

Vol. 2



ITINERARIO
FORMATIVO
VIRTUAL
en Xénero

Universida de Vigo

ITINERARIO FORMATIVO VIRTUAL

en Xénero

Vol. 2

Coordinación:

*Águeda Gómez. Unidade de Igualdade
María de los Ángeles Villar Lemos. Área de Formación
e Innovación Educativa*

Coa colaboración de:

<i>María Inmaculada Valeije Álvarez</i>	<i>Amelia Verdejo Rodríguez</i>
<i>Carmen Ruiz Repullo</i>	<i>Encina Calvo Iglesias</i>
<i>Xulia González Cerdeira</i>	<i>Nieves Lorenzo González</i>
<i>Yolanda Rodríguez Castro</i>	<i>Soledad Torres Guijarro</i>
<i>Isabel Menéndez Menéndez</i>	<i>Jorge García Marín</i>
<i>María Mercedes Álvarez Lires</i>	<i>Laura Seara Sobrado</i>
<i>Iría Vázquez Silva</i>	<i>Rosa Cobo Bedía</i>
<i>Beatriz Suárez Briones</i>	<i>Mónica Alario Gavilán</i>
<i>Emma Rodríguez Rodríguez</i>	<i>Amada Traba Díaz</i>
<i>Capitolina Díaz Martínez</i>	<i>Mercedes (Chis) Oliveira Malvar</i>
<i>Águeda Gómez Suárez</i>	<i>María Luisa Abad Abad</i>
<i>María de los Ángeles Villar Lemos</i>	<i>Amparo Alonso Betanzos</i>

Proxecto financiado polas seguintes entidades:

Universidade de Vigo

Unidade de Igualdade



Os idiomas empregados na redacción dos textos dos cursos do itinerario formativo son o galego e o castelán. Respectando a liberdade de cátedra, cada colaboradora escolleu a lingua para elaborar o seu material didáctico.

**creative commons**

Licencia Creative Commons
Atribución-Non comercial-Non derivadas 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)

Es libre de:

- Compartir** — copiar e redistribuír o material en calquera medio ou formato

A licenciante non pode revogar estas liberdades mentres cumpras os termos da licenza nos seguintes termos:

-  **Atribución** — Debes dar o recoñecemento apropiado, fornecer un vínculo á licenza e indicar se se fixeron cambios. Podes facelo de calquera maneira razoable pero non de xeito que poida suxerir que a licenciante te apoia ou o teu uso.
-  **Non comercial** — Non podes utilizar este material para propósitos comerciais.
-  **Sen derivadas** — Se mesturas, transformas ou recreas sobre este material, non podes distribuír o material modificado.

Sen restricións adicionais — Non podes aplicar termos legais ou medidas tecnolóxicas que legamente impidan a outras persoas facer algo que a licenza permite.

Edita: Unidade de Igualdade e Vicerreitoría de Ordenación Académica e Profesorado. Universidade de Vigo, 2020

Revisión: Unidade de Igualdade e Área de Formación e Innovación Educativa

Revisión do galego: Área de Normalización Lingüística

ISBN: 978-84-8158-844-6

ITINERARIO
FORMATIVO
VIRTUAL

en Xénero

Vol. 2

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN ... Pax. 9

V.
O ACOSO SEXUAL
E O ACOSO EN
FUNCIÓN DO SEXO:
UNHA INJUSTIZA
INVISIBLE

Pax. 11

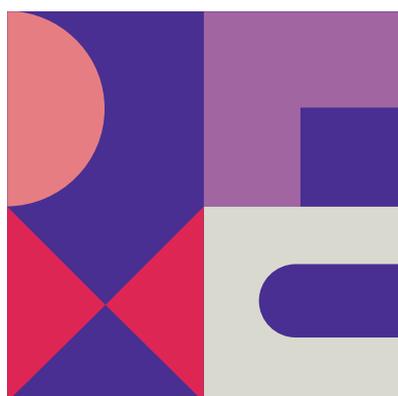


Yolanda Rodríguez Castro

VI.
LA COMUNICACIÓN
Y EL GÉNERO Pax. 59



Isabel Menéndez Menéndez

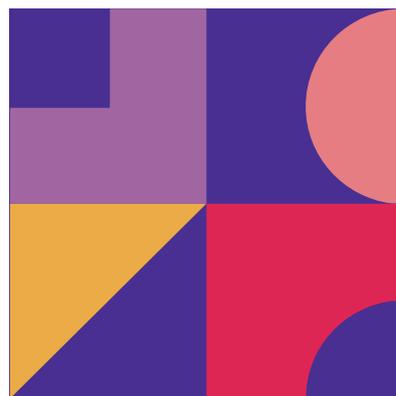


VII.
A PERSPECTIVA
DE XÉNERO NA
EDUCACIÓN

Pax. 91

*María Álvarez Lires
Iria Vázquez SilvaÁlvarez*

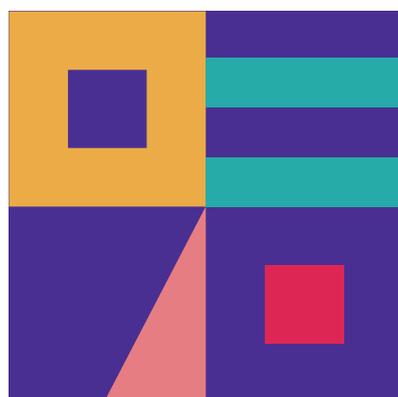
VIII.
O XÉNERO E
O SEXO NO
SÉCULO XXI Pax. 143



Beatriz Suárez Briones

IX.
LA SOSTENIBILIDAD
DE LA VIDA EN
EL CENTRO.
CONCILIACIÓN Y
CORRESPONSABILIDAD

Pax. 187



Xulia González Cerdeira



INTRODUCCIÓN

O ITINERARIO FORMATIVO VIRTUAL en Xénero nace co fin de incrementar a calidade na docencia universitaria, a través da incorporación da formación teórica en xénero e da inclusión do enfoque de xénero.

Desde o Consello de Europa ínstase á incorporación de maneira efectiva da perspectiva de xénero «en todas as políticas e en todas as fases» (Consello de Europa, 1998:15). Isto so se consegue se as universidades proporcionan ao alumnado unha formación que non sexa «cega» ao xénero.

