

PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN  
SOBRE LA **SEGREGACIÓN  
OCUPACIONAL POR  
RAZÓN DE  
XÉNERO**

# GUÍA DIDÁCTICA



**Guía didáctica. Programa de sensibilización sobre a segregación ocupacional por razón de xénero**

**Editado por:**

Deputación da Coruña, 2023  
Servizo de Acción social, Cultural e Deportes  
Sección de Servizos Sociais

**Coordinado por:**

Eva Ovenza Pereira, Técnica de políticas públicas de igualdade de xénero da Deputación da Coruña

**Autoría:**

Desenvolvemento Local Galego S.L.  
([www.deloga.es](http://www.deloga.es))

**Deseño e Maquetación:**

Desenvolvemento Local Galego S.L.  
([www.deloga.es](http://www.deloga.es))

**Impresión:**

Deputación da Coruña

**Depósito Legal:**

DL C 1619-2023

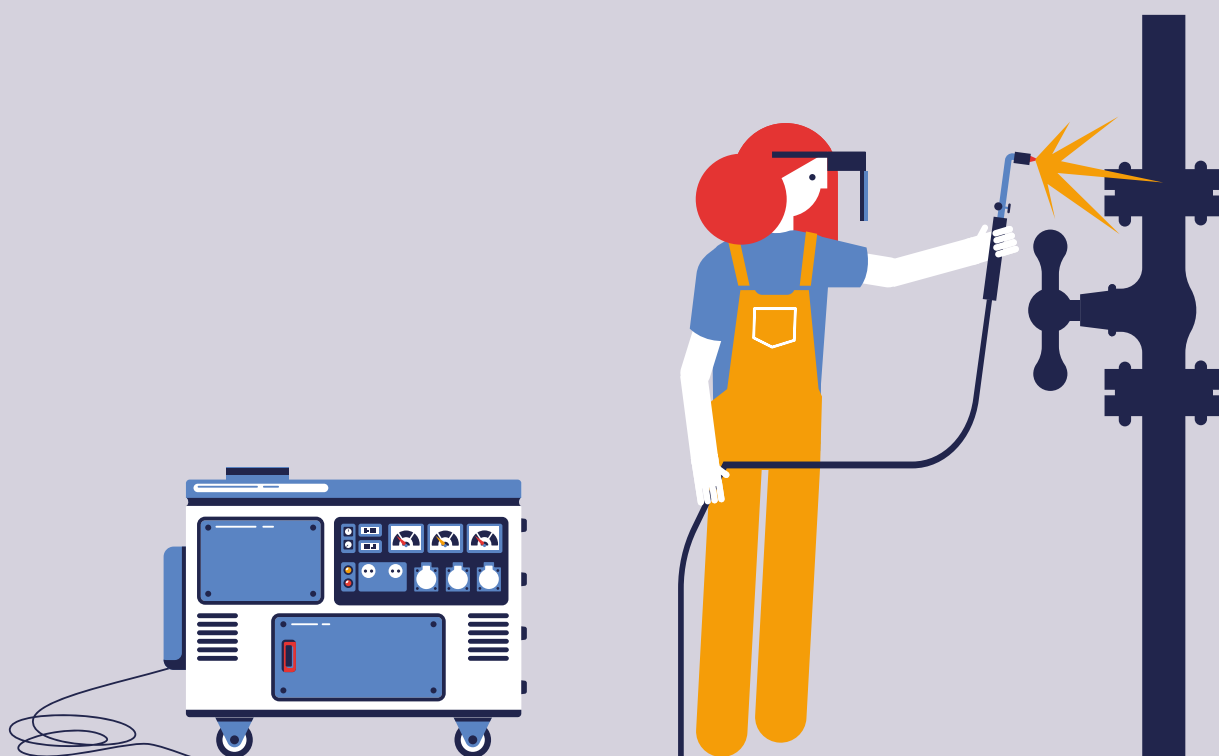
# ÍNDICE

- 1. Introducción | p. 5**
  - 1.1. Presentación | p. 6
  - 1.2. Obxectivos | p. 9
- 2. Punto de partida. Principais resultados do estudo preliminar | p. 11**
- 3. Marco teórico para os tempos que corren | p. 15**
  - 3.1. O contexto actual | p. 16
- 4. A metodoloxía nesta guía didáctica | p. 27**
  - 4.1. Metodoloxía | p. 28
  - 4.2. Algunhas orientacións prácticas | p. 29
- 5. Proposta formativa | p. 35**
  - 5.1. Os contidos desta guía | p. 36
  - 1º bloque: Conceptualización | p. 37
  - 2º bloque: Socialización diferencial de xénero | p. 49
  - 3º bloque: Linguaxe | p. 63
  - 4º bloque: Desigualdades e violencias machistas | p. 87
- 6. Anexos | p. 111**
- 7. Referencias bibliográficas | p. 149**



# 1

## INTRODUCCIÓN



## 1.1 PRESENTACIÓN



Desde a Deputación da Coruña desenvolveuse, durante o curso académico 2022-2023, o programa coeducativo de “Sensibilización sobre a Segregación Ocupacional por Razón de Xénero no IES Rosalía Mera, co profesorado e o alumnado dos 11 cursos de Formación Profesional deste centro, fortemente masculinizados.

Partindo da firme crenza de que a sensibilización en materia de xénero e igualdade pasa necesariamente por un proceso de reflexión continuado, no que a formación xogue un elemento clave para a erradicación de estereotipos, roles, mandatos e prexuízos sexistas, o devandito programa concibiuse como un instrumento óptimo para fomentar un proceso de transformación social dirixido a acadar unha sociedade máis xusta, libre e igualitaria.

Así, os obxectivos aos que buscou dar resposta o Programa de Sensibilización sobre a Segregación Ocupacional por Razón de Xénero no IES Rosalía Mera son:

- **Sensibilizar sobre a segregación ocupacional por razón de xénero** e as súas implicacións implicacións na inserción laboral do alumnado.

- **Concienciar ao profesorado sobre a importancia da coeducación** no enfrontamento das desigualdades e violencias machistas.
- **Familiarizar ao profesorado e ao alumnado en contidos relacionados coa igualdade de xénero**, a diversidade sexual e a prevención, detección e actuación fronte a violencia de xénero e demais violencias machistas.
- **Sensibilizar e dar pautas para a detección de posibles formas das violencias machistas** por medio das novas tecnoloxías.
- **Levar a cabo dinámicas prácticas para favorecer a convivencia entre sexos.**

Desde a Deputación da Coruña detectouse que os 11 cursos de Formación Profesional do IES Rosalía Mera, na mesma liña de tendencia das demais FPs vencelladas ás mesma áreas temáticas, están fortemente masculinizados, facendo palpable a persistencia da división sexual do traballo e, por ende, a segregación ocupacional por razón de xénero. Así, **con este Programa de Sensibilización sobre a Segregación Ocupacional por Razón de Xénero no IES Rosalía Mera buscouse intervir dun xeito directo tanto co alumnado como co profesorado, coa finalidade de facerlles chegar ferramentas útiles e adaptadas a**

**través das cales reflexionar sobre as desigualdade e inxustizas que seguen a darse e que están vencelladas co sistema sexo-xénero.**

Deste xeito, leváronse ás aulas e ás actividades formativas co profesorado, contidos relevantes sobre a igualdade e a violencia de xénero, de utilidade para a vida cotiá e as relacións persoais, introducindo no proxecto educativo o bo trato, fomentando as capacidades para análise crítica dos discursos e da realidade, o diálogo construtivo e a toma de decisións en situacións de conflito de forma consciente tendo en conta os seus propios sentimentos e os das demais persoas, especialmente no ámbito educativo e laboral.

Para o desenvolvemento deste Programa, **partiuse da realización dun Estudo Preliminar**, co que coñecer e recoller a realidade tanto do profesorado como do alumnado. Así, co obxectivo, por unha banda, de recompilar información sobre o seu grao de sensibilización respecto á segregación ocupacional por razón e xénero e a división sexual do traballo, e, pola outra, de detectar prexuízos, estereotipos e reticencias en temas relativos á igualdade, a identidade de xénero e a orientación sexual, deseñáronse 2 cuestionarios de consulta: un dirixido ao alumnado do primeiro ano dos cursos de FP e un dirixido ao profesorado. Os resultados acadados foron significativos e indicativos das percepcións do

alumnado e o profesorado respecto á segregación ocupacional por razón de sexo. E, en base aos resultados acadados deseñáronse, de forma específica e adaptada, os contidos e dinámicas que se desenvolveron no programa, tanto co alumnado como co profesorado.

**Os resultados obtidos co Estudo Preliminar sinalan que segue a darse unha persistencia dos estereotipos de xénero entre o alumnado**, especialmente entre

o alumnado masculino. Así, é significativa a presenza de estereotipos baseados nas diferenzas biolóxicas entre mulleres e homes, dándolle moi pouca importancia aos procesos de socialización diferencial de xénero na construción da identidade, así como sobre as oportunidades e vivencias que inflúen directamente nas escollas individuais. Por exemplo, o alumnado sinala que os procesos de socialización na infancia (xogos, xoguetes, vivencias etc.) non teñen un impacto real sobre as decisións que se toman durante a mocidade ou a adultez como pode ser a elección dos estudos e a carreira profesional. Na mesma liña, sinalan que as diferenzas biolóxicas entre mulleres e homes condicionan as súas capacidades e habilidades, ocupacións e sectores laborais, xustificando con isto a segregación ocupacional en función do xénero. Ademais, tamén se atoparon dificultades por parte do alumnado para a detección das diferentes formas de violencias machistas máis alá das físicas como, por exemplo,

os “piropos” e o emprego sexista da linguaxe.

Do mesmo xeito, entre os resultados acadados está que o alumnado cre en mitos sexistas tales como que “as mulleres utilizan a loita pola igualdade para conquistar máis poder sobre os homes”.

**Respecto ao profesorado**, os resultados do Estudo Preliminar arroxan a crenza que, **se ben na súa maioría pensa que seguen a existir desigualdade por razón de xénero no mercado laboral, o 30% sinala xa hai igualdade ou que as desigualdades tan só se dan nos sectores profesionais máis masculinizados**. Aínda que a maioría considera que segue a darse unha maior dificultade de inserción das mulleres no mercado laboral dado que as empresas prefiren a homes que a elas, tendo elas que esforzarse máis para demostrar a súa valía. Destaca tamén que, se ben consideran que é moi importante incluír a perspectiva de xénero no ámbito da formación profesional, carecen dos coñecementos e da formación en materia de xénero e igualdade para facelo, o que dificulta a súa detección e actuación fronte aspectos discriminatorios e sexistas nos contidos e materias das súas sesións. Ante isto, sinalan a necesidade dunha formación continuada nesta materia para o profesorado.

A partir dos resultados acadados neste Estudo Preliminar, deseñouse

tanto o programa formativo dirixido ao alumnado como o programa formativo dirixido ao profesorado -adaptando os contidos formativos e as dinámicas realizadas nas sesións-, ambos os dous artellados arredor de 4 bloques temáticos: conceptualización, socialización diferencial de xénero, linguaxe e desigualdade e violencias machistas.

Así, dos resultados obtidos no Estudo preliminar e os materiais e ferramentas adaptadas aos mesmos creáronse dúas ferramentas didácticas, coa finalidade que o profesorado as poida empregar ao longo do proceso formativo cos grupos que traballa.

A primeira destas ferramentas é a presente **Guía didáctica do Programa de sensibilización sobre a segregación ocupacional por razón de xénero** na que, por unha banda, recolle os principais resultados do Estudo Preliminar, xa que proporcionan información de alto valor que poderá ser empregada en futuras intervencións en materia de igualdade. Pola outra banda, recompila as actividades prácticas e as ferramentas desenvoltas ao longo das sesións formativas do propio programa, coa finalidade de ser material de apoio para o profesorado que queira levar ás súas aulas contidos relevantes para a vida cotiá, e as relacións persoais e profesionais en materia de igualdade. Así, a presente guía constitúese nun ferramenta práctica para introducir nos proxectos educativos o bo trato, contribuíndo a que o alumnado acade



capacidades para a análise crítica da realidade, o diálogo construtivo e a toma de decisións en situacións de conflito.

A segunda destas ferramentas é un **micro vídeo** para divulgar o programa e sensibilizar sobre esta realidade, co que poder contribuír á concienciación doutros centros educativos.

**Agardamos que esta guía didáctica contribúa a avanzar na mitigación da segregación ocupacional por razón de xénero, tanto no proceso formativo como na inserción laboral, fomentando entre o alumnado relacións interpersoais consensuadas e de bo trato desde a igualdade.**

## 1.2 OBXECTIVOS

Os obxectivos que se procuran con esta guía didáctica son:

- **Concienciar sobre a existencia da segregación ocupacional por razón de xénero** e as súas implicacións no proceso formativo e na inserción laboral do alumnado.
- **Sensibilizar ao alumnado na igualdade de xénero, na diversidade sexual e na prevención das violencias machistas**, tanto no ámbito educativo e laboral, como na súas relacións persoais.
- **Educar en valores como a igualdade, o respecto, a convivencia etc.**, que permitan ao alumnado ser consciente do seu proceso de desenvolvemento e construción persoal libres de estereotipos de xénero, co fin de previr actitudes e comportamentos sexistas que perpetúen a segregación ocupacional por razón de xénero e as violencias machistas.
- **Fomentar o apoderamento feminino e unha actitude de respecto fronte á diversidade afectivo-sexual** e as expresións de xénero das persoas, con especial énfase no relativo á identidade de xénero e á orientación sexual.



# 2

## PUNTO DE PARTIDA

### PRINCIPALES RESULTADOS DO ESTUDO PRELIMINAR

Como punto de partida realizouse un estudo preliminar para definir o contexto de traballo e sentar as bases para o deseño do programa de actividades.



# ESTUDO PRELIMINAR

Que datos obtivemos?

**1º**  
Que *inflúe* na súa elección profesional ou de estudos?

**8%**

Considera que os **xogos e xoguetes** influén sobre o que nenos e nenas queren ser de maiores.

**49,2%**

Cre que as **diferenzas biolóxicas entre homes e mulleres** é a razón da existencia da segregación ocupacional por razón de xénero.

**22,2%**

Pensa que os **homes son mellores en profesións máis técnicas.**

**28,6%**

Pensa que as **mulleres son mellores en profesións do ámbito social.**

UNIVERSO TOTAL: 33 mulleres e 131 homes estudantes de 1º curso dos Ciclos de FP do IES Rosalía Mera, 2021/22.  
 PORCENTAXE DE PARTICIPANTES SOBRE TOTAL: 38,41%  
 COMPOSICIÓN DA MOSTRA: 63 estudantes (73% homes, 22,2% mulleres, 4,8% categoría outros)  
 CICLOS DE FP NOS QUE SE REXISTROU UNHA MAIOR PARTICIPACIÓN: Carpintaría e Moble, Mecanizado, e Mecatrónica Industrial.



INFORMACIÓN SOBRE AS IDEAS PREVIAS DO ALUMNADO E O EQUIPO DOCENTE ANTE A SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR RAZÓN DE SEXO.

**2º**  
Que *pensan* sobre a **igualdade no mercado laboral?**

**3 de cada 10**

Opina que **xa acadamos a igualdade no mercado laboral.**

Opinión que é secundada en maior medida polos **homes.**

**42,9%**

Cre que os **homes adoitan ter salarios máis altos** porque desempeñan traballos con menor flexibilidade e de maior risco.

**57,1%**

Das **mulleres concordan que as empresas prefiren contratar homes** en lugar de mulleres porque estas adoitan ausentarse máis do posto de traballo, especialmente cando teñen responsabilidades de coidados e familiares.

**Percibe que o seu alumnado está sensibilizado en materia de igualdade?**

3º

66,7%

Das docentes valoran que NON.

61,5%

Dos docentes valoran que SI.

59,1%

Identifica que o alumnado ten dificultade para entender conceptos relacionados coa igualdade.

**Que pensa sobre o mercado laboral?**

4º

88%

Afirma que as empresas do seu sector teñen reticencias a hora de contratar unha muller.

59,1%

Cree que as mulleres teñen que esforzarse máis que os homes para demostrar a súa valía.

EQUIPO DOCENTE

5º

**Como valora a igualdade na Formación Profesional?**

86,4%

Considera que **é necesario incluír a perspectiva de xénero** no ámbito da Formación Profesional.

95,4%

Afirma ter as **mesmas expectativas** en canto ao resultado do traballo de homes e mulleres.

40,9%

Valora que **as mulleres son máis responsables** cos estudos da Formación Profesional.

90,9%

Valora necesaria a **formación continuada do profesorado** en materia de igualdade.

63,3%

Considera que **non ten formación** en materia de igualdade.

40,9%

Recoñece **non saber analizar o material didáctico** que emprega para saber se son discriminatorios ou sexistas.





# 3

## MARCO TEÓRICO PARA OS TEMPOS QUE CORREN



## 3.1 O CONTEXTO ACTUAL



Neste apartado, recóllense algúns conceptos teóricos a ter en conta para o desenvolvemento de calquera das actividades propostas nesta guía didáctica. Igualmente, en cada unha destas actividades, afóndase en conceptos teóricos máis específicos sobre as temáticas a traballar.

Vivimos tempos nos que se observa, con preocupación, un rexurdir de formulacións baseadas no odio a determinadas persoas (migrantes, persoas do colectivo LGTBIQA+, mulleres feministas...) e a negación de realidades obvias, como a violencia de xénero. Nas aulas, cando se quere traballar calquera tema relacionado coa igualdade de xénero e as violencias machistas, tamén é común atopar comentarios cargados de mitos, bulos, confusións terminolóxicas, discursos de odio e negacionismo. Situacións que dificultan a reflexión crítica e o diálogo desde o bo trato.

Neste sentido, é fundamental coñecer unha serie de **conceptos teóricos clave arredor da igualdade**, co fin de establecer unha reflexión crítica sobre a nosa realidade e avanzar na construción de relacións de bo trato, así como dunha sociedade máis xusta.

Comecemos por entender que é o **discurso de odio e o negacionismo**.

Segundo a Comisión Europea contra o Racismo e a Intolerancia, **os discursos de odio defínense como:**



*Fomento, promoción ou instigación do odio, a humillación ou o menosprezo dunha persoa ou grupo de persoas, así como o acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización ou ameaza con respecto á devandita persoa ou grupo de persoas e a xustificación desas manifestacións por razóns de raza, cor, ascendencia, orixe nacional ou étnica, idade, discapacidade, lingua, relixión ou crenzas, sexo, xénero, identidade de xénero, orientación sexual e outras características ou condicións persoais."*

**Comisión Europea**

Os **discursos de odio** baséanse en prexuízos, socialmente aceptados, que actúan fronte á idea da "outra persoa" que non cumpre coas normas establecidas na súa concepción do mundo. Por iso, rexéitase a diversidade, a diferenza ou a disidencia. Constrúese unha imaxe simplificada, esaxerada e irreal das persoas obxecto do odio que, en moitas ocasións, son vistas como inimigas. Frecuentemente, estes discursos diríxense cara persoas e/ou colectivos que non forman parte do poder ou do *status quo*.

A continuación, recóllense algunhas formas de discriminación que forman parte dos discursos de odio e poden articularse entre si.



**SEXISMO**

Discriminación das persoas por razón de sexo, como consecuencia da desigual relación de poder entre homes e mulleres na sociedade. A forma máis común de sexismo é a misoxinia, o rexeitamento, odio ou discriminación cara as mulleres. O sexismo representa unha visión do mundo a favor dos homes, na que as mulleres son desvalorizadas.

**MACHISMO**

Representa a posta en práctica do pensamento sexista. Trátase de actitudes, accións e discursos nas que os homes son quen posúen o poder, mentres que as mulleres e as persoas do colectivo LGBTQIA+ son as subordinadas.

**LGTBIQfobia**

Rexeitamento ás persoas lesbianas, gais, transexuais, bisexuais, intersexuais, queers e outras orientacións sexuais e identidades ou expresións de xénero.

**XENOFOBIA**

Prexuízo, odio ou medo cara as persoas doutros países ou culturas.

**RACISMO**

Discriminación que se produce cando unha persoa -ou grupo de persoas- sente odio ou se sente superior a outras por ter características ou calidades distintas, como: cor de pel, idioma, lugar de nacemento, relixión... A diferenza da xenofobia, o racismo non ten por que basearse na procedencia das persoas. Por exemplo, cando se discrimina a unha persoa non branca que naceu no noso mesmo país.

**ANTIXITANISMO**

É unha forma de racismo dirixido cara as persoas xitanas.

**ISLAMOFOBIA**

Prexuízo, odio ou medo cara o Islam ou as persoas musulmás.

**APOROFOBIA**

Rexeitamento das persoas sen recursos ou sen fogar.

**GORDOFOBIA**

Discriminación e/ou minusvaloración, normalmente inconsciente, das persoas con sobrepeso, especialmente se son mulleres.

Parello ao discurso de odio está o **negacionismo**. De acordo con *Paul Ou'Shea*, trátase do rexeitamento a aceptar unha realidade empiricamente verificable. Os negacionismos, ou discursos negacionistas, baséanse en interpretacións persoais ou grupais totalmente subxectivas que, en moitas ocasións, se enmascaran como científicas e obxectivas. De aí, a necesidade de contrastar e verificar sempre as fontes de información, para non consumir e difundir *bulos* que sosteñan os discursos de odio.

Con frecuencia, estes discursos convértense en grupais, dada a facilidade de transmisión e adherencia a eles en situacións de crise, ou cando todo un segmento da sociedade dá as costas á realidade en favor dunha mentira “máis cómoda”, resistíndose a cambios de calquera tipo.

**Avancemos un pouco máis...****Cando falamos de igualdade, a que nos referimos?**

Todas as persoas somos diferentes, pois cada persoa é un ser único. Na nosa sociedade, establécense desigualdades que crean discriminacións en función a aspectos como poden ser o sexo, a identidade de xénero, a orientación sexual, a cor da pel, a orixe, a clase social etc.

Polo que, **ao falar de igualdade, referímonos á necesidade de que a existencia de oportunidades e dereitos non dependan do sexo das persoas ou da súa identidade de xénero.** O que contribúe a que cada persoa poida desenvolverse persoal e profesionalmente con maior autonomía e capacidade de decisión.

En moitas ocasións, falar de igualdade implica esclarecer que **a igualdade de dereitos ou formal non está equiparada á igualdade real e/ou de oportunidades entre as persoas e colectivos sociais,** como é o caso das desigualdades entre mulleres e homes, e as que sofren as persoas do colectivo LGBTQIA+.

A igualdade de dereitos ou igualdade formal é a de todas as persoas ante a lei. No Estado Español temos os precedentes na **Constitución de 1978**, que establece no seu **Artigo 14:** *“Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.*

Estas palabras non son suficientes, polo que, de maneira simultánea, **hai que artellar estratexias e aplicar medidas para que esta igualdade formal se converta nunha igualdade real.** Isto, pasa pola lexislación e, tamén, por un cambio profundo nos valores, actitudes e comportamentos que temos as persoas que formamos a sociedade.

A loita pola igualdade entre homes e mulleres é antiga. Foron os **feminismos**, como movemento socio-político e teórico plural, **quen puxeron en evidencia que as desigualdades e inxustizas non son «normais ou naturais».** A partir desta toma de conciencia, promovéronse unha serie de cambios sociais e conquistáronse uns dereitos, gracias aos que hoxe as mulleres poden votar e ser votadas, vestir pantalóns, estudar, ter un salario polo seu traballo ou mesmo casarse con quen queiran, así como separarse. **O feminismo tamén reivindica cambios para os homes e a identidade masculina,** como por exemplo, o dereito á paternidade, a expresar as súas emocións ou a xogar todo tipo de xogos sen que se cuestione a súa masculinidade ou sexualidade.

Como vemos, o sexo, a identidade de xénero e a sexualidade son eixes claves para comprender como o sistema sexo-xénero promove desigualdades e inxustizas entre grupos sociais e persoas na nosa sociedade. Ademais, hai que ter en conta que este sistema combínase con outros que tamén implican inxustizas como o racismo ou o capacitismo. Ao mencionar isto, referímonos á **perspectiva interseccional,** concepto no que se afondará posteriormente no bloque temático 4.

Deste xeito, cando se fala de igualdade estase facendo referencia ao feito de pensar sobre a nosa realidade

para mudala e camiñar cara unha sociedade máis xusta, na que todas as persoas teñan cabida.

**ASPECTOS CLAVE**

**QUE É O FEMINISMO?**

O feminismo non é o contrario do machismo

O feminismo non busca a superioridade das mulleres fronte aos homes

O feminismo é un movemento político, social, académico, económico e cultural plural, que busca crear conciencia e condicións para transformar as relacións sociais, lograr a igualdade entre as persoas e eliminar calquera forma de discriminación ou violencia contra as mulleres. **Procura a visibilización e a transformación das formas de opresión, dominación, segregación e outras violencias** específicas que sofren todas as persoas que “non encaixan” no modelo ideal e hexemónico de ser humano (o Home).

Fálase de **feminismos en plural** porque hai que recoñecer a diversidade intrínseca ao movemento, así como a capacidade de autocrítica e de revisión que as diversas correntes achegan, desde distintos lugares xeográficos, pero tamén desde distintos espazos de construción de pensamento.

## Por que é importante falar de igualdade e segregación ocupacional por razón de xénero na formación profesional?

A formación profesional é unha das vías de preparación de novas e novos profesionais, polo que é un espazo idóneo para preparar profesionais cunha maior capacidade de análise crítica e con menos prexuízos respecto ás diferenzas de sexo, xénero e orientación sexual. Esta preparación daralle ao alumnado unha maior capacidade de actuación e de incorporación ao mercado laboral, ademais de establecer mellores relacións sociais.

Por outra banda, nos ciclos formativos segue a existir unha forte segregación ocupacional por razón de xénero. Nas formacións vencelladas historicamente a sectores masculinizados incorpóranse máis homes, mentres que naquelas formacións vencelladas aos coidados –historicamente feminizadas– se incorporan máis mulleres. Deste xeito, perpetúase a segregación por razón de xénero na incorporación ao mercado laboral.

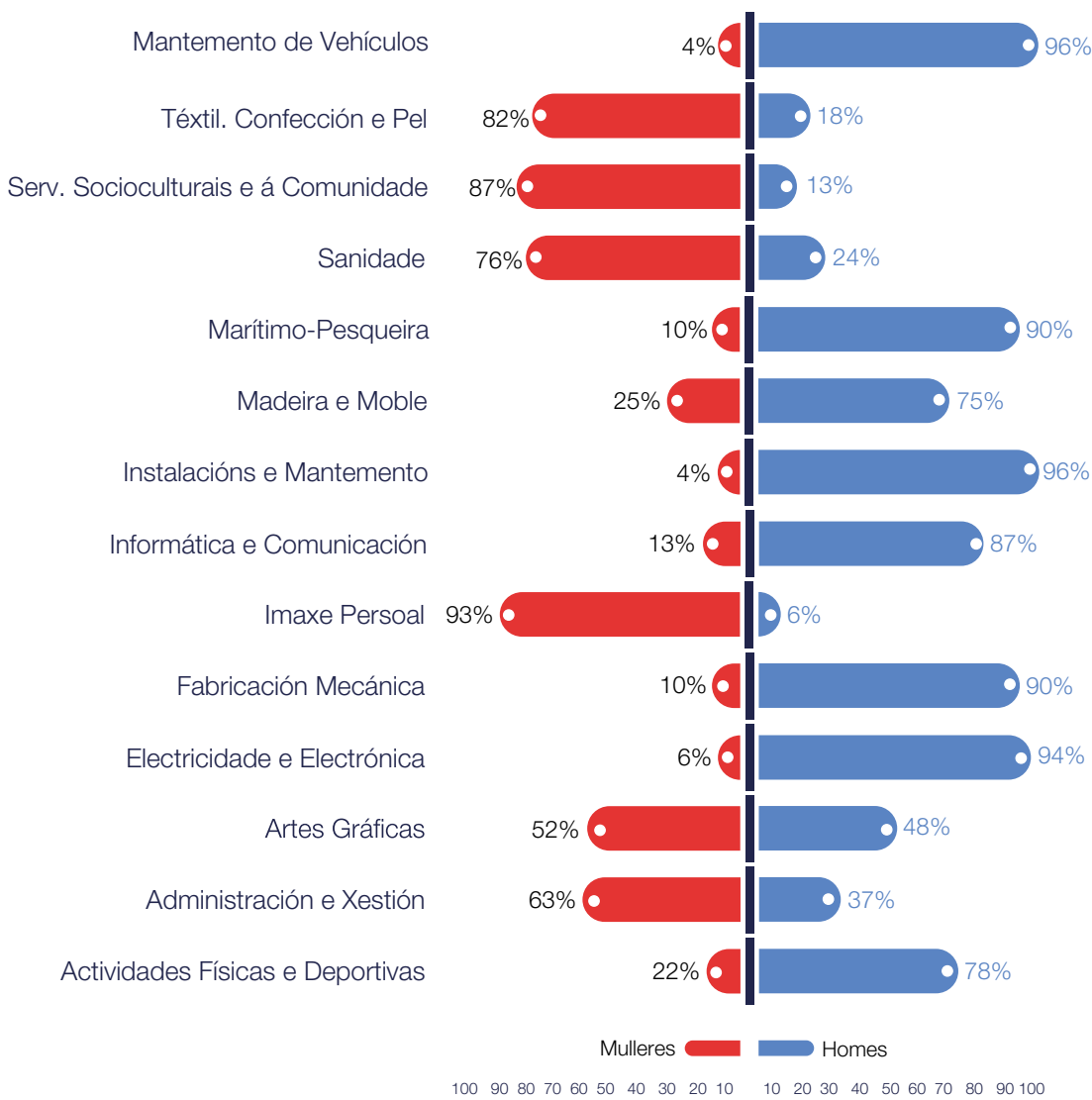
A Organización Mundial do Traballo explica a segregación ocupacional por razón de xénero como unha proba de desigualdade, que inclúe estratificación social en canto ao poder, as cualificacións e as ganancias. É dicir, dáse unha asignación estereotipada das tarefas laborais. Esta diferenciación impide

ás persoas desenvolverse laboral ou profesionalmente en actividades non atribuíbles ao seu sexo/xénero.

Esta forma de desigualdade que afecta principalmente ás mulleres pode ser horizontal (segregación horizontal), é dicir, cando os traballos “para homes” están ocupados por eles (minería, construción, servizos financeiros, entre outros) e os traballos “para mulleres” están ocupados por elas (servizos comunitarios e sociais, servizos educativos, de saúde e asistencia social, entre outros).

A continuación, **recóllese a porcentaxe e distribución do alumnado matriculado en FP Superior por sexo e familia profesional no curso 2020-2021.**

► **GRÁFICA.** Distribución do alumnado matriculado en FP Superior por sexo e familia profesional, curso 2022/21 (%).



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do Ministerio de Educación e Formación profesional.

Tamén existe a segregación vertical, cando homes e mulleres tenden a ocupar categorías diferentes dentro dun mesmo traballo. Establécense xerarquías (cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos, postos de responsabilidade e toma de decisións), onde os homes ocupan, polo xeral, os postos máis altos e con mellores condicións salariais. Así, a segregación ocupacional por

razón de xénero tradúcese nunha maior exclusión social das mulleres, situándoas en ocupacións e postos con menor recoñecemento social e económico, así como en condicións de traballo máis desfavorables.

Alguns dos **factores que causan esta segregación ocupacional por razón de xénero son:**

## → A SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL DE XÉNERO

É o proceso mediante o cal mulleres e homes adquirimos unha identidade cultural diferencial, polo que un ser biolóxico se transforma en suxeito cultural específico e polo que se transmiten os roles que deberá asumir, que están determinados pola orde social imperante.

## → OS ROLES DE XÉNERO

Defínense como o conxunto de papeis sociais e expectativas diferenciadas que se asignan a mulleres e homes, que marcan a diferenza respecto a como ser, como sentir e como actuar. Estes roles plásmanse en multitude de aspectos, como as actitudes, os comportamentos ou mesmo as ocupacións profesionais.

Alguns **exemplos de roles de xénero** segundo o sexo, poderían ser os seguintes:

### PARA AS MULLERES...

Actividades, potencialidades e actitudes relacionadas coa sensibilidade, fragilidade e irracionalidade. Deben asumir tarefas como o coidado de persoas menores, maiores e enfermas, ademais dos traballos domésticos.

### PARA OS HOMES...

Actividades, potencialidades e actitudes relacionadas coa intelixencia, seguridade, agresividade e racionalidade. Deben afastarse das emocións e asumir funcións como o traballo remunerado, co fin de ser o principal sustento económico da familia. Considérase que están máis capacitados para a ciencia e a tecnoloxía.

