

## UNIDADE 9

---

# Mudando a pel: a práctica da igualdade



### Para comezar:

- **Percibes desigualdade entre sexos no teu entorno? Dá exemplos de desigualdades no ámbito laboral, social e familiar:**
- **Hai paridade entre o profesorado do teu centro? E nos órganos de goberno?**
- **Acudiches algunha vez a mobilizacións feministas? Que se reivindicaba?**

### A construción da identidade sexual

Cando falamos de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres é importante distinguir entre **igualdade real** e **igualdade formal**.

A igualdade formal é aquela que aparece nas leis. España, como todas as democracias, reconece a igualdade formal entre homes e mulleres. O artigo 14 da Constitución garante que «os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer **discriminación** ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición». Alén máis, existe unha [Lei para a igualdade de homes e mulleres](#). Esta lei ten como fin a eliminación da discriminación por razón de xénero e a promoción da igualdade entre ambos sexos.

Porén, a realidade que vivimos no día a día lévanos a afirmar que a [igualdade real non se acadou](#). Só por poñer algúns exemplos:

- As mulleres ocupan a maioría dos [postos temporais e as xornadas parciais](#).
- A presenza de mulleres nos [órganos de dirección das empresas](#) é minoritaria.
- Dentro da parella son as que [piden nun 90% as excedencias](#) por coidado de menores.

## Políticas sociais e accións positivas

Para revertir ás desigualdades entre mulleres e homes, acordamos unha serie de políticas sociais e accións positivas. Algunhas das medidas máis destacadas son:

- A equiparación dos permisos de paternidade e maternidade. Algúns estados europeos estableceron hai tempo a mesma duración para os permisos de paternidade e maternidade. En España, no mellor dos casos, igualáronse en 16 semanas para o 2021.
- Cotas paritarias. Teñen como finalidade asegurar unha presenza equitativa de mulleres e homes en postos de responsabilidade.
- A elaboración de plans de igualdade. Son unha folla de ruta para camiñar cara á igualdade. Desde 2007 todas as empresas con máis de 250 traballadoras/es teñen a obriga de elaboralo. Estanse a levar a cabo plans de igualdade en organismos públicos, empresas privadas, centro de ensino, entre outros.
- Subvencións para favorecer a contratación de mulleres ou o autoemprego feminino.
- A dotación de servizos de atención e coidado a dependentes. En ausencia destes servizos, estes coidados adoitan recaer nas mulleres.

Todas estas medidas son temporais. Estarán en vigor o tempo que tarden en desaparecer as desigualdades que as xustifican.



*As mulleres facemos Madrid. Campaña do concello de Madrid, 8 de marzo de 2018. Diario de Madrid, CC BY 4.0*

## A linguaxe inclusiva: instrucións de uso

Como observarías, ao longo dos materiais da unidade, puxemos moito empeño en empregar unha **linguaxe inclusiva**. Procuramos usar termos xenéricos (“alumnado”, “profesorado”, “persoas”, etc). Noutras ocasións optamos pola solución as/os para marcar a flexión de xénero. A linguaxe inclusiva é aquela en que se evita reproducir **roles de xénero** tradicionais e a **ocultación** das mulleres e minorías.

Trátase, en definitiva, de eliminar o machismo da linguaxe. Pode parecer unha parvada, pero os seres humanos expresamos o noso pensamento a través das palabras. Usar unha linguaxe inclusiva

lévanos a ser máis conscientes da desigualdade de xénero. Así mesmo, evita problemas de ambigüidade e malentendidos.