Nese senso, en España existe una ampla lexislación que insta os centros de ensino superior a incorporar a perspectiva de xénero na formación universitaria.

Desde 2007, a Lei orgánica de igualdade impulsa «a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entre unhas e outros» (Art. 23). No ámbito da educación superior, establece que «...fomentarán o ensino e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes, promovendo: (1) A inclusión, nos plans de estudo en que proceda, de ensinados en materia de igualdade entre mulleres e homes. (2) A creación de posgrados específicos e (3) A realización de estudos e investigacións especializadas na materia.»

Ademais, o «Eixe III. Docencia, investigación e transferencia de coñecementos con perspectiva de xénero» do II Plan de Igualdade (2016-2019) da Universidade de Vigo inclúe como obxectivo estratéxico a transversalización da perspectiva de xénero na docencia, investigación e transferencia. O III Plan de igualdade (2020-2024), vixente na actualidade, recolle a mesma liña de acción e incide en alcanzar o mesmo fin.

O RD-Lei do 9/2018, do 3 de agosto, de medidas urxentes para o desenvolvemento do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero pide a toma dunha serie de medidas para loitar contra a violencia de xénero. Entre elas podemos destacar a necesidade do profesorado de recibir formación permanente en prevención da violencia de xénero e promoción da igualdade entre mulleres e homes.

O Decreto 70/2017, do 13 de xullo, polo que se regula a formación e prevención e loita contra a violencia de xénero do persoal ao servizo de Administración da Comunidade Autónoma de Galicia indica a necesidade de recibir formación en igualdade de xénero, mainstreaming, perspectiva de xénero, historia do feminismo, teorías feministas, conciliación e sostenibilidade da vida, corresponsabilidade e economía de coidados, sexismo e misoxinia, violencia de xénero, acoso sexual, masculinidades non patriarcais e outros contidos que impliquen visibilizar a situación de desvantaxe social das mulleres.





**V.
O ACOSO SEXUAL
E O ACOSO EN
FUNCIÓN DO SEXO:
UNHA INXUSTIZA
INVISIBLE**

Yolanda Rodríguez Castro

V.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

Material didáctico realizado por Yolanda Rodríguez Castro, profesora do Departamento de Análise e intervención psicosocioeducativa da Universidade de Vigo.

Contidos:

Tema 1. Da violencia sexual ao acoso sexual e acoso en función do sexo: concepto, tipoloxía, vítimas e raíces:

- a. Delimitación conceptual das violencia sexuais: acoso sexual e acoso en función do sexo.
- b. Clasificación do acoso sexual.
- c. Quen son as vítimas do acoso sexual e acoso en función do sexo?
- d. As raíces do acoso sexual: a extensión do patriarcado.

Tema 2: Diagnóstico de acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo:

- a. Estado da cuestión do acoso sexual nas universidades.
- b. Estudo de acoso sexual e acoso en función do sexo na Universidade de Vigo.

Tema 3: Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo:

- a. Marco lexislativo e normativo: internacional e nacional.
- b. O Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo:
 - Ámbito de aplicación.
 - Comisión de Acoso Sexual (CAS).

Tema 1.

Da violencia sexual ao acoso sexual e ao acoso en función do sexo: concepto, tipoloxía, vítimas e raíces

Este primeiro tema iníciase tratando unha delimitación conceptual do termo de violencia sexual, centrando o noso foco de atención no acoso sexual e no acoso en función do sexo, desde a perspectiva xurídica e psicosocial, así como as distintas clasificacións do acoso sexual en función da xurisprudencia clásica, da natureza do comportamento, da gravidade, do tipo de vínculo e do diferente contexto e e emisor ou emisora. A continuación, identifícanse cales poden ser as vítimas do acoso sexual. Finalmente, analízanse as raíces do acoso sexual que sustentan o modelo binario (homes vs. mulleres), asimétrico (que lles outorga aos homes o poder social e económico) e sexista/homófobo (que discrimina as mulleres/as persoas que pertencen a minorías sexuais/as que non conforman as normas do xénero, as sitúa nun espazo de subordinación e as converte en vítimas das violencias das sociedades patriarcais).

I. Delimitación conceptual das violencias sexuais: acoso sexual e acoso en función do sexo

A **violencia sexual** defínese como todo acto sexual, a tentativa de consumir un acto sexual, os comentarios ou as insinuacións sexuais non desexadas, ou as accións para comercializar ou utilizar de calquera outra forma a sexualidade dunha persoa mediante a coacción por outra persoa, independentemente da relación desta coa vítima, en calquera ámbito, incluído o fogar ou o lugar de traballo (OMS, 2005). Esta violencia sexual inclúe un abano de actos que van desde a coacción cunha ampla gama de graos de uso da forza física, a agresión nos órganos sexuais e a mutilación feminina, o acoso sexual e o acoso en función do sexo, o matrimonio forzado, as inspeccións para comprobar a «virxindade», a prostitución obrigada, e todos os actos que afecten a integridade sexual dunha persoa tanto no ámbito privado/doméstico coma público/laboral.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

O termo de acoso sexual (*sexual harassment*) emprégase por primeira vez en 1974 por un grupo de académicas feministas durante un curso na **Universidade de Cornell** (EUA) focalizado en analizar as experiencias que estaban a sufrir as mulleres no mundo laboral por parte dos homes (Pernas *et al.*, 2000). Estas académicas manifestaron a incoherencia entre un modelo de sociedade que se definía como igualitaria e na que, ao mesmo tempo, coexistían prácticas que obstaculizaban o desenvolvemento profesional e persoal das mulleres (Pérez e Rodríguez, 2012). Con todo, non será ata 1979 cando a xurista Catherine McKinnon o introduce na lexislación americana, e terase que agardar ata 1980 para que o acoso sexual sexa considerado un problema social polo Tribunal Supremo dos Estados Unidos. Aínda que non será ata 1986 cando se reconece «oficialmente» que o acoso sexual é unha forma de discriminación sexual cara ás mulleres (Rodríguez, Lameiras e Carrera, 2019).