## → ESTEREOTIPOS DE XÉNERO

Son o resultado do proceso de aprendizaxe duns determinados trazos, comunmente aceptados na sociedade, que marcan como nos debemos comportar as persoas en función do sexo que se nos asigna ao nacer. Son simplificacións excesivas que reflicten prexuízos e ideas preconcebidas que, ao adaptarse moitas persoas a eles, poden parecer “naturais”, pero estas falsas crenzas coartan as posibilidades tanto das mulleres como dos homes. Algúns **exemplos de estereotipos de xénero** segundo o sexo, poderían ser os seguintes:

### PARA AS MULLERES...

A sensibilidade, beleza, delgadeza, dozura, dependencia, sexualidade pasiva etc.

### PARA OS HOMES...

Poder, sabedoría, independencia, acción, competición, control, forza, dominio, sexualidade activa etc.

## → FALTA DE DIVERSIDADE DE REFERENTES

A falta de referentes femininos en determinadas profesións e no discurso científico constitúe outra das claves que podería explicar o motivo polo que as nenas non se decantan polo estudo de disciplinas masculinizadas. Isto, non só ocorre porque haxa menos mulleres que homes traballando en sectores como as **CTEM** (Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas – STEM en inglés), senón porque, a miúdo,

non se deu suficiente visibilidade ao traballo destas profesionais. Esta invisibilización das mulleres no relato científico, coñecido como **“efecto Matilda”**, perpetúa a crenza de que a ciencia é unha actividade fundamentalmente de homes.

**Nestas condicións, quen ten ganas de emprender uns estudos nos que pensas que quizais non encaixes?**



### SABÍAS QUE...

No estudo da Fundación Telefónica **“Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. Por que non hai más mujeres STEM?”** (2017), recóllese, por exemplo, como o alumnado respondeu con nomes como *Stephen Hawking* ou *Einstein* ao ser preguntado por persoas relevantes dentro da física. Unha tendencia que a investigación atribúe á “repetida presenza de referentes masculinos na televisión ou nos libros de divulgación científica”.

O informe da Unesco **“Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)”** (2019), conclúe que “os textos fallan en mostrar a mulleres profesionais en disciplinas CTEM ou, se o fan, xeralmente usan linguaxe e imaxes que as retratan en roles subordinados, por exemplo: doutores homes e enfermeiras mulleres”.

**A falta de visibilidade feminina provoca moitos prexuízos sobre as capacidades das mulleres para acceder a postos de responsabilidade ou recibir galardóns polo seu traballo.**

### Algunhas consecuencias...

En primeiro lugar, debe quedar claro que as consecuencias das desigualdades de xénero son prexudiciais para todas as persoas en tanto que condicionan a nosa vida, outorgándonos certas actitudes,

comportamentos, gustos, intereses... Polo tanto, as desigualdades de xénero limitan as nosas posibilidades no relativo á maneira de vivir, baseándose nunhas características biolóxicas que presentamos ao nacer, ou mesmo antes. Polo que, cando unha persoa non cumpre cos estereotipos e roles que corresponden ao sexo que lle foi asignado ao nacer, terá unha maior probabilidade de recibir rexeitamento social, o que se manifesta a través de barreiras ou mesmo violencias, que lle dificultarán desenvolverse con autonomía, tanto no ámbito privado e social como no laboral.

As persoas que non responden aos estereotipos e roles de xénero comunmente establecidos son **obxecto de críticas e burlas, cuestionándose habitualmente a súa sexualidade**. Por exemplo, se un rapaz en lugar de ser forte, valente etc. –o que se espera del– se mostra débil, sensible –estereotipos asignados ás mulleres– é identificado como homosexual ou “*nenaza*”, o que significa que é “*pouco home*”. Se lle gusta a estética, o peiteado ou a moda, poderá sufrir presións desde diferentes axentes sociais para que siga os mandatos do seu xénero, no canto de escoller formarse como perruqueiro ou na confección. Incluso, pode que a familia procure reformular as súas decisións e dirixir as súas experiencias.

**Os estereotipos están na base do sexismo**, é dicir, da discriminación

dunha persoa a causa do seu sexo. **En función do sexo vaise formar unha idea preconcebida de como é unha persoa, o que vai determinar a actitude ou trato cara ela**. Por exemplo, en procesos de selección, as persoas que os dirixen poden partir da idea de que unha muller ou persoa do colectivo LGBTIQ+ terá menos capacidade/habilidades que un home cis para desempeñar determinadas tarefas, o que provocará un desequilibro nas oportunidades para conseguir un posto de traballo.

Outro exemplo que podemos atopar; nos empregos moi masculinizados, a entrada das primeiras mulleres neses postos percíbese como unha ameaza á identidade ou ao status dos homes que os ocupaban tradicionalmente, o que pode xerar **condutas hostís** por parte dalgúns deles cara ás súas novas compañeiras.

En liña co anterior, debemos facer referencia á falsa relación que se establece entre a orientación sexual dunha persoa e as características da súa forma de ser, gustos e intereses. Referímonos á **heteronormatividade**, ou sexa, o que se entende como “normal” é que as persoas sexan heterosexuais, e o resto de orientacións aparecen cando a persoa se sae da norma.

Outra das consecuencias da segregación ocupacional, e máis concretamente da segregación horizontal, é que provoca **fendas salariais**.





SABÍAS QUE...

De acordo co Instituto Nacional de Estadística (INE), no ano 2021 en España, **as mulleres gañaron en media case un 20% menos que os homes**, algo máis de 5.000 euros ao ano. As diferenzas salariais tamén se acentúan por sectores, en especial na industria, que ostenta a maior fenda, ao pagar de media 5.771 euros máis aos homes que ás mulleres.

Hai que ter en conta que **as mulleres se atopan sistematicamente concentradas naquelas ocupacións que presentan unha maior inestabilidade, menor retribución e menor recoñecemento.** .

Normalmente, están relacionadas cos coidados e, a miúdo, teñen un status e un salario inferior a outras onde o nivel de cualificación é similar (por exemplo, enfermería respecto a informática). Ese menor salario afectaría a todo o persoal nesas ocupacións, feminino ou masculino.

De acordo cos datos da Axencia Tributaria española de 2021, **esta fenda salarial de xénero dispárase a partir dos 36 anos**, chegando ao seu ápice aos 65 anos, cando as mulleres cobran un 30% menos que os homes. Estas diferenzas están relacionadas coa idade media na que as mulleres son nais e aumenta a necesidade do coidado das persoas maiores.

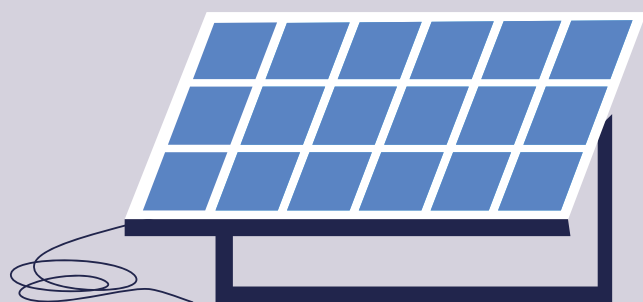
Todo isto prexudica de forma importante ás mulleres, xa que **reduce as súas oportunidades e xera diferenzas de ingresos con respecto aos homes** (fenda salarial). Ademais, **diminúe a súa valoración social e económica**, con consecuencias negativas no ámbito da educación e da formación profesional, dado que a **polarización do mercado laboral inflúe nas decisións sobre os estudos** que se van a cursar. Tamén nas parellas, cando se toman decisións sobre o cónxuxe que interromperá o seu labor profesional para dedicarse ao coidado das persoas dependentes. Así, perpetúanse as desigualdades entre mulleres e homes dunha xeración a outra, e é importante ter en conta que non desaparecen por si soas.

Sobre os mozos tamén recaen consecuencias. No seu caso, a crenza de que todos os homes deben posuír altas competencias para a ciencia e a tecnoloxía exerce unha forte presión sobre eles. En consecuencia, prodúcense desaxustes na percepción da competencia: elas tenden a considerarse peores do que realmente son, mentres que eles experimentan o efecto contrario.



# 4

## A METODOLOXÍA NESTA GUÍA DIDÁCTICA



## 4.1 METODOLOXÍA



Para mudar actitudes e comportamentos non é suficiente coa mera transmisión de coñecementos teóricos, senón que é necesario deseñar diferentes estratexias para implicar ao alumando no seu propio proceso de aprendizaxe. Por tanto, a metodoloxía de traballo desta guía didáctica baséase nunha proposta aberta, participativa e dinámica, que se adapte ás múltiples realidades que poidan existir no contexto da formación profesional.

Deste xeito, os **enfoques metodolóxicos** nos que se apoia esta guía didáctica son:

- **A participación activa** do alumnado, como un elemento imprescindible no desenvolvemento das actividades.
- **Fomento dunha actitude crítica** fronte ás numerosas mensaxes estereotipadas que o alumnado recibe da contorna e que modelan o proceso de socialización.
- **Modelo de aprendizaxe non directivo**, centrado nos coñecementos, indagacións ou reflexións do propio alumnado.
- **Emprego de dinámicas de grupo** como o xogo de roles, a chuvia de ideas, debates etc. Estas dinámicas caracterízanse por propiciar experiencias a

través dun xogo estruturado e dirixido, creando un ambiente no que se actúa cunha maior espontaneidade. Por isto, son unha invitación á reflexión sobre a propia práctica, ofrecendo oportunidades para que se muden actitudes e comportamentos.

Ademais, téñense en conta **aspectos fundamentais** como:

- ▶ Aprendizaxe significativa;
- ▶ Aprendizaxe como un proceso interno;
- ▶ Contextualización da aprendizaxe;
- ▶ Aprendizaxe cooperativa;
- ▶ Emprego das TRICs como ferramentas de aprendizaxe;
- ▶ Traballo sobre aspectos afectivos, motivadores e relacionais.

Os contidos serán traballados a través de actividades e dinámicas de carácter lúdico e creativo, nas que as **ferramentas tecnolóxicas da relación, a información e a comunicación (TRICs)** poden ter un papel clave. Para isto, en moitas das propostas inclúense recursos audiovisuais e plataformas de comunicación como *Mentimeter*, *Jamboard* ou *Genially*, co obxectivo de promover, por un lado, unha visión crítica e un bo uso das ferramentas tecnolóxicas e, polo outro, facer que as actividades sexan interactivas e máis atractivas para o alumnado.

## 4.2 ALGUNHAS ORIENTACIÓNS PRÁCTICAS

As actividades e dinámicas recollidas nesta guía didáctica baséanse na **participación do alumnado como eixo principal das actuacións**. Con isto, búscase que o alumnado non sexa un mero receptor da información, senón fomentar a súa implicación nas actividades, converténdoo en protagonista do proceso de ensinanza e aprendizaxe. Polo tanto, o papel a desempeñar como **persoa formadora** non será tanto unha figura transmisora de coñecementos, senón un **rol de guía e de facilitadora**.

Trátase de actividades e dinámicas de tipo non directivo, nas que o importante é que o alumnado, mediante o debate e a reflexión co grupo de iguais, vaia construíndo o seu propio coñecemento. Deste xeito, mediante a participación activa, acadarase unha **aprendizaxe significativa**, ao tempo que o proceso lles resultará máis motivador.

A continuación, recóllense unha serie de **consideracións metodolóxicas para o desenvolvemento das propostas didácticas**.

### → DISTRIBUCIÓN DOS ESPAZOS

As actividades están deseñadas para ser desenvoltas na propia aula. É recomendable que o

alumnado poida situarse en círculo ou semicírculo, co fin de establecer unha estrutura espacial que propicie unha maior horizontalidade e favoreza a participación. Nalgunhas actividades requírense modificacións na distribución, para o traballo en pequenos grupos ou para permitir o movemento corporal.

### → DISTRIBUCIÓN DO ALUMNADO

Nas actividades propostas combínanse aquelas de carácter individual con outras en pequenos grupos e en gran grupo. No momento de confeccionar os grupos é recomendable que estes sexan mixtos, desfacendo “equipos” habituais, respectando as quedas de palabra e garantindo a participación equitativa de todo o alumnado.

### → TEMPORALIZACIÓN


Cada proposta de actividade recolle unha estimación do tempo requirido para o seu desenvolvemento, pero en calquera caso, terán que ser adaptadas ao tempo dispoñible e aos ritmos do grupo. En cada sesión, poderanse incluír máis dunha actividade por temática, escollendo entre as diferentes opcións de traballo recomendadas. Na explicación das actividades inclúense suxestións e alternativas en función dos tempos ou recursos cos que se conte.

## ➔ MATERIAIS A EMPREGAR

Procurouse que os materiais fosen motivadores para o alumnado e que fomentasen a súa participación, ao tempo que resultasen accesibles para o profesorado. Esta guía didáctica recolle diversos materiais, destacando especialmente fichas de traballo (recollidas en Anexos) e recursos audiovisuais. Tamén se incorporan, a modo de suxestións, algunhas ferramentas para introducir as TRICs no proceso de ensinanza e aprendizaxe, tales como *Mentimeter*, *Jamboard*, *Genially* e *Jotform*.

## ➔ ACORDO DE CONVIVENCIA DESDE O BO TRATO

Nesta guía didáctica, as actividades pedagóxicas propostas, á par de ser amenas, traballan de xeito transversal os valores democráticos e de participación cidadá. Por esta razón, recoméndase establecer un acordo de convivencia e de bo trato, no que se recollan unha serie de actitudes e comportamentos fundamentais para que o espazo formativo sexa seguro, e para que todas as persoas poidan participar activamente. Este, debe manterse activo durante todas as sesións e, como calquera acordo, pode ser renegociado. O seu contido debe ser proporcionado polas persoas participantes e consensuado con todo o grupo.



SUXESTIÓNS

Para redactar o acordo de convivencia desde o bo trato, podemos realizar unha **chuvia de ideas**, invitando ao alumnado a identificar aqueles aspectos que son fundamentais para: a existencia dun bo trato entre iguais e co profesorado; que poida existir un espazo seguro para o debate e a reflexión colectiva; que se sintan con liberdade para expresarse etc. As ideas son apuntadas no encerado ou nun papel continuo e, unha vez recollidas todas as aportacións, páctanse co grupo e destácase a súa importancia e valor para manter o respecto mutuo, a escoita activa e a mente aberta á análise crítica.

## ➔ ESTRUTURACIÓN DAS SESIÓNS

A proposta que se presenta é flexible, o que permite que adaptemos as actividades e dinámicas ao tempo e recursos dos que dispoñamos para cada sesión de traballo. No obstante, **recoméndase que cada sesión se estructure en 3 partes:**

### 1ª) Check-in:

Ten por finalidade presentar os obxectivos e contidos a traballar, para chamar a atención do alumnado e abrir o espazo de formación desde o bo trato. **Búscase romper o xeo e conectar co alumnado desde a súa parte máis emocional**, dando espazo

a que todas as persoas falen e se sintan acollidas.


A desconexión coas propias emocións e coas das demais persoas dificulta a empatía e o bo trato. Neste sentido, é importante pensar en actividades sinxelas que busquen romper cos “automatismos” e conectar co corpo e as emocións de cada persoa, exercitando a escoita activa e fomentando a relación entre as persoas do grupo. Para isto, recoméndase empregar algunha dinámica de carácter máis lúdico, que pode ter unha duración de 10-15min.

### 2ª) Desenvolvemento:

Esta é a parte de maior duración, onde se tratan en profundidade os contidos da sesión. É recomendable incluír aquelas actividades que favorezan o debate e a reflexión sobre os contidos a tratar.

### 3ª) Check-out:

Ten o obxectivo de pechar a sesión e facer unha breve valoración da mesma. É o momento de coñecer as principais ideas que se absorberon e volver a conectar coas emocións do alumando, como un peche de ciclo. Para isto, recoméndase empregar algunha dinámica de valoración na que as persoas se poidan expresar de forma segura. A duración aproximada será de 10min.



SUXESTIÓNS

Unha das actividades a realizar no **check-out** pode ser, que o alumnado **escriba nun Post-it** o que máis lle gustou da sesión e noutro, o que menos, para facer unha posta en común. Outra opción, é usar a ferramenta Mentimeter e que, a través do teléfono móbil, cada participante destaque unha ou dúas palabras que representen o seu sentir trala sesión. As respostas son anónimas e o resultado poderase ver de forma colectiva na pantalla da aula en formato de nube de palabras.

Outra alternativa, é abrir unha **rolda de palabra** e invitar ao alumnado a que diga, nunha soa palabra, que lle aportou a sesión ou que destacaría da mesma.



## SUXESTIÓNS

Unha das actividades a realizar no **check-in** pode ser unha simple rolda de palabra, na que se convidará ao alumnado a que diga en voz alta o seu nome, o pronome co cal quere que se lle trate e unha palabra que lle defina, ou o seu estado emocional (como te atopas). Non é necesario realizar ningunha valoración sobre a resposta do alumnado, simplemente escoitar de forma activa e respectuosa, e buscar conectar con eles e elas. Tamén é importante que participemos desta rolda de forma honesta.

**Se falamos sobre nós, o alumnado terá máis facilidade para abrirse e afondar en certos temas, pois isto xera EMPATÍA.**

Deste xeito, podemos abrir un espazo de escoita activa, no que o alumnado poida contar algo sobre si mesmo/a e sentir que a súa vida ten importancia para o resto.

- «Como te atopas?»
- «Que pronome queres que usemos contigo?»
- «Di unha palabra que te representa?»

Dependendo do grupo, pode ser interesante preguntar sobre algún hábito ou pasatempo, ademais do estado de ánimo. Deste xeito, o grupo pode coñecerse mellor e identificar similitudes e diferenzas entre as persoas que moitas veces non nos imaxinamos. É outra forma de romper con estereotipos ou prexuízos.

**Por que preguntar sobre o pronome co que cada persoa se identifica?**

Probablemente non esteas acostumada/o/e a que che pregunten polos teus pronomes. Xa cho preguntaron ou preguntáchelo algunha vez?

Para a construción dun espazo seguro é fundamental coñecer ás persoas que forman parte do grupo, o que inclúe o nome e o xénero co que queren que as tratemos. Isto, vainos permitir romper cun dos esquemas do sistema sexo-xénero, que é o asumir o xénero doutra persoa a partir da súa aparencia. Esta situación, pode ser incómoda e invalidar a identidade das persoas, chegando a ser irrespectuoso ou mesmo ofensivo, así que a clave está en preguntalo.

**Por que saber como están?**

En xeral, non se dá moita importancia á pregunta sobre o estado emocional das persoas. Isto, observámolo cando atopamos a alguén coñecido e sae a pregunta: “Que tal estás?”. A resposta é, case sempre, de forma automática ou superficial, sen darlle importancia: “Ben,



e ti?”. Quen realiza a pregunta non espera unha resposta diferente e non fai unha escoita realmente activa.

A desconexión coas propias emocións e coas das demais persoas dificulta a empatía e o bo trato. Neste sentido, a actividade busca romper co automatismo e conectar co corpo e as emocións de cada persoa, exercitando a escoita activa e fomentando a relación entre as persoas do grupo.

É importante que proporcionemos unha explicación que poña en valor o autocoñecemento emocional e a escoita activa, co fin de favorecer un mellor clima no grupo a través do apoio, así como unha maior comprensión de certas actitudes e comportamentos que poden ocorrer durante o tempo que compartan.



# 5

## PROPOSTA FORMATIVA

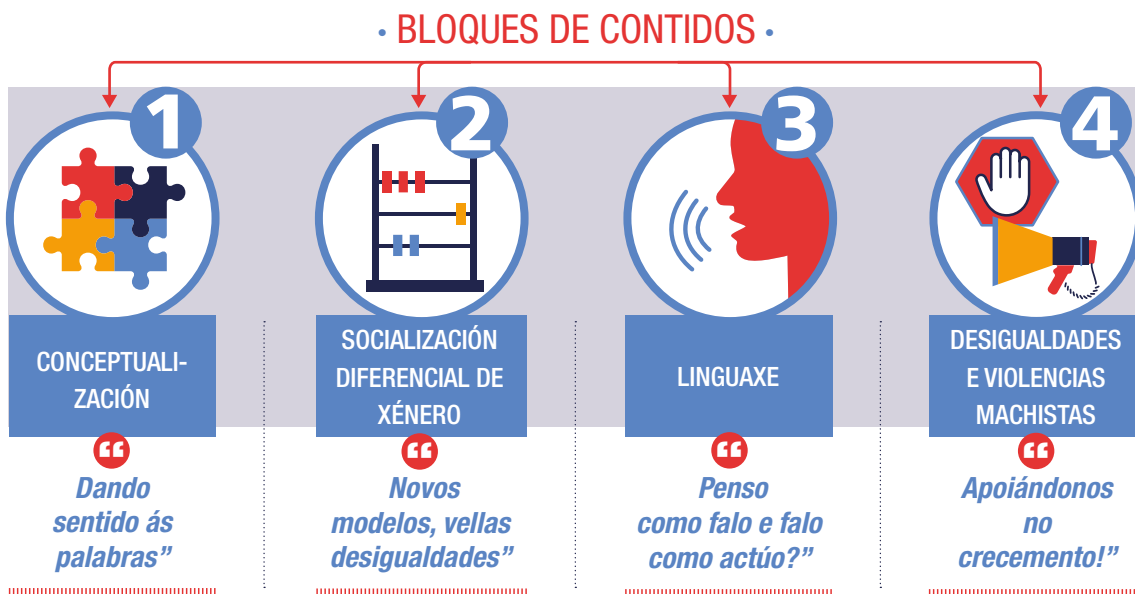


## 5.1. OS CONTIDOS DESTA GUÍA



Os contidos desta guía didáctica estrutúranse arredor de 4 bloques temáticos.

A continuación, preséntase un esquema de temas e contidos que se traballan en cada un deles:



### CONTIDOS ESPECÍFICOS A TRABALLAR

Conceptos básicos arredor do sistema sexo-xénero

- Estereotipos e roles de xénero nas ocupacións
- Segregación ocupacional

Roles e estereotipos de xénero nas ocupacións

- Socialización de xénero
- Expectativas e modelos de referencia
- Masculinidade hexemónica
- A autoestima e o bo trato

Axentes e proceso de socialización de xénero

- Os roles e estereotipos de xénero a través da publicidade
- Comunicación e uso sexista da linguaxe (visual, escrita, oral)
- O uso da linguaxe

Identificación e análise das desigualdade e violencias machistas

- Interseccionalidade
- Construción de estratexias individuais e colectivas no combate ás desigualdades por razón de sexo-xénero

No referido á estrutura de cada bloque temático, **inicialmente preséntase unha ficha na que se recolle a descrición explicativa do bloque temático**, os seus **obxectivos** e os contidos a traballar. A continuación, plásmase un **cadro-resumo no que se recollen todas as actividades**, xunto con información adicional: tempo estimado, resumo descritivo, contidos e materiais usados nas mesmas... Para rematar, inclúese unha **descrición detallada da actividade e breves apuntamentos teóricos** específicos sobre os contidos traballados na mesma.

No **apartado Anexos**, recóllense os diferentes materiais e recursos necesarios para a posta en práctica das actividades.

## 1º BLOQUE



### CONCEPTUALIZACIÓN



#### *Dando sentido ás palabras”*

Neste bloque traballaremos os conceptos básicos arredor do sistema sexo-xénero, co fin de dalos a coñecer e explicarlos, pois son claves para comprender calquera tema relacionado coa igualdade. Tamén afondaremos nas expectativas do alumnado cara a profesión, facendo especial fincapé nos mitos e estereotipos sobre a ocupación segregada por razón de xénero.

Para isto, partiremos dos coñecementos e do contexto das persoas participantes e traballaremos dende a práctica do bo trato.



## FICHA



### → OBXECTIVOS

- Sensibilizar ao alumando sobre contidos relacionados coa igualdade de xénero, diversidade sexual e prevención da violencia de xénero.
- Levar a cabo dinámicas prácticas para favorecer a convivencia entre sexos.
- Sensibilizar sobre a segregación ocupacional por razón de sexo-xénero.
- Coñecer os conceptos básicos arredor do sistema sexo-xénero (sexo, xénero, identidade de xénero, expresión de xénero, orientación sexual etc.).

### → CONTIDOS A TRABALLAR

- Conceptos básicos arredor do sistema sexo-xénero.
- Estereotipos e roles de xénero nas ocupacións.
- Segregación ocupacional.

### → ACTIVIDADES

TÍTULO	TEMPO ESTIMADO	MATERIAIS
1ª ACTIVIDADE «Barómetro da igualdade»	15-20min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ FICHA Nº 1   PARA O PROFESORADO «Barómetro da igualdade»</li> <li>→ Cartel “De acordo” e “En desacordo”</li> <li>→ Cinta adhesiva</li> </ul>
2ª ACTIVIDADE «Aterrando ideas»	50-60min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 2 bonecas bebés con xenitais diferentes</li> <li>→ FICHA Nº 2   PARA O ALUMNADO «Aterrando ideas. Liña do tempo»</li> <li>→ Vídeo “Rosa y Azul - Cómo fuimos educados de forma sexista”</li> <li>→ Post-its/ encerado/ Ferramenta online <i>Jamboard</i></li> </ul>
3ª ACTIVIDADE «A diversidade»	10-15min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Presentación (PowerPoint, <i>Genially</i> ou similar)</li> </ul>

## 1ª ACTIVIDADE

«Barómetro da igualdade»

### TEMPO ESTIMADO:

15 -20 min.

### MATERIAIS:

- FICHA Nº 1 [PARA O PROFESORADO] «Barómetro da igualdade»
- Cartel “De acordo” e “En desacordo”
- Cinta adhesiva

### INDICACIÓN METODOLÓXICAS:

Nesta actividade, reflexionaremos sobre algúns mitos e falsas ideas que están directamente relacionadas coa igualdade e a segregación ocupacional por razón de sexo-xénero, co fin de desmontalos. Para isto, faremos un traballo de reflexión colectiva sobre algunhas afirmacións indicadas polo profesorado.

A dinámica da actividade consiste na lectura de frases afirmativas relacionadas con mitos sobre a igualdade e a segregación ocupacional, sobre as que cada participante deberá valorar se está ou non de acordo con cada unha delas.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

Para comezar, mentres que explicamos ao alumnado a dinámica da actividade, nun dos lados da aula colocamos o cartel “De acordo” e, no outro, o cartel “En desacordo”.

### 2º PASO

A continuación, comezamos coa lectura de enunciados (recóllense na FICHA Nº 1 [PROFESORADO] «Barómetro da igualdade»). Tras cada enunciado, mozas e mozos deben tomar posición xunto ao cartel que exprese o seu grao de acordo. É probable que nun primeiro momento teñan dúbidas, polo que para motivar que escollan algún dos lados, indicamos que non existen respostas correctas ou incorrectas. O obxectivo é debater sobre as razóns polas que toman posición nun lado ou no outro, e compartir opinións.

Estos son algúns dos enunciados propostos:

- “Aos homes dáselle mellor as disciplinas de ciencias”;
- “A elección dos estudos non ten que ver co xénero”;
- “En formación profesional o obxectivo é preparar ao alumnado para o traballo, polo que non debe atender as cuestións de xénero”;
- “En Europa e en España o número de homes e mulleres no mercado laboral é moi equilibrado”.

### 3º PASO

Para finalizar, **recollemos as principais ideas e introducimos argumentos** que expliquen e desmonten os mitos que teñan interiorizados.



**Os mitos ou bulos** son ditos sen fundamentos, **baseados en crenzas falsas cun determinado fin.**

O mito que sostén que “xa hai igualdade”, por exemplo, baséase na falta de recoñecemento ou negación das desigualdades de xénero. A finalidade é minimizar a necesidade de iniciativas e accións que buscan poñer luz sobre as desigualdades existentes entre homes e mulleres ou que buscan mitígalas.

**Pensem...!** Na actualidade, obsérvanse máis mulleres en postos de poder ou nas ciencias que antes. **Este feito, significa que xa alcanzamos a igualdade? Ás mulleres cústalles o mesmo chegar e permanecer que aos seus colegas homes?**

Sobre iso, *Gloria Bonder* (1996), experta na materia, afirma que estamos ante un “espellismo da igualdade”, termo acuñado por *Amelia Valcárcel* para referirse á idea estendida de que a igualdade entre

homes e mulleres xa é unha realidade. Ao aceptar esa suposta igualdade, chégase á conclusión de que non é necesario impulsar máis medidas para mellorar a situación das mulleres ou das persoas do colectivo LGBTIQ+ . Apélase ao pasado para recoñecer o avance e para explicar a segregación horizontal e vertical, arguméntase a falta de interese das mulleres en profesións e en postos de traballo onde son minoría.

Neste sentido, seguen sendo explicativas as metáforas do **teito de cristal ou o chan pegañento**, usadas na literatura de xénero para referirse a obstáculos invisibilizados que enfrontan as mulleres para acceder a posicións altas na ciencia, a economía ou a política. Outra metáfora, é o **tubo con fugas**, que representa a perda de mulleres no transcurso das súas carreiras científicas e permite visibilizar os condicionantes de xénero (roles, estereotipos e relacións) que aínda están vixentes, e que explican que ás mulleres lles custe máis chegar e permanecer que aos seus compañeiros homes.

Esta metáfora adoita empregarse para ilustrar as baixas porcentaxes de mulleres en ámbitos CTEM; é dicir, aqueles que pertencen á Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas e, de maneira máis xeral, no ámbito académico. Por exemplo, aínda que nas escolas e os institutos os mozos e as mozas estudan física case na mesma proporción, as mozas obteñen tan só ao redor de 1 de cada 5 dos



títulos en física expedidos polas universidades. Nun tramo posterior do tubo, máis mulleres que homes abandonan os campos CTEM por carreiras alternativas. Así pois, o tubo metafórico que leva ao alumnado desde a escola secundaria, a través da universidade, ata un traballo en CTEM ou lugares académicos máis altos ten fugas en varios tramos.

Entre os condicionantes están unha maior carga nas responsabilidades de coidados e do fogar, pero tamén o acoso e o abuso sexual presentes en institucións científicas e académicas, como expresión da dominación masculina que impera na ciencia, e que as mulleres científicas soportan no desenvolvemento da súa carreira. Todo iso fai que lles custe máis chegar e permanecer; por tanto, a igualdade na ciencia segue sendo un espellismo a pesar de que as cifras de participación das mulleres melloren.

### OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR:

- **TEXTO:** LUPANO PERUGINI, María Laura. Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. (2006) Dispoñible en: [Texto: LUPANO PERUGINI, María Laura. Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. \(2006\) Dispoñible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645281](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645281)
- **TEXTO:** Mitos y Realidades: El feminismo Instituto Juan de Mariana. (2019) Dispoñible en: [https://juandemariana.org/wp-content/uploads/2019/03/informe-mitos-y-realidades-feminismo\\_0.pdf](https://juandemariana.org/wp-content/uploads/2019/03/informe-mitos-y-realidades-feminismo_0.pdf)

## 2ª ACTIVIDADE

### «Aterrando ideas»

#### TEMPO ESTIMADO:

50 - 60 min.

#### MATERIAIS:

- 2 bonecos bebés con diferentes xenitais
- Revistas para recortar, periódicos etc.
- Ficha Nº 2 [PARA O ALUMNADO] «Aterrando ideas. Liña do tempo»
- FICHA Nº 2.1 [PARA O ALUMNADO] «Aterrando ideas. Características da personaxe».
- Vídeo “Rosa y Azul - Cómo fuimos educados de form sexista”
- Post-its / encerado / ferramenta online *Jamboard*

#### INDICACIÓN METODOLÓXICAS:

Reflexionaremos sobre os estereotipos e roles de xénero que temos interiorizados e como os proxectamos sobre as nenos e nenos, para exemplificar, a través dunha vivencia, como funciona o proceso de socialización e as súas consecuencias na división sexual do traballo. Para isto, traballaremos nun primeiro momento en pequenos grupos e, a continuación, nunha recollida de ideas e construción dos modelos hexemónicos de masculinidade e feminidade. Finalizaremos a actividade cun vídeo, a modo resumo.



**DESENVOLVEMENTO:****1º PASO****Comezamos formando dous grupos.**

A cada un deles lle entregamos un boneco bebé (que terán xenitais diferentes). Cada grupo debe consensuar e construír unha historia para este bebé.

Para facilitar a tarefa, cada grupo contará cunha ficha de traballo, **FICHA Nº 2 [ALUMNADO] «Aterrando ideas. Liña do tempo»**, que contén preguntas claves ás que deben responder, así como unha liña do tempo, onde deben ilustrar o desenvolvemento deste bebé con recortes de revistas e/ou debuxos.

