas preconcebidas e simplificadas sobre as características (comportamentos, emocións, aptitudes e actitudes) das mulleres e dos homes que lles son asignadas socialmente pola súa mera pertenza a un sexo.

Guía de sensibilización en igualdade de xénero

Androcentrismo

Palabra que provino da raíz *andros* que significa varón. É unha concepción do mundo na que o varón é o centro de todas as cousas e considerase que ser varón é o humano completo. Polo tanto, o modelo masculino (roles, cualidades, etc.) é o modelo a alcanzar como referente para ser persoa, mentres que o modelo feminino ten un valor inferior e sitúase nun lugar inferior na xerarquía de poder dos homes e mulleres.

Patriarcado

Sistema ou organización social de dominación masculina vixente na actualidade, onde a hexemonía dos homes relega as mulleres a unha situación de subordinación polo feito de ser femias. É dicir, converte á diferenza sexual entre varóns e mulleres en desigualdade social. Vincula ás mulleres a un rol reprodutivo (ámbito doméstico) e aos homes a un rol reprodutivo (ámbito público), o que produce unha especialización de roles e unha xerarquía sexual que logo se reflicte no mundo laboral no que se coñece como división sexual do traballo.

Igualdade de oportunidades

Principio que se fundamenta na idea de que todas as persoas han de ter as mesmas garantías de participación plena en todos os ámbitos da vida (social, político, económico, etc.). É un concepto clave para a aplicación da perspectiva de xénero, xa que busca que tanto mulleres como homes poidan desenvolver plenamente todas as súas capacidades e optimizar as súas relacións.

Acción Positiva

Son medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan as devanditas situacións, haberán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso (Art. 11, Lei Orgánica 3/2007 de Igualdade entre Mulleres e Homes).

Discriminación directa

Considérase discriminación directa por razón de sexo a situación en que se atopa unha persoa que sexa, fora puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorable que outra en situación comparable. (Art. 6.1., LOIEMH).

Discriminación indirecta

Considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e axeitados. (Art. 6.2, LOIEMH).

Segregación horizontal

É o fenómeno producido pola socialización diferencial de mulleres e homes que desemboca na adscrición sistemática das mulleres a estudos e profesións tradicionalmente considerados femininos (sector servizos principalmente) e aos homes en ocupacións consideradas socialmente masculinas (ligadas á ciencia, tecnoloxía e produción).

Segregación vertical

Tamén coñecido como “teito de cristal”, é a barreira invisible que impide ás mulleres progresar na súa carreira profesional cara a postos de maior responsabilidade. Recoñécese democraticamente a posibilidade de acceso a postos de maior categoría, pero na práctica considérase que os postos de decisión seguen sendo patrimonio dos homes.

Acoso sexual

Calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de

Guía de sensibilización en igualdade de xénero

atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo (Art. 7.1. LOIEMH).

Acoso por razón de sexo

Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un ámbito intimidatorio, degradante ou ofensivo (Art. 7.2. LOIEMH).

Violencia de xénero

É a manifestación máis brutal das relacións de poder historicamente desiguais entre mulleres e homes, que conduciron á dominación masculina, á discriminación contra as mulleres por parte dos homes e a impedir o seu pleno desenvolvemento (Conferencia de Beijing, 1995).

Empoderamiento

Termo definido na Conferencia de Beijing de 1995 que fai alusión ao acceso ao poder e aos procesos de toma de decisións das mulleres para aumentar a súa participación nos dereitos civís, políticos, económicos, socio-culturais. Hoxe en día tamén inclúe unha dimensión de conciencia de toma de poder individual e colectivo das mulleres.

Corresponsabilidade

Principio básico da LOIEMH que vai máis alá da “conciliación” e fomenta o compromiso compartido das persoas na asunción de responsabilidades ante unha situación, infraestrutura ou actuación determinada. “As persoas teñen os mesmos dereitos e deberes na súa capacidade de responder polas súas actuacións nas situacións ou infraestruturas que están ao seu cargo” (Plan Estratéxico de igualdade de oportunidades 2008-2011).

Conciliación

Termo que se refire á creación das condicións necesarias para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades familiares (labores domésticos, atención á infancia, etc.) persoais e laborais.

Transversalidad / Mainstreaming

Principio acuñada na Conferencia Mundial de Nacións Unidas sobre as Mulleres celebrada en Beijing en 1995, que supón a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e actuacións xerais, a todos os niveis e en todas as etapas para promover a igualdade entre mulleres e homes, tendo en conta como afectan a ámbolos dous as diferentes medidas e actuacións en todas as situacións.



Bibliografía, documentos e directorios de páginas web

ANTOLÍN, L.; RODRÍGUEZ, R.; SANTIAGO, R. y SOLANA, Y. (2004). Agentes de igualdad de oportunidades I. Madrid: FOREM.

CATALA A.V.; GARCÍA-PASCUAL, E. (1987). Una mirada otra vez. Valencia: Generalitat Valenciana.

GARCÍA MESEGUER, A. (1994). ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Barcelona: Ediciones Paidós.

GONZÁLEZ, N. (2005). Acciones positivas: orígenes, conceptualización y perspectivas, en González, N. Observatorio General sobre la aplicación de acciones positivas en el gobierno del distrito Federal. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, M[§] ISABEL; ALONSO CUERVO, ISABEL; GONZÁLEZ GONZÁLEZ, ÁNGELES. (2006). Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Consejería de Economía y Hacienda.