En Europa a Comisión Europea publica en 1988 o **Informe Rubenstein**, informe sobre o problema do acoso sexual nos estados membros da Comunidade Europea, primeiro estudo sobre a situación do acoso sexual no traballo. Posteriormente, o 5 de outubro de 2002 publícase a **Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello**, que modifica a Directiva 76/207/CEE. Esta directiva establece que o **acoso sexual e o acoso por razón de sexo implican unha discriminación que vai en contra da igualdade entre homes e mulleres** e que, por tanto, debería erradicarse, polo que cada estado membro debería impoñer as medidas necesarias. Catro anos despois, esta directiva unificouse na Directiva 2006/54/CE, do 5 de xullo, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e de ocupación.

En Europa a definición de acoso sexual foi acordada no **Convenio do Consello de Europa contra a violencia de xénero asinado en Istanbul en 2011** e ratificado polo Estado español o 18 de marzo de 2014. Este convenio ten como obxectivo protexer as mulleres contra todas as formas de violencia; previr, perseguir e eliminar a violencia; promover a igualdade real entre mulleres e homes; desenvolver políticas e medidas de protección e asistencia a todas as vítimas; e, finalmente, promover a cooperación internacional para eliminar todas as formas nas que se exerce a violencia contra as mulleres (Rodríguez *et al.*, 2019). En relación co acoso sexual, no seu artigo 40 sinálase que:

As partes adoptarán as medidas lexislativas ou doutro tipo necesarias para que toda forma de comportamento non desexado, verbal, non verbal ou físico,

de carácter sexual, que teña por obxecto ou resultado violar a dignidade dunha persoa, en particular cando o devandito comportamento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo, sexa castigado con sancións penais ou outro tipo de sancións legais. (p. 42 958)

En España a Constitución consagra en 1978 o principio de igualdade entre mulleres e homes. Con todo, o acoso sexual non se considera como delito na lexislación española ata o ano 1995 (Lei orgánica 10/1995, do 23 de novembro), que se incorpora dentro do capítulo «Delitos contra a liberdade e a indemnidade sexual» o título xiii do seu libro ii. Así, inclúense os delitos relativos ao acoso sexual (art. 184) xunto cos delitos de agresións sexuais (arts. 178-180), abusos sexuais (arts. 181-182), agresións e abusos sexuais a menores de 13 anos (arts. 183-183 bis), delitos de exhibicionismo (art. 185), provocación sexual (art. 186), e os delitos relativos á prostitución e á corrupción de menores (arts. 187-190). A inclusión no Código penal considérase un claro avance no recoñecemento e na visibilización do acoso sexual como un grave problema social. A Lei orgánica 11/1999 introduce penas máis severas para estes delitos, as posteriores reformas de 2003 (leis orgánicas 11 e 15) introducen máis cambios, a Lei orgánica 5/2010 incorpora novos cambios no ámbito dos delitos sexuais (Orts e Alonso, 2014), ata a reforma de 2015. O artigo 184 mantense nos seguintes termos:

O que solicitar favores de natureza sexual, para si ou para un terceiro, no ámbito dunha relación laboral, docente ou de prestación de servizos, continuada ou habitual, e con tal comportamento provocarlle á vítima unha situación obxectiva e gravemente intimidatoria, hostil ou humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, coa pena de prisión de tres a cinco meses ou multa de seis a dez meses (p. 41 854).

De maneira paralela ao plano penal, no ano 1989 introducíronse previsións do acoso sexual na reforma do Estatuto dos traballadores/as en España, pero non será ata o ano 2007, na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, cando se incorpora unha referencia explícita ao acoso sexual e por razón de sexo no capítulo 7.

No artigo 7.1 o **acoso sexual** defínese como:

calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (p. 4).

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

E no artigo 7.2 defínese o **acoso por razón de sexo** como:

calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, con propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva (p. 4).

Polo tanto, o acoso sexual é un concepto fortemente marcado pola súa manifestación sexual, mentres que o acoso por razón de sexo inclúe as discriminacións que reciben as mulleres e/ou as minorías sexuais que non conforman a norma de xénero, sen que teñan que mediar comportamentos sexuais (Bosch *et al.*, 2012). De forma que os comportamentos de acoso por razón de sexo son, entre outros, condutas discriminatorias e/ou ofensivas que se dirixen a unha persoa para ridiculizar as súas capacidades, competencias e/ou habilidades, desprezar o seu traballo, ou degradala utilizando chistes sexistas e/ou homófobos. Nesta mesma Lei orgánica 3/2007, no artigo 7.3, especificase o que se considera discriminatorio tanto por acoso sexual coma por razón de sexo. Así mesmo, nos artigos 45, 46, 48 e 62 establécense medidas específicas para previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no mundo laboral. Introdúcense tamén unha serie de medidas específicas e protocolos de actuación e prevención, que se deben incorporar dentro dos plans de igualdade en empresas de máis de 250 persoas nos seus cadros de persoal.

II. Clasificación do acoso sexual

Pódense identificar diversas clasificacións para tratar e para entender a complexidade do fenómeno do acoso sexual e por razón de sexo. Seguindo a revisión de Cuenca-Piqueras (2017) e Rodríguez *et al.* (2019) os tipos de acoso sexual clasifícanse en: a) a taxonomía clásica da man da xurisprudencia; b) en función da natureza dos comportamentos; c) en función do tipo do vínculo; d) en función de se é acoso técnico e/ou acoso declarado; e) en función da súa gravidade; e f) en función do contexto e do emisor.

a) Taxonomía tradicional baseada na xurisprudencia

A **taxonomía tradicional** baséase na doutrina da xurisprudencia. Foi establecida por primeira vez pola Comisión de Igualdade de Oportunidades no Emprego de EUA, en 1980, e identifica dous tipos de acoso sexual:

1. A **chantaxe sexual** ou *quid pro quo* –do latín «isto a cambio diso», tamén denominado «acoso de intercambio»–: sería a exercida por unha persoa superior xerarquicamente, ou persoa de poder, que lle solicita á vítima subordinada un favor sexual a cambio de lograr un beneficio na súa promoción laboral ou resultados académicos.
2. O **acoso sexual ambiental**: refírese ás condutas exercidas por superiores xerárquicos ou outras persoas/colegas de igual ou inferior nivel, creando unha contorna laboral intimidatoria, hostil ou humillante para a vítima (Ferrer e Bosch, 2014). No acoso ambiental incorpóranse tanto elementos obxectivos coma subxectivos. O criterio obxectivo implica analizar se a conduta ten a suficiente entidade para crear un ambiente intimidatorio para a vítima, e o compoñente subxectivo implica que a conduta de quen acosa debe ser considerada pola propia vítima como intimidatoria e indesexable.

b) Taxonomía en función da natureza

En canto á **taxonomía en función da natureza** dos comportamentos de acoso (OIT, 2007) pódense diferenciar tres tipos de acoso: físico, verbal e non verbal.