As preguntas contidas na **FICHA Nº 2.1**, así como a liña do tempo (FICHA Nº 2.2), están divididas en 3 etapas vitais. A primeira, referente á infancia, na que deben decidir o nome do bebé, o seu lugar de nacemento, a idea de familia, as súas persoas coidadoras etc. A segunda etapa é a adolescencia e mocidade, onde deben indicar a súa relación cos estudos, os seus hobbies, condición física, forma de vestir etc. Por último, a adultez, na que deben decidir a súa ocupación, as súas relacións amorosas/afectivas, hobbies, desexos etc.

**2º PASO**

Concluído o traballo nos grupos, facemos unha **posta en común**. Para recoller as principais ideas podemos recorrer, por exemplo, a unha destas opcións. A primeira, debuxar dúas

columnas no encerado para tomar nota das principais achegas.

Grupo 1	Grupo 2
<i>“María, cor rosa, artista, cariñosa, peitos grandes etc.”</i>	<i>“Xosé, home, delgado, organizado, forte, técnico informático etc.”</i>

A segunda, empregar a ferramenta *Jamboard*. Con esta, a medida que imos recollendo as achegas dos grupos, podemos proxectalas na patanlla da aula, así como ordenalas á vontade.

**3º PASO**

Co fin de estimular a reflexión grupal, aclarar ideas, completar a exposición dos grupos etc., podemos ir lanzando **algunhas preguntas**, por exemplo:

- «Por que escollestes estes nomes para os bebés?»
- «Que diferenzas e similitudes podemos destacar das historias?»
- «Estas historias poderían ser reais?»
- «Tivestes en conta os xenitais do bebé para escoller o seu nome e as súas características?»
- «En que características pensades que o voso bebé cumpre o modelo hexemónico?»
- «Que consecuencias/barreiras/dificultades pensades que poderá atoparse este bebé por ter estas características?»
- «Que ou quen pensades que exerce influencia sobre a elección das profesións e ocupacións? Por que?»
- (...)

#### 4º PASO

Unha vez feita a posta en común, expoñemos as características destacadas e **solicitamos ao alumnado que indiquen aquelas que, socialmente, adoitan identificarse como femininas e masculinas.**

As características que vaian mencionando podemos ordenalas en dúas columnas, para o que podemos empregar a ferramenta *Jamboard* ou *Post-its* (a continuación, recóllese un exemplo ilustrativo do formato do panel usando a ferramenta Jamboard).

Tras esta construción colectiva que representa os modelos hexemónicos de masculinidade e feminidade que seguen definindo ás persoas, **reflexionamos en gran grupo sobre as súas consecuencias.**

#### 5º PASO

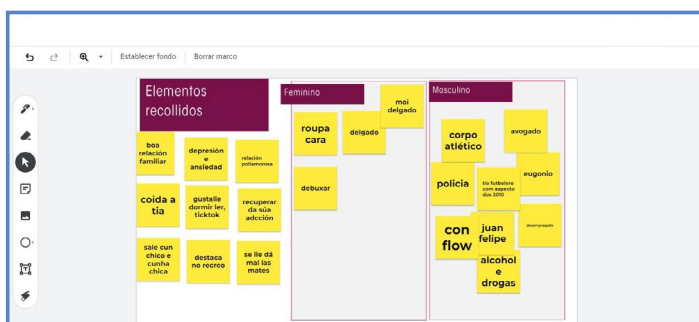
Para finalizar, proxectamos o seguinte vídeo. Este ven a resumir a reflexión xerada coa actividade.

<b>Título</b>	“Rosa y Azul - Cómo fuimos educados de forma sexista”
<b>Duración</b>	03:08 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=N5x_3zJPWXM">https://www.youtube.com/watch?v=N5x_3zJPWXM</a>



Como variante á construción de modelos hexemónicos, podemos construír estes modelos a través dunha chuvia de ideas con todo o grupo. Para isto, debemos solicitar ao alumnado que indique que características e aspectos entenden que son femininos e cales son masculinos.

Ao finalizar a construción destes modelos, comparámoslos coas características dos personaxes creados para os seus bebés.



Exemplo ilustrativo do panel na plataforma Jamboard



Nesta actividade **evidéncianse os estereotipos e roles de xénero que temos incorporados** e que expresamos a través da proxección, é dicir, poñemos sobre as outras persoas os nosos desexos, expectativas etc.

**A socialización diferencial de xénero comeza ao nacer e continúa durante toda a vida.**

Trátase dun proceso de diferenciación social, mediante o cal as persoas, en función do sexo que se nos asigna ao nacer, aprendemos a comportarnos de determinada maneira. Deste xeito, desde que nacemos, incúlcansenos valores e normas acordes co que cada sociedade define como “feminino” e como “masculino”. Por tanto, imos aprendendo a comportarnos de determinadas maneiras, o que limita o noso desenvolvemento como persoas.

Así, **o proceso de socialización diferencial de xénero transmite os roles de xénero**, é dicir, as expectativas, intereses, gustos, formas de ser etc., aos que debemos adscribirnos en función do sexo que se nos asignou ao nacer.

O proceso de socialización dáse en todas as sociedades e non é estático, cambia co tempo e os contextos.

**No debate grupal é importante reflexionar sobre o sistema binario sexo-xénero.** O modelo binario establece dous únicos xéneros, feminino e masculino, e atribúeos a dous únicos sexos posibles: o sexo muller vai unido ao xénero feminino, e o sexo home, ao xénero masculino. **Este sistema exclúe ás persoas con identidades ou expresións de xénero diversas e ás persoas con corpos non normativos segundo o modelo binario, como as persoas intersexuais<sup>1</sup>.**

Noutras palabras, **é a idea de que as persoas e o mundo estamos separados en dous mundos: o das mulleres/feminino e o dos homes/masculino.** Estas dúas partes son opostas e complementarias. Desde aí é onde se diferencian os corpos en base aos xenitais e aspectos, características, comportamentos, espazos etc. **Sobre esta lóxica, da diferenciación binaria do mundo e das persoas, naturalízanse as desigualdades**, e exclúense e marxinalízanse as persoas que non encaixan nalgunha das dúas partes, ou aquelas que rompen cos mandatos de xénero establecidos para o sexo que

<sup>1</sup> PERSOAS INTERSEXUAIS: Son aquelas cuxos corpos (cromosomas, órganos reprodutivos e/ou xenitais) non se encadran anatomicamente dentro dos patróns sexuais que constitúen o sistema binario home/muller. A intersexualidade refírese a aspectos biolóxicos do corpo, non á identidade de xénero nin á orientación sexual. As persoas intersexuais teñen diferentes orientacións sexuais e identidades de xénero, e unhas non dependen das outras. Os corpos intersexuais son perfectos como son. Por iso non deben ser intervidos, salvo expreso consentimento libre e informado da persoa, xa sexa adulta, nena, neno ou adolescente.

Ile foi asignado ao nacer.

A continuación, **preséntase un cadro con exemplos deste reparto binario:**

Home	Muller
<i>Masculino</i>	<i>Feminino</i>
<i>Azul</i>	<i>Rosa</i>
<i>Público</i>	<i>Privado</i>
<i>Razón</i>	<i>Emocións</i>
<i>Forza</i>	<i>Fraxilidade</i>
<i>Agresividade</i>	<i>Tenrura</i>
<i>Acción</i>	<i>Pasividade</i>
<i>Valentía</i>	<i>Medo</i>

### Refresquemos estes conceptos...

O **sexo** alude ás diferenzas biolóxicas que se establecen ao nacer a partir dos xenitais que presenta o bebé cando nace: se ten vexina indícaselle que é muller e se ten pene, home. Pero, é importante reflexionar co alumnado que a nivel biolóxico non podemos restrinxirnos á xenitalidade das persoas. Hai que abordar outras cuestións como o nivel de hormonas (as persoas temos diferentes niveis de hormonas e cambian co tempo) e que inflúen nas características secundarias como a lanuxe corporal, o ton de voz etc. Así mesmo, tamén están as combinacións de cromosomas, sobre as que se segue incidindo en dúas (XX e XY), cando en realidade existe unha maior diversidade (XXY, XYY, X, XXX, XO). Neste sentido, tamén hai que abordar o sexo como un espectro, unha gama de opcións ampla.

O **xénero** é unha construción social que cada cultura realiza sobre a diferenza sexual, na que se impoñen as normas sobre o feminino e o masculino. Segundo a antropóloga *Marcela Lagarde*, o xénero está presente no mundo, nas sociedades, nos suxeitos sociais, nas súas relacións, na política e na cultura. O xénero é a categoría correspondente á orde sociocultural configurada sobre a base da sexualidade, que á súa vez se define e significa historicamente pola orde xenérica.

Iso, concrétese nunha serie de mandatos que interiorizamos e facemos nosos, e nos impiden transgredir os modelos hexemónicos de masculinidade e feminidade. Tradúcense en pensamentos, emocións e condutas que alimentan a orde social. Se incumprimos estes mandatos enfrontámonos á crítica social, á culpa e á vergoña.

### 3ª ACTIVIDADE

#### «A diversidade»

##### TEMPO ESTIMADO:

10 - 15 min.

##### MATERIAIS:

→ **Presentación (PowerPoint, Genially ou similar)**

##### INDICACIONES METODOLÓXICAS:

Esta actividade ten por obxectivo afondar e clarificar algúns conceptos relacionados coa diversidade sexual e de xénero. Para isto, empregaremos un gráfico esquemático que amosa e explica algunhas categorías relacionadas coa sexualidade, deixando claro que a identidade de xénero, a expresión do xénero, o sexo e a orientación sexual son independentes uns dos outros.



##### DESENVOLVEMENTO:

Proxectamos o gráfico “**The Gender Unicorn**”, traducido e adaptado ao galego, que amosa unha serie de categorías, tales como: a identidade de xénero, expresión de xénero, sexo asignado e orientación sexual (atracción sexual e atracción romántica). Apoiándonos neste gráfico, explicamos cada un dos conceptos e aclaramos ideas ou dúbidas que o alumnado poida ter.

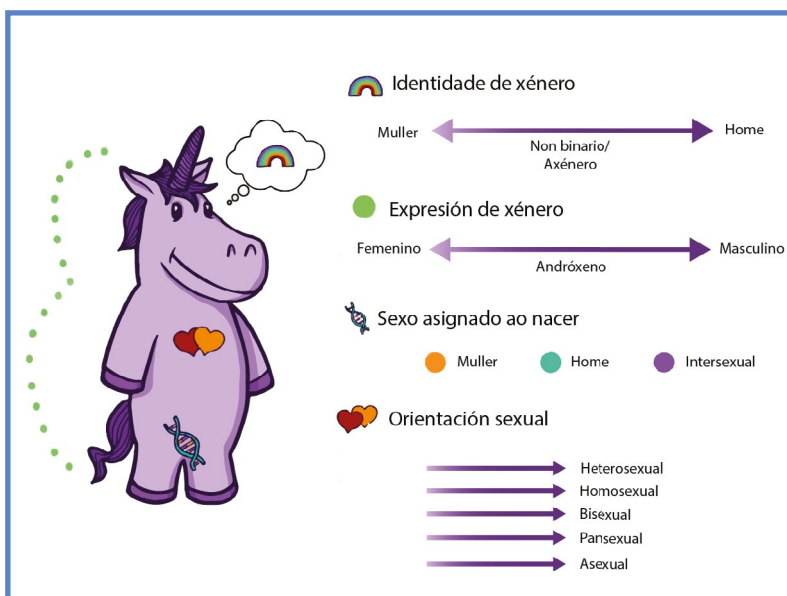
A continuación, preséntanse as explicacións de cada unha das categorías e un exemplo ilustrativo do gráfico de apoio que será proxectado.

- **Identidade de xénero:** “Quen ti cres que es”. Presenta un continuo que vai dende Muller a Home, termos que xa resultan familiares e que non necesitan dunha maior explicación. Por outro lado, a etiqueta Genderqueer, emprégase nos contextos de fala inglesa, para designar a unha persoa cunha identidade a medio camiño entre a masculina e a feminina. Unha persoa pode sentir unha identidade de xénero que pode corresponder -ou non- co sexo e xénero asignado ao nacer. As persoas CIS son aquelas que a súa identidade de xénero corresponde ao sexo que se lles asignou ao nacer. As persoas TRANS son aquelas cuxa identidade de xénero non corresponde ao sexo que se lles asignou ao nacer.

- **Expresión de xénero:** “Como demostras quen es”. En base aos roles e estereotipos de xénero tradicionalmente aceptados, presenta un continuo no que, na esquerda temos a categoría Feminino e na dereita a categoría Masculino, termos de expresión de xénero relacionados con mulleres e homes respectivamente. A medio camiño, temos “Andróxino/a”, termo que describe unha forma da expresión de xénero ambigua ou mesturada. Cando falamos da expresión do noso xénero falamos de como actuamos, nos vestimos, nos comportamos etc. A expresión de xénero é interpretada polas outras persoas en base aos roles e estereotipos de xénero tradicionais.
- **Sexo asignado ao nacer:** Entre o sexo Muller e o sexo Home existe a categoría de Intersexual, con características sexuais – incluíndo xenitais, gónadas e patróns cromosómicos– que non

se axustan ás nocións binarias típicas dos corpos masculinos ou femininos. Estímase que ata o 1,7% da poboación son persoas intersexuais, unha cifra similar á das persoas rubias. Unha porcentaxe significativa que nos axuda a comprender que, cando falamos de categorías biolóxicas, non todo é branco ou negro.

- **Orientación sexual:** “Por quen sentes atracción”, “Por quen tes sentimentos afectivos e amorosos”. Esta liña máis coñecida, amosa na esquerda a categoría Heterosexual, a atracción por persoas do sexo contrario, e na dereita a categoría Homosexual, que remite á atracción por persoas do mesmo sexo, sexan gays ou lesbianas. A medio camiño temos a Bisexualidade, atracción tanto por persoas do noso mesmo sexo, ou do contrario, así como outras categorías como a Asexualidade, como falta de atracción por outras persoas.



▶ Exemplo ilustrativo do gráfico de apoio



### Outros conceptos importantes son...

- **Heteronormatividade:** Conxunto de institucións e prácticas que lexitiman a heterosexualidade e as relacións heterosexuais como as “naturais” dentro da sociedade. Segundo esta idea, indícase que o “natural é a heterosexualidade”, e as persoas deben relacionarse sentimental e sexualmente cun sexo oposto ao seu. É dicir, a heteronormatividade é o réxime social e cultural que impón que a heterosexualidade sexa a única sexualidade “normal”, natural e aceptada, marxinando ás persoas non heterosexuais.
- **Homosexualidade:** Orientación sexual na que unha persoa sente atracción emocional, romántica e sexual cara persoas do mesmo sexo.

**L = Lesbiana.** Muller que sente atracción por outras mulleres.

**G = Gay.** Home que sente atracción por outros homes.

**B = Bisexual.** Persoas que se senten atraídas por homes e mulleres.

**T = Trans.** Persoas que non se senten cómodas co sexo que se lle asignou ao nacer. Poden pasar ou non por procesos cirúrxicos.

**I = Intersexual.** Aquelas persoas cuxos corpos (cromosomas, órganos reprodutivos e/ou xenitais) non se encadran anatomicamente dentro dos patróns sexuais que constitúen o sistema binario home/muller. A intersexualidade está cientificamente demostrada e abre un abanico máis amplo de gradacións de sexos –en función de xenitais, gónadas e cromosomas–, que non encaixan nin no que a bioloxía di que é un home nin no que é unha muller. É necesaria a creación doutras categorías que non sexan nin muller nin home.

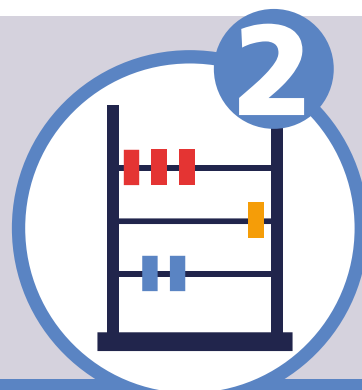
**Q = Queer.** Persoas que non se identifican con ningún xénero e que se senten cómodas fluíndo e expresándose co xénero que desexan.

### OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR:

- **VÍDEO:** ¿Qué es la diversidad sexual? Explicación fácil. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1QbTZYiQ6BA>
- **TEXTO:** Marta Roqueta. Cuatro mitos sobre la teoría queer (2020). Disponible en: [https://www.elsaltodiario.com/polirika/cuatro-mitos-sobre-la-teoria-queer-\(y-ii\)](https://www.elsaltodiario.com/polirika/cuatro-mitos-sobre-la-teoria-queer-(y-ii))



## 2º BLOQUE

**SOCIALIZACIÓN  
DIFERENCIAL DE XÉNERO**

***Novos  
modelos, vellas  
desigualdades”***

Neste bloque afondaremos nos contidos relacionados cos estereotipos e roles de xénero, así como nos modelos de masculinidade e feminidade hexemónica establecidos, co fin de marcar novos referentes e romper con posibles mitos e prexuízos que seguen a persistir na nosa sociedade.



## FICHA



### → OBXECTIVOS

- Identificar estereotipos e roles de xénero, así como a súa influencia no proceso de socialización das persoas e na súa ocupación.
- Reflexionar colectivamente sobre a construción social e a socialización de xénero (masculinidade e feminidade hexemónica).
- Visibilizar novos referentes femininos.

### → CONTIDOS A TRABALLAR

- Roles e estereotipos de xénero nas ocupacións.
- Socialización diferencial de xénero.
- Expectativas e modelos de referencia.
- Masculinidade hexemónica.
- Autoestima e bo trato.

### → ACTIVIDADES

TÍTULO	TEMPO ESTIMADO	MATERIAIS
1ª ACTIVIDADE «Para e pensa»	15-20min.	→ FICHA Nº 3 [PARA O ALUMNADO] «Para e pensa»
2ª ACTIVIDADE «Mapeo de referencias»	30-40min.	→ Ferramenta Jamboard ou similar / Ver en suxestións materiais alternativos
3ª ACTIVIDADE «Sabías que..»	25-30min.	→ Ferramenta online Mentimeter → FICHA Nº 4 [PARA O PROFESORADO] «Sabías que...» → Vídeo “#NoMoreMatildas” → Altfalante

## 1ª ACTIVIDADE

«Para e pensa»

### TEMPO ESTIMADO:

15 - 20 min.

### MATERIAIS:

- FICHA Nº 3 [PARA O ALUMNADO] «Para e pensa»
- FICHA Nº 3.1 [PARA O ALUMNADO] «Para e pensa. Similitudes e diferenzas»

### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Esta actividade busca traballar as desigualdades de xénero a partir das vivencias e valores emitidos polo propio alumnado. Así mesmo, esta dinámica activa a capacidade reflexiva individual, a análise crítica e o traballo en grupo. Para isto, traballaremos, nun primeiro momento, de forma individual e, a continuación, reflexionaremos en pequenos grupos sobre os resultados obtidos individualmente, para identificar similitudes e diferenzas nas respostas, e realizar unha análise crítica sobre estes resultados. A actividade finalizará cunha posta en común das reflexións obtidas en pequenos grupos e unha análise colectiva.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

Comezamos a actividade cun traballo individual e reflexivo. Entregamos a cada alumna e alumno unha ficha de traballo individual, FICHA Nº 3 [PARA O ALUMNADO] «Para e pensa», onde deben responder de forma honesta a cuestións relativas á súa experiencia individual. A través de diferentes preguntas, indagamos sobre os xoguetes e xogos da súa infancia, a percepción sobre a influencia dos mesmos nos estudos e ocupacións nas que quere desenvolverse, e as súas expectativas cara ao futuro.

### 2º PASO

A continuación, damos paso ao traballo reflexivo e de análise colectiva. Formamos pequenos grupos e entregamos a cada un deles unha ficha de traballo grupal, FICHA Nº 3.1 [PARA O ALUMNADO] «Para e pensa. Similitudes e diferenzas». Nos grupos, o alumnado debe compartir as notas realizadas na primeira parte da actividade (FICHA Nº 3) e responder, en base á análise realizada no grupo, ás cuestións recollidas na ficha grupal.

Os obxectivos son, por un lado, coñecer a percepción do alumnado sobre a influencia dos axentes de socialización na súa vida e nas súas expectativas de futuro e, por outro, identificar posibles similitudes e diferenzas en función de sexo-xénero, que proporcionan resultados que adoitan estar segregados. Así mesmo, é fundamental reflexionar de forma

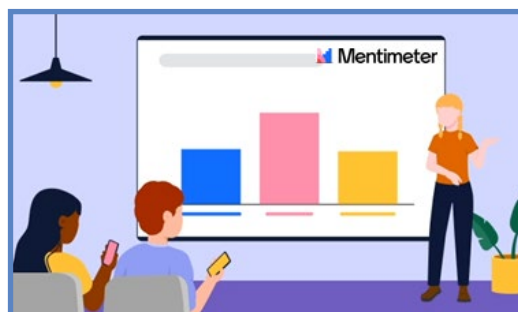
crítica sobre as causas e razóns que poden levar a esta segregación, como por exemplo a socialización diferencial de xénero, os axentes socializadores etc. E como, todo isto, inflúe sobre os valores e imaxinarios sociais, sobre a autopercepción ou sobre as expectativas sobre a propia formación profesional.

A continuación, recóllense algunha preguntas que poden axudar a crear un debate reflexivo na aula:

- «Percibimos diferenzas/similitudes entre homes e mulleres? Por que pensades que pasa isto?»
- «Que outros axentes influíron na vosa elección de formación? Como exerceron a súa influencia?»
- «As súas habilidades corresponden coas que valorades que son necesarias para a profesión?»
- «As habilidades teñen que ver co sexo das persoas? Con que teñen que ver?»
- «Os xoguetes favorecen a creación de habilidades e capacidades? Como?»
- «Pensades que estas respostas serían as mesmas se tiverades outra identidade/sexo?»



Como alternativa, podemos usar **ferramentas online como o Mentimeter**, a través do cal se fan as preguntas e o alumnado contesta de forma anónima empregando os seus teléfonos móbiles.



Para isto, pedimos ao alumnado que collan os seus teléfonos móbiles e accedan á páxina web [menti.com](https://www.menti.com). Deben introducir o código que lles facilitamos (indicado pola propia plataforma) e verán no seu móbil a mesma diapositiva que está proxectada na pantalla da aula. Cada participante debe responder ás preguntas de forma individual e pulsar en “enviar”.

Todas as respostas aparecerán de xeito anónimo na pantalla da aula, polo que analizaremos os resultados obtidos xunto co alumnado.

**A continuación, preséntanse unhas ilustracións para exemplificar como se ven as instrucións a través desta**

**ferramenta online**, así como as respostas do alumnado na pantalla, unha vez que responden a través dos seus dispositivos móbiles.



**A socialización é un proceso, mediante o cal aprendemos e interiorizamos valores, comportamentos e normas culturais e sociais nunha determinada sociedade.** Neste proceso, imos adquirindo consciencia do sexo que nos foi asignado ao nacer, ao tempo que aprendemos a sentir, pensar e actuar segundo o que a sociedade considera propio dun e doutro sexo, formándose así a nosa identidade de xénero.

Nunha sociedade patriarcal e heteropatriarcal como a nosa, créanse normas asignadas a cada persoa segundo o seu sexo. **Isto, leva a que as expectativas sociais sobre o que se espera dunhas e doutras sexan diferentes**, influíndo sobre os nosos gustos e sobre a percepción de nós mesmas. **Este proceso, que dá lugar á construción das desigualdades entre mulleres e homes, coñécese como socialización diferencial de xénero.**

**A socialización diferencial de mulleres e homes iníciase antes do nacemento** (cando se escollen os nomes, se decoran as habitacións, se compra a roupa etc.). Continúa na infancia e adolescencia, e perdura ao longo da vida. Neste proceso, prémiase a quen cumpre as normas establecidas, pero tamén se castiga a quen non o fai, así como a quen non cumpre con esa “identidade normativa”.

Así, nesta aprendizaxe, enténdese como “natural” que o sexo, o xénero e a sexualidade teñan que estar aliñadas. Por tanto, o binarismo de sexo e xénero (home/muller, feminino/masculino, heterosexual/homosexual), ademais de perpetuar un sistema de desigualdade entre mulleres e homes en base ás diferenzas biolóxicas e ás construídas socialmente, exclúe e discrimina ás persoas con outras identidades e orientacións sexuais (Lesbianas, Gais, Bisexuais, persoas Trans etc.).

A aprendizaxe e interiorización dáse a través dos **axentes socializadores**. Estes son diversos, pero os máis destacados son a **escola, a familia, o círculo de amizades, os medios de comunicación, a linguaxe, o traballo, os ambientes de ocio...**

**Onde se visibilizan as aprendizaxes diferenciadas?** En todos os espazos. Por exemplo:

- A través da familia ou dos centros educativos, mediante os xoguetes ou na asignación diferenciada de tarefas cotiás;
- En expresións que “normalizan” as desigualdades, tales como “isto non é cousa de nenas”, “compórtate como un home” etc.;
- A través das amizades, mediante a imitación de comportamentos ou exercendo a presión de grupo, co fin de pertencer ou destacar ante o grupo de iguais;
- Nos medios de comunicación, debido aos discursos e imaxes que empregan;
- Na linguaxe, a través do emprego do “masculino” como xenérico;
- A través das redes sociais que, ademais de ser espazos onde se reproducen ideas e pensamentos, tamén fomentan o control e a dominación, debido ao anonimato.



## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Milagros Sáinz y Julio Meneses. Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria (2018). Disponible en: [https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS\\_PS/027art03.pdf](https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art03.pdf)
- **TEXTO:** Perspectiva de género e interseccionalidad en la intervención social: Impacto de la socialización de género en los procesos de exclusión social grave (2022). Disponible en: [https://www.bizitegi.org/wp-content/uploads/2023/03/Bizitegi\\_Perspectiva-genero\\_cas.pdf](https://www.bizitegi.org/wp-content/uploads/2023/03/Bizitegi_Perspectiva-genero_cas.pdf)

## 2ª ACTIVIDADE

### «Mapeo das referencias»

#### TEMPO ESTIMADO:

30 - 40 min.

#### MATERIAIS:

→ Ferramenta Jamboard ou similar

#### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Esta actividade ten por obxectivo facer unha análise crítica e con perspectiva de xénero sobre as representacións e referencias que se fan das profesións e das persoas profesionais, conectando e afondando nos contidos traballados na anterior actividade. Para isto, empregaremos os teléfonos móbiles ou ordenadores para investigar e, coa información recollida, construír de forma colectiva un mapa das profesións e das persoas referentes no seu campo profesional.



#### DESENVOLVEMENTO:

##### 1º PASO

Comezamos formando pequenos grupos –poderán ser os mesmos da actividade anterior ou formar outros–, aos que invitaremos a construír un mural colaborativo online no que se recolla a representación da súa profesión. Cada grupo construír un mural con imaxes e palabras recollidas en Internet (ou debuxadas), que expresen as características, habilidades, aspectos e funcións da súa profesión/ocupación.

- «Como está representada a miña profesión/ocupación nos medios de comunicación e/ou polas entidades públicas?»
- «Como se representa en Internet a nosa profesión/ocupación?»

##### 2º PASO

A continuación, realizamos unha posta en común proxectando na gran pantalla o resultado de cada grupo. Procuraremos facer unha análise colectiva sobre como está representada a profesión (sexo, identidades, orixe, idade, corporalidades...), que mensaxes transmiten os murais, se corresponden á realidade e se contribúen á creación dunha sociedade máis equitativa. Nesta análise, cómpre ter en conta a perspectiva de xénero e a interseccionalidade, é dicir, a interrelación do xénero con outros sistemas de opresión –raza, etnia, orixe, idade, corporalidades, clase social, capacidades etc.–.

- «Que personaxes/profesionais atopamos nos murais e como están representados? (sexo, xénero, idade, cor de pel, condición física...）」
- «Son fáciles de identificar os sexos? Por que?」
- «Que posicións ocupan os diferentes personaxes? Hai diferenzas nas súas tarefas?」
- «Que características físicas (tamaños, cores, símbolos, posturas...) compoñen as imaxes? Repítense? Que elementos podemos destacar?」
- «Que habilidades/capacidades podemos intuír que forman parte deste oficio? Podemos relacionar estas habilidades/capacidades con algún xénero en específico?」
- «As representacións que atopamos, son realistas?」
- «Que mensaxes transmiten estes murais?」

### 3º PASO

De seguido, convidamos ao alumnado a que mellore o seu mural, incluíndo máis referentes femininos e/ou unha maior diversidade no seu ámbito ocupacional.

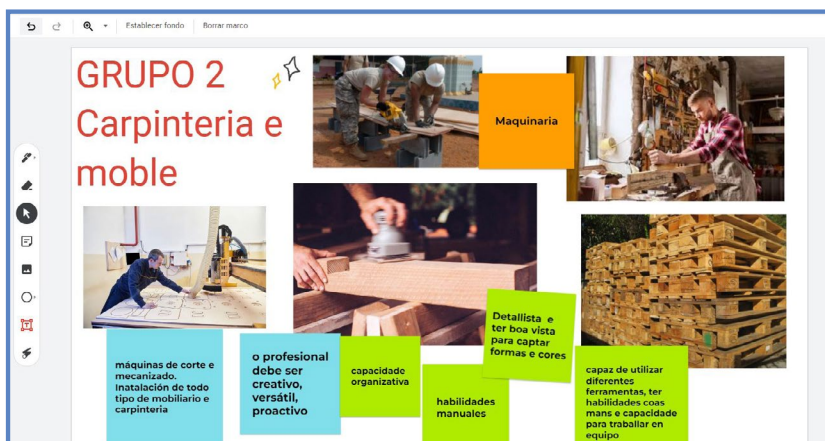
### 4º PASO

Finalizamos a actividade realizando unha breve posta en común, na que formularemos preguntas sobre as dificultades ou facilidades que experimentaron á hora de realizar esta tarefa.



**Como alternativa á ferramenta online, esta actividade pódese adaptar utilizando revistas, xornais e outros materiais dispoñibles na aula (papel, tesoiras, bolígrafos etc.)**

No caso de que se use *Jamboard* por primeira vez, pode que o alumnado



▶ Exemplo ilustrativo dun mural realizado coa ferramenta Jamboard.



comece investigando a ferramenta para, a continuación, realizar a actividade. Por este motivo, o tempo debe ser limitado e as instrucións iniciais da actividade deben ser claras e estimulantes, de forma que se active o interese cara a representación social feita sobre a súa ocupación/profesión polos medios de comunicación e/ou entidades públicas, e cara as informacións que atopen relacionadas coa súa ocupación.

Este é un proceso creativo no que o alumnado, ademais de investigar sobre o que se atopa en Internet, tamén trasladará ao mural o seu propio imaxinario e experiencia, debatendo entre eles e elas que elementos incluír -ou non- no mural.

Na primeira parte da actividade podemos indicar ao alumnado que destaque de forma escrita aqueles aspectos, características e habilidades que se difunden como importantes para ser unha persoa profesional de éxito.



A importancia das representacións sociais diversas e de xénero radica en facer visible as crenzas, os valores e os supostos ideolóxicos que establecen, baseándose nas diferenzas biolóxicas, a adscrición diferenciada de características e roles sociais que

sitúan a homes e mulleres en posicións distintas.

**Comprender a influencia dos estereotipos de xénero sobre as representacións sociais das profesións e, como estas inflúen sobre o noso imaxinario e as eleccións que facemos ao longo da vida, é unha ferramenta clave para entender a segregación por razón de xénero, ao tempo que estimula a súa reelaboración para o cambio da realidade social.**

Cando as persoas nos vemos representadas en espazos de poder ou medios de comunicación inspirámonos e logramos ver as oportunidades ás que podemos acceder, identificamos as nosas similitudes e desenvolvémonos efectivamente como membros dunha sociedade.

As representacións sociais das ocupacións e profesións poden establecer e manter **estereotipos e roles de xénero**, que determinan modelos e imaxinarios sobre grupos sociais, e **establecen cales deben ser os comportamentos e actitudes correctas e incorrectas de mulleres e homes**. Estes modelos, xustifican e orientan ás persoas nas súas actitudes e condutas ao longo da vida, incluíndo a elección dos estudos e profesións. Estes estereotipos e roles están depositados en moitas representacións sociais que se fan das profesións e ocupacións da nosa sociedade, de forma que perpetúan o nesgo de xénero.

Polo tanto, faise necesario analizar criticamente estas representacións e construír outras que estimulen valores como a igualdade, a equidade, a cooperación e a xustiza entre as persoas con independencia do sexo, xénero, orientación sexual, orixe etc.



### OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** La importancia de la representación en los medios. Disponible en: <https://sirapevida.com/es/la-importancia-de-la-representacion-en-los-medios/>
- **VÍDEO:** “End gender stereotypes”. Disponible en: <https://audiovisual.ec.europa.eu/en/video/l-238301?lg=EN>
- **TEXTO:** Campaña da Unión Europea #EndGenderStereotypes. Disponible en: [https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index\\_es](https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_es)

## 3ª ACTIVIDADE

«Sabías que...»