Guía de sensibilización en igualdad de xénero

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (1990). Uso no sexista del lenguaje administrativo. Madrid. MAP e Instituto de la Mujer.

MONTERO, R. (2010). Historias de mujeres. Madrid: Santillana Ediciones Generales.

NUÍÑO GÓMEZ, L.; ANTÓN FERNÁNDEZ, E.; BRUNEL ARANDA, S.; SILVÁN DELGADO, E. y URBANO BLANCO, E. (2009). Formación contra la violencia de género. Madrid: FOREM.

RODRÍGUEZ ALFAGEME, C. (2004). Agentes de igualdad de oportunidades II. Madrid: FOREM.

SÁNCHEZ ARANDA, J.J., BERGANZA CONDE, Mª R Y GARCÍA ORTEGA, C. (2003). Mujer Publicada, mujer maltratada. Libro de estilo para informar en los medios de comunicación sobre la mujer. Capítulo 5. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer. Gobierno de Navarra.

SAU, V. (2001). Diccionario Ideológico Feminista, Volumen II. Barcelona: Icaria. Págs. 158 y 159.

SOUTO, S. (2006). Aprendendo a previr a violencia de xénero. Xunta de Galicia. Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar. Secretaría Xeral de Igualdade.

VARELA, N. (2008). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.

W.AA. Mujer y Ciudadanía. Del Derecho al Voto... al pleno Derecho. (2001). Barcelona: Bellaterra.

DOCUMENTOS

CARMEN GARCÍA COLMENARES. "Educación no sexista".

DÍAZ - AGUADO, J.M. (2002). Prevenir la violencia contra las mujeres: construyendo la igualdad. Programa para Educación Secundaria. Madrid.

FERNANDA FUENTES IGLESIAS. "La transmisión de los roles de género en la familia".

PATRICIA GUERRERO M. "Escuela y género: Una revisión de las prácticas discriminadoras de las mujeres en contexto escolar".

MALETÍN =a2 "maletín de coeducación para profesorado". Proyecto Nemesis. Iniciativa Comunitaria EQUAL. Elabora: Fundación Mujeres. Ed: Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

Material didáctico do "Curso de Sensibilización en Igualdade de Oportunidadesna empresa". Proxecto Conta con Elas. Iniciativa comunitaria EQUAL. Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo.

Material didáctico do proxecto europeo "Conta con elas". Iniciativa comunitaria EQUAL. Aplicación informática multimedia "A igualdade non é un xogo". Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo.

Materiales didácticos para la coeducación: construyendo contigo la igualdad. Educación Secundaria. ¿Qué es...? El lenguaje sexista Num.2. (2003). Oviedo: Instituto Asturiano de la Mujer.

Materiales didácticos para la coeducación: construyendo contigo la igualdad. Educación Secundaria. Aprendiendo la igualdad con Simone de Beauvoir, num.10. (2003). Oviedo: Instituto Asturiano de la Mujer.

Guía de sensibilización en igualdad de xénero

Materiales didácticos para la prevención de la violencia de género. Educación Secundaria. (1999). Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer.

Material formativo da profesora Simón, Mª Elena. Curso Axente de Igualdade I. Madrid, 4 de abril 2003.

Material formativo do curso "Sensibilización en igualdad de oportunidades". (2009). Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de la Mujer. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Ministerio de Igualdad.

Material formativo para a prevención da violencia de xénero da Asociación Faraxa pola abolición da prostitución, 2009.

Monográfico. Nuevos retos en la prevención de la violencia de género con jóvenes. Madrid: Fundación Mujeres.

MINDTRAP. Matel

SANTOS GUERRA (1996). Sexismo léxico.

DIRECTORIO PÁGINAS WEB

Fundación Mujeres.

Material coeducación.

<http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/autoria.html>

IGE Instituto Galego de Estatística

www.ige.eu

Iglesias Diéguez, Alfredo. "Historia del feminismo IV. Las mujeres socialistas". <http://librodenotas.com/opiniondivulgacion/10975/historia-del-feminismo-las-mujeres-socialistas>

"Imágenes y género". Fondo Formación Euskadi.

http://www.bizkaia.net/ahaldun_nagusia/parekatuz/archivos/castellano/G%C3%BCe%C3%B1es_Presentacion%20imagenes%20y%20genero.pdf

Instituto Asturiano de la Mujer

<http://institutoasturianodelamujer.com/iam/category/biblioteca-digital/>

Instituto de la Mujer

Vídeos anuncios "Premios Crea Igualdad"

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005726549&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer/Page/IMUJ_Generico

Instituto de la Mujer

Estadísticas sobre violencia contra las mujeres

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>

Instituto de la Mujer

Sección Lenguaje no sexista

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/programas/educacion/materiales/lenguajenosexista.htm>

Guía de sensibilización en igualdad de género

Lenguaje administrativo no sexista.

<http://www.unidadgenero.com/documentos/107.pdf>

Manual del lenguaje administrativo no sexista

http://www.mujaeresenred.net/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf

Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo

<http://www.nerja.org/igualdad/File/propuesta-uso-lenguaje-no-sexista-administrativo.pdf>

Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista

http://www.tincluye.org/recursos/documentos/documentos/Recopilatorio_de_recursos_web_sobre_lenguaje_no_sexista.pdf

Uso no sexista del lenguaje. Sensibilización y formación del profesorado

<http://dpto.educacion.navarra.es/planesdemejora/docs/primaria/orientaciones/Usos%20no%20sexista%20del%20lenguajeEDUCASTUR.pdf>