1. O **acoso sexual físico** abarca violencia física, palpamentos, achegamentos non desexados, beliscos, sobas ou rozamentos deliberados.
2. O **acoso sexual verbal** inclúe comentarios ou insinuacións sexuais, contar chistes sexuais, sexistas e/ou homófobos, comentarios sexistas, homófobos e insultos baseados no sexo da persoa ou chamadas de teléfono ofensivas.
3. O **acoso sexual non verbal** refírese a asubíos, miradas, xestos ou chiscadelas con connotación sexual, enviar cartas anónimas, correos electrónicos ou mensaxes de texto.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

c) Taxonomía en función do tipo de vínculo

En relación coa clasificación en **función do tipo de vínculo** (Directiva 2006/54/CE) permite identificar o acoso atendendo a se existen diferenzas xerárquicas entre o acosador/a e a vítima. Así, podemos diferenciar tres tipos de acoso: o acoso horizontal, o acoso vertical (ascendente e descendente) e o acoso de vínculo externo.

1. O **acoso horizontal** prodúcese entre compañeiros e compañeiras do mesmo nivel ou rango.
2. O **acoso vertical descendente** prodúcese dunha ou dun superior xerárquico a unha persoa subordinada.
3. O **acoso vertical ascendente** dáse dunha persoa subordinada a un ou unha superior xerárquica.
4. O **acoso de vínculo externo** é exercido por persoas externas á empresa, pero que dalgunha maneira seguen estando vinculadas.

d) Taxonomía en función da identificación

Outra tipoloxía en **función da identificación** do acoso diferencia entre o acoso técnico e o acoso declarado (Inmark, 2006).

1. O **acoso técnico** prodúcese cando unha persoa sufriu calquera situación de acoso sexual e non se considera ou non se identifica como vítima.
2. O **acoso declarado** refírese ás situacións que experimentou a propia vítima e que ela define como acoso sexual.

e) Taxonomía en función da gravidade

En canto á tipoloxía en **función da gravidade** (Casas, 2006) diferénciase entre acoso leve, acoso grave e acoso moi grave.

1. O **acoso leve** considéranse as expresións verbais públicas e vexatorias para a persoa acosada como, por exemplo, chistes de contido sexual sobre a muller e/ou sobre as minorías sexuais, tales como gabanzas, comentarios sexuais, solicitar reiteradamente citas, achegamentos excesivos, facer xestos ou miradas insinuantes.

2. O **acoso grave** alude ás situacións nas que se produce unha interacción verbal directa con alto contido sexual como, por exemplo, facer preguntas sobre a súa vida sexual, facer insinuacións sexuais, pedir abertamente relacións sexuais ou apremar despois dunha ruptura sentimental.
3. O **acoso moi grave** correspóndese coas situacións nas que se producen contactos físicos non desexados e agresión verbal directa como, por exemplo, abrazos, bicos non desexados, tocamientos, beliscos, acurrallamentos, apremar para obter sexo a cambio de melloras ou con ameazas, esixir actos sexuais baixo presión ou asalto sexual.

f) Taxonomía en función do contexto e do emisor

As experiencias de acoso sexual pódense tamén organizar, en **función do contexto** onde se levan a cabo este tipo de comportamentos e en función do emisor, en tres tipos (Rodríguez *et al.*, 2019):

1. **Acoso sexual na rúa:** as mulleres nas rúas ou nos espazos públicos soportan por parte de descoñecidos tocamientos físicos ou comentarios ou «gabanzas» non solicitadas. Este fenómeno, tamén coñecido como acoso público (*public harassment; sexual harassment in the public*) e acoso por estraños (*stranger harassment*), defínese como o conxunto de condutas físicas e verbais feitas por un estraño nun lugar público. Manifestase a través de mensaxes e/ou comentarios non verbais como verbais, a través de condutas tales como miradas obscenas, asubíos, gabanzas, xestos e comentarios verbais non desexados, asubiadas, seguimentos, entre outras.
2. **Acoso sexual laboral:** este tipo de comportamentos e de comentarios prodúcense no ámbito laboral ou académico e por parte dun xefe/docente, colega/compañeiro.
3. **Obxectivación nas relacións afectivas de parella:** este tipo de acoso dentro das relacións románticas foi denominado por Lameiras et al. (2018) como *intimate partner objectification*. É un contexto de investigación incipiente e moi pouco estudado. Son moitas as condutas interpersoais potencialmente sexistas que as mulleres experimentan nas súas vidas diarias, tales como a obxectivización que pode darse nas súas relacións románticas, xa que no espazo das relacións de parella as mulleres teñen máis dificultades para etiquetar unha conduta como

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

sexista cando procede dunha potencial parella ou dunha parella. De feito, as mulleres son menos capaces de identificar un comentario obxectivizante como sexista dunha parella que cando ese comentario procede dun xefe ou dun descoñecido.