### TEMPO ESTIMADO:

25 - 30 min.

### MATERIAIS:

- Ferramenta online Mentimeter ou similar
- FICHA Nº 4 [PARA O PROFESORADO] «Sabías que...»
- Vídeo “#NoMoreMatildas”
- Altoparlante

### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Esta actividade ten por obxectivo traballar conceptos claves relacionados coa segregación ocupacional por razón de xénero. Para isto, contrastaremos os coñecementos do alumnado con datos e informacións sobre a segregación ocupacional e outras desigualdades por razón de xénero dunha forma interactiva e en grupos. Empregaremos unha ferramenta online, como pode ser o Mentimeter, na que o alumnado necesitará ter un móbil ou ordenador para participar da actividade.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

En primeiro lugar, formamos pequenos grupos que competirán entre si. Cada grupo, terá que escoller unha persoa responsable de poñer as respostas consensuadas na plataforma Mentimeter , ou noutra similar.

### 2º PASO

A continuación, damos inicio ao xogo. Na pantalla irán aparecendo unha serie de preguntas que os grupos deberán responder no menor tempo posible. A plataforma irá computando os grupos que respondan correctamente e que tamén o fagan no menor tempo posible. Na FICHA Nº 4 [PARA O PROFESORADO] «Sabías que....» contida nos Anexos desta guía, recóllense unha serie de preguntas e apuntamentos teóricos como suxestión para realizar esta actividade. Entre unha e outra pregunta tamén aparecerán diapositivas explicativas con datos ou informacións relevantes para apoiar a reflexión colectiva sobre a temática.

Na páxina seguinte preséntanse algúns exemplos de preguntas recollidas no Mentimeter e ilustracións que exemplifican como se verían nesta plataforma.

Nos Anexos poderase ver un listado de posibles preguntas e datos para que se poida contestar, contrastar ou xustificar as respostas. A continuación, recóllense unha serie de preguntas reflexivas para estimular o debate.

- «Por que as mozas seguen preferindo os estudos CTEM ligados á bioloxía e a saúde, mentres que os mozos decántanse maioritariamente polos estudos técnicos e a física?»
- «Que factores seguen desanimando ás adolescentes para elixir as ramas científicas e tecnolóxicas?»
- «Existen diferenzas entre os mozos e mozas adolescentes á hora de percibir as carreiras e os/as profesionais CTEM?»
- «En que medida o estereotipo de xénero das carreiras CTEM tecnolóxicas difire do vinculado ás carreiras de ciencias naturais?»

### 3º PASO

Para finalizar a actividade, proxectamos o vídeo “#NoMoreMatildas”, unha campaña de sensibilización destinada a visibilizar e recoñecer ás mulleres nos campos CTEM.

<b>Título</b>	#NoMoreMatildas
<b>Duración</b>	01:29 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=Fx0ztzf-2V0">https://www.youtube.com/watch?v=Fx0ztzf-2V0</a>

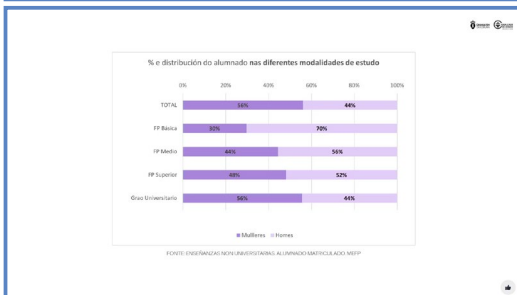


En todos os cursos de FP básica os homes son maioría.

Resposta	Contas
Falso	3
Verdadeiro	1

As siglas CTEM corresponden a...

Opión	Contas
Centro Tecnológico Especializado en Mujeres	0
Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas	1
Capacidades Técnicas Especializado en Mujer	0
Ciencia, Ingeniería, Entrenamiento y Medicina	0



**Leena Gade**

É a primeira enxeñeira de carreiras que se fixo coas 24 Horas de Le Mans.

Ela foi a xefa do equipo Audi no Campionato Mundial de Resistencia (WEC). O seu profesionalismo fixo que ascendese a xefa de enxeñería e dirixise o equipo a títulos mundiais e vitorias en Le Mans, Sebring e as outras clásicas de resistencia, e o seu momento estelar foi en 2012 cando gañou o trofeo ao 'Home do Ano' do WEC e ao ano seguinte a Federación Internacional de Automobilismo fixo membro da súa Comisión da Muller no Deporte Motos, onde é embaixadora do deporte dando prácticas en escolas e universidades para atraer máis mulleres ao deporte.

Cal é o nome dado ás dificultades das mulleres altamente cualificadas para alcanzar postos de responsabilidade?

Opión	Contas
Teito de cristal	4
Crisis pedagóxica	0
Paredes horizontais	0
Discriminación laboral	0

De cales destes personaxes saberías dicir o por que son recoñecidos?

Personaxe	Contas
Hedy Lamarr	4
Jean-Paul Sartre	0
Simone de Beauvoir	1
Alan Turing	0
Ningun	0

► Suxestión de presentación da dinámica a través da plataforma Mentimeter.



**A competición debe ser soamente un estímulo para despertar o interese inicial do alumnado na actividade e a interacción entre as persoas participantes.**

Neste sentido, aínda que as pautas iniciais sexan a competición, debemos valorar a cooperación e a busca do consenso nos pequenos grupos, restando importancia á competición entre grupos.

Ao final da actividade, podemos incidir na importancia da aprendizaxe entre iguais para alcanzar obxectivos comúns.



- **Fenda salarial:** Segundo a Comisión Europea, este termo refírese á diferenza relativa nos ingresos brutos medios de mulleres e homes dentro da economía no seu conxunto. O salario inclúe, ademais do salario base, que habitualmente é igual para homes e mulleres, os complementos salariais asociados á persoa (antigüidade, axudas familiares); ao posto (perigosidade,

nocturnidade, responsabilidade); ao desempeño (gratificacións) ou á realización de traballo adicional (horas extraordinarias). Cuestións importantes a ter en conta respecto á fenda salarial serían: a distinción en canto a emprego a tempo parcial, a sobre-representación das mulleres en sectores con salarios máis baixos, traballos socialmente menos visibles, a auto-minusvaloración, e a ignorancia de quen emprega.

- **Teito de cristal:** Refírese á dificultade para as mulleres cualificadas de ascender profesionalmente a postos de maior responsabilidade. Xeralmente, os homes ocupan posicións laborais máis altas que as mulleres, e, segundo datos recollidos polo Instituto Nacional de Estatística (INE) en Eurofound, na Unión Europea tan só un 33% dos postos de dirección están en mans de mulleres en 2019, igual que en España. En ningún dos países que forman a UE esta porcentaxe supera o 50%, sendo a porcentaxe máis alta en Letonia, cun 46%, e a máis baixa en Chipre, cun 21%.
- **Chan pegañento:** Xunto co termo teito de cristal, empréganse ambos na literatura de xénero para referirse a obstáculos invisibilizados que afrontan as mulleres para acceder a posicións altas nos seus traballos. Neste caso, o chan pegañento fai referencia á dificultade que teñen as mulleres para acceder a postos

de traballo, saíndo dos estereotipos de xénero e dos relacionados a tarefas domésticas, de coidados e de limpeza; resultando na limitación das súas oportunidades profesionais.

*\*En Anexos, na FICHA Nº 4 [PARA O PROFESORADO] «Sabías que...», recóllese a explicación das demais definicións que se suxire traballar nesta actividade.*

## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **VÍDEO:** TED Global Chimamanda Adichie: El peligro de la historia única (2009). Disponible en: [https://www.ted.com/talks/chimamanda\\_ngozi\\_adichie\\_the\\_danger\\_of\\_a\\_single\\_story/c?language=es](https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story/c?language=es)
- **TEXTO:** Álvarez Palomino, Zinthia. Mujeres negras que cambiaron el mundo (2020) Disponible en: <https://www.pikaramagazine.com/2020/12/mujeres-negras-que-cambiaron-el-mundo/>

## 3º BLOQUE



### LINGUAXE



*Penso como  
falo e falo como  
actúo”*

.....

Neste bloque trataremos sobre os contidos relacionados coa linguaxe (visual, escrita, oral), coa finalidade de proporcionar ferramentas críticas para a análise do uso que facemos da mesma. Así mesmo, afondaremos sobre o papel das TRICS como axente de socialización desde unha perspectiva de xénero.



# FICHA



## → OBXECTIVOS

- Sensibilizar sobre a influencia e o tratamento discriminatorio que as imaxes, xogos e linguaxes exercen nos procesos de socialización das persoas.
- Dotar de ferramentas para a análise crítica dos contidos e imaxes sexistas.
- Analizar o papel que desempeñan as TRICS como novo axente de socialización na infancia e adolescencia.
- Sensibilizar e traballar sobre cuestións que se atopan detrás das violencias dixitais desde unha perspectiva de xénero.

## → CONTIDOS A TRABALLAR

- Axentes e proceso de socialización de xénero.
- Os roles e estereotipos de xénero a través da publicidade.
- Comunicación e uso sexista da linguaxe (visual, escrita, oral).
- O uso da linguaxe.

## → ACTIVIDADES

TÍTULO	TEMPO ESTIMADO	MATERIAIS
1ª ACTIVIDADE «Anuncio baixo a lupa»	50-60min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ferramenta online Genially, PowerPoint ou similar</li> <li>→ Altoparlante</li> <li>→ FICHA Nº 6 [PARA O ALUMNADO] «Anuncio baixo a lupa»</li> <li>→ Vídeo “Niños vs. Moda” de Yolanda Domínguez</li> <li>→ Vídeo “Aumentan las denuncias contra la publicidad sexista”</li> </ul>
2ª ACTIVIDADE «Dos xogos ao traballo»	40-50min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ferramenta online Genially, PowerPoint ou similar</li> <li>→ Altoparlante</li> <li>→ FICHA Nº 5 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior? Oferta de traballo»</li> <li>→ FICHA Nº 5.1 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistadora»</li> <li>→ FICHA Nº 5.2 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistada»</li> <li>→ Vídeo “Youtuber, Futbolista, Policía, Médico... ¿Y tú? ¿Qué queres ser de mayor?”</li> <li>→ Vídeo “Huelga de juguetes: la campaña de consumo sobre publicidad sexista...”</li> </ul>



## FICHA



## ACTIVIDADES

TÍTULO	TEMPO ESTIMADO	MATERIAIS
3ª ACTIVIDADE «Falandu ben»	20–25min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Tarxetas de cores</li> <li>→ PowerPoint ou ferramenta online Mentimeter ou similar</li> <li>→ FICHA Nº 7 [PARA O PROFESORADO] «Falandu ben»</li> </ul>
4ª ACTIVIDADE «Poñendo en práctica»	20-30min.	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ PowerPoint</li> <li>→ Folios en branco / Jamboard</li> <li>→ FICHA Nº 8 [PARA O ALUMNADO] «Poñendo en práctica»</li> <li>→ FICHA Nº 8.1 [PARA O PROFESORADO] «Poñendo en práctica»</li> </ul>

## 1ª ACTIVIDADE

«Anuncio baixo a lupa»

### TEMPO ESTIMADO:

50 - 60 min.

### MATERIAIS:

- Ferramenta online Genially, PowerPoint ou similar
- Vídeo “Niños vs. Moda” de Yolanda Domínguez
- Vídeo da Campaña do Ministerio de Consumo sobre publicidade sexista dirixida á infancia, “Huelga de juguetes”
- FICHA Nº 6 [PARA O ALUMNADO] «Anuncio baixo a lupa»
- Altofalante

### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Nesta actividade identificaremos os elementos e outros aspectos que compoñen as imaxes representadas na publicidade para reflexionar sobre os modelos hexemónicos das representacións emitidas polos medios de comunicación. A continuación, invitaremos ao alumnado a analizar anuncios publicitarios de actualidade, tendo en conta o aprendido anteriormente. Para finalizar a actividade, visualizaremos un vídeo que reflexiona sobre como as mensaxes emitidas polos medios de comunicación inflúen no imaxinario dos nenos e nenas sobre os homes e mulleres.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

Comezamos a actividade lanzando algunhas preguntas para animar ao alumnado a participar e conectar coa temática. Estas poderán ser:

- «Cres que os xoguetes/xogos ou a publicidade da túa infancia influíron na profesión que escolliches?»
- «Que xogos che gustaban máis cando eras pequeno/a?»
- «Que influíu máis na túa decisión de estudar esta formación?»
- «Por que escolliches esta formación profesional?»

### 2º PASO

Unha vez recollidas as ideas do alumnado, introducimos os contidos explicando que os medios de comunicación cumpren un papel importante como axentes socializadores, ao formar parte da nosa vida cotiá e ter unha gran capacidade para achegar a súa mensaxe a un número significativo de persoas. Por isto, é fundamental pensar sobre a mensaxe que estes nos transmiten e analizar os seus efectos respecto ao noso imaxinario do que é ser un home ou unha muller, sobre a nosa profesión, quen a exerce, ou mesmo os valores sociais.

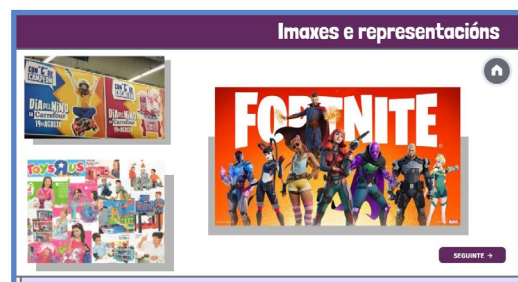
- «Somos realmente conscientes da imaxe de mulleres e homes que proxectan os anuncios publicitarios?»

Despois, e apoiándonos nunha

presentación, afondamos na reflexión, amosando imaxes de campañas publicitarias e buscando identificar as mensaxes que emiten, os patróns que seguen, os estereotipos e roles de xénero que establecen modelos a seguir etc. Por tanto, trátase de identificar elementos representativos e diferenciadores de nenos, nenas, homes e mulleres, tales como cores, palabras, xoguetes, formas corporais, posturas, obxectos, disposición da imaxe (quen está no centro, quen chama a atención, por que...), enfoque etc.

A continuación, recóllense unha serie de preguntas para lanzarlle ao alumnado e provocar a súa reflexión, así como imaxes de campañas publicitarias que poderán ser usadas como apoio para a análise e reflexión colectiva.

- «Que tipos de planos se utilizan en cada unha?»
- «Que cores predominan en cada unha?»
- «Que transmiten as imaxes dos nenos? E que transmiten as imaxes das nenas?»
- «Como van vestidas elas e eles?»
- «Que credes que nos están dicindo as imaxes?»
- «Sentídesvos representados e representadas por estes modelos?»



Suxestión  
ilustrativa para a  
composición das  
diapositivas.

### 3º PASO

Unha vez destacados os principais elementos para a análise crítica, pasamos á posta en práctica do aprendido. Para iso, dividimos a clase en 3 ou 4 grupos e entregamos a cada grupo unha ficha de traballo, FICHA Nº6 [PARA O ALUMNADO] «Anuncio baixo a lupa», que contén unha táboa, na que poderán anotar as súas respostas ás cuestións que se lles expoñen: produtos anunciados, público destinatario dos mesmos e calidades ou estereotipos que aparecen en cada anuncio. Cada grupo deberá realizar a análise dos anuncios enchendo a ficha.

A continuación, preséntase un modelo de táboa contida na ficha Nº6 [PARA O ALUMNADO] «Anuncio baixo a lupa».

Anuncio baixo a lupa

**1º anuncio**



**2º anuncio**



**3º anuncio**



SEGUIENTE →

▶ Suxestión ilustrativa para a composición da diapositiva.

ANUNCIO 1		
Produto que anuncia		
A quen vai destinado		
	Muller	Home
<i>Calidades ou características atribuídas a... características atribuídas a...</i>		
<i>Tamaño e posición das imaxes de...</i>		
<i>Palabras e expresións atribuídas a...</i>		
<i>Mensaxe que transmite a...</i>		

#### 4º PASO

Unha vez realizado o traballo en grupo, facemos unha posta en común das análises realizadas e comentaremos e contrastaremos as diferentes características ou calidades que apreciaron, asociadas aos homes e ás mulleres, facendo énfase nas posibles consecuencias destas imaxes na nosa sociedade.

As imaxes e mensaxes emitidas polos medios de comunicación repítense cada día e, témolas tan normalizadas que, non nos decatamos dos estereotipos e roles de xénero que están implícitos e explícitos nelas ata que nos paramos a reflexionar e analizar o que vemos. É importante que deconstruamos estas imaxes de modelos de muller e de home hexemónicos, dando cabida a unha maior heteroxeneidade e á posibilidade de ser quen queiramos ser. Deste xeito, ábrese espazo para que máis persoas se sintan reflectidas nas imaxes e rómpese con diversos estereotipos, que prexudican o noso desenvolvemento como persoas. Así mesmo, ao amosar unha maior diversidade de formas, corpos ou roles, mitíganse as desigualdades e inxustizas derivadas do establecemento de modelos únicos e estáticos do que é ser home e muller.

#### 5º PASO

Concluimos a actividade proxectando dous vídeos. O primeiro, “Niños vs. Moda” de Yolanda Domínguez –Artista Visual experta en comunicación

e xénero–, co fin de visibilizar a influencia que as imaxes establecen nos modelos estéticos de homes e mulleres, e tamén nos valores e características relativas a estes xéneros. Neste traballo, Yolanda Domínguez pediu a un grupo de nenos e nenas de 8 anos que describan o que ven nas imaxes das campañas de marcas de moda e o resultado é revelador: elas están enfermas, borrachas e mortas. Eles son súperheroes, xefes e empresarios.

Os nenos e as nenas decodifican as imaxes e deixan ao descuberto a violencia implícita e a desigualdade no tratamento de homes e mulleres, ofrecéndose a axudalas a elas: “teñen fame”, “séntense soas” e “poderían morrer”, ou proxectando os seus desexos nos roles deles: “están felices”, “eu tamén quero ir á universidade”, “eu son o xefe”.

<b>Título</b>	Niños vs. Moda
<b>Duración</b>	04:34 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://youtu.be/LIShHeU2qU4">https://youtu.be/LIShHeU2qU4</a>



A continuación, visualizamos o vídeo “*Aumentan las denuncias contra la publicidad sexista*”. Unha breve reportaxe que recolle a reflexión de se realmente hai un avance con respecto

a romper os estereotipos e roles de xénero na publicidade, dado que hai un aumento no número de denuncias contra a publicidade sexista.

<b>Título</b>	Aumentan las denuncias contra la publicidad sexista
<b>Duración</b>	01:58 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://www.rtve.es/play/videos/telediario/igualdad-aumentan-denuncias-contra-publicidad-sexista/5035540/">https://www.rtve.es/play/videos/telediario/igualdad-aumentan-denuncias-contra-publicidad-sexista/5035540/</a>



Tamén se pode finalizar a actividade lanzando preguntas “ao aire”:

- «Por que as marcas apoian este tipo de mensaxes?»
- «Por que relacionamos este tipo de imaxes co glamour e o luxo?»
- «Que podemos facer para cambialo?»



Co fin de conectar coa realidade do alumnado **recoméndase utilizar imaxes actuais e coñecidos pola maioría do grupo**. Esta, non adoita ser unha análise fácil dado o aumento do número de imaxes e da diversidade

de formas de representación actuais. Por este motivo, é importante coñecer os principais elementos constitutivos das imaxes que proporcionan sensacións e emiten mensaxes dirixidas á sociedade como un todo. Deste xeito, teremos ferramentas para analizar con maior profundidade que mensaxes nos están querendo transmitir as imaxes.

Como exemplo da análise, tomaremos unha imaxe publicitaria do videoxogo *Fortnite*.

**En xeral, e nos videoxogos en particular, identifícanse cambios significativos sobre as disposicións e representacións dos personaxes, en especial con respecto a unha maior presenza e protagonismo de personaxes femininos.** Porén, a análise debe ir alén do número de mulleres presentes nos videoxogos (medios de comunicación ou material didáctico), atendendo tamén a como estes personaxes están representados e que mensaxes están a emitir. Ou sexa, analizarase se os cambios nas representacións dos personaxes proporcionan cambios no discurso e na mensaxe sobre os roles e estereotipos de xénero, e que mensaxes son estas.

Para poñernos en contexto, *Fortnite* é un xogo gratuíto lanzado no ano 2017 para *Xbox*, *PlayStation*, *Windows* etc. Moitos e moitas adolescentes xogan, e moitos outros visualizan por *Youtube* ou *Twitch* como youtubers famosos xogan (os famosos *Ibai*

*Llanos* ou *Auronplay*). É un xogo online de disparos, é violento aínda que non se ensinan escenas de sangue. Ten chat de voz e de texto nos que se pode interactuar coas outras persoas xogadoras durante a partida, e ten dous modos de xogo:

- *Salvar o mundo*: Pode xogarse en solitario ou online con amizades ou persoas descoñecidas. É un xogo cooperativo no que se pelexa contra olas de inimigos controlados pola intelixencia artificial.
- *Battle Royale*: É o modo que causa furor entre a adolescencia. É un xogo competitivo onde a persoa xogadora é parte dun equipo de 4 persoas, coñecidas ou descoñecidas, onde teñen que tratar de sobrevivir. As persoas xogadoras son liberadas en paracaídas sobre unha illa, xunto con outros 96 xogadores e xogadoras de distintos niveis. Deste xeito, deben completar misións e eliminar aos inimigos para lograr ser as últimas persoas superviventes.

### Que podemos ver nesta imaxe?



A primeira vista, verificáanse algúns cambios na representación tradicional de xénero:

- Aumento no número de personaxes femininos.
- Un dos personaxes femininos está no centro do anuncio, tendo moita visibilidade.
- Os personaxes femininos levan armas.
- Móstrase unha maior diversidade na representación dos personaxes femininos (negras, rubias, louras etc.)

Nunha ollada máis detallada pode verse facilmente unha clara diferenciación entre a estética dos personaxes masculinas e das femininas.

#### **Masculinas:**

- Cores, polo xeral, máis escuras.
- Os seus corpos son atléticos, delgados, con peitorais e abdome ben definido.
- Vestimentas que cobren case totalmente os seus corpos, marcando os ombreiros e destacando o armamento ou poderes especiais. Usan accesorios que cobren os seus rostros e os personaxes relaciónanse con animais que están asociados a instintos agresivos.
- Adoitan presentar posturas rectas, activas e agresivas. Mostrándose máis viril, listo para actuar ou en acción.
- A estética proporciona información sobre os seus poderes, o que inclúe forza e poderes especiais claros.

#### **Femininas:**

- Cores, polo xeral, máis claras, vivas e alegres.
- Todas as representacións femininas non superan os 25 anos, mostrando corpos curvilíneos, delgados, con peitos, cadeiras e cinturas ben marcadas. Os trazos faciais son finos, delicados e moitas levan maquillaxe.
- Nas vestimentas, predominan roupas pegadas ao corpo resaltando as curvas, os escotes, pantalóns e camisetas curtas que deixan ver a súa pel. Estas, inducen a unha sexualización dos personaxes femininos, ademais de marcar o xénero, reducíndoas a obxectos de desexo sexual e dehumanizándoas.
- Esteticamente son máis afables, amigables.
- Adoitan presentar poses de modelaxe e de pouca acción, na que as pernas están abertas, cunha leve inclinación das cadeiras e da cabeza para un dos lados. Presentan unha visión sexy ao tempo que intimidatoria, de chulería, sempre cunha tendencia a infantilizalas.

Neste sentido, vese que, polo xeral, as diferenzas seguen patróns estéticos que proporcionan modelos identificativos para homes e mulleres, e que tamén establecen modelos de comportamento que seguen os roles e estereotipos tradicionais de xénero. Ademais, verificase unha acentuación da sexualización na representación dos corpos femininos

e a predominancia da agresividade e da violencia na representación dos personaxes masculinos. Deste xeito, **aínda que aparentemente a estética dos personaxes puidese evolucionar e se mostre diferente das coñecidas tradicionalmente, a mensaxe que están a transmitir é moi similar.** Todos estes elementos e recursos simbólicos que se utilizan captan a atención e emiten unha información clara e atractiva para o seu público obxectivo, que na súa maioría son homes.

#### ESTEREOTIPOS MASCULINOS

Estabilidade emocional  
Mecanismos de autocontrol  
Dinamismo  
Agresividade  
Tendencia ao dominio  
Afirmación do Eu  
Obxectividade  
Racionalidade  
Aspecto afectivo pouco definido  
Valentía  
Calidades e aptitudes intelectuais  
Franqueza  
Aptitude para as ciencias  
Eficacia  
Amor polo risco  
Maior capacidade física

#### ESTEREOTIPOS FEMININOS

Inestabilidade emocional  
Intuición  
Falta de control  
Afectividade  
Pasividade  
Irracionalidade  
Frivolidade  
Tenrura  
Submisión  
Medo  
Dependencia  
Debilidade  
Subxectividade  
Incoherencia  
Aptitude para as letras  
Pouco desenvolvemento intelectual  
Aptitudes manuais



**A influencia da publicidade é impresionante,** tanto, que é improbable atopar persoas que non se deixen levar nalgún momento polas mensaxes que invaden continuamente o noso campo visual e auditivo. Desta forma, **a publicidade actúa como corrente transmisora de imaxes e pautas de comportamento estereotipadas, crea tendencias, estilos de vida, canons de beleza, entre outras representacións simbólicas.** Coñecer esta capacidade, podería ser un mecanismo poderoso para desmontar moitos dos estereotipos e prexuízos presentes na nosa sociedade.



O **obxectivo da publicidade** é a venda dos produtos ou servizos que se anuncian. Para isto, buscan conectar co seu público-clave, captando a súa atención, ben sexa a través das emocións, das cores ou provocando sensacións. Deste xeito, emiten unha mensaxe que non sempre ten que ver cos beneficios ou calidades do produto, senón con asociar o seu uso a certo status, estilo de vida, valores, modelos de relación e de persoas.

Os **estereotipos na publicidade** son imaxes aceptadas na súa maioría, que se empregan para representar diferentes grupos de persoas. Desde os comezos da televisión, está presente o emprego de estereotipos. En xeral, os estereotipos teñen unha connotación negativa ao estar asociados á difusión de prexuízos e roles. Por exemplo, durante moitos anos, era común que os anuncios de cervexa utilizasen mulleres en bikini, co fin de chamar a atención da audiencia, en especial dos homes, o principal consumidor, e das mulleres coa exhibición dun modelo que representaba a beleza feminina. En xeral, estes corpos adoitan estar delgados e son sexualizados. Elas adoitan cumprir cun rol máis pasivo e de acompañamento. Falan menos que os homes e teñen menos opinións. Pola contra, eles adoitan ter un rol activo, de quen ten capacidade de escoller e tomar decisións. Os seus corpos non están sexualizados, pero demostran ter desexo sexual (sexa de forma explícita ou implícita).

### A continuación, recóllense algúns dos exemplos de estereotipos que aparecen na publicidade:

- A muller como única encargada das tarefas do fogar.
- Só os homes desfrutan dos deportes.
- A muller non conduce coches bos nin grandes.
- O home ten que ser forte e ter éxito.
- A muller sempre ten que verse atractiva.
- Aos nenos gústanlles os coches e as nenas as Barbies.
- A tecnoloxía é cousa de homes.

Este tipo de anuncios publicitarios contribúen á manutención de estereotipos e roles de xénero que establecen modelos hexemónicos do que é ser muller e home na nosa sociedade. Este modelo non é o único, senón que vemos unha serie de modelos hexemónicos de muller-feminidade que manteñen os estereotipos recollidos anteriormente e que dan cabida ás desigualdades entre mulleres e homes, e invisibilizan as persoas LGBTIQA+.

### A continuación, recóllense varios **modelos hexemónicos de muller-feminidade**:

- **Muller cuidadora/nai/esposa.** Un dos roles con maior presenza nos medios de comunicación é o de muller cuidadora, frecuentemente representado por amas de casa, esposas e nais. Se ben este é o rol máis tradicional baixo o que as

mulleres aparecen representadas, vai mudando e adaptándose aos cambios da sociedade. É dicir, móstranse mulleres máis activas, cunha estética moderna pero que, ao mesmo tempo, seguen mantendo os valores tradicionais de entrega e responsabilidade sobre os cuidados da familia. Así, o modelo hexemónico da muller coidadora está a ser substituído polo da súper muller todo terreo, mais non menos daniño.

- **Súpermuller.** O rol da supermuller explota a imaxe dunha muller “todo terreo”, que “concilia” a súa vida profesional e persoal, que saca adiante unha xornada maratoniana de traballo, ademais de ocuparse das tarefas domésticas e de coidado sen esforzo. Esta, ademais de ser unha imaxe totalmente irreal, é daniña. A dobre xornada laboral á que se enfrontan moitas mulleres está derivando en importantes problemas de estrés, desgaste físico e emocional que, ás veces, remata por frustrar a súa carreira profesional, pois vense na obriga de renunciar ás súas aspiracións profesionais por ser incompatibles coas súa vida persoal, ou viceversa.
- **Muller excepcional.** Cando falamos desta figura referímonos á idea establecida na opinión pública, e sustentada polos medios de comunicación, de que unha muller que realiza un traballo ou logro habitualmente atribuído ao home é vista como unha excepción

que confirma a regra de que as mulleres teñen roles establecidos e unhas áreas concretas de traballo. Ademais, moi ligado a esta presunta excepcionalidade está a propia invisibilización das mulleres. Así, moitas mulleres foron invisibilizadas ao longo da historia, incluso cando foron as principais expoñentes en diferentes disciplinas de estudo, traballos, inventos, patentes ou avances sociais.

- **Muller obxecto de reclamo e sexualizada.** O canon de beleza maniféstase na concepción dunha beleza hexemónica que actualmente ten como piares a xuventude e a delgadeza. Esta é outra das representacións comúns das mulleres nos medios de comunicación, especialmente na publicidade, indo da man coa consideración da muller como obxecto ou reclamo sexual, mais cunha actitude pasiva respecto á súa sexualidade.
- **Muller bruxa.** A sociedade patriarcal e heteropatriarcal é dual e, polo tanto, concibe o mundo polarizado. Así, para que poida existir un referente positivo, ten que existir un referente negativo. Nesta liña, outro dos roles cos que se representa ás mulleres é o de muller bruxa, o cal se traduce en que, en resumo, ser muller é motivo de desconfianza polo mero feito de selo (por exemplo, o anuncio da marca Desigual tu decides: [https://www.youtube.com/watch?v=llyj\\_cLkz3k](https://www.youtube.com/watch?v=llyj_cLkz3k)).

- **Muller promiscua ou femme fatale.** Aquela muller que é sinalada por non axustarse aos mandatos de xénero establecidos e á feminidade hexemónica, que non responde ás esixencias de “boa nai” e “boa parella”, e cuxa sexualidade é, por suposto, activa.
- **Muller vítima.** Ligado ao modelo de feminidade, tamén se reproduce o modelo hexemónico de vítima: o ideal de “boa vítima”. A súa representación é a dunha muller que loita pola súa ‘honra’, resístese ante unha violación, queda desfeita tras unha agresión e non consegue refacer a súa vida, confía nas autoridades e denuncia inmediatamente despois de ser agredida, non se toma a xustiza pola man, é capaz de manter un discurso coherente despois de vivir un episodio traumático etc. E as mulleres que non se axustan a este esquema pasan a ser “malas vítimas”, sendo en parte responsables da súa agresión, buscando factores externos ou escusas ás que atribuír a responsabilidade do sucedido.

## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observimg/home.htm>
- **TEXTO E VÍDEO:** Taller de comunicación y género. Disponible en: <https://www.informarsobreviolenciamachista.com/>
- **TEXTO E VÍDEO:** El sexismo se vuelve más sutil, pero los anuncios con sesgo machista persisten (RTVE, 2022). Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20220528/objetivo-igualdad-sexismo-sutil-anuncios-machista-persisten/2348833.shtml>

## 2ª ACTIVIDADE

«Dos xogos ao traballo»

### TEMPO ESTIMADO:

40 - 50 min.

### MATERIAIS:

- Ferramenta online Genially, PowerPoint ou similar
- Altoparlante
- FICHA Nº 5 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior? Oferta de traballo»
- FICHA Nº 5.1 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistadora»
- FICHA Nº 5.2 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistada»
- Vídeo “Youtuber, Futbolista, Policía, Médico... ¿Y tú? ¿Qué queres ser de mayor?”
- Vídeo “Huelga de juguetes: la campaña de Consumo sobre publicidad sexista dirigida a la infancia”

### INDICACIONES METODOLÓXICAS:

Para afondar sobre os estereotipos e roles de xénero, así como sobre o proceso de socialización na construción da nosa identidade, traballaremos con diferentes ferramentas para reflexionar sobre como as mensaxes emitidas polos medios de comunicación inflúen no imaxinario dos nenos e nenas, así como nas súas actitudes e comportamentos.