A continuación ofrecémosche unha serie de solucións que poden axudarche a expresarte de xeito inclusivo:

- Emprega termos xenéricos e colectivos: por exemplo, usa “presidencia do goberno” en lugar de “presidentes do goberno”.
- Tamén podes acudir ás flexións de xénero: “os directores e as directoras”, “as nais e os pais”...
- Evita o uso de adverbios con marca de xénero. En lugar de “poucos alumnos suspenden” podes dicir “suspende unha minoría do alumnado”.
- Bota man de pronomes e determinantes sen marca de xénero. Podes dicir “quen fixo o traballo de lingua aprobará” en lugar de “os que fixeron o traballo de lingua están aprobados”.
- O uso da barra está limitado á escrita e debe ser utilizado con moderación: “as/os alumnas/os; o/a profesor/a”.

Existen outras solucións inclusivas para o galego e o español que forman parte do acervo feminista. Nalgúns casos, úsase a forma feminina como xenérico. Outras persoas substitúen o morfema de xénero por “x”, “@” ou “es”. Estas formas, con todo, non son aceptadas na linguaxe formal.

## Movements asociativos pola igualdade

Á hora de poñer en práctica o seu ideario, o movemento feminista optou por integrarse en partidos políticos, sindicatos ou asociacións de veciñas/os. Desde estas organizacións, loitaron por trasladar as principais reivindicacións do feminismo.



Convocatoria da Marcha Mundial das Mulleres polo 8 de marzo de 2017.

O feminismo tamén creou asociacións específicas para a promoción da igualdade. Unha das máis activas é a Marcha Mundial das Mulleres ou Galegas8M, unha plataforma de asociacións feministas que organiza as mobilizacións do 8 de marzo. Outras asociacións centran os seus esforzos no ámbito local, como o Observatorio da Mariña pola Igualdade, que

traballa na Mariña de Lugo. Ademais, existen asociacións de homes feministas, como a [AHIGE](#), que organiza obradoiros para homes interesados en desenvolver modelos de masculinidade alternativa e colaborar na construción dunha sociedade igualitaria.

No ensino, o feminismo ten cada vez maior presenza. hai tempo que se conmemora o Día Internacional para a eliminación da violencia contra a muller (25 de novembro) ou o Día Internacional da Muller (8 de marzo). Na actualidade comezan a introducirse materias específicas sobre a igualdade en secundaria: ademais de *Igualdade de xénero* ou *Sociedade Inclusiva*, en 1º de Bacharelato podes cursar [Educación para o século XXI](#).

Como vimos ao longo do curso é necesario mudarmos os valores que sustentan o **patriarcado**. Para logramos este cambio é fundamental a formación en igualdade de xénero, a realización de **campañas de sensibilización**, e a formación específica en igualdade para as/os traballadoras/es. E por suposto, a participación de todas e todos nós!



## PARA REFLEXIONAR:

- 1) *A linguaxe inclusiva é fortemente criticada por algúns sectores da poboación. Investiga sobre as razóns que achegan na súa contra. Estás de acordo con esas afirmacións? Que argumentos se che ocorren a favor?*
- 2) *Comproba se os teus libros de texto ou os documentos que se che entregan no centro están redactados en linguaxe inclusiva. No caso de que atopas exemplos no sentido contrario, substitúe as expresións que non sexan inclusivas.*
- 3) *A linguaxe inclusiva non só invisibiliza ás mulleres. Algúns termos teñen un significado claramente pexorativo na súa versión feminina. Por exemplo, “fulano” e “fulana”. Cales máis se vos ocorren?*
- 4) *Este uso discriminatorio da linguaxe está presente no noso acervo popular en forma de refráns e cancións. Unha boa proba para saber se se trata dun dito sexista é darlle a volta, transformándoo ao masculino. Para axudarte podes empregar a aplicación [refraneirogalego.com](http://refraneirogalego.com)*
- 5) *Moitas persoas cren que as accións positivas e as políticas sociais en prol da igualdade discriminan ao home. Poderías poñer algún exemplo desta argumentación?*
- 6) *Por que, en realidade, as accións positivas e as políticas sociais en prol da igualdade non contraveñen o principio de igualdade xurídica?*
- 7) *Como xustificarías a necesidade de cursares materias específicas sobre coeducación e igualdade?*