III. Quen son ás vítimas do acoso sexual e do acoso en función do sexo?

O acoso sexual e por razón de sexo é un fenómeno transversal que excede as categorías educativas, as profesionais e os niveis de renda. Convértese nun problema invisibilizado no ámbito mundial que afecta principalmente as mulleres e tamén, aínda que en menor medida, outros grupos vulnerables que rompen as normas do sexo/xénero e da heteronormatividade. Así, os grupos máis vulnerables son:

a) As mulleres

As investigacións centradas en identificar o perfil da vítima de acoso sexual sinalan maioritariamente a vítima como unha muller nova que traballa ou estuda en sectores tradicionalmente masculinos, e en contextos onde predomina a discriminación por razón de sexo, con postos de traballo inestables, o que xera situacións de maior precariedade; tamén mulleres que están soas con responsabilidades familiares como, por exemplo, nais solteiras, viúvas, separadas ou divorciadas; mulleres con discapacidades; e mulleres inmigrantes e/ou que pertencen a minorías étnicas (Cuenca, 2015; Rodríguez *et al.*, 2019).

b) Outros grupos vulnerables

Os estudos evidencian a marcada tendencia de identificar como vítimas de acoso sexual e en función do sexo, xunto coas mulleres, as persoas que pertencen a minorías sexuais (homosexuais, lesbianas, bisexuais, transexuais, transxénero etc.) e as persoas que non conforman as normas do xénero (homes «femininos» ou mulleres «masculinas» etc.). De forma que as persoas que se desprazan dos estereotipos de xénero masculino e feminino e da heteronormatividade convértense en máis vulnerables, e son o foco de ataque por homes heteronormativos (Lameiras *et al.*, 2018; Cuenca, 2015).

c) Os homes

Tamén na literatura científica se colocan como vítimas, aínda que en menor medida, os homes novos que están desempeñando o seu traballo nun posto de nivel subordinado ou inferior e que poden ser acosados por parte de mulleres ou outros homes, especialmente cando son as súas ou os seus superiores xerárquicos (Lameiras *et al.*, 2018).

IV. As raíces do acoso sexual: a extensión do patriarcado

O acoso sexual e por razón de sexo non é un problema de poder xerárquico, senón de **poder de xénero**. Constitúe unha expresión máis do patriarcado no espazo público. Esta violencia sexual apóiase nas condicións de vantaxe que lle outorga ao home a ideoloxía patriarcal en que se sustenta a nosa sociedade actual, orientado ao sometemento das mulleres a través da utilización do seu corpo e da súa sexualidade e do colectivo LGTBI-Q que non lexitima as normas do xénero. Así, para explicar as causas do acoso sexual e do acoso por razón de sexo apoiarémonos no modelo teórico sociocultural coas achegas do modelo piramidal de Bosch e Ferrer (2012, 2013). Implica considerar que o acoso sexual afunde as súas raíces nas normas socioculturais e nos roles de xénero baseados na subordinación da muller e de todas as persoas que non conforman as identidades heteronormativas, dentro das sociedades patriarcais, sexistas e homófobas (Rodríguez *et al.*, 2019).

O acoso sexual cumpre a función de manter as estruturas de xénero tradicionais e xerárquicas (Konik e Cortina, 2008). De maneira que os roles de xénero tradicionais permiten castigar as mulleres e os homes que transgreden as normas de xénero, e premiar os homes que exercen a dominación sobre as mulleres e sobre os homes non hexemónicos; ao mesmo tempo que permiten que as mulleres, como vítimas máis numerosas, sexan acosadas para reforzar o seu status de subordinación (Berdahl *et al.*, 1996). Esta estrutura xerárquica e discriminatoria da sociedade que lles concede aos homes unha posición de privilexio a través da cal se lexitima a súa posición no espazo máis alto da xerarquía, xustifícase polos estereotipos de xénero. Os **estereotipos de xénero** defínense como **un conxunto de crenzas compartidas socialmente que as persoas temos en relación cos roles e coas condutas que mulleres e homes deberían levar a cabo, así como coas relacións que ambos os sexos han de manter entre si** (Rodríguez, Lameiras, Carrera e Magalhães, 2012). É a dobre

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

dimensionalidade **descriptiva** e **prescritiva** a que nutre de contido os estereotipos de xénero. O carácter descriptivo alude ás crenzas sobre as características que posúen homes e mulleres, especialmente en relación coa súa personalidade e coa súa aparencia física. Mentres que o carácter prescriptivo se refire ao que cremos que debería ser a conduta e os roles de mulleres e homes, tanto no espazo público (laboral) coma no espazo privado (doméstico). De maneira que as persoas somos socializadas de forma diferenciada desde que nacemos a través dos estereotipos de xénero.

En relación coa dimensionalidade descriptiva dos estereotipos «formatéanse» as identidades, seguindo un modelo binario e asimétrico que abarca desde os aspectos intelectuais e os trazos de personalidade, así como a aparencia estética, que corresponde a homes e mulleres. De maneira que, en relación cos aspectos intelectuais, desde o modelo patriarcal hexemónico, aos homes correspóndelles a ciencia, a razón e a lóxica, mentres que ás mulleres correspóndelles a estética, a sensibilidade e a intuición. No que respecta aos trazos de personalidade, os homes son descritos a través da independencia, a asertividade e a dominancia, e as mulleres, desde a dependencia, a sensibilidade e o afecto (Rodríguez *et al.*, 2012). En relación coa estética dos corpos, os estereotipos corporais femininos reforzan a imaxe da muller fráxil e pasiva sometida á mirada masculina convertidas en «obxectos» do desexo masculino (Fredrickson e Roberts, 1997). Fronte ao corpo-obxecto das mulleres para ser «usados», o corpo-activo e musculoso dos homes listos para a acción e ergueitos á categoría de «suxeitos» de desexo, que representan a forza e a dominación (Lameiras *et al.*, 2013).

En canto á dimensión prescriptiva dos estereotipos de xénero, é a responsable de condicionar o tipo de roles, actividades e distribución das ocupacións para cada sexo que se proxectan desde os estereotipos descriptivos (Rodríguez *et al.*, 2012). Isto implica recoñecer que a existencia de roles diferenciados para cada sexo é a consecuencia natural de asumir a existencia de características diferentes. Isto supón considerar os homes cos trazos necesarios para exercer o poder e gobernar as institucións socioeconómicas e políticas, xustificando así o poder estrutural masculino, e confinando a muller ao ámbito familiar e doméstico. Constrúese así un espazo binario e xerárquico no que queda sobrevalorado para o masculino e desvalorizado para o feminino. Así a muller queda reducida ao seu papel tradicional de nai/esposa, relegada ao ámbito privado do fogar e da familia e, en contraposición, queda proxectada unha imaxe do home situado nun espazo público e laboral máis activo.