### DESENVOLVEMENTO:

Esta actividade contén dúas partes: a primeira, trátase de activar ideas. Nesta, traballaremos sobre o imaxinario do alumnado con respecto ás características e aspectos valorados á hora de ocupar un posto de traballo a través dunha dinámica de role-play. Para a reflexión grupal, apoiarémonos na visualización de diferentes vídeos sobre a influencia das mensaxes emitidas polos medios de comunicación na infancia e na mocidade, relacionándoo coa experiencia vivida no role-play.

#### 1º PASO

Para comezar coa actividade, propoñémoslle ao alumnado facer un role-play para simular unha entrevista de traballo. Apoiándonos na FICHA Nº5 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior? Oferta de traballo», elaboramos en gran grupo unha oferta de traballo relacionada co seu ámbito formativo.

#### 2º PASO

Unha vez creada a oferta laboral, solicitamos a dúas persoas voluntarias para que se sitúen na parte dianteira da aula. Unha das persoas terá o rol de “persoa entrevistadora” e a outra será a “persoa entrevistada”. O noso rol será actuar como persoas facilitadoras, explicando ben a situación que se simulará e como será o seu desenvolvemento, deixando claro os distintos roles e as fases da entrevista: saúdos, comentarios introductorios, desenvolvemento,

dúbidas da persoa entrevistada e despedida.

Como apoio, a persoa que teña o rol de “entrevistadora” contará coa FICHA Nº 5.1 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistadora», na que terá a oferta de traballo e un listado de posibles preguntas. A persoa que teña o rol de “entrevistada”, deberá poñerse en situación e imaxinar que está nunha entrevista de traballo real: Que diría de si mesma/o? Que aspectos ou habilidades destacaría? Para preparase, recibirá o anuncio da oferta laboral e unha serie de cuestións que require o posto de traballo. Para apoiala, poderá usar a FICHA Nº 5.2 [PARA O ALUMNADO] «Que queres ser de maior. Persoa entrevistada».

O resto do alumnado terá o rol de observadoras/es, polo que terán que analizar o que vexan e escoiten durante a entrevista.

### 3º PASO

A entrevista deberá durar ao redor de 10 – 15 min. Unha vez rematada, preguntámoslle ás persoas voluntarias o seguinte:

- «Que tal a experiencia?»
- «Conseguiches o teu obxectivo?»
- «Houbo algo que farías diferente?»

### 4º PASO

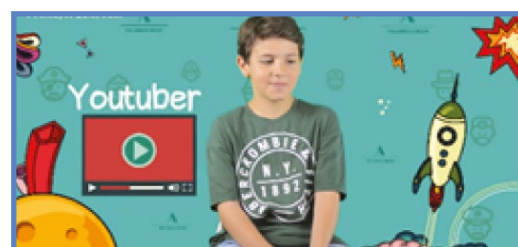
A continuación, facemos unha posta en común co resto do alumnado buscando identificar aqueles aspectos que detectaron no role-play da

entrevista, co fin de reflexionar en grupo sobre posibles desigualdades de trato entre homes e mulleres, e tamén, sobre diferenzas/desigualdades nos valores e aspectos que se buscan para ocupar un posto de traballo. Por exemplo, podemos analizar a formalidade ou o grao de liberdade coa persoa (se é diferente por ser unha muller ou un home), o tipo e as formas de realizar as preguntas e de respondelas etc. Así mesmo, reflexionaremos sobre que valores, características e aspectos imaxinamos que son fundamentais para o desempeño dun traballo e cales son os reais e a súa relación coas estereotipos e roles de xénero.

### 5º PASO

Ao remate da reflexión colectiva, proxectamos un vídeo no que aparecen nenos e nenas que dan a súa opinión sobre o mercado laboral e a súa visión de como será o futuro en materia laboral.

<b>Título</b>	YouTuber, Futbolista, Policía, Médico... ¿Y tú? ¿Qué queres ser de mayor? #DeMayorQuieroSer
<b>Duración</b>	04:09 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=B92G-7Hww68">https://www.youtube.com/watch?v=B92G-7Hww68</a>

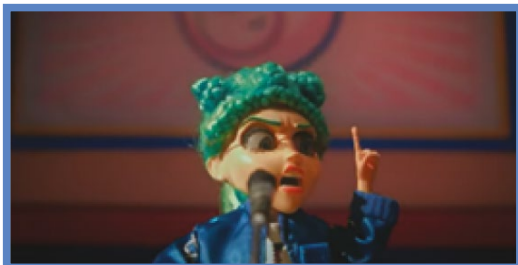


## 6º PASO

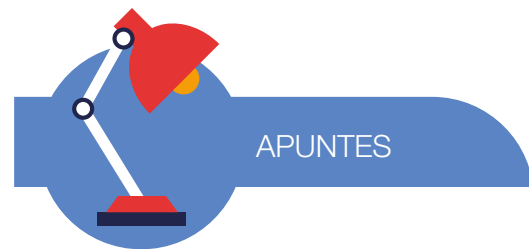
Unha vez visto o vídeo, reflexionamos colectivamente sobre os diferentes axentes de socialización de xénero e as súas consecuencias con respecto á segregación ocupacional entre homes e mulleres. O obxectivo da análise é sensibilizar sobre a influencia e as consecuencias da socialización diferencial de xénero no noso coñecemento do mercado laboral e nas nosas expectativas sobre o noso futuro profesional.

A representación da muller nos medios de comunicación inflúe moito no proceso de construción da nosa propia identidade. Pero, esta construción da identidade comeza moito antes, só temos que pensar na publicidade de xoguets. Para abordar os estereotipos de xénero na publicidade de xoguets, reproducimos un vídeo dunha campaña de sensibilización elaborada polo Ministerio de Consumo.

<b>Título</b>	Campaña do Ministerio de Consumo sobre publicidade sexista dirixida á infancia, "Huelga de juguetes"
<b>Duración</b>	01:42 min.
<b>Ligazón</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=hqNALzCZqaU">https://www.youtube.com/watch?v=hqNALzCZqaU</a>



Esta campaña está dirixida a persoal educador, nais e pais, así como a nenos e nenas. O seu obxectivo é sensibilizar a toda a poboación sobre a importancia do xogo no desenvolvemento da infancia e o impacto negativo da publicidade sexista.



**Dado que os estereotipos forman parte do mapa mental co que comprendemos o mundo, habitualmente xulgamos ás persoas coas que interactuamos por medio deles, en función da súa pertenza a certos grupos estereotipados.** Isto, tamén sucede nas entrevistas de selección de persoal. Aínda que nestas se debe xulgar á persoa de maneira única, en ocasións, se non temos coidado cos estereotipos, pode que acabemos xulgándoa de maneira inconsciente pola súa pertenza a certos grupos.

Un estereotipo moi frecuente, dada a facilidade para recoñecer os seus trazos, son os estereotipos de xénero. Exemplos disto é que as mulleres son máis emocionais que os homes, ou que os homes son líderes por natureza. Valoracións que, por unha banda, dan por feito características e aspectos que non corresponden coa realidade e, por outra, cando

se relacionan co mundo do traballo, ademais de establecer diferenzas, unhas están mellor consideradas que outras. Por exemplo, o liderado e a autoridade, que están relacionadas co masculino, están mellor vistas que a cooperación e a capacidade de organización, que se relacionan co feminino.

**Diferentes investigacións indican que, estereotipos que se expresan con condutas relacionadas co liderado percíbense de maneira menos favorable cando as exerce unha muller, dado que non encaixa co estereotipo de xénero.** Isto, afecta á contratación de mulleres para postos de responsabilidade nos que o liderado sexa unha habilidade clave.

Tamén, múltiples investigacións sobre os estereotipos concluíron que, **o grupo estereotipado acepta os estereotipos, comportándose de acordo con eles e reforzándose no ideario social.** Isto provoca unha profecía que se cumpre a si mesma (ou autocumprida).

**Na publicidade, tamén se fai unha representación masculinizada e feminizada dos roles profesionais.** Segundo os datos extraídos do *Estudio sobre estereotipos y roles de género en la publicidad de juguetes*, realizado polo Instituto de la Mujer no ano 2021, no **28,4%** dos anuncios dirixidos a nenas e no **32,6%** dos dirixidos a nenos (4 puntos máis) represéntase unha profesión. Nestes anuncios, máis en concreto no caso

das nenas, o **34,1%** refírense a salóns de peiteados e estética e só o **20,5%** a actividades profesionais como piloto, policía ou militar. No caso dos anuncios dirixidos a nenas, estas últimas actividades representan o **50%** (**26,2%** piloto, **16,7%** policía e **7,1%** militar). Os nenos só se asocian con salóns de peiteados e estética no **4,8%** destes anuncios. Nos anuncios protagonizados por nenos, apenas se incorporan actividades tradicionalmente consideradas femininas, a figura de “amo de casa” só aparece no **2,4%** dos casos.

Por tanto, **a reflexión da actividade dirixese a facer unha análise de xénero sobre os procesos de selección de persoal, na procura de que se recoñeza que existen uns roles e estereotipos, así como unha distribución desigual de poder, baseados no xénero, e que se reflicten nas estruturas das empresas.** E tamén, sensibilizar ás e aos futuros profesionais en busca de traballo e/ou encargados dos procesos de selección, para que desenvolvan unha mirada crítica cara aos mesmos, co fin de construír espazos laborais máis seguros e colaborativos.

## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Guía de incorporación de la perspectiva de género en Recursos Humanos. Ayuntamiento de Alcobendas (2020). Disponible en: <https://www.alcobendas.org/sites/default/files/2022-10/Incorporaci%C3%B3n%20de%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20recursos%20humanos.pdf>
- **TEXTO:** Libertad para jugar: Guía para la elección de juguetes sin estereotipos sexistas (2022). Disponible en: [https://www.consumo.gob.es/sites/consumo.gob.es/files/filefield\\_paths/Libertad\\_para\\_jugar.pdf](https://www.consumo.gob.es/sites/consumo.gob.es/files/filefield_paths/Libertad_para_jugar.pdf)

## 3ª ACTIVIDADE

«Falando ben»

### TEMPO ESTIMADO:

20 - 25 min.

### MATERIAIS:

- Tarxetas de cores
- PowerPoint ou ferramenta online Mentimeter ou similar
- FICHA Nº 7 [PARA O PROFESORADO] «Falando ben»

### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Nesta actividade, búscase reflexionar sobre como a linguaxe inflúe no noso imaxinario á hora de pensar en que persoas ocupan unhas ou outras profesións. É dicir, analizar a linguaxe nas profesións feminizadas e masculinizadas. Para isto, poderanse usar tarxetas de cores ou unha ferramenta online como o Mentimeter, na que o alumnado deberá indicar de forma espontánea que lle ven a cabeza cando le a palabra que aparece en pantalla. A partir dos resultados, crearase un espazo de debate no que indicaremos unha serie de recursos e pautas orientadoras para facer un bo uso da linguaxe.





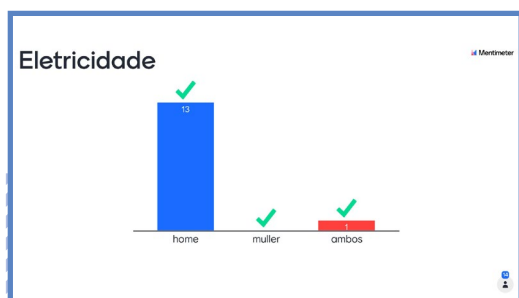
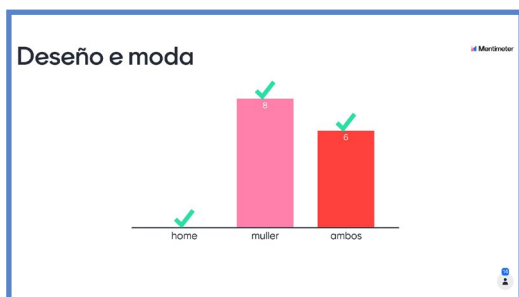
## DESENVOLVEMENTO:

Coa actividade búscase ver a súa reacción espontánea, polo que terán que seleccionar a resposta que se lles ocorra primeiro sen dedicar demasiado tempo a facer a elección (non hai respostas correctas ou incorrectas).

### 1º PASO

Comezamos dando as indicacións ao alumnado sobre o xogo. Cada persoa debe acceder á plataforma online a través do seu dispositivo móbil ou ordenador. Unha vez que estean todas conectadas, damos inicio ao o xogo.

A continuación, preséntase unha mostra da pregunta e do aspecto visual da ferramenta Mentimeter coas opcións de resposta.



Exemplo de preguntas lanzadas a través do Mentimeter.

### 2º PASO

Unha vez rematado o xogo, facemos

unha reflexión colectiva en base aos resultados que saíron en formato de gráficas.

- «En que profesións visualizamos máis mulleres? E en cales máis homes?»
- «En que gráficas hai ausencia dun determinado sexo?»
- «Por que ocorre isto?»

A utilización do xénero gramatical masculino para designar traballos que realizan mulleres e homes indistintamente ten como consecuencia a invisibilidade do xénero feminino, “O que non se nomea, non existe”. De aí, a importancia de reflexionar sobre o sexismo presente na linguaxe das profesións e como isto inflúe na realidade. Acontece o mesmo co xénero masculino. Que pasaría se preguntásemos sobre a profesión de enfermería?



Como alternativa á ferramenta online, esta actividade **pódese adaptar utilizando tarxetas de cores**. Neste caso, as respostas non son anónimas e son menos intuitivas. Cada persoa debe ter 3 tarxetas, cada unha dunha cor. Cada cor debe representar un sexo (home, muller, ambos). Presentaremos a palabra ou a imaxe en pantalla e o alumnado debe indicar,

a través da tarxeta, cal é o sexo que lle ven á cabeza cando le a palabra.



**O uso sexista da linguaxe reflicte unha sociedade androcéntrica\*, na que se emprega o masculino como punto de referencia.** Esta, é unha dinámica que discrimina ás mulleres e persoas non binarias, sendo un obstáculo para darlles visibilidade. Como adoita dicirse, o que non se nomea non existe.

- **\*ANDROCENTRISMO:** Visión do mundo e das cousas, desde o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida de todas elas, ocultando e facendo invisible o demais, incluíndo as achegas e contribucións das mulleres á sociedade.

Agora ben, como a lingua é un sistema flexible e vivo, existen múltiples fórmulas para contrarrestar o discurso dominante. Así, unha vez se toma consciencia das dinámicas que se establecen a través dun emprego sexista da linguaxe e que contribúen ao mantemento das violencias machistas, atopar alternativas comunicativas será percibido como un compromiso que non requirirá maior esforzo que a adaptación ao seu uso.

A incorporación das mulleres a ámbitos do mundo laboral onde tradicionalmente estiveron excluídas, modificou os modos de expresión, xa que a lingua ten que reflectir unha nova realidade na que conviven mulleres e homes.

Tradicionalmente, a designación de oficios e profesións facíase en masculino e os escasos nomes de oficios designados en feminino foron, precisamente, aqueles que se refiren a ocupacións relacionadas coas tarefas domésticas ou de coidados: limpadora, costureira, lavandeira, matrona etc.

Algunhas profesións que antigamente só eran desempeñadas por mulleres crearon a forma masculina correspondente, xa que hoxe en día tamén son desempeñadas por homes: azafata/azafato, matrona/matrón, secretaria/secretario etc.

Cando o nome dunha profesión ou cargo está formado por un substantivo e un adxectivo, ambos elementos deben ir en masculino ou feminino dependendo do sexo do referente: técnico administrativo/técnica administrativa, detective privado/detective privada etc.

## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Guía de comunicación incluyente y no sexista: en las profesiones. Más que palabras (2019). Disponible en: [https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia\\_03\\_definitiva\\_02\\_09\\_2019.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_03_definitiva_02_09_2019.pdf)
- **TEXTO:** Guía de Recomendaciones para un Lenguaje No Sexista e Inclusivo (2023). Disponible en: <https://diversidad.umh.es/files/2023/04/Guia-de-recomendaciones-para-un-lenguaje-no-sexista-e-inclusivo.pdf>
- **TEXTO:** Manual de Lenguaje Administrativo No Sexista (2022). Disponible en: [https://www.nodo50.org/mujeresred/manual\\_lenguaje\\_admtvo\\_no\\_sexista.pdf](https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf)
- **VÍDEO:** Galego de todes? Reflexións sobre linguaxe inclusiva e non binaria (2020). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=ENLPLMGYS3Q>

## 4ª ACTIVIDADE

### «Poñendo en práctica»

#### TEMPO ESTIMADO:

20 - 30 min.

#### MATERIAIS:

- PowerPoint
- Folios en branco / Jamboard
- FICHA Nº 8 [PARA O ALUMNADO] «Poñendo en práctica»
- FICHA Nº 8.1 [PARA O PROFESORADO] «Poñendo en práctica»

#### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Nesta actividade traballarase na produción de textos sen estereotipos e roles de xénero usando unha linguaxe inclusiva. A actividade está dividida en dúas partes. Na primeira, o alumnado debe elaborar un texto usando a linguaxe non sexista e na segunda, deberán corrixir outro texto, buscando identificar trazos e aspectos sexistas.



**DESENVOLVEMENTO:****1º PASO**

Comezamos a actividade lanzando ao alumnado varias preguntas, co fin de introducir a temática a abordar, tales como:

- «Que é a linguaxe sexista?»
- «Sabemos identificar cando un texto ten unha linguaxe sexista?»

**2º PASO**

A continuación, en pequenos grupos, invitamos ao alumnado a producir un breve texto onde deben explicar en que consisten os seus estudos a nenos e nenas de 5 anos, sen caer en estereotipos e roles de xénero. Para isto, facilitámoslles folios en branco para anotar as súas ideas.

**3º PASO**

Unha vez analizadas as respostas, podemos facer unha breve introdución explicativa sobre que é a linguaxe sexista e ensinar algúns exemplos e recursos claves para o uso non sexista da linguaxe. A continuación, facilitámoslles a FICHA Nº 8 [PARA O ALUMNADO] «Poñendo en práctica», na que se recollen 3 exemplos de documentos nos que deben identificar usos sexistas da linguaxe e reescribilos cunha linguaxe non sexista.

**4º PASO**

Para finalizar a actividade, facemos unha posta en común, identificamos outras alternativas posibles e valoramos a importancia de reflexionar sobre a linguaxe usada con

independencia do tipo de documento.

Para apoiar ao profesorado, en Anexos figura a FICHA Nº 8.1 [PARA O PROFESORADO] «Poñendo en práctica», na que recolle unha proposta alternativa usando unha linguaxe non sexista.

**«Cambiar a linguaxe cambia a nosa forma de ser e estar no mundo.»**



**Podemos entregar as fichas ou proxectalas en pantalla.** Tamén podemos usar ferramentas online como *Jamboard* para que o alumnado poida elaborar os seus textos a través desta. Unha vez realizados, os textos de cada grupo poden proxectarse en pantalla para que toda a aula poida analizar con maior detalle as súas propostas.

Elaborar un texto breve e sinxelo pode ser máis complexo do que imaxinamos e, aínda máis, se sumamos a dificultade de non caer en estereotipos e roles de xénero. Non é un exercicio sinxelo porque non adoitamos facelo acotío. Canto máis o exercitemos, máis doado nos resultará. Neste sentido, debemos axudar ao alumnado na análise dos textos e, nos casos máis difíciles, propor alternativas. Porén, debe ser o alumnado quen estea convencido de que o seu texto

está correcto e de que o fixeron o mellor posible. Ademais, trátase dun exercicio de colaboración en equipo onde todas as ideas son benvidas.



**A comunicación humana é complexa, pois reflicte o que se pensa e sente respecto a diferentes temas e maneiras de valorar, xerarquizar e dar sentido.** A comunicación social é propia de cada cultura e, como feito social humano, constrúe relacións. Iso, fai necesario articular unha serie de recomendacións para reflexionar sobre o que pensamos e dicimos, así como a maneira en que tratamos ás persoas segundo as súas realidades e subxectividade.

A linguaxe é a capacidade das persoas para utilizar signos orais e escritos, sons e xestos que posúen un significado que lles atribuímos. Permítenos abstraer, conceptuar, comunicar e relacionarnos. É a maneira que temos de utilizar o idioma.

**Un uso da lingua de maneira inclusiva** tradúcese nun modo de expresión oral, escrita e visual que iguala ás persoas, mostra a súa diversidade e visibiliza a quen participa da sociedade en xeral, e da comunidade educativa en particular. Ao tempo, require dunha comunicación sen estereotipos

nin prexuízos, como mostra dunha sociedade respectuosa e equitativa que non exclúe a ninguén.

O uso que facemos da lingua inflúe na construción da identidade persoal, e determina a mentalidade colectiva e a conduta social. **Para poder alcanzar unha igualdade efectiva entre mulleres e homes** é necesario que a linguaxe reflicta esa igualdade.

A lingua, sendo entendida como unha ferramenta, é rica en recursos, pois permítenos escoller entre infinidade de formas e posibilidades á hora de expresarnos. **A continuación, recóllense algúns RECURSOS que podes incorporar á túa linguaxe:**

- Evitar termos que levan implícitas expresións excluínentes, ou que marquen sexo xenericamente, así como utilizar palabras e expresións que se refiran de maneira estereotipada e androcéntrica a mulleres e homes.
- Evitar un discurso que ignore ás mulleres e ás súas experiencias. Nomealas alí onde aparezan para non contribuír á súa invisibilización.
- Empregar substantivos xenéricos, colectivos ou abstractos que sirvan para englobar a todas as persoas.
- Cando sexa necesario, empregar o desdoblamento dos artigos, por exemplo: “os e as bolseiras”, “as e os bolseiros” (a concordancia establécese co determinante ou o

substantivo máis próximo).

- Omitir o suxeito. Por exemplo: “haberá un debate”, en lugar de “os participantes manterán un debate”.
- Empregar “alguén”, “algunhas persoas”, “un grupo de”, “multitude de”, en lugar dos pronomes indefinidos “un”, “todos”, “algúns”, “varios”, “moitos”.
- Utilizar os determinantes invariables “cada” ou “calquera”. Por exemplo: “calquera persoa interesada” ou “cada unha das persoas interesadas”, en lugar de “todos os interesados”.
- Facer referencia a “as mulleres” e a “os homes” non a “a muller” ou “o home”, xa que non hai un só modelo de muller e de home.

Hai moitos máis recursos que se poden atopar en diferentes guías para facer un uso non sexista da linguaxe.

**Ademais de usar termos neutrais, visibilizar o feminino e ás mulleres, é importante ter en conta os colectivos e persoas que non se identifican co binarismo de xénero, ou sexa, que non se recoñecen nin como mulleres/feminino nin como homes/masculino. Estas son as persoas non binarias.**

**Para ter en conta ás persoas non binarias pódese utilizar:**

- **Linguaxe non binaria indirecta:**  
Evitar as palabras que evidencien

o xénero masculino ou feminino e, no seu lugar, modificar a frase de maneira que se utilicen palabras neutras ou cambios gramaticais. Por exemplo: “preparáche?” en lugar de “estás preparada/o?”.

- **Linguaxe non binaria directa:**  
Utilizar o feminino antepoñendo a palabra “persoa” ou “persoas” ou preguntar directamente con que pronomes se identifica. Referirse ás persoas polos nomes que elas mesmas elixen é básico para respectar a dignidade humana.



#### OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Guía da Deputación da Coruña. Linguaxe non sexista (2019).  
Dispoñible en: [https://www.dacoruna.gal/files/7015/7658/7093/guia\\_dixital\\_para\\_colgar\\_en\\_web\\_accesible.pdf](https://www.dacoruna.gal/files/7015/7658/7093/guia_dixital_para_colgar_en_web_accesible.pdf)

## 4º BLOQUE

**DESIGUALDADES E  
VIOLENCIAS MACHISTAS**

***Apoiándonos  
no  
crecemento!”***

Neste bloque temático trabállase para afondar na complexidade das manifestacións das violencias e desigualdades por razón do sexo-xénero e, así, construír estratexias individuais e colectivas para a súa mitigación.



## FICHA



### → OBXECTIVOS

- Reforzar contidos traballados con anterioridade.
- Identificar conductas e manifestacións de desigualdades e violencias machistas no ámbito educativo e laboral.
- Reflexionar sobre as consecuencias das conductas e manifestacións máis concretas das violencias machistas.
- Reflexionar e identificar propostas concretas para mitigar as desigualdades e violencias machistas.
- Reflexionar sobre a interseccionalidade dos sistemas de opresións.

### → CONTIDOS A TRABALLAR

- Identificación e análise das desigualdades e violencias machistas no Centro e na ocupación.
- Construción de estratexias individuais e colectivas para afrontar as desigualdades e violencias machistas.
- Interseccionalidade.
- Violencias e desigualdades derivadas do sistema sexo-xénero.

### → ACTIVIDADES

TÍTULO	TEMPO ESTIMADO	MATERIAIS
1ª ACTIVIDADE «Preguntemos e resolvamos dúbidas»	10-15min.	→ Tarxetas en branco / Post-its / Ferramenta online Mentimeter → Bolígrafos → Caixa / bolsa
2ª ACTIVIDADE «Diagrama dos privilexios»	20-30min.	→ Tarxetas de personaxes/ profesións → Cinta adhesiva
3ª ACTIVIDADE «Triángulo vicioso das violencias»	50-60min.	→ Tarxetas en branco / Post-its → Rotuladores → Panel do “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung
4ª ACTIVIDADE «Collendo a responsabilidade»	20-30min.	→ Tarxetas en branco / Post-its → Rotuladores → Bolígrafos



## 1ª ACTIVIDADE

«Preguntemos e resolvamos dúbidas»

### TEMPO ESTIMADO:

10 - 15 min.

### MATERIAIS:

- Post-its / Tarxetas en branco / Mentimeter
- Bolígrafos
- Caixa / bolsa

### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Esta actividade ten por obxectivo recoller e clarificar dúbidas e cuestións relacionadas coa igualdade, ao tempo que se introducen ou repasan os principais conceptos relacionados coa segregación ocupacional; a igualdade ou as violencias machistas.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

Comezamos a actividade facendo un breve repaso, de forma participativa, co alumnado sobre a segregación ocupacional; o sistema sexo-xénero; os estereotipos de xénero; os modelos de masculinidade e feminidade; os axentes de socialización; e a interseccionalidade.

### 2º PASO

Posteriormente, repartimos Post-its para que o alumnado anote todas as dúbidas, cuestións, curiosidades e inquietudes que teñan en relación aos contidos abordados nas outras actividades, ou outros relacionados coa igualdade. Non se trata só de que teñan a liberdade para preguntar, senón de que se poidan abordar temas ou cuestións sobre as que se desexaría saber ou afondar máis.

### 3º PASO

Para finalizar, recollemos todos os Post-its nunha bolsa ou caixa, para realizar unha listaxe anónima no encerado cos temas que xeraron maior interese e curiosidade, a medida que os imos comentando en gran grupo.



Como alternativa, tamén podemos usar a ferramenta *Mentimeter* e que, a través dos seus teléfonos móbiles, o alumnado poida formular preguntas, de forma anónima, que irán aparecendo na pantalla. Pode facerse que aparezan só na nosa pantalla ou, se se considera oportuno, proxectar para que todo o grupo vexa as cuestións en pantalla grande.

## 2ª ACTIVIDADE

### «Diagrama dos privilexios»

#### TEMPO ESTIMADO:

20 - 30 min.

#### MATERIAIS:

- Tarxetas con personaxes/profesións
- Cinta adhesiva
- Espazo diáfano

#### INDICACIÓNS METODOLÓXICAS:

Esta actividade ten por obxectivo crear conciencia sobre os prexuízos e privilexios existentes na nosa sociedade en base ás profesións e algunhas características relacionadas co sistema sexo-xénero. Traballaremos sobre como se manifestan estes estereotipos no trato diferenciado que damos e recibimos as persoas.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

Comezamos a actividade poñendo nas costas de cada unha das persoas participantes unha tarxeta cunha personaxe/profesión. A persoa non debe saber que personaxe lle tocou, polo que insistiremos en que as demais persoas non llo digan.

Algúns destes personaxes poden ser: futbolista de primeira división, prostituta(o), home/muller albanel, empregado(a) doméstica, operador(a) de máquinas, profesor(a), nai/pai solteiro(a), influencer, científico(a), político(a), estudante gay de mecanizado, muller trans profesora de electricidade, home trans enxeñeiro, muller negra camareira dun bar, muller branca camareira dun bar etc.

### 2º PASO

A continuación, facilitamos unha serie de indicacións co obxectivo de que as persoas participantes interactúen entre elas. Para isto, delimitaremos un espazo diáfano onde os personaxes poidan interactuar comodamente.

As indicacións poderán ser:

#### 2.1 Camiñar de forma libre e individual:

- Camiñar polo espazo en silencio para coñecer os personaxes existentes.
- Presentar o seguinte suposto contextual: todos os personaxes coinciden no mesmo espazo e tempo, nunha exposición de

fotografías, polo tanto, estas deben actuar da forma máis realista posible acorde coa percepción coa que ven ao resto de personaxes. Para comezar, facendo uso exclusivamente da expresión facial e corporal, e após uns minutos, cando lles indiquemos, engadindo tamén a fala, pero sen revelar a etiqueta da persoa coa que se interactúa.

#### 2.2 “Entrevistas” en parellas:

Pedimos que se poñan en parellas para realizar as orientacións que se facilitan a continuación. Nesta parte da actividade, as persoas deben interactuar coa personaxe que representa a súa parella.

*Se te atoparas con esta persoa...*

- Como reaccionarías?
- Que lle dirías?
- Que preguntas lle farías? Que che gustaría saber desta personaxe?
- Que consellos lle darías?

Nesta fase, podemos repetir as mesmas indicacións alternando parellas, para que poidan sentir e escoitar unha maior variedade de reaccións de cara á súa personaxe.

#### 2.3 Escoller a 2 personaxes:

Agora, cada participante debe escoller a dúas persoas e tocalas coa man para deixar clara a súa elección tras escoitar as seguintes preguntas:

- A cales dos personaxes che gustaría coñecer?
- Con quen compartirías/invitarías a unha comida?

- Con quen te sentirías incómoda/o?
- A quen propoñerías para coidar das túas fillas ou fillos?
- Cales destes personaxes valoras que son clave para o funcionamento da nosa sociedade?

### 3º PASO

Para finalizar, solicitámoslle ao alumnado que, en silencio, se coloque nunha fila valorando o privilexio social do seu personaxe en base ás actitudes e comentarios que lles fixeron. Ou sexa, deben tomar posición nun espectro de menos a máis privilexios, segundo perciben os que ten o seu personaxe, tomando por referencia o trato recibido durante a actividade.

Unha vez en fila, preguntamos ás persoas participantes sobre o porqué da súa colocación, afondando nos motivos concretos (frases, actitudes...) que deron lugar á súa valoración. A finalidade é visibilizar as razóns e actitudes concretas que provocan a sensación de menor ou maior valor social.

- «Por que te colocaches neste extremo e non no outro?»
- «Que comentarios e actitudes recibiches para que valorases que tes máis/menos privilexios?»
- «Como te sentiches?»

### 4º PASO

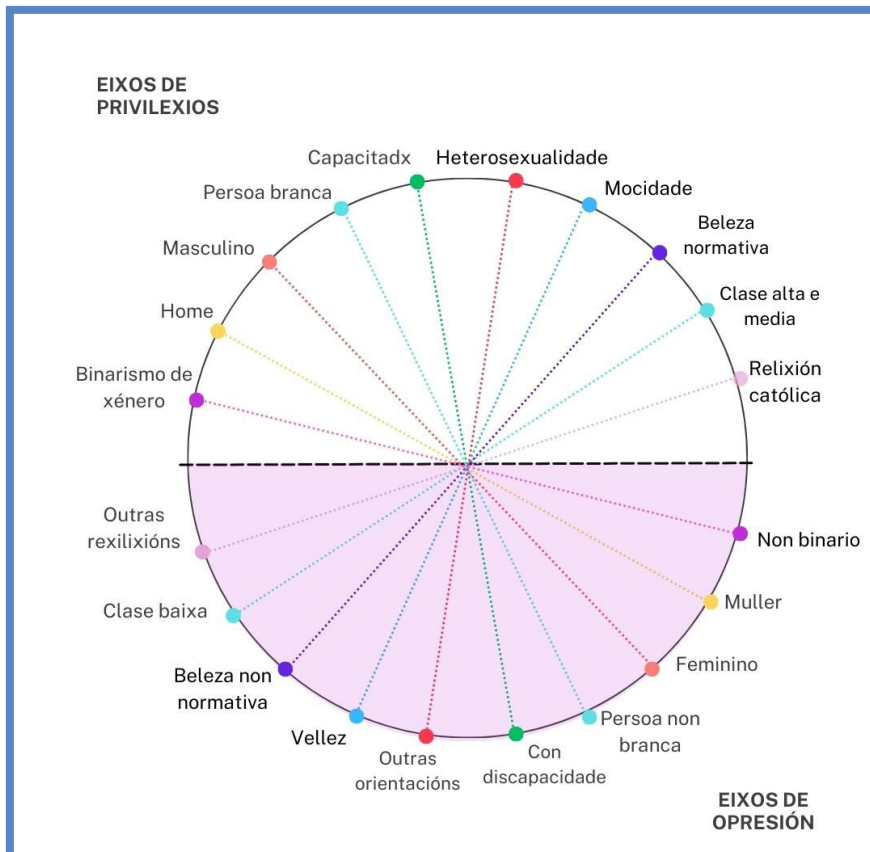
A dinámica remata cunha reflexión final sobre a relación íntima que hai entre as sensacións que provocaron as interaccións escenificadas e os

privilexios que pode haber na nosa sociedade.