Dimensións descritiva e prescritiva

A **dimensión descritiva** refírese ás crenzas sobre as características que posúen homes e mulleres, especialmente en relación coa súa personalidade e coa súa aparencia física.

A **dimensión prescritiva** refírese ao que cremos que debería ser a conduta e os roles de mulleres e homes, tanto no espazo público (laboral) coma no espazo privado (doméstico).

Este espazo binario e xerárquico avalado polos estereotipos de xénero nítrese do sexismo cara ás mulleres e das fobias cara a todas as formas de diversidade sexual –lesbofobia, homofobia, transfobia etc.–, e logran perpetuarse nas sociedades máis modernas (Rodríguez *et al.*, 2019). A tendencia actual das persoas é presentarse como non prexuzosas e politicamente correctas e o feito de empregar expresións sexistas, homofóbas ou racistas en moitos países pode levalas a sancións legais. Isto leva a que as persoas non expresen abertamente os seus prexuízos, pero fano de forma sutil, socialmente máis toleradas, enmascarando o verdadeiro significado discriminatorio das súas manifestacións, pero á vez son máis perigosas, xa que son difíciles de identificar e, por tanto, tamén máis difíciles de combater.

As conceptualizacións máis tradicionais do sexismo baseadas nas diferenzas biolóxicas entre homes e mulleres foron involucionando ao mesmo tempo que emerxe outra cara máis moderna do sexismo que se nutre dos novos postulados xurdidos arredor do racismo moderno (Sears, 1988). Este novo sexismo moderno, denominado por Glick e Fiske (1996) como sexismo ambivalente, defínese como o resultado da combinación de dous elementos con cargas afectivas antagónicas, que son consecuencia das complexas relacións de aproximación/evitación que caracteriza os homes e as mulleres. Esta teoría do sexismo ambivalente (Glick e Fiske, 1996, 2001) reconece a dobre dimensionalidade: hostil –exprésase nun ton negativo cara ás mulleres consideradas «inferiores» aos homes– e benevolente –exprésase nun ton afectivo positivo no que as mulleres se consideran con calidades «diferentes» aos homes–, que representa un complexo e efectivo sistema de discriminación no que a dimensión benevolente e aínda máis perigosa para os obxectivos de igualdade das mulleres, por mostrarse enmascarado, o sexismo benevolente no seu ton positivo, en función do cal as mulleres son «valoradas» por calidades consideradas «propias» das mulleres e por tanto diferentes ás dos homes. Quedan as mulleres atrapadas nunha xerarquía inferior que é difícil

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

de recoñecer, e así dificultar a súa identificación como sexista e ser, por tanto, rexeitada. O sexismo ambivalente crea visións polarizadas das mulleres (Glick e Fiske, 1996, 2001). O sexismo hostil aplícase como un castigo ás mulleres non tradicionais como mulleres profesionais e feministas, porque estas mulleres non asumen os roles de xénero tradicionais e tentan alterar as relacións de poder entre homes e mulleres. Mentres que o sexismo benevolente é unha recompensa ás mulleres que cumpren os roles tradicionais porque estas mulleres aceptan a supremacía masculina. Por conseguinte, o sexismo hostil e o sexismo benevolente actúan como un sistema articulado de recompensas e de castigos coa finalidade de que as mulleres saiban cal é a súa posición na sociedade.

Do mesmo xeito, a heterosexualidade normativa funciona tamén como un estereotipo prescritivo, xa que, para ser un home ou unha muller lexítima, ou como se argumentaría na teoría *queer* «socialmente intelixibles» (Butler, 1990, 1993), cómpre ser tamén heterosexuais. A heterosexualidade normativa insírese no molde da heteronormatividade e refírese ás normas e aos discursos sociais relativos ao xénero e á orientación sexual, que parten da concepción de identidades de xénero complementarias, binarias, contrapostas e xerárquicas, necesariamente heterosexuais, e condicionadas polo sexismo e a homofobia (Sharma, 2009). Deste xeito, as mulleres e as persoas que transgreden as normas de xénero da feminidade e da masculinidade, congruentes coa marca corporal sexual e da heterosexualidade obrigatoria, sofren exclusión e violencia (Butler, 2001). Así, xunto ao sexismo, a homofobia/transfobia representan outro dos alicerces sobre os que se constrúe o patriarcado (Lameiras *et al.*, 2013). O termo homofobia foi acuñado en 1971 por Smith, que o definiu como unha actitude de medo e de rexeitamento á homosexualidade, e que implica, por tanto, unha actitude discriminatoria dirixida cara a unha persoa en función da súa identidade homosexual. Caracterízase por un sentimento de superioridade con respecto ao outro, deshumanización do outro, que se ve como carente de emocións e de conciencia, e convicción de ser merecedor dos privilexios e de estar na posición correcta (Viñuales, 2002). A homofobia non só afecta os homosexuais, senón tamén a todos os homes que non se adaptan aos estereotipos tradicionais impostos para o seu xénero, afectando a todos eles sen excepción, coa ameaza de degradalos ao status de «nenazas» (Guasch, 2006). Ao manifestar a rixidez da matriz heterosexual (Butler, 1990, 1993) e o feito de transgredir calquera estereotipo de xénero relativo á masculinidade tradicional poñeríase en dúbida a heterosexualidade. Así mesmo, a homofobia, en tanto que é a actitude discriminatoria dirixida cara a unha persoa en función da identidade homosexual, vai dirixida tamén cara ás mulleres lesbianas, o que se coñece tamén como lesbofobia (Viñuales, 2002).

Este termo manifesta unha dobre discriminación á que está suxeita a muller lesbiana na cultura occidental: por ser muller e por ser lesbiana, o que supón un prexuízo engadido, coas consecuentes repercusións na calidade de vida destas mulleres. As actitudes homofóbicas/lesbófobas, baseándose nas teorías do racismo e do sexismo, abarcan desde as actitudes discriminatorias máis hostís e explícitas ata outras que dunha forma latente e sutil permanecen silenciadas e invisibles (Rodríguez *et al.*, 2013). Neste sentido, poderíamos afirmar que existen actitudes homófobas explícitas e hostís, tales como a agresión verbal, física ou psicolóxica cara ás persoas homosexuais; e actitudes homófobas latentes ou sutís, tales como os discursos culturais ou médicos sobre o carácter patolóxico da homosexualidade ou a incapacitación das parellas homosexuais para a adopción, entre outras cuestións que pretenden coartar a vivencia e a expresión homosexual (Quiles *et al.*, 2003).