- «Pensades que estes comentarios ocorren na nosa sociedade?»
- «Como credes que se sente a persoa que recibe estes comentarios e comportamentos?»
- «Por que se realizan estes comentarios e actitudes? Son xustos?»
- «Que vantaxes pensades que teñen as persoas/grupos sociais que reciben un mellor trato por parte da sociedade?»

### 5º PASO

A continuación, apoiándonos na ilustración da **Matriz da interseccionalidade das opresións** (Patricia Hill Collins, 2002), recollemos as principais aportacións do grupo e explicamos os diferentes eixos de desigualdades existentes na nosa sociedade que se interrelacionan entre si, o que se chama intersección das opresións. Estas opresións establecen privilexios para uns grupos sociais, e promoven violencias e inxustizas cara outros. Estas, maniféstanse de formas diferentes dependendo da intersección das opresións sobre suxeitos concretos. Por exemplo, o machismo non se expresa da mesma maneira no caso dunha muller negra e pobre que dunha muller branca e rica.



► Suxestión ilustrativa para a composición das diapositivas baseada na matriz ideada por Patricia Hill Collins (2002).



**Nesta actividade, é moi importante que artellemos a experiencia vivida polo alumnado coas actitudes e comportamentos que adoitamos ter cara as persoas pertencentes a uns e a outros grupos sociais.**

Como tamén, os tratos e valores que damos a unhas e a outras profesións e oficios. Estes comportamentos diferenciados proporcionan unha serie de privilexios que a maioría das veces resultan invisibles. Ademais, para os grupos oprimidos, este trato xera sensacións e experiencias

concretas de maltrato, incapacidade, inferioridade e marxinalidade, as cales rematan sendo naturalizadas e inflúen na nosa propia identidade.



**Cando falamos de EIXOS DE DESIGUALDADE referímonos ás divisións a partir das que se distribúen, de forma desigual, os recursos socialmente valorados.**

Deste xeito, as persoas, en función dos grupos sociais aos que pertencen, terán máis ou menos acceso a

determinados recursos (diñeiro, prestixio, contactos, información etc.).

O concepto de **interseccionalidade** xorde a finais da década de 1990, nos Estados Unidos, por parte de activistas e académicas negras como **Kimberlé Crenshaw** (1989), *Patricia Hill Collins* (2000) ou *Combahee River Collective* (2014). A interseccionalidade é unha crítica ao feito de que, o feminismo (que maioritariamente adoptaba unha perspectiva branca) e o activismo negro (que tomaba un punto de vista androcéntrico), non conseguían evidenciar a heteroxeneidade interna dos grupos sociais que dicían representar. As realidades e reivindicacións das activistas negras non só non estaban representadas, senón que non se derivaban da simple superposición do exposto por parte do feminismo (branco) e do movemento antirracista (androcéntrico). Así, non se trataba de sumar (segundo a lóxica aditiva), senón de comprender que o cruzamento entre os eixos de xénero e raza producía realidades específicas.

*“A interseccionalidade é unha sensibilidade analítica, unha maneira de pensar a identidade e a súa relación co poder. Articulado orixinalmente en nome das mulleres negras, o termo sacou á luz a invisibilidade de moitos electores dentro de grupos que os reclaman como membros pero que a miúdo non os representan.*

*A interseccionalidade é o fenómeno polo cal cada persoa sofre opresión ou ostenta privilexio en base á súa pertenza a múltiples categorías sociais.”*

**Kimberlé Crenshaw**

Na actualidade, **os eixos de opresión que máis se traballan no contexto europeo son os seguintes:**

- Clase social
- Diversidade funcional/  
Discapacidade
- Idade/Ciclos de vida
- Orientación sexual e identidade de xénero
- Orixe/Migración
- Racialización
- Relixión/Crenzas
- Sexo/Xénero
- Outros, dependendo do contexto

Este enfoque permítenos entender as formas específicas de discriminación que resultan da intersección de diferentes variables identitarias.

**Patricia Hill Collins** (Collins, 2000) expón a **INTERSECCIONALIDADE como un paradigma e como a superposición de distintas formas de opresión que se describen nunha matriz de dominación con eixos de privilexio e de opresión.** Esta matriz, refírese á organización global do poder nunha sociedade, o privilexio e a contraparte: “o outro inferiorizado”, que lexitima a quen ostenta ese poder e privilexio. A imaxe amosada con anterioridade é unha adaptación da matriz proposta por Collins.

Incorporar o enfoque interseccional vai permitir incorporar prácticas e procesos que consideren as brechas sociais como un todo, e non illadas.

É unha cuestión complexa que require de autocrítica e dunha actitude aberta que implica **aprender, recoñecer e actuar**, para así, poder fomentar un espazo realmente igualitario e inclusivo.

**O recoñecemento destes PRIVILEXIOS e OPRESIÓNS non só se exerce de maneira directa contra outra persoa, senón que son privilexios estruturais e institucionalizados enquistados na sociedade, que hai que extinguir.**

Actuar, implica unha actitude proactiva: ser altofalante, apoiar as loitas, facer incidencia na contorna, ceder espazos de visibilidade e/ou poder etc. Ademais, como persoas, tamén podemos realizar pequenos cambios no noso día a día para chegar ata este cambio de paradigma.

**A continuación, indicamos algúns:**

- Pensemos e recoñezamos os nosos propios privilexios ou as situacións que nos colocan nunha posición vantaxosa respecto ás persoas que non teñen estes privilexios.
- Respectemos as voces das persoas que pertencen a colectivos historicamente non escoitados. Elas, son as que viven experiencias de exclusión e discriminación, e coñecen de primeira man as barreiras que enfrontan.
- Co-creemos e promovamos o traballo colaborativo, que permita

incluír diferentes perspectivas nos proxectos laborais. Pidamos e proporcionemos retroalimentación que xere espazos de aprendizaxes e que inclúan perspectivas diversas.

**Ser conscientes das opresións e da existencia destas**

**interseccións son claves** para comprender, por unha banda, a situación que cada persoa pode estar a vivir e poñerse no seu lugar (ter empatía); e por outra, ser conscientes das nosas actitudes e dos prexuízos que temos naturalizados cara unha persoa ou grupo social, así como do seu impacto na nosa contorna.

**Nesta reflexión, ten cabida a introdución da importancia do BO TRATO.** Esta é unha forma particular de relación entre as persoas, que se basea nun profundo sentimento de respecto e valoración cara á dignidade da outra persoa.

**O BO TRATO**, caracterízase polo uso da empatía para entender e dar sentido ás necesidades das demais persoas, a comunicación efectiva entre as persoas a fin de compartir xenuinamente as necesidades, a resolución non violenta de conflitos, e un adecuado exercicio da xerarquía e do poder nas relacións.

## OTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **VÍDEO:** Emancipadas ¿Qué es la Interseccionalidad? (2020). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=bPXCpxp-1rM>
- **TEXTO:** Guía de género e interseccionalidad en el trabajo. ¿En qué mujeres estamos pensando? Disponible en: <https://www.genderlab.io/Guia-de-g%C3%A9nero-e-interseccionalidad-en-el-trabajo.pdf>
- **TEXTO:** Guía sobre Discriminación Interseccional: El caso de las mujeres gitanas (2017). Disponible en: [https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA\\_DISCRIMINACION\\_INTERSECCIONAL\\_FSG.pdf](https://www.gitanos.org/upload/18/56/GUIA_DISCRIMINACION_INTERSECCIONAL_FSG.pdf)

## 3ª ACTIVIDADE

### «Triángulo vicioso das violencias»

#### TEMPO ESTIMADO:

50 - 60 min.

#### MATERIAIS:

- Tarxetas en branco /Post-its
- Rotuladores
- Panel do “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung

#### INDICACIÓN METODOLÓXICAS:

O obxectivo desta actividade é afondar na identificación de actitudes e comportamentos concretos de discriminación e violencias machistas dentro do ámbito educativo e/ou laboral. Así mesmo, reflexionaremos sobre a perspectiva do alumnado sobre a visibilidade das mesmas tomando como base o “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung.





## DESENVOLVEMENTO:

Esta actividade divídese en dúas partes: na primeira, definimos o que son as violencias machistas e clarificamos conceptos e, na segunda, identificamos actitudes e manifestacións das violencias machistas.

### 1º PASO

Comezamos a actividade dividindo ao alumnado en pequenos grupos. A cada grupo proporcionámoslle unha tarxeta e un bolígrafo. Na tarxeta, cada grupo debe definir o que son as violencias machistas. Damos un breve tempo para que escriban.

### 2º PASO

A continuación, facemos unha breve posta en común e, para finalizar, aclaramos e explicamos a definición das violencias machistas e doutros termos que puideron xurdir nos grupos.

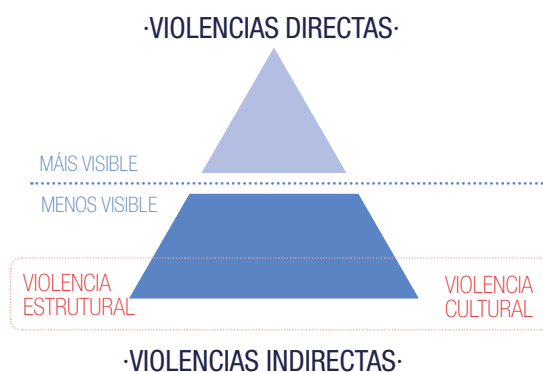
Unha vez explicados os conceptos, damos paso á segunda parte da actividade que se fará de forma individual.

### 3º PASO

Nesta parte, entregamos a cada persoa tarxetas en branco ou Post-its e indicámoslles que escriban actitudes, comportamentos e manifestacións concretas das violencias machistas, que poidan ocorrer no centro educativo ou que valoran que poidan darse no seu ámbito laboral. É importante indicar que en cada

Post-it escriban soamente unha manifestación, polo que poden empregar cantos Post-its ou tarxetas queiran. Tamén é importante que escriban con letra grande.

Mentres o alumnado escribe, colocamos, nunha das paredes ou no chan, un panel que terá impreso ou debuxado o “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung, tal e como se recolle na seguinte imaxe.



Exemplo ilustrativo de panel do “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung.

### 4º PASO

Unha vez que rematen de escribir, explicamos de forma breve o “Triángulo vicioso das violencias” de Galtung e pedímoslle ás persoas participantes que coloquen as súas tarxetas sobre o panel. Colocando na parte superior do triángulo aquelas manifestacións que valoren que son máis visibles, ou sexa, que son máis fáciles de identificar por parte da sociedade. E, na parte inferior do triángulo, aquelas que perciban como máis invisibles ou difíciles de identificar pola maior parte da sociedade.

## 5º PASO

Cando todas as tarxetas estean colocadas, solicitámoslles que, entre todas as persoas participantes, relacionen aquelas manifestacións que son similares e valoren se están no lugar axeitado (na parte superior ou inferior, segundo a percepción grupal).

Trátase de indagar sobre as percepcións do alumnado acerca da dificultade ou facilidade no recoñecemento das manifestacións recollidas. Así mesmo, podemos identificar outras discriminacións e desigualdades que non foron detectadas polo alumnado, para ampliar o seu coñecemento e afondar na realidade do seu campo de estudo/traballo.

Deste xeito, obteremos dunha forma gráfica –construída a través dunha dinámica participativa e colectiva– as principais manifestacións das violencias machistas percibidas polo alumnado, ao tempo que indican aquelas que valoran como máis e menos visibles.



En primeiro lugar, **necesitamos identificar as violencias que nos rodean e, un paso máis aló, aprender a recoñecer que é a**

**violencia machista.** Entendendo como tal, aquel tipo de violencia que atenta contra as mulleres polo mero feito de ser mulleres e contra as identidades sexuais diversas.

Aprender a identificar as violencias machistas non é un paso fácil en absoluto. Posto que as persoas estamos afeitas a non velas, estamos habituadas a elas e normalizámolas. Ademais, súmase unha dificultade engadida moi importante, que é o feito de que **nós mesmos/as somos machistas e as nosas contornas son desiguais, xa que tratan de forma distinta ás mulleres fronte aos homes, sendo estes últimos os privilexiados á conta do sufrimento e a precariedade das primeiras.**

### Algúns CONCEPTOS CLAVES cando falamos de violencias machistas:

- **Violencias machistas:** É un concepto relativamente recente e, ao contrario que a violencia de xénero ou a violencia doméstica, está escasamente definido, polo momento, a nivel formal e legislativo. Así e todo, dada a súa capacidade para  sinalar prácticas e dinámicas dentro do sistema patriarcal e heteropatriarcal, inclúe todas as formas de violencia exercidas contra as mulleres e fillas/os ou menores vítimas de violencia de xénero, así como contra todas as persoas con identidades sexuais diversas (LGTBIQA+), de forma puntual ou continuada,

coa intención de dominalas. Así, **as violencias machistas engloban, ademais da violencia de xénero, todas aquelas formas que son consecuencia do sistema heteropatriarcal e da heteronormatividade.**

- **Violencia contra a muller:** Para entender o seu significado, imos remitirnos ás aportacións realizadas polo **Convenio de Estambul (2011)**. Segundo se recolle no Convenio, por violencia contra a muller deberá entenderse “unha violación dos dereitos humanos e unha forma de discriminación contra as mulleres, e nomearanse todos os actos de violencia baseados no xénero que implican ou poden implicar para as mulleres danos ou sufrimentos de natureza física, sexual, psicolóxica ou económica, incluídas as ameazas de realizar ditos actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade, na vida pública ou privada”. **Esta definición abrangue, polo tanto, as situacións de violencia por motivos de xénero.**
- **Violencia doméstica:** Segundo o **Convenio de Estambul (2011)**, por violencia doméstica enténdese “todos os actos de violencia física, sexual, psicolóxica ou económica que se producen na familia ou no fogar ou entre cónxuxes ou parellas de feito antigas ou actuais, independentemente de que o autor do delito comparta ou compartise o mesmo domicilio que a vítima”.

Nesta definición recoñécese **á familia e á parella** (anterior ou actual, incluíndo as relacións de parella que non implican convivencia) **como os ámbitos nos que se exerce a violencia**. Tamén se desprende que todas as persoas do núcleo familiar ou que convivan no mesmo fogar poden ser vítimas (sexan homes ou mulleres, nenos ou nenas), e que esta violencia non se relaciona directamente coa violencia por motivos de xénero, xa que as persoas vítimas e agresoras poden ser indistintamente muller ou home, distanciándose así da anterior definición.

- **Violencia de xénero:** Para abordar o concepto de violencia de xénero, imos tomar como referencia o que di a **Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero**. Segundo se recolle nesta lei, a violencia de xénero é “calquera acto violento ou agresión, baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relación de dominación dos homes sobre as mulleres que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicolóxico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria da liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada”. Nesta definición, precísase que a violencia de xénero non se dá necesariamente nunha relación afectiva, e relaciónaa co poder

establecido socialmente entre homes e mulleres. Contempla tamén como formas de violencia, o acoso sexual no ámbito de traballo, na rúa etc., o que supuxo un verdadeiro avance en termos lexislativos.

### Sobre o “triángulo vicioso das violencias” de Galtung

As violencias machistas son un fenómeno complexo que forma parte do sistema social, político e económico e non se explican por unha única causa. Neste senso, o “Triángulo vicioso das violencias” exposto por *Johan Galtung* (2016) permiéntenos visibilizar as diferentes dimensións nas que actúan as violencias machistas, e que non debemos confundir cos tipos ou manifestacións da violencia.

Na base do triángulo atópanse as violencias máis invisibles, **as violencias indirectas**, máis difíciles de identificar porque non se pode sinalar tan facilmente ás persoas causantes e receptoras do dano. Estas, relaciónanse coas violencias estruturais e culturais. Estas violencias, favorecen e manteñen as desigualdades de sexo e xénero e sosteñen, á súa vez, ás violencias directas. Cada unha das dimensións das violencias machistas reforzan ás demais, en ciclos que empezan en calquera das puntas do triángulo. Polo tanto, é preciso abordar as violencias machistas nas súas diferentes dimensións e así romper o triángulo vicioso que xeran entre elas.

As violencias indirectas son máis difíciles de identificar porque están xustificadas pola propia estrutura social e pola nosa forma de pensar (nos nosos valores, no que entendemos por xusto, importante e inevitable); isto é, no noso modelo social e cultural patriarcal. As súas expresións non afectan por igual a todas as mulleres e homes, senón que teñen efectos diferentes en determinados colectivos, como poden ser as mulleres migrantes, as persoas con discapacidades, a poboación LGTBIQA+ etc.

Na parte superior do triángulo atópanse as **violencias directas**. Estas, correspóndense con aquelas violencias máis visibles e máis facilmente recoñecibles. As formas que adquiren poden ser: físicas, psicolóxicas, sexuais e económicas. A violencia directa pode manifestarse en distintos espazos e ámbitos: por unha banda, os considerados públicos como a escola, a rúa, o ámbito laboral, o transporte público, os espazos virtuais etc.; e por outra banda, os espazos considerados privados como a familia e a parella.



### Algúns exemplos de manifestacións das violencias machistas de acordo coas tipoloxías...

TIPOS DE VIOLENCIAS	ALGÚNS EXEMPLOS
Físicas	→ Intimidar co corpo, aproximarse dun xeito agresivo e/ou desafiante, labazadas, empuxóns, lanzar obxectos contra a persoa ou contra o chan etc.
Psicolóxicas	→ Insultos, desprezos, humillacións, chantaxe emocional, golpear ou destruír obxectos e/ou espazos como ameaza etc.
Sexuais	→ Achegamentos sexuais non desexados, solicitudes de favores sexuais, chantaxes e condutas verbais ou físicas con connotación sexual, abusar do poder ou da confianza que se ten sobre a outra persoa, co fin de ter relacións sexuais, empregar a violencia ou a intimidación para conseguir o sometemento etc.
Económicas	→ <b>No ámbito da parella ou ex-parella:</b> non deixar traballar, negarse a contribuír nos gastos do fogar, tomar todas as decisións relacionadas coa economía familiar, negarse a pagar a pensión alimenticia pese a contar cos recursos económicos para facelo etc. → <b>No ámbito laboral:</b> limitar a promoción interna dentro da empresa etc.
Outros exemplos: acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero	→ Dirixirse de forma ofensiva á persoa, menosprezar o seu traballo, excluír, non tomar en serio á persoa, asignar tarefas e funcións en base a prexuízos e estereotipos, tratar de xeito desfavorable, ridiculizar e/ou utilizar humor sexista, homófobo ou tránsfobo, negarse deliberadamente a empregar o nome, pronome ou artigos cos que unha persoa se identifica etc.

## Manifestacións das violencias LGTBIfóbicas:

- Burlas e humillacións por razón de orientación sexual, identidade ou expresión de xénero.
- Acoso verbal e intimidación (insultos e uso dunha linguaxe ameazante ou abusiva).
- Menosprezo e negación da identidade da persoa.
- Coaccións.
- Agresións físicas.
- Agresións sexuais.

## Algúns datos para axudar á argumentación:

- **1 de cada 2 mulleres maiores de 16 anos** sufriu violencia nalgún momento da súa vida;
- Un **40,4%** sufriu acoso; **1 de cada 4** de xeito reiterado;
- Máis do **5,3%** recibiu ameazas de consecuencias negativas no traballo se rexeitaban as propostas ou peticións sexuais. Só un **2,5%** denunciou os feitos;
- **A discapacidade e a racialización** constitúen unha fonte estrutural de discriminación que incrementa a violencia sexual.

*Fonte: Macroenquisa de Violencia contra a muller 2019, 2020*

- **No ámbito laboral**, o **83,1%** das mulleres foron receptoras de chistes sexistas;
- **74,8%** de piropos e comentarios sexuais;
- **73,3%** de xestos ou miradas

insinuantes;

- **67%** de contacto físico non desexado;
- E o **30,9%** de peticións e invitacións de natureza sexual;
- **74,4%** non o puxo en coñecemento da súa empresa;
- E destas, o **61,9%**, por medo ás represalias.

*Fonte: El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación do Goberno e CCOO, 2021*

## Con respecto ás violencias sobre o colectivo LGBTIQA+:

- Un **42%** das persoas LGBTIQA+ sufriu discriminación nos últimos 12 meses;
- **4 de cada 10** persoas en Europa;
- **As persoas trans e intersexuais** son as máis expostas ás violencias.

*Fonte: Enquisa EU LGBTI II 2019, 2020*

Os delitos contra a liberdade e a indemnidade sexuais aumentaron un **11,3%** en España en 2020 respecto ao 2019, rexistrándose un total de **15.338 denuncias**.

*Fonte: Balance de Criminalidade do Ministerio do Interior, 2021*

## Algúns apuntamentos sobre como afecta o patriarcado aos homes:

- Desde a infancia, **recibimos mensaxes sobre como deben**

**ser os homes “de verdade”**, como deben comportarse, falar e moverse, como deben actuar e tratar ao resto. **Estes son mandatos de xénero**, é dicir, ordes que dá o patriarcado para adaptarse e obedecer as normas non escritas que se impoñen.

- Hai tres piares fundamentais sobre os que se constrúe a **masculinidade**:
  - Non ser un bebé,
  - Non ser unha nena,
  - Non ser un home homosexual.
- **Os nenos medran co temor de que se lles compare con algunha destas categorías**, sendo insultados con: “es unha nena”, “corres como as nenas”, “pareces marica”. Estes insultos reflicten o profundo desprezo que hai na cultura patriarcal contra as nenas, as mulleres e os homes que non cumpren cos mandatos de xénero.

### **Como afecta o patriarcado aos homes?**

- **“Un home de verdade”** non pode ter medo e, se o ten, está obrigado a disimulalo. Se o exterioriza, adoita ser castigado a través de burlas, insultos e humillacións.
- **“Un home de verdade”** non pode chorar de pena nin de alegría, excepto en eventos deportivos nos que se lles permite cando perden ou gañan. Deben reprimirse todo o

tempo e, en caso de chorar, facelo sen que ninguén os vexa.

→ **“Os homes de verdade”** non poden expresar as súas emocións e teñen que ser insensibles. Ensináronlles a mutilarse emocionalmente, é dicir, a perder a capacidade de sentir emocións.

→ A única emoción que poden expresar **“os homes de verdade”** é a ira e o anoxo. Poden expresar o seu enfado con violencia, porque se entende que canto máis agresivo, máis viril.

→ **“Os homes de verdade”** non deben aprender a coidar de si mesmos nin doutras persoas. Só lles ensinan a ser coidados por mulleres. Isto failles ser seres dependentes, porque non coñecen as tarefas básicas para a supervivencia, por tanto, non poden vivir de forma autónoma.

→ **“Os homes de verdade”** deben estar sempre dispoñibles para o sexo. Doutra forma, a súa virilidade é cuestionada.

→ **“Os homes de verdade”** non poden sentir desexo sexual por outros homes, así que teñen que estar constantemente reprimíndose. En moitos países encarcéranos ou asasínanos por iso: **69 países penalizan a homosexualidade nas súas leis**, 11 deles coa morte, segundo o informe Homofobia de Estado 2020

da Asociación Internacional de Gais e Lesbianas (ILGA) [1]. En España non existe ningunha prohibición legal, pero segue existindo un estigma social cara aos homes que senten desexo sexual ou afectivo por homes. Un terzo das persoas LGTB en España non vai a algúns lugares por medo e, a metade das que teñen parella evita darse a man en público, segundo a enquisa da Axencia de Dereitos Fundamentais da Unión Europea (FRA) en 2020 [2].

→ **“Os homes de verdade”** deben presumir da súa potencia sexual e do tamaño dos seus xenitais, co cal a todos aqueles que non se axustan aos estándares patriarcais créanselles complexos.

→ O patriarcado espera a resposta agresiva **“dos homes de verdade”** cando estes son agredidos. Así demostran a súa “hombría”, a pesar de que poida chegar a sufrir danos graves, incluso a morte.

→ **“Os homes de verdade”** teñen que estar constantemente demostrando que o son, por exemplo, exhibindo a súa forza á hora de cargar con moito peso.

→ **“Os homes de verdade”** pásanse a vida competindo entre si por demostrar quen é máis home, porque non se lles ensina a colaborar nin a cooperar. Cren que hai que estar sempre

nunha posición de dominio, e iso impídelles traballar en equipo.

→ **“Os homes de verdade”**

deben protexer a súa honra, por iso ensínaselles que deben aprender a castigar ou a abandonar a quen non lles obedeza, xa sexan as súas esposas, fillas e fillos.

→ **“Un home de verdade”** ten que manter economicamente á súa familia. Por iso, cando quedan desempregados, adoitan caer en depresión pola perda do rol de provedor principal. Para algúns resulta humillante que os ingresos familiares proveñan das mulleres, porque non poden cumprir co que se espera deles.

→ **“Un home de verdade”** non aprendeu a pedir axuda, ten que tentar resolver os seus problemas en solitario.

→ **“Un home de verdade”** non pode elixir profesións que se consideren femininas, aínda que sexa a súa gran paixón.

### **Como BENEFICIA o patriarcado aos homes?**

En cambio, a obediencia ao patriarcado outórgalles privilexios:

- Comprométense en relacións de parella, pero non por iso teñen que renunciar a vivir historias sexuais e sentimentais coas mulleres que queiran.



- Teñen o dereito non escrito a ter alguén que os coide. Ata o home máis pobre ten unha muller que o coida e lle cubre as súas necesidades.
- Non teñen por que refrear os seus impulsos, aínda que as súas necesidades e apetencias fagan moito dano.
- Non se lles ensina a poñerse no lugar das demais persoas, porque non se lles educa para que desenvolvan a empatía.
- Gozan de mellores salarios e mellores condicións laborais. Adoitan ocupar os postos máis altos nos seus traballos e resúltalles máis fácil saír do desemprego. Estes son os datos que achega o Instituto Nacional de Estadística cada ano, e que tamén ofrece a “Análise da Brecha Salarial de xénero en España”, elaborado pola Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE) e PricewaterhouseCoopers [3].
- Na maior parte do mundo teñen preferencia á hora de herdar bens, terras ou títulos familiares.
- Poden alugar mulleres para ter sexo e para ter descendencia, e ensínaselles que teñen un dereito natural que obteñen por nacer homes.
- Non son sinalados negativamente por sentir desexo sexual e manter relacións sexuais con cantas mulleres queiran, pois o seu prestixio depende do número de mulleres que poidan conquistar ou comprar.
- Non son condenados por abortar. Poden desentenderse completamente dos embarazos e facer como que non existen, deixando soas ás súas compañeiras cando o interrompen.
- Poden desentenderse da súa paternidade.
- Hai homes que teñen máis dunha familia: a oficial recibe máis recursos, e as demais confórmanse coas migallas de tempo e diñeiro que poden ofrecer.
- Ensínaselles que é lexítimo acosar e forzar sexualmente ás mulleres. Existe un sistema denominado “cultura da violación”.

[1] ILGA. (2020). Homofobia de Estado. Actualización del panorama global de la legislación. Disponible en: [https://ilga.org/downloads/ILGA\\_Mundo\\_Homofobia\\_de\\_Estado\\_Actualizacion\\_Panorama\\_global\\_Legislacion\\_diciembre\\_2020.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_Mundo_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2020.pdf)

[2] Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [2020]. A long way to go for LGBTI equality. [Un camino largo para la igualdad LGTBI]. Disponible en: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf)

[3] CEOE, PwC. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. Disponible en: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/>

análisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf

**Fonte:** Gobierno de Canarias, (2022). *Masculinidades no violentas: Herramientas metodológicas para profesionales que trabajen con adolescentes las masculinidades no violentas*. Disponible en: [https://www.gobiernodecanarias.org/cmmsgobcan/export/sites/juventud/multimedia/documentos/programas/publicaciones/Masculinidades-no-violentas-Paginas-sueltas.pdf?fbclid=PAABxJQt31ag5AUV-fIKgoOxILTJXn-Pa4zN4i\\_VjVT1csr-S49aq9FF1PZU](https://www.gobiernodecanarias.org/cmmsgobcan/export/sites/juventud/multimedia/documentos/programas/publicaciones/Masculinidades-no-violentas-Paginas-sueltas.pdf?fbclid=PAABxJQt31ag5AUV-fIKgoOxILTJXn-Pa4zN4i_VjVT1csr-S49aq9FF1PZU)



#### OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **VÍDEO:** “El machismo invisible y los micromachismos”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=olWb0021P8>
- **VÍDEO:** “Grooming ¿Sabes con quien quedan tus hijos a través de internet?” Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=0qCWQTS04i0>
- **VÍDEO:** “XII Congreso d’Educación - Carmen Ruiz Repullo”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=RY86ibOUvxY>

## 4ª ACTIVIDADE

«Collendo a responsabilidade»

### TEMPO ESTIMADO:

20 - 30 min.

### MATERIAIS:

- Tarxetas en branco / Post-its
- Rotuladores
- Bolígrafos

### INDICACIÓN METODOLÓXICAS:

Esta actividade é a continuación da anterior. Nela, traballaremos sobre as estratexias colectivas e individuais para reverter as violencias machistas nas súas diferentes dimensións. A finalidade é fomentar a responsabilidade individual e colectiva no enfrontamento das desigualdades e violencias machistas, así como traballar na construción de diferentes estratexias na procura de converter o Centro nun espazo seguro e de bo trato para todas as persoas.



## DESENVOLVEMENTO:

### 1º PASO

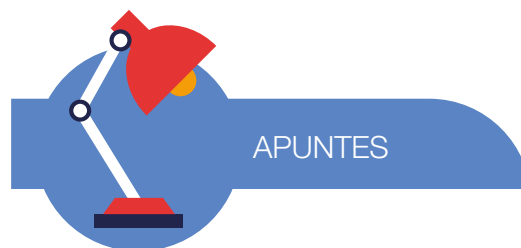
Comezamos a actividade formando pequenos grupos e, a cada un, dámoslle tarxetas en branco e bolígrafos/rotuladores. Cada grupo deberá escribir nas tarxetas accións estratéxicas colectivas e individuais para reverter os comportamentos e manifestacións das desigualdades por razón de sexo-xénero no ámbito educativo e laboral.

O panel estará dividido en dúas columnas: Prevención – Intervención ante un caso. A continuación, preséntase un exemplo ilustrativo do panel de estratexias individuais e colectivas.

	Prevención	Intervención
Estratexias individuais		
Estratexias colectivas		

### 2º PASO

A continuación, facemos unha posta en común na que cada grupo localiza no panel as súas propostas e reflexiónase de forma colectiva sobre as mesmas, atendendo á capacidade e posibilidade de poñer en práctica cada proposta.



### Nun proceso de prevención e intervención sobre as violencias machistas, débense ter en conta as causas estruturais que as posibilitan.

É fundamental posicionarse de forma activa e formar parte da solución, proponendo, como ferramenta de prevención das violencias machistas, unha educación transformadora, humanista e crítica e, máis concretamente, unha práctica coeducativa que axude, primeiro, a **identificar as violencias**; segundo, a **desmontalas** e, terceiro, a **actuar** fronte a elas.

### A prevención das violencias machistas

é unha dimensión imprescindible da coeducación. A prevención consiste en abordar as causas estruturais, así como os factores de risco e de protección asociados á violencia. Entre as súas accións, pódense sinalar as seguintes: o compromiso co rexeitamento de calquera forma de violencia machista, e que debe ser expresado publicamente; deslexitimar o machismo e os diferentes tipos de violencia contra as mulleres e os colectivos LGBTIQ+; e, por último, xerar patróns válidos de comportamento e resolución de conflitos.