Nesta mesma perspectiva, o colectivo transexual leva a parte máis negativa (Carrera *et al.*, 2014), xa que a homofobia e a transfobia se relaciona coas actitudes negativas dirixidas ás persoas trans, incluídos os sentimentos de aversión e o medo irracional ao relacionarse con mulleres masculinas, homes femininos, travestis, transxénero ou transexuais (Hill e Willoughby, 2005). A transfobia refírese ao compoñente actitudinal, incluíndo os sentimentos negativos, de aversión e de medo cara ás persoas que transgreden o ríxido modelo dos dous sexos e dos dous xéneros. E tamén inclúe o compoñente condutual (comportamentos de ataque e de agresión), que se referiría aos actos de acoso ou de violencia cara ás persoas trans, e que estaría en estreita relación coas crenzas e coas actitudes. Por tanto, actualmente téndese a normalizar e a encubrir determinados comportamentos de natureza sexual, sexistas e/ou homófobos que se sustenta sobre os estereotipos que a sociedade proxecta sobre os homes e as mulleres, así como sobre as persoas que non conforman as identidades de xénero heteronormativas (Rodríguez *et al.*, 2019).

Polo tanto, estas actitudes sexistas, homófobas e transfóbicas inflúen de forma negativa sobre a percepción do fenómeno do acoso sexual e por razón de sexo, xustificando en moitos casos as accións do acosador/a, culpabilizando a vítima e propiciando a tolerancia da violencia (Herrera *et al.*, 2016). Así, a aceptación social do acoso sexual vai estar ligada á desigualdade de xénero que perdura na sociedade, xa que o xénero é o marco principal para organizar as relacións sociais. Tal e como afirma Levine (2017), son os mandatos de xénero a nivel social os que serven para controlar a socialización e as relacións de poder na nosa sociedade actual.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

Referencias bibliográficas

- BERDAHL, Jennifer *et al.* *The sexual harassment of men? Exploring the concept with theory and data.* *Psychology of Women Quarterly*, 1996, vol. 20, no 4, p. 527-547.
- BERENGUER, Enrique Orts; RIMO, Alberto Alonso. Introducción al estudio de los delitos sexuales contra menores. En *Delitos sexuales contra menores: abordaje psicológico, jurídico y policial*. 2014. p. 27-37.
- BOSCH FIOL, Esperanza. *Nuevo modelo explicativo para la violencia contra las mujeres en la pareja: el modelo piramidal y el proceso de filtraje.* *Asparkia*, 2013, vol 24, p. 54-67.
- BOSCH, Esperanza *et al.* *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención.* Madrid: Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, 2012.
- BUTLER, Judith. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity.* London: Routledge Classics, 1990, vol. 3, p. 1-25.
- BUTLER, Judith. *Bodies that matter: on the discursive limits of sex.* London and New York: Routledge, 1993.
- BUTLER, Judith. *Mecanismos psíquicos del poder: teorías sobre la sujeción.* Universitat de València, 2001.
- CARRERA-FERNÁNDEZ, María Victoria *et al.* Spanish adolescents' attitudes toward transpeople: proposal and validation of a short form of the Genderism and Transphobia Scale. *The Journal of Sex Research*, 2014, vol. 51, no 6, p. 654-666.
- CASAS, Elisenda. *Acoso sexual en el trabajo.* Madrid: ASEPEYO, 2006.
- Código Penal [CP]. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín oficial del Estado*, 1995. vol. 24.
- CUENCA PIQUERAS, Cristina. Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*, 2015, vol. 77, no 4, p. 525-554.
- CUENCA PIQUERAS, Cristina. *El acoso sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género.* CIS-Centro de Investigaciones Sociológicas, 2017.
- DE ESPAÑA, Cortes Generales. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del *Código Penal*. Madrid: BOE, 1995.
- DE ESPAÑA, Gobierno. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 2007, vol. 71, p. 12611-12645.
- DE EUROPA, Consejo. *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.* Council of Europe Treaty Series N°, 2011, vol. 210. [Consulta 18/11/2019]. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543> ou <https://bit.ly/3B3yqav>
- FERRER-PÉREZ, Victoria-Aurora; BOSCH-FIOL, Esperanza. The perception of sexual harassment at university/La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario. *Revista de Psicología Social*, 2014, vol. 29, no 3, p. 462-501.

- FREDRICKSON, Barbara L.; ROBERTS, Tomi-Ann. Objectification theory: Toward understanding women's lived experiences and mental health risks. *Psychology of women quarterly*, 1997, vol. 21, no 2, p. 173-206.
- GLICK, Peter; FISKE, Susan T. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. En *Social Cognition*. Routledge, 2018, 70 (3), p. 491-512.
- GLICK, Peter; FISKE, Susan T. An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 2001, vol. 56, p. 109-118.
- GUASCH, Oscar. Héroes, científicos, heterosexuales y gays: los varones en perspectiva de género. *Héroes, científicos, heterosexuales y gays*, 2006, p. 11-155.
- HERRERA, Antonio *et al.* ¿Es lo bello siempre tan bueno? Influencia del atractivo físico en la percepción social del acoso sexual. *Revista de Psicología Social*, 2016, vol. 31, no 2, p. 238-253.
- HILL, Darryl B.; WILLOUGHBY, Brian L. B. The development and validation of the genderism and transphobia scale. *Sex roles*, 2005, vol. 53, no 7-8, p. 531-545.
- ESTUDIOS, INMARK; ESTRATEGIAS, S. A. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. España: Inmark Estudios y Estrategias SA, 2006.
- KONIK, Julie; CORTINA, Lilia M. Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*, 2008, vol. 21, no 3, p. 313-337.
- LAMEIRAS-FERNÁNDEZ, María *et al.* *Sexualidad y salud: el estudio de la sexualidad humana desde una perspectiva de género*. Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo, 2013.
- LAMEIRAS-FERNÁNDEZ, María *et al.* Objectifying women's bodies is acceptable from an Intimate Perpetrator, at least for female sexists. *Sex roles*, 2018, vol. 79, no 3-4, p. 190-205.
- LEVINE, Ethan Czuy. Sexual scripts and criminal statutes: Gender restrictions, spousal allowances, and victim accountability after rape law reform. *Violence against women*, 2018, vol. 24, no 3, p. 322-349.
- MACKINNON, Catharine A. *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press, 1979.
- OIT. *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Madrid, 2007.
- PÉREZ, Rocío; RODRÍGUEZ, Carmen. Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de relaciones laborales*, 2013, vol. 31, no 1, p. 195-219.
- PERNAS, Begoña *et al.* *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los Libros de la Catarata, 2000.
- QUILES DEL CASTILLO, M. Nieves *et al.* *La medida de la homofobia manifiesta y sutil*. *Psicothema*, 2003, vol. 15, no 2, p. 197-204.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