Outras accións preventivas están relacionadas coa aplicación de accións de sensibilización, formación e información en relación ás violencias machistas, así como o fomento do bo trato e a equidade en todos os aspectos da vida. Outra acción preventiva é o incentivo á organización das mulleres e colectivos LGBTIQA+ e/ou a abordaxe das múltiples formas de discriminación que afrontan as mulleres e as persoas do colectivo LGBTIQA+ a diario.

Debemos ter claro que conflito non equivale a violencia e que queremos evitar a violencia, pero non os conflitos. Hai moitos tipos de violencia: física, emocional, psicolóxica... e moitas formas de desigualdade. Neste proceso, será clave entender o conflito como fonte de aprendizaxe, así como entender a análise das relacións de poder e a negociación igualitaria como ferramentas.

Desde a perspectiva socio-afectiva (metodoloxía na que se basean as actividades propostas nesta guía), un conflito é un espazo para aprender, prosperar e cambiar. É un elemento necesario para o crecemento das persoas e as organizacións. É un proceso, no cal interveñen as emocións e do que se pode saír fortalecido. É algo inherente ás persoas e inevitable.

Neste sentido, prever as violencias machistas tamén significa apostar por un proceso de transformación positiva baseado no bo trato; reforzar

os vínculos entre as persoas desde a cooperación para non chegar á violencia; e desenvolver capacidades e estratexias para abordar os conflitos nos seus inicios, fomentando actitudes e relacións de colaboración. Na violencia non se pode negociar.

Todo este proceso de prever as violencias machistas e prover de ferramentas para resolver conflitos, non impide que se establezan accións de intervención ante un caso de violencia machista. De feito, establecer procedementos de actuación son, en si mesmo, unha acción de prevención. Do mesmo xeito, unha estratexia de rexeitamento das violencias machistas tamén pode servir como instrumento de sensibilización e información sobre as mesmas.

**As accións de intervención** refírense ás iniciativas e procedementos que se deben levar a cabo ante a identificación dunha situación de violencia machista. A identificación pode darse ante unha queixa, reclamación, denuncia da persoa vítima ou mesmo da observación por parte dunha terceira persoa. Existen unha serie de protocolos que establecen iniciativas e metodoloxías de atención e intervención.

Na nosa sociedade é habitual que ante unha situación de violencia a resposta sexa a punición e castigo para as persoas agresoras. Porén, desde a transformación positiva, é clave pensar en iniciativas que vaian máis aló, integrando unha xustiza

restaurativa. Buscando, por un lado, resolver e reparar a situación de violencia machista proporcionando á vítima atención, acompañamento, recursos e a resolución do caso. Trátase de garantir a súa protección e benestar, ademais de atender ás súas necesidades e ao seu proceso de recuperación, sempre responsabilizando a quen exerceu a violencia. Por outro lado, búscase establecer accións e espazos para a resolución de conflitos desde o diálogo e a toma de medidas, que proporcionen aprendizaxes e cambios de comportamento para unha mellor convivencia entre as persoas e evitar que este tipo de situacións volvan a suceder.

## OUTROS RECURSOS PARA AFONDAR

- **TEXTO:** Lorena Valenzuela Vela; Ana Alcázar Campos. El feminismo será antipunitivo o no será (2023). Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/metropolice/feminismo-sera-anti-punitivo-no-sera>
- **TEXTO:** Guía de buen trato y prevención de la violencia de género. Protocolo de actuación en el ámbito educativo. Disponible en: [https://www.uma.es/media/files/Gu%C3%ADa\\_buenostratos.pdf](https://www.uma.es/media/files/Gu%C3%ADa_buenostratos.pdf)
- **TEXTO:** Chistes machistas contra la violencia de género. Disponible en: [https://elpais.com/elpais/2017/11/22/mujeres/1511344526\\_738280.html](https://elpais.com/elpais/2017/11/22/mujeres/1511344526_738280.html)
- **TEXTO:** Claves para entender la polémica por la última campaña andaluza contra la violencia machista. Disponible en: <https://www.elmundo.es/>
- **TEXTO:** Sordo Ruz, Tania. Estudio “Prácticas de reparación de violencias machistas. Análisis y propuestas”. Ministerio de Igualdade (2022). Disponible en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/Estudio\\_Reparaciones\\_TSR\\_def.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/Estudio_Reparaciones_TSR_def.pdf)



# 6

## ANEXOS



**FICHA Nº 1 • PARA O PROFESORADO •**

«Barómetro da igualdade»

---

**FICHA Nº 2 • PARA O ALUMNADO •**

«Aterrando ideas. Liña do tempo»

---

**FICHA Nº 2.1 • PARA O ALUMNADO •**

«Aterrando ideas. Características da personaxe»

---

**FICHA Nº 3 • PARA O ALUMNADO •**

«Para e pensa»

---

**FICHA Nº 3.1 • PARA O ALUMNADO •**

«Para e pensa. Similitudes e diferenzas»

---

**FICHA Nº 4 • PARA O PROFESORADO •**

«Sabías que...»

---

**FICHA Nº 5 • PARA O PROFESORADO •**

«Que queres ser de maior? Oferta de traballo»

---

**FICHA Nº 5.1 • PARA O ALUMNADO •**

«Que queres ser de maior. Persoa entrevistadora»

---

**FICHA Nº 5.2 • PARA O ALUMNADO •**

«Que queres ser de maior. Persoa entrevistada»

---

**FICHA Nº 6 • PARA O ALUMNADO •**

«Anuncio baixo a lupa»

---

**FICHA Nº 7 • PARA O PROFESORADO •**

«Falando ben»

---

**FICHA Nº 8 • PARA O ALUMNADO •**

«Poñendo en práctica»

---

**FICHA Nº 8.1 • PARA O PROFESORADO •**

«Poñendo en práctica»

---



## FICHA Nº 1 • PARA O PROFESORADO •

### «Barómetro da igualdade»

Partindo de que nesta actividade non se trata de obter respostas correctas ou incorrectas, senón de incitar o debate e a contraposición de argumentos e posturas entre o alumnado, a continuación, facilitáanse algunhas aclaracións para entender e comprender mellor o significado de cada afirmación e as ideas ás que se pretende chegar a través delas.

#### 1. “A inserción no mercado laboral depende exclusivamente das túas capacidades e méritos”.

##### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Esta afirmación é un suposto ideal, pero non se corresponde, moi ao noso pesar, coa realidade obxectiva. Para abordar este tema, temos que partir do feito de que cada individuo da sociedade, dependendo dos factores socio-demográficos que o categorizan e o etiquetan (sexo, idade, relixión, etnia, etc.), partirá dunha posición diferenciada e, polo tanto, dun desfrute diferente de oportunidades á hora de acceder ao mercado laboral, por exemplo.

Isto ten relación directa cos estereotipos que conviven connosco dentro da sociedade, dando moitas veces por feito que certas características socio-demográficas están directamente asociadas con algúns postos de traballo, o que podemos comprobar con frases ou ideas que todos temos no noso imaxinario como “as mulleres deben dedicarse a coidar á casa”, “os inmigrantes veñen a roubarnos o traballo”, “as mulleres son máis alegres e quedan mellor en traballos de cara ao público” etc., que tratan de xustificar a segregación laboral por razón de sexo.

#### 2. “As profesións con maior número de homes son aquelas nas que se precisa unha maior forza física”.

##### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Novamente, esta afirmación fai referencia a mitos e ideas que nos rodean, e neste caso concreto, ao bioloxicismo. Alúdese ás diferenzas biolóxicas para xustificar a masculinización de certas profesións, como pode ser o traballo en obras, carpintería, ou outros oficios tradicionais ou manuais. No obstante, na construción desta idea, non se cuestiona que a maior parte das persoas que traballan no coidado de persoas maiores ou dependentes son mulleres, a pesar de ser este un traballo que demanda o emprego de forza física en moitas das súas tarefas. Por outro lado, os postos de dirección de empresas están maiormente ocupados por homes, sendo, neste caso, traballos que non demandan forza física e gozan, polo tanto, dun “descanso físico”.

### 3. “En formación profesional o obxectivo é preparar ó alumnado para o traballo, polo que non debe atender ás cuestións de xénero”.

#### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Nesta afirmación, a primeira parte está moi clara e é a politicamente correcta: totalmente de acordo. Pero a segunda parte da afirmación é a que pode xerar conflitos, cuestionamentos e reflexións. Acaso atender ás cuestións de xénero significa ter en conta as desigualdades? Obviar a existencia das desigualdades significa que damos o mesmo trato a homes e a mulleres? Ou pola contra significa normalizar as desigualdades? Tratamos realmente a todas as persoas da mesma forma? Somos conscientes dos estereotipos e roles de xénero que temos integrados no noso comportamento?

A reflexión é que non se trata de facer un trato desigual, senón de ter en conta que homes e mulleres, polo xeral, parten de situacións diferenciadas e desiguais, e que se non as temos en conta podemos estar contribuíndo na súa continuidade. Polo tanto, faise necesario ser conscientes das desigualdades, dos prexuízos sociais e de como os temos integrados no noso currículo oculto, para así poder tratar de erradicalos.

### 4. “As mulleres teñen máis facilidade para conseguir un traballo cando o entrevistador é un home”.

#### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Gran parte do alumnado e da poboación en xeral mostraríase de acordo con esta afirmación. Isto ten relación directa, novamente, co imaxinario social machista que sexualiza os corpos das mulleres, de forma que só os vemos como obxectos de desexo sexual e sen capacidade racional. Nesta mesma liña, dáse por feito a heterosexualidade dos homes, dos que se presupón interese permanente polas mulleres nun sentido sexual e desde un rol sexualmente activo.

### 5. “A elección profesional non ten que ver co xénero”.

#### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Esta é unha idea estendida e con gran aceptación social. Nun principio relacionamos a elección profesional cos gustos meramente persoais e individuais. No obstante, cabe ter en conta que os gustos individuais están influenciados pola socialización diferenciada por razón de sexo (así como de clase social, orixe, etc.), que nos ensina e dirixe as nosas experiencias, vivencias, identidade e perspectiva cara nós mesmas/os e as outras persoas. Este proceso empeza desde que nacemos, pasando polos xoguetes, as mensaxes e estímulos que recibimos das nosas familias, profesorado e do grupo de iguais. Polo tanto, hai que ter en conta que o que somos hoxe é froito tanto do contexto no que vivimos como das nosas decisións persoais.

## 6. “Aquí somos todos iguais”.

### NOTAS PARA A FACILITACIÓN

Con esta afirmación, trátase de reflexionar sobre a desigual realidade material de cada individuo (é dicir, a realidade social e as tensións e poderes que a constitúen e condicionan a realidade humana), con diferentes contextos que favorecen ou non certas oportunidades vitais. Baixo a Constitución, todo individuo é igual e debe recibir o mesmo trato, pero na realidade podemos ver que o trato entre cidadáns ven condicionado por factores como a idade, o sexo, a orientación sexual, a diversidade funcional, a etnia ou a relixión.

### OUTRAS FRASES

A continuación, suxírense outras frases que poden ser usadas na aula. Como as anteriores, están relacionadas con estereotipos en torno ao sexo-xénero e á igualdade, a cal moitas veces se considera como unha realidade simplemente por contraposición ou comparativa da situación actual coa de fai décadas.

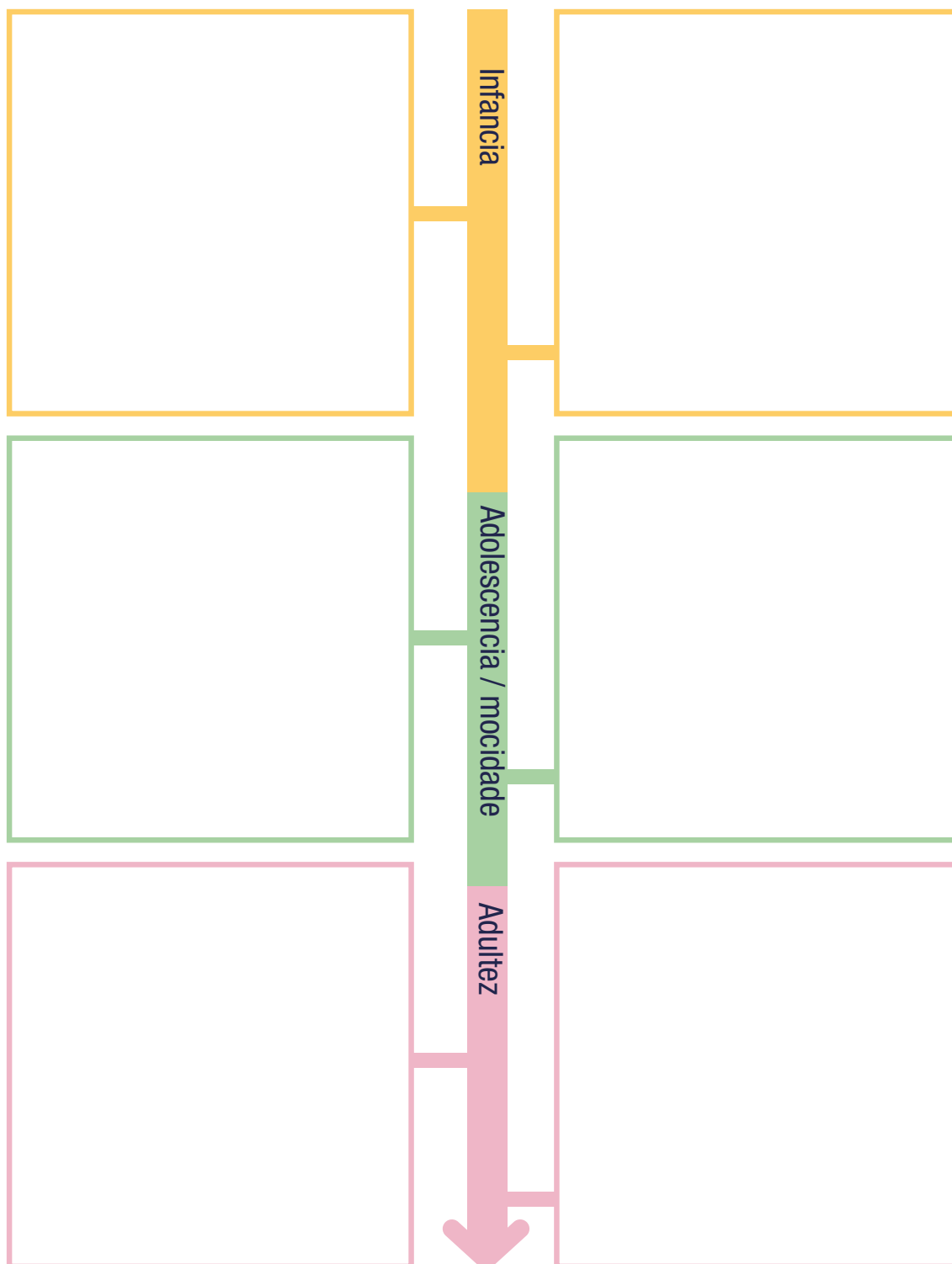
Debemos pararnos a reflexionar sobre as nosas conductas e a nosa linguaxe ou forma de relacionarnos: por que algunhas frases nos saltan como resortes baixo certas circunstancias? Por que nos resulta estraño ver a mulleres conducindo buses ou dirixindo unha oficina bancaria, ou a homes que se dedican á limpeza ou ao coidado de persoas dependentes? Ten todo isto algún fundamento científico ou estamos contribuíndo e reforzando os estereotipos de xénero de forma automática e irreflexiva?

7. **“Aos homes dáselles mellor as disciplinas de ciencias”.**
8. **“En Europa e en España o número de homes e mulleres no mercado laboral é moi equilibrado”.**
9. **“Actualmente non existe unha desigualdade salarial entre os xéneros”.**
10. **“Os homes seguen a ocupar un maior número de postos de mando (poder) porque son máis racionais que as mulleres”.**
11. **“En profesións masculinizadas as mulleres teñen máis oportunidades para traballar porque son poucas”.**

## FICHA Nº 2 • PARA O ALUMNADO •

### «Aterrando ideas. Liña do tempo»

Liña do tempo en cada unha das súas etapas vitais. Debuxade o voso personaxe.



## FICHA Nº 2.1 • PARA O ALUMNADO •

«Aterrando ideas. Características da personaxe»

**INFANCIA:** de 0 a 11 anos

Como se chama?	
Lugar de nacemento	
Con quen vive?	
Quen o/a coida?	
Que quere ser de maior?	

**ADOLESCENCIA - MOCIDADE:** de 14 a 18 anos

Vai ben na escola/ instituto? En que materias destaca ou fracasa?	
Cales son os seus pasatempos favoritos? Que fai nas súas horas libres?	
Como é o seu corpo e a súa vestimenta?	
Como é a relación coa súa familia?	
Cales son os seus dilemas e inquietudes?	

**ADULTEZ:** de 25 a 45 anos

Cal é a súa ocupación?	
Como se atopa emocionalmente?	
Cales son as súas ambicións/desexos/ retos?	
Cal é a súa situación sentimental-amorosa?	
Cales son os seus dilemas e inquietudes?	
Que fai no seu tempo libre?	
Como é o seu corpo? E a súa vestimenta?	

**FICHA Nº 3 • PARA O ALUMNADO •**

«Para e pensa»

CUESTIÓNS	RESPOSTAS
De pequena/o, que xogos me gustaban máis?	
Por que escollín esta formación profesional?	
Que habilidades son importantes para o desenvolvemento da miña ocupación/profesión?	
A socialización de xénero influíu na miña escolla? Como?	
Que axentes influíron máis para que eu tomase a decisión de facer este curso? (familia, mercado laboral, amizades, RR.SS...)	
Que habilidades teño que favorecerán o meu desenvolvemento neste estudo e nesta ocupación?	
Con que barreiras penso que me poden atopar no meu futuro profesional?	

## FICHA Nº 3.1 • PARA O ALUMNADO •

### «Para e pensa. Similitudes e diferenzas»

A partir das fichas individuais, identificaremos similitudes e diferenzas nas respostas do alumnado e analizaremos o por que destes resultados, ou sexa, as causas.

CUESTIÓNS	SIMILITUDES / DIFERENZAS	ANALISE DOS RESULTADOS Cales son as causas ou as razóns para darse estas similitudes ou diferenzas?
De pequena/o, que xogos eran os que máis che gustaban?		
Porque escolliches esta formación profesional?		
Que habilidades pensas que son importantes para o desenvolvemento desta ocupación/profesión?		
Cres que a socialización de xénero influíu na túa escolla? Como?		
Que axentes influíron máis para que tomases a decisión de facer este curso? (familia, mercado laboral, amizades, RR.SS...)		
Que habilidades tes que favorecerán o teu desenvolvemento neste estudo e nesta ocupación?		
Que barreiras cres que podes afrontar nun futuro como profesional deste campo?		

## FICHA Nº 4 • PARA O PROFESORADO •

«Sabías que....»

A continuación, recóllense unha serie de preguntas para a realización desta actividade, a través dalgunha plataforma online de tipo *Quizz*.

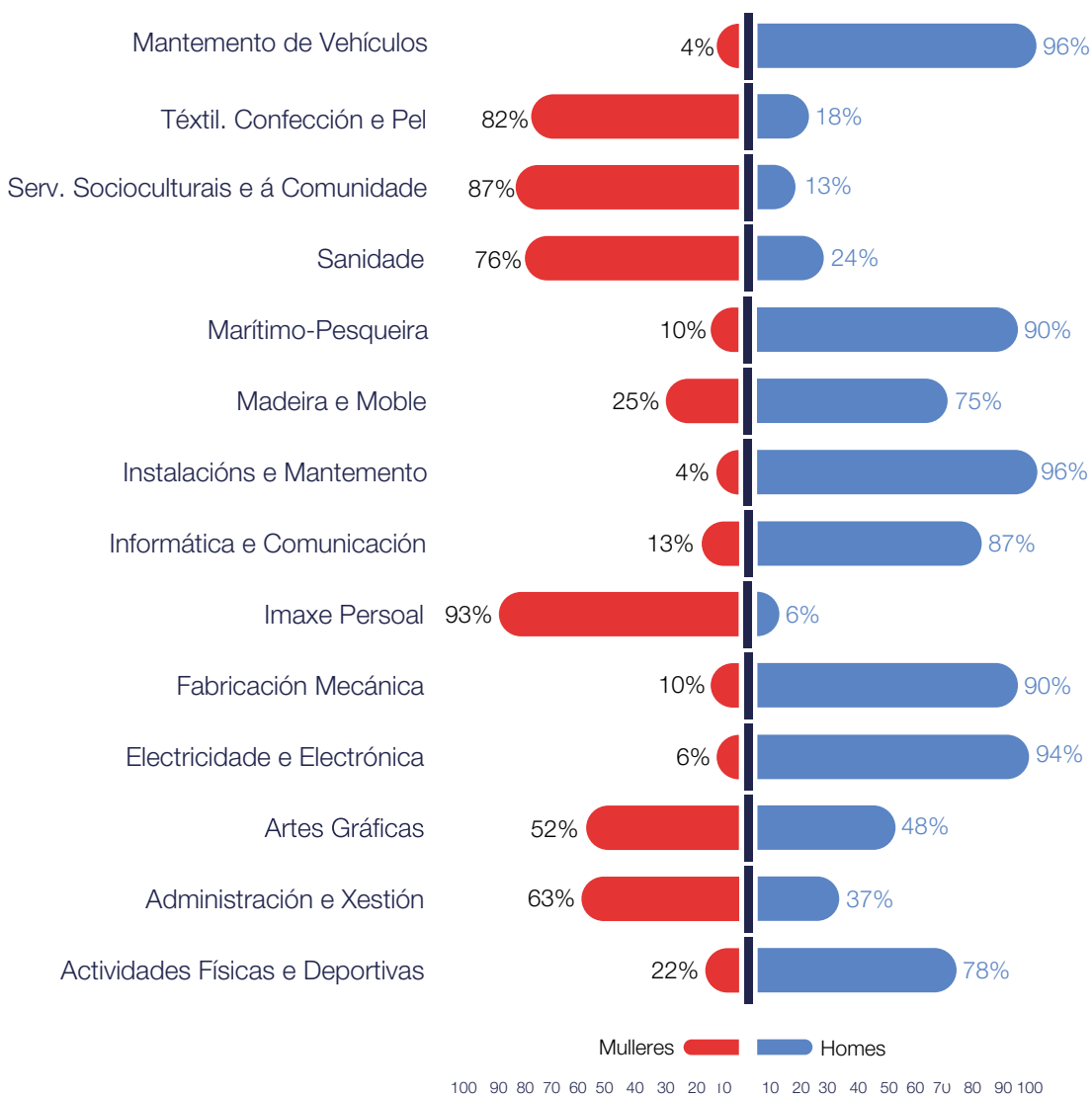
- Hai mais homes matriculados en FP e máis mulleres nalgún grao na universidade.
  - Falso
  - Verdadeiro
  
- En todos os cursos de FP básica os homes son maioría.
  - Falso
  - Verdadeiro
  
- As siglas CTEM corresponden a...
  - Centro Teórico Español das Mulleres
  - Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas
  - Capacidades Técnicas Especializadas en Muller
  - Ciencia, Tecnoloxía, Enfermería e Medicina
  
- En España xa podemos dicir que non hai fenda salarial entre homes e mulleres.
  - Falso
  - Verdadeiro
  
- Cal é o nome dado ás dificultades das mulleres altamente cualificadas para alcanzar postos de responsabilidade?
  - Teito de cristal
  - Chan pegañento
  - Parede horizontal
  - Barreiras laborais
  
- Corresponsabilidade é...
  - Responsabilidade dividida entre dúas ou máis persoas
  - Responsabilidade dividida entre homes e mulleres
  - División do traballo doméstico
  
- Concepto que agrupa as barreiras invisibles relacionadas coas tarefas de coidados que impiden as mulleres mellorar as súas oportunidades laborais.
  - Teito de cristal
  - Chan pegañento
  - Parede horizontal
  - Barreiras laborais
  
- De que estamos a falar cando o xefe lle di a Ana que para manter o seu posto de traballo é mellor non quedar embarazada?
  - Institucional
  - Sexual
  - Laboral
  - Económica



- A contratación a tempo parcial...
  - Afecta por igual a homes e mulleres
  - ✓ Afecta maioritariamente ás mulleres
  - Afecta maioritariamente aos homes
  
- En xeral, as mulleres teñen máis tempo libre que os homes.
  - Verdadeiro
  - ✓ Falso
  
- Que aportou Marie Curie ao mundo da ciencia?
  - Descubriu o uranio
  - ✓ Descubriu a radioactividade
  - Descubriu a enerxía nuclear
  
- Quen gañou 4 medallas Olímpicas?
  - Rafa Nadal
  - ✓ Serena Williams
  - Roger Federer
  
- Que profesión ten Leena Gade?
  - Investigadora social que traballa sobre a segregación laboral
  - Deseñadora de aplicacións web como Uber Eats
  - ✓ Enxeñeira de vehículos de carreira para Audi
  
- Que obxecto inventou Ángela Ruiz Robles?
  - Pota express
  - Sacacorchos
  - ✓ Libro electrónico
  
- A dirección xeral de Google en España e Portugal está en mans de...
  - ✓ Unha muller
  - Un home
  
- Quen inventou o primeiro exoesqueleto pediátrico?
  - ✓ Elena García Armada
  - Margarita Salas
  - Ángeles Alvariño
  
- Efecto Matilda ten que ver con...
  - A maior participación das mulleres en actividades dos coidados
  - ✓ A falta de recoñecemento dos logros das mulleres
  - A participación dos homes nas tarefas domésticas

A continuación, **recóllense unha serie de recursos visuais**, así como unha breve explicación, que poden formar parte da presentación sobre a que a persoa formadora se apoiará para explicar ao alumnado os contidos traballados durante o xogo.

• DIAPOSITIVA 1 •



**ILUSTRACIÓN 1. Porcentaxe e distribución do alumnado matriculado en FP Superior por sexo e familia profesional. Curso 2020-2021.**

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos do Ministerio de Educación e Formación Profesional.

Nesta gráfica obsérvase a **porcentaxe de mulleres e de homes matriculados en cursos de Formación Profesional Superior segundo a familia profesional**. Pese a que a porcentaxe de homes en FP Superior é maior á porcentaxe de mulleres en FP Superior, este patrón non se repite en todos os cursos formativos, pois ramas como o téxtil e a confección, os servizos socio-comunitarios, a sanidade ou a imaxe persoal, están demandados maiormente por mulleres.

## • DIAPOSITIVA 2 •

**COMUN EN FP BÁSICA, MEDIA, SUPERIOR E GRAO UNIVERSITARIO**

**+ presenza en:**

- Educación
- Servicios sociais
- Sanidade
- Periodismo
- Imaxe persoal
- Textil e confección

**- presenza en:**

- Actividades Físicas e do Deporte
- Enxañaría
- Informática
- Instalación en mantemento
- Madeira e moble
- Marítimo-pesqueira

### ILUSTRACIÓN 2.

Presenza de homes e mulleres nas diferentes disciplinas académicas.

Fonte: Elaboración propia a través de datos do Ministerio de Educación e Formación Profesional.

Nesta imaxe compróbase cales **son as ramas formativas con maior presenza de mulleres ou de homes**, patrón que se repite desde a Formación Profesional Básica ata os Graos Universitarios. As mulleres, entón, teñen maior presenza en estudos relacionados coa educación, os servicios sociais, a sanidade, o periodismo, a imaxe persoal ou o téxtil e confección. Os homes, pola súa banda, teñen maior presenza en estudos relacionados co deporte, a enxañaría, a informática, instalación e mantemento, madeira e moble, ou marítimo-pesqueiro.

• DIAPOSITIVA 3 •



ILUSTRACIÓN 3. Science, Tecnology, Engeniering, Mathematics

Fonte: [https://guiauniversitaria.mx/wp-content/uploads/2020/06/%C2%BFQu%C3%A9-son-las-carreras-STEM-y-por-qu%C3%A9-son-de-alta-demanda\\_.jpg.webp](https://guiauniversitaria.mx/wp-content/uploads/2020/06/%C2%BFQu%C3%A9-son-las-carreras-STEM-y-por-qu%C3%A9-son-de-alta-demanda_.jpg.webp)

As siglas **CTEM** é o acrónimo que fai referencia ás disciplinas académicas de **Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñaría e Matemáticas**; é o equivalente en galego ao termo inglés STEM de Science, Technology, Engineering y Mathematics. O seu alcance varía segundo a organización que o defina, pero acostuma incluír os campos da química, informática, tecnoloxía da información, enxeñaría, ciencias da Terra, ciencias da Vida, matemáticas, física, astronomía, e algunhas ramas da psicoloxía e das ciencias sociais.

## • DIAPOSITIVA 4 •

<p>A Comisión Europea define a brecha salarial de xénero como “a diferenza relativa no ingreso bruto medio de mulleres e homes dentro da economía no seu conxunto”.</p> <p>Nesta conta, o salario inclúe, ademais do salario base, os <b>complementos salariais</b> asociados á persoa (antigüidade, axudas familiares), ao posto (penosidade, responsabilidade), ao desempeño (pluses, gratificacións) ou á <b>realización de traballo adicional</b> (horas extraordinarias).</p>		<b>Emprego a tempo parcial</b>
		<b>Peores empregos</b>
		<b>Traballos socialmente menos valorados</b>
		<b>Autominusvaloración</b>
		<b>Ignorancia de quen emprega</b>

### ILUSTRACIÓN 4. Definición da fenda salarial.

Fonte: Elaboración propia.

• DIAPOSITIVA 5 •

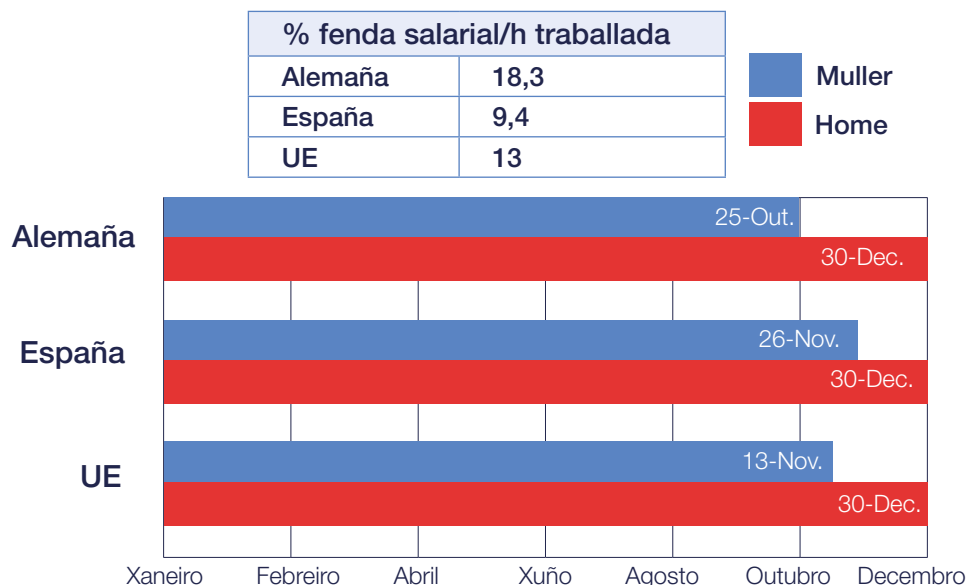


ILUSTRACIÓN 5. Fenda salarial e calendario europeo da fenda salarial 2022.

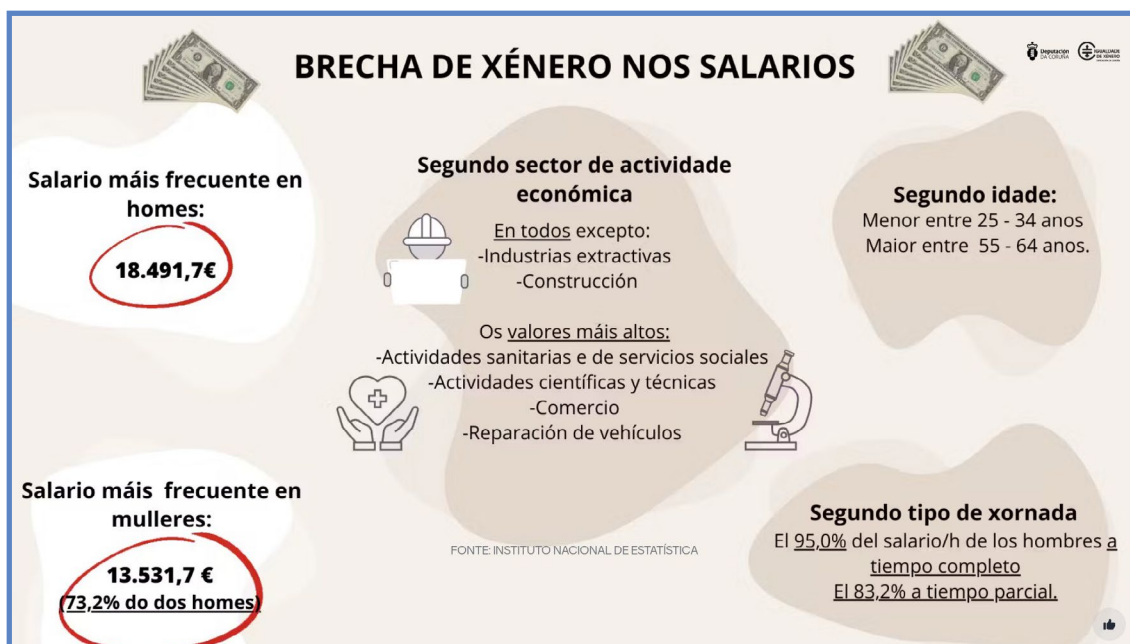
Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Eurostat.

A Comisión Europea define a **fenda salarial** como a diferenza relativa no ingreso bruto medio de mulleres e homes dentro da economía no seu conxunto. O salario inclúe, ademais do salario base que habitualmente é igual para homes e mulleres, os complementos salariais asociados á persoa (antigüidade, axudas familiares) ao posto (perigosidade, nocturnidade, responsabilidade), ao desempeño (gratificacións) ou á realización de traballo adicional (horas extraordinarias). Razóns importantes a ter en conta respecto á fenda salarial serían a distinción en canto a emprego a tempo parcial, a sobre-representación das mulleres en sectores con salarios máis baixos, os traballos socialmente menos visibles, a auto-minusvaloración, e a ignorancia de quen emprega. As razóns detrás da fenda salarial van, polo tanto, máis alá da desigual remuneración polo mesmo traballo: unha fenda salarial alta pode indicar que as mulleres están máis concentradas en sectores con salarios baixos ou que unha proporción significativa delas traballa a tempo parcial.

Polo tanto, e atendendo aos datos que se mostran a continuación, recollidos a través do Instituto Nacional de Estatística e do informe sobre fenda salarial de Eurostat de 2020, non podemos dicir que en España non existe a fenda salarial.

Segundo os datos de Eurostat, aínda que a fenda salarial acumula descensos sucesivos desde o ano 2007 en España, aínda é do 9,4%, é dicir, as mulleres en España cobran un 9,4% menos que os homes nun mesmo posto de traballo; este dato é inferior á media da Eurozona, cun 14,9%. Isto conleva a que o 26 de Novembro sexa o último día do ano polo que as mulleres verían retribuído economicamente o seu traballo, significando que o resto do ano non o estarían cobrando, en relación coa diferenza no soldo dos homes nas mesmas situacións.

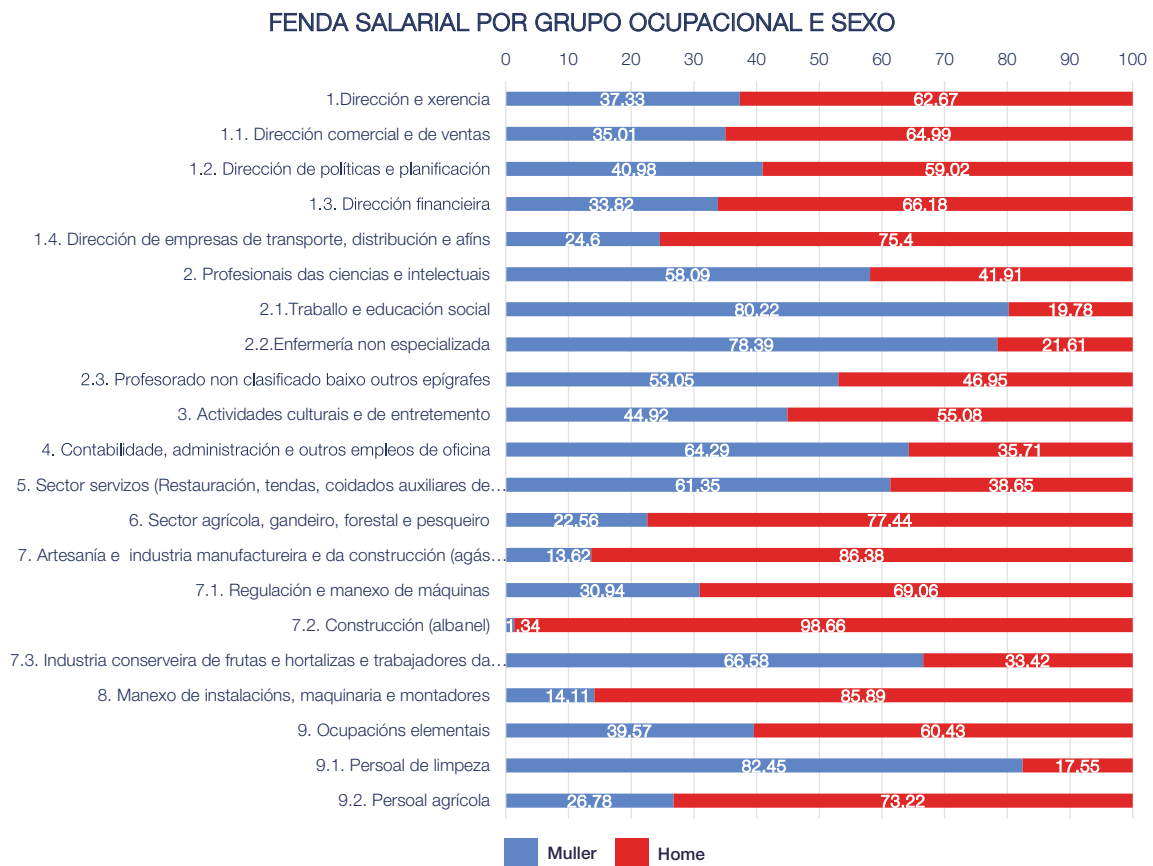
## • DIAPOSITIVA 6 •



▼  
**ILUSTRACIÓN 6. Brecha de xénero nos salarios.**

Fonte: Elaboración propia a partir de datos do Instituto Nacional de Estadística. Datos 2022.

• DIAPOSITIVA 7 •



**ILUSTRACIÓN 7. Fenda salarial por grupo ocupacional e sexo.**

Fonte: Elaboración propia a partir do Informe do Mercado de Traballo Estatal. Datos 2020.

Como vemos nas diapositivas 6 e 7, o salario medio dun home en España é aproximadamente cinco mil euros maior que o dunha muller, é dicir, representa un 73% do dos homes.

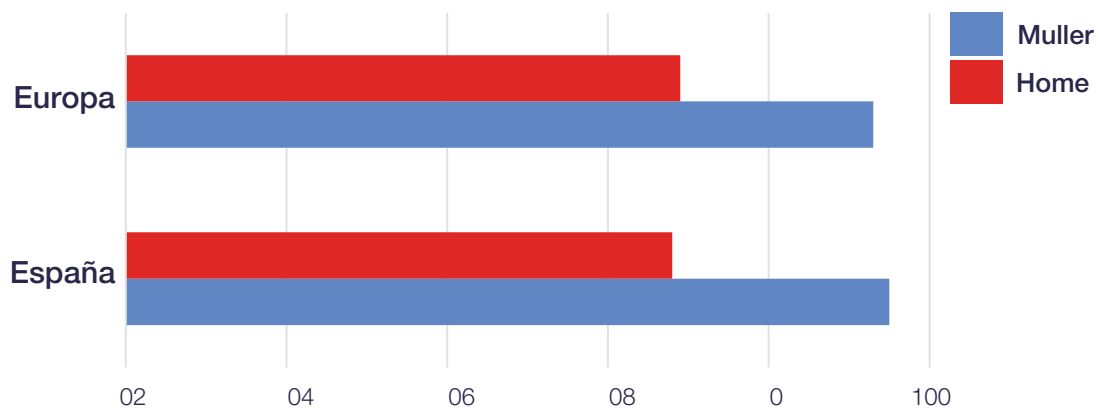
Esta **fenda salarial** existe en todas as actividades económicas agás na industria extractiva e na construción, sendo os valores máis altos en actividades sanitarias e servizos sociais, actividades científicas e técnicas, comercio e reparación de vehículos.

Esta fenda acrecéntase entre as mulleres de 55 anos e máis, como resultado das interrupcións laborais das mulleres, e nos empregos a tempo parcial, dentro dos que as mulleres son as que maior número de postos teñen. Segundo o Ministerio de Traballo e Economía Social, o peso do emprego a tempo parcial elévase progresivamente coa maternidade e co número de fillos.



• DIAPOSITIVA 8 •

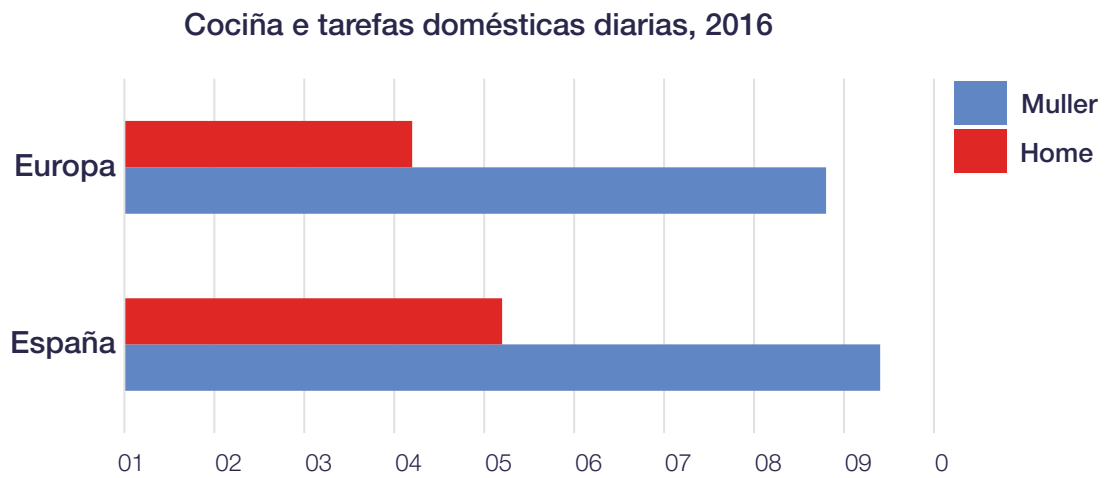
Coidado e educación diaria de fillos e fillas, 2016



▼  
**ILUSTRACIÓN 8. Coidado e educación diaria de fillos e fillas, 2016.**

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos recollidos de Eurofound.

• DIAPOSITIVA 9 •



▼  
**ILUSTRACIÓN 9. Cociña e tarefas domésticas diarias, 2016.**  
Porcentaxe de adultos de 18 anos e máis que cociña e/ou realiza tarefas domésticas cada día.

Fonte: Elaboración propia a partir dos datos recollidos de Eurofound.

A brecha salarial é un dos resultados da desigualdade entre homes e mulleres na nosa sociedade. Relacionada con ela, tamén están o teito de cristal e o chan pegañento. Estas son metáforas usadas na literatura de xénero para facer referencia a aqueles obstáculos invisibilizados que afrontan as mulleres á hora de acceder a posicións altas dentro dunha empresa ou á hora de desexar ou conseguir traballos a xornada completa e con maior carga de responsabilidades.

O **teito de cristal** refírese á dificultade para as mulleres cualificadas de ascender profesionalmente a postos de maior responsabilidade. Xeralmente, os homes ocupan posicións laborais máis altas que as mulleres, e, segundo datos recollidos polo Instituto Nacional de Estatística (INE) en Eurofound, na Unión Europea tan só un 33% dos postos de dirección están en mans de mulleres en 2019, igual que en España. En ningún dos países que forman a UE esta porcentaxe supera o 50%, sendo a porcentaxe máis alta en Letonia, cun 46%, e a máis baixa en Chipre, cun 21%.

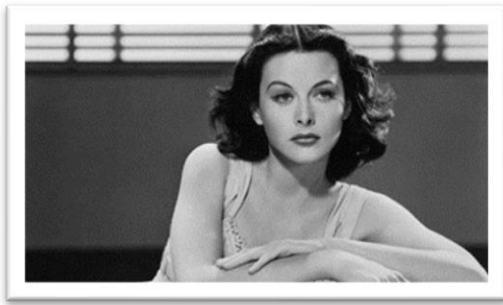
O **chan pegañento**, xunto co teito de cristal, son termos empregados na literatura de xénero para facer referencia a aqueles obstáculos invisibilizados que afrontan as mulleres á hora de acceder a posicións altas nos seus traballos. Neste caso, o chan pegañento fai referencia á dificultade que teñen as mulleres para acceder a postos de traballo, saíndo dos estereotipos de xénero e das atribuídas tarefas domésticas, de coidados e de limpeza; todo isto resultando na limitación das súas oportunidades profesionais.

Outra metáfora é a “**tubería con fugas**”, que representa a perda de mulleres no transcurso das súas carreiras científicas e permite visibilizar os condicionantes de xénero (roles, estereotipos e relacións) que aínda están vixentes, e que explican o feito de que ás mulleres cústalles máis chegar e permanecer que aos seus compañeiros homes.

Por isto, é importante comprender a importancia da corresponsabilidade para mitigar as causas destas barreiras invisibles. A corresponsabilidade é a responsabilidade dunha acción ou actuación determinada dividida entre dúas ou máis persoas. Polo tanto, a corresponsabilidade familiar é o reparto equilibrado de tarefas domésticas entre dúas ou máis persoas.

Novamente, segundo datos recollidos polo INE, podemos corroborar que en todos os Estados membros, incluído España, é maior a porcentaxe de mulleres que de homes que coida aos fillos e fillas, realiza tarefas domésticas e cociña.

**A continuación, recóllense algúns exemplos de respostas relativos ás persoas de referencia propostas nas preguntas da actividade.**



▼  
**ILUSTRACIÓN 10.** Hedy Lamarr

### Hedy Lamarr

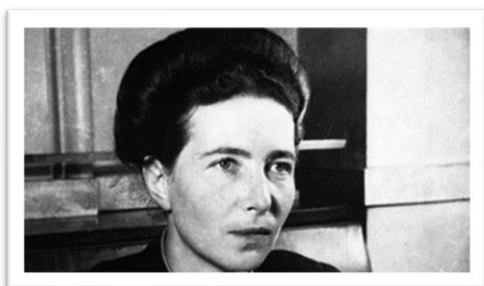
Nada en Austria no ano 1914, escapou aos Estados Unidos, onde se converteu nunha famosa actriz e, posteriormente, inventora. Inventou, xunto a George Antheil, a primeira versión do espectro ensanchado que permitiría as comunicacións inalámbricas de longa distancia que hoxe se utiliza para o Bluetooth, o GPS e o WI-FI.



▼  
**ILUSTRACIÓN 11.** Jean-Paul Sartre

### Jean-Paul Sartre

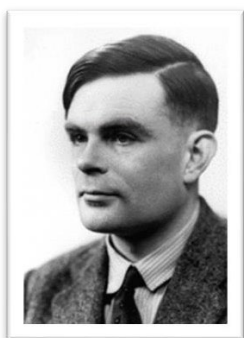
Fixo da filosofía e a literatura un compromiso coas loitas sociais e políticas. Filósofo, novelista, dramaturgo e ensaísta foi, ademais, o pai do existencialismo: unha corrente que deixou unha profunda pegada no pensamento moderno occidental. Foi tamén un gran estilista da prosa, cuxo talento fixo que gañase o Premio Nobel de Literatura, o cal rexeitou.



▼  
**ILUSTRACIÓN 12.** Simone de Beauvoir

### Simone de Beauvoir

Esta pensadora deixou grandes obras e un forte legado, destacando o seu libro titulado O segundo sexo, obra esencial da filósofa existencialista de Simone de Beauvoir, onde fala principalmente do que significou a terceira onda de feminismo que estalou na segunda metade do século XX. Un libro que se converteu nun referente, ademais de feminista, histórico e filosófico.



▼  
**ILUSTRACIÓN 13.** Alan Turing

### Alan Turing

Recoñecido por ser un dos pioneiros nas ciencias da computación e por asentar as bases da informática. Tamén foi o primeiro en formalizar o concepto do algoritmo. Ademais, por todo isto, Turing ten a honra de ser considerado o pai da Intelixencia Artificial, pola inquietante idea de que as máquinas pensan.



▼  
**ILUSTRACIÓN 14.** Marie Curie

### Marie Curie

O seu nome orixinal é o de Maria Salomea Skłodowska-Curie. Foi unha física, matemática e química que descubriu a radioactividade, fundando xunto co seu esposo as bases das centrais nucleares actuais.

Non soamente foi a primeira muller, senón que foi a primeira persoa en recibir dous Premios Nobel en distintas especialidades: en Física e en Química. Tamén foi a primeira muller en impartir clases na Universidade de París.



▼  
**ILUSTRACIÓN 15.** Serena Williams

### Serena Williams

Coñecida como unha das mellores tenistas da historia; debutou no ano 1995 e mantívose competindo a moi alto nivel tanto en individual como en dobres. Conta con 23 títulos Grand Slams e 4 medallas de ouro nos Xogos Olímpicos. En 2017 gañou o Aberto de Australia ocultando que estaba embarazada. Tras o nacemento do seu fillo en outono de 2017, volveu competir en abril de 2018 e conseguiu chegar á final, que perdeu ante Kerber.



▼  
**ILUSTRACIÓN 16.** Leena Gade

### Leena Gade

É a primeira enxeñeira de carreiras que se fixo coas 24 Horas de Le Mans. Tamén foi a xefa do equipo Audi no Campionato Mundial de Resistencia. A súa profesionalidade fixo que ascendese a xefa de enxeñería e dirixise o equipo a títulos mundiais e vitorias en Le Mans, Sebring e as outras clásicas de resistencia. O seu momento estelar foi en 2012 cando gañou o trofeo ao 'Home do Ano' do WEC e ao ano seguinte a Federación Internacional de Automobilismo fíxoa membro da súa Comisión da Muller no Deporte do Motor, onde é embaixadora do deporte dando prácticas en escolas e universidades para atraer máis mulleres ao mundo do deporte.



▼  
**ILUSTRACIÓN 17.** Ángela Ruiz Robles

### Ángela Ruiz Robles

Mestra, pedagoga e inventora española, recoñecida como a precursora do libro electrónico. Naceu en Villamanín (León) e traballou como mestra en Ferrol desde o ano 1928 ata a súa morte. En 1949, rexistrou a súa primeira patente baixo o título de "procedemento mecánico, eléctrico e a presión de aire para lectura de libros". O inicio do que viría a ser a súa "Enciclopedia Mecánica", un proxecto aínda máis audaz e perfeccionado que ven a ser o precursor do "E-Book".



▼  
**ILUSTRACIÓN 18.** María Telkes

### María Telkes

Física e pioneira en construír a primeira casa solar en 1947, xunto coa arquitecta Eleanor Raymond. Húngara de nacemento, desprazouse a Estados Unidos, onde traballou na empresa Westinghouse Electric na conversión de calor en electricidade. Pero foi no MIT, en Massachusetts, onde desenvolveu o proxecto de investigación que a conduciu á construción da Casa Solar de Dover. Ademais, participou tamén noutros inventos moi útiles, como o desenvolvemento dun forno solar para uso universal e un sistema de potabilización de auga mariña por evaporación.



▼  
**ILUSTRACIÓN 19.** María Esther Landa

### María Esther Landa

Landa é a fundadora e xerente do Grupo Santa María, unha empresa que fabrica e aluga estruturas de metal.

A edición estadounidense da revista “Maria Claire” publicou unha entrevista con Landa baixo o título “Máis que unha cara bonita”. E na súa oficina ten unha foto xunto con Hillary Clinton, celebrando o liderado feminino.

Ten unha empresa estable nun sector que se supón reservado para homes, pero ela non compite contra ninguén máis que contra ela mesma e non converte os seus logros nunha declaración de xénero. O seu pai, quen afirmaba que “as mulleres cos coñecementos necesarios poden chegar a ser o que queiran” foi o principal promotor da súa independencia e formación, xunto co seu colexio, onde lle inculcaron que ser muller non era sinónimo de inutilidade, e que ser delicada non significa non saber facer nada máis que cousas “propias de mulleres”.



▼  
**ILUSTRACIÓN 20.** Fuencisla Clemares

### Fuencisla Clemares

Nada en 1974, desde 2016 é a directora Xeral de Google España e Portugal. Está á fronte da segunda empresa máis valorada do mundo. A súa carreira profesional, tras estudar Empresariais na Universidade de Navarra, comezou no sector da distribución na cadea de hipermercados Continente, pasando logo á dirección de compras da multinacional Carrefour, e pasando, despois de estudar o máster, a traballar na reputada consultora global McKinsey, prestando servizos ás maiores empresas de negocios do mundo, gobernos e institucións, onde estivo case 7 anos e se especializou en Marketing e asesoramento para empresas de distribución e telecomunicacións de España e Francia.



▼  
**ILUSTRACIÓN 21.** Elena García Armada

### Elena García Armada

Nada en 1971, estudou enxeñaría industrial e fundou unha empresa tecnolóxica nacida como departamento do Consello Superior de Investigacións Científicas (axencia estatal española adscrita ao Ministerio de Ciencia e Innovación), ademais de traballar tamén de investigadora no propio CSIC. Desenvolveu o primeiro -e único ata o momento- exoesqueleto pediátrico para nenos e nenas con patoloxías neuromusculares e parálise cerebral.



**FICHA Nº 5 • PARA O PROFESORADO •**

«Que queres ser de maior? Oferta de traballo»

OFERTA DE TRABALLO	
Posto de traballo	
Tarefas que debe desempeñar/ funcións	
Requisitos mínimos	
Coñecementos necesarios	

## FICHA Nº 5.1 • PARA O ALUMNADO •

### «Que queres ser de maior. Persoa entrevistadora»

Utiliza o guiión con flexibilidade. Esta é unha guía ou orientación. Podes formular outras preguntas en función do xogo que dea a entrevista. O teu obxectivo é saber se a persoa cumpre cos requisitos que se busca para o posto, para poder valorar se a contratas ou non.

#### **1º PASO: TOMA DE CONTACTO E CONFIRMACIÓN DOS DATOS**

- Deixa á persoa tranquila e cómoda.
- Confirma que esta persoa é a candidata que se presenta e rompe o xeo:
  - Como se chama?
  - Onde vive?
  - Cal é o seu número de teléfono/correo electrónico?

#### **2º PASO: EN BREVES MINUTOS, PRESENTA A OFERTA LABORAL**

#### **3º PASO: DESENVOLVEMENTO DA ENTREVISTA**

- Defínete con 3 adxectivos e xustifica o por que.
- Que estudos tes? Por que os escolliches? Volverías a estudalos?
- Cales son os teus obxectivos na vida e no traballo?
- Para ti que é o mais importante no teu traballo?
- Que fai falta para ser feliz no traballo?
- Que famoso ou famosa che gustaría que fose o teu xefe/a? Por que?
- Canto diñeiro che gustaría gañar?
- Se todos os traballos tiveran a mesma remuneración e a mesma consideración social, que é o que realmente che gustaría facer?
- Cales son as túas motivacións?
- Traballaches nisto antes?
- Gustábache o teu anterior traballo? Que che aportou?
- Traballaches en equipo? Gústache máis traballar de forma autónoma ou en grupo?
- Como te comportas cos teus compañeiros e compañeiras?
- Como traballas baixo presión?
- Gústache o liderado?
- En picos de traballo, terías dispoñibilidade para facer horas extras?
- Cales son os teus puntos fortes? Cales son os teus defectos/puntos débiles?
- Dominas idiomas? E programas informáticos?
- Por que queres este traballo?
- A que te vas dedicar cando te xubiles?

**4º PASO: DESPEDIDA**

- Tes algunha pregunta?
- Agradece a súa participación e informa que nunhas semana rematará o proceso de selección e no caso de ser seleccionada/o se lle chamará.

## FICHA Nº 5.2 • PARA O ALUMNADO •

### «Que queres ser de maior. Persoa entrevistada»

Utiliza este guiión con flexibilidade. Esta é unha guía ou orientación para que poidas prepararte para unha entrevista de traballo. Lembra que o teu obxectivo é conseguir o posto de traballo ao que che presentas.

A continuación, recóllense unhas preguntas orientadoras:

- Como te definirías? Que dirías de ti mesma/o?
- Que aspectos ou habilidades destacarías?
- Que estudos tes? Por que os escolliches? Volverías a estudalo?
- Cales son os teus obxectivos na vida e no traballo?
- Para ti que é o mais importante no teu traballo?
- Cales son as túas motivacións?
- Tes experiencia neste campo laboral? Gustábache o teu anterior traballo? Por que? Que che aportou?
- Traballaches en equipo? Gústache máis traballar de forma autónoma ou en grupo?
- Como te comportas cos teus compañeiros e compañeiras?
- Como traballas baixo presión?
- Gústache o liderado?
- En picos de traballo, terías dispoñibilidade para facer horas extras?
- Cales son os teus puntos fortes? Cales son os teus defectos/puntos débiles?
- Dominas idiomas? E programas informáticos? Que outras habilidades ou características aportarías?

**FICHA Nº 6 • PARA O ALUMNADO •****«Anuncio baixo a lupa»**

ANUNCIO 1		
Produto que anuncia		
A quen vai destinado		
	Mulleres	Homes
Calidades ou características atribuídas a...		
Tamaño e posición das imaxes de...		
Palabras e expresións atribuídas a...		
Mensaxe que transmite a...		

ANUNCIO 2		
Produto que anuncia		
A quen vai destinado		
	Mulleres	Homes
Calidades ou características atribuídas a...		
Tamaño e posición das imaxes de...		
Palabras e expresións atribuídas a...		
Mensaxe que transmite a...		

ANUNCIO 3		
Produto que anuncia		
A quen vai destinado		
	Mulleres	Homes
Calidades ou características atribuídas a...		
Tamaño e posición das imaxes de...		
Palabras e expresións atribuídas a...		
Mensaxe que transmite a...		

## FICHA Nº 7 • PARA O PROFESORADO •

### «Falando ben»

Por cada profesión que aparecerá a continuación, dinos se a primeira imaxe que che vén á cabeza é a dunha muller ou a dun home.

→ **Opcións de resposta para cada unha das profesións:**

- Home
- Muller
- Ambos

→ **Posibles profesións a preguntar:**

- |                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| • Música          | • Inventos            |
| • Detective       | • Maxisterio          |
| • Mecanizado      | • Soldadura           |
| • Deseño gráfico  | • Ciencia             |
| • Enxeñería       | • Atletismo           |
| • Estrela de cine | • Carpintería         |
| • Maxia           | • Pintura             |
| • Electricidade   | • Chef de restaurante |
| • Sanidade        | • Fotografía          |
| • Baile           | • Escritura           |
| • Arquitectura    | • Deseño e moda       |
| • Comedia         |                       |

### Exemplo de formato

→ **Indica se a imaxe que che ven á cabeza é dun home ou dunha muller cando che din as seguintes profesións:**

- Música
  - Home
  - Muller
  - Ambos

## FICHA Nº 8 • PARA O ALUMNADO •

«Poñendo en práctica»

### Exemplo 1

#### **CIRCULAR**

Comunicáselles aos alumnos e profesores interesados que se abre o prazo para a inscrición nas Xornadas de Rehabilitación de Madeira, que se levarán a cabo a partir do día 1 do próximo mes nas dependencias deste centro.

Os que desexen asistir deberán cursar ou impartir algunha materia pertencente ás titulacións de madeira e moble: Grao Medio en Instalación e Amoblamento e FPB en Carpintaría e Moble. Non poderán asistir aqueles que pertencen a outros departamentos. A cualificación final será APTO e non se expedirán certificados de asistencia.

Clúster de Madeira e Deseño de Galicia.

A Coruña, 22 de marzo de 2023

### Exemplo 2

#### **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE...**

REUNIDOS

Desde unha parte, Marga Piñeiro, Alcalde do Concello... Desde outra parte, D. Pedro Bouzas, reitor do Instituto XXX.

Os dous representantes, recoñecéndose mutuamente capacidade xurídica suficiente, EXPOÑEN1. (...) CLÁUSULAS1. (...)

Decontado, en proba de conformidade co estipulado, os representantes de ámbalas institucións asinan este documento por duplicado no lugar e data sinaladas.

Marga Piñeiro,  
Alcalde do Concello

Pedro Bouzas,  
Reitor do Instituto

....., ..... de ..... de .....

### Exemplo 3

#### **OFERTA DE EMPREGO**

Temos a oportunidade que estás buscando!

Ofrecemos crecemento dentro duna empresa punteira nun sector que brinda estabilidade e compromiso co teu desenvolvemento.

Buscamos traballadores responsables, resolutivos e con iniciativa. Valoramos experiencia nun posto similar.

Buscamos:

- Un operador de máquinas pesadas, con carné de conducir C ou C1.
- Unha administrativa, con coñecementos do paquete Office.
- Técnico electromecánico.

Os candidatos deben estar desempregados e inscritos como demandantes de emprego. Interesados diríxanse á Oficina de Emprego Municipal para máis información.



## FICHA Nº 8.1 • PARA O PROFESORADO •

«Poñendo en práctica»

### Proposta de corrección do exemplo 1

#### **CIRCULAR**

Comunicáselles ás persoas interesadas que se abre o prazo para a inscrición nas Xornadas de Rehabilitación de Madeira, que se levarán a cabo a partir do día 1 do próximo mes nas dependencias deste centro.

Quen desexe asistir deberá cursar ou impartir algunha materia pertencente ás titulacións de madeira e moble: Grao Medio en Instalación e Amoblamento e FPB en Carpintaría e Moble. Non poderá asistir o persoal pertencente a outros departamentos.

A cualificación final será APTA ou APTO e non se expedirán certificados de asistencia.

Clúster de Madeira e Deseño de Galicia.

A Coruña, 22 de marzo de 2023

### Proposta de corrección do exemplo 2

#### **CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE...**

##### REÚNENSE

Desde unha parte, Marga Piñeiro, alcaldesa do Concello... Desde outra parte, Pedro Bouzas, reitor do Instituto...

Ámbalas partes, recoñecéndose mutuamente capacidade xurídica suficiente,

EXPOÑEN1. (...) CLÁUSULAS1. (...)

Decontado, en proba de conformidade co estipulado, as dúas partes asinan este documento por duplicado no lugar e data sinaladas.

Polo Concello  
Marga Piñeiro,  
Alcaldesa

Polo Instituto  
Pedro Bouzas,  
Reitor

....., ..... de ..... de .....

### Proposta de corrección do exemplo 3

#### **OFERTA DE EMPREGO**

Temos a oportunidade que estás buscando!

Ofrecemos crecemento dentro duna empresa punteira nun sector que brinda estabilidade e compromiso co teu desenvolvemento.

Buscamos persoas responsables, resolutivas e con iniciativa. Valoramos experiencia nun posto similar.

Buscamos:

- Operador/a de máquinas pesadas, con carné de conducir C ou C1.
- Administrativo/a, con coñecementos do paquete Office.
- Técnico/a en electromecánica.

As persoas candidatas deben estar desempregadas e inscritas como demandantes de emprego.

Para máis información, diríxase á Oficina de Emprego Municipal.





# 7

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



- Intered. Guía didáctica: Pensamiento crítico y prevención de discursos negacionistas entre la juventud (2022).  
Disponible en:  
[https://www.intered.org/sites/default/files/negacionismos\\_digital\\_castellano.pdf](https://www.intered.org/sites/default/files/negacionismos_digital_castellano.pdf)
- Ibáñez, Marta. Mujeres en mundos de hombres: Segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina (2022).  
Disponible en:  
<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Revistas/ANALITICAS/DEA0445.pdf>
- Sáinz, M., Castaño, C., Meneses, J., Fàbregues, F., Müller, J., Rodó, M., Martínez, J. L., Romano, M. J., Arroyo, L., & Garrido, N. ¿Por qué no hay más mujeres STEM? Se buscan ingenieras, físicas y tecnólogas. Madrid: Ariel (2017).  
Disponible en:  
<https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/590/>
- UNESCO. Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) (2019). Disponible en:  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649/PDF/366649spa.pdf.multi>
- La brecha de género aumenta un punto hasta el 36,7% en 2021 (marzo, 2022).  
Disponible en:  
<https://elpais.com/economia/2022-03-02/la-brecha-de-genero-aumenta-un-punto-hasta-el-367-en-2021.html>





**Deputación  
DA CORUÑA**



**IGUALDADE  
DE XÉNERO**  
DEPUTACIÓN DA CORUÑA