- RODRÍGUEZ-CASTRO, Yolanda; LAMEIRAS, María. Una radiografía del acoso sexual en España. En Blanco Martín, Agustín. (Ed.), *Informe España 2019*. Madrid: Cátedra José María Patino de la Cultura del Encuentro, 2019.
- RODRÍGUEZ-CASTRO, Yolanda *et al.* Estereotipos de género y la imagen de la mujer en los mass media. En *Comunicación y justicia en violencia de género*. 2012. p. 37-67.
- RODRÍGUEZ-CASTRO, Yolanda *et al.* Validación de la Escala de Homofobia Moderna en una muestra de adolescentes. *Anales de psicología*, 2013, vol. 29, no 2, p. 523-533.
- RUBENSTEIN, Michael. *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities: Parts I-II*. Office for official publications of the European communities, 1988.
- SEARS, David O. Symbolic racism. En *Eliminating racism*. Springer, Boston, MA, 1988. p. 53-84.
- SHARMA, Jaya. *Reflections on the Construction of Heteronormativity*. Development, 2009, vol. 52, no 1, p. 52-55.
- Unión Europea. Directiva 2006/54/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006, relativa á aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). *Diario Oficial de la Unión Europea*. L204, pp. 23-36
- VIÑUALES, Olga. *Lesbofobia*. Edicions Bellaterra, 2002

Tema 2.

Diagnóstico de acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo

Este segundo tema iníciase tratando o estado da cuestión, segundo a literatura científica, do acoso sexual no ámbito universitario tanto no ámbito internacional coma nacional. A continuación, vaise presentar o primeiro estudo no ámbito nacional que avalía os comportamentos de acoso sexual e en función do sexo que sofren os membros da comunidade universitaria (estudantes, persoal docente e investigador e persoal de administración e servizos) da Universidade de Vigo. Para iso, levarase a cabo un resumo dos principais resultados acadados, así como das súas conclusións.

I. Estado da cuestión do acoso sexual nas universidades

I.1. Ámbito internacional

As primeiras investigacións internacionais do acoso sexual no ámbito universitario centráronse en analizar a realidade das universidades norteamericanas, onde se aproba a primeira normativa contra todo tipo de discriminación e de violencia contra as mulleres denominada Lei de educación norteamericana, introducida no ano 1972. A citada lei foi aprobada polo Goberno Federal en 1998 para que a comunidade universitaria tome conciencia da problemática do acoso sexual e para protexer as estudantes universitarias en resposta aos graves episodios de violencia que se producían nos campus. Esta lei (aprobada en 1990) coñécese como Clery Act, en honra a Jeanne Clery, quen foi violada e asasinada en 1986 na súa residencia no campus da Universidade de Lehigh, en Pensilvania (Lameiras *et al.*, 2018; Rodríguez *et al.*, 2019).

Un dos primeiros estudos sobre o acoso sexual nas universidades americanas foi o levado a cabo por Benson e Thomson (1982) na Universidade de

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

California. Os seus resultados mostraron que o 30 % das mulleres participantes afirmaron recibir unha atención sexual non desexada por parte dun profesor. Nesta mesma liña, o estudo de Reilly *et al.* (1986) sinala que un 24,1 % das mulleres participantes manifestaron experimentar insinuacións sexuais por parte de docentes, e o 18,7 % sufrir proposicións sexuais non desexadas e bromas por parte de compañeiros e/ou profesores.

Case unha década despois, a situación non variou moito, xa que o estudo de Kelley e Parsons (2000) mostra que entre o 22 % e o 30 % das profesoras universitarias, o 43 % de mulleres do persoal administrativo e o 19 % das alumnas, recoñecen ser acosadas sexualmente por parte de traballadores e/ou estudantes da universidade. O estudo de Straus (2004), cunha mostra de 8666 estudantes universitarios e universitarias de 31 universidades de 16 países, evidencia que o 29 % dos estudantes recoñece cometer agresións sexuais e acoso sexual no ano previo á enquisa (oscila entre o 17 % e o 45 %, segundo a universidade).

En canto ao estudo de Konik e Cortina (2008), no que participaron 629 traballadoras e traballadores dunha universidade do noroeste de EUA, atoparon que as mulleres e o colectivo LGBTIQ son os grupos máis vulnerables. O 76,9 % das persoas pertencentes ás minorías sexuais experimentara algún episodio de acoso sexual en comparación co 30 % das persoas heterosexuais. Ademais, o 66,4 % de minorías sexuais tamén afirmou sufrir algún episodio de acoso heterosexista en comparación cos heterosexuais.

Na mesma dirección sitúase o estudo de Rosenthal *et al.* (2016), ao identificar que un 38 % das estudantes graduadas experimentara acoso sexual por parte do persoal da facultade, mentres que o 57,7 % sufrira acoso sexual por parte dos seus compañeiros. Con todo, soamente un 6,4 % das vítimas denunciara os feitos.

O estudo de Wood *et al.* (2018) sinala a gravidade xeneralizada do problema do acoso sexual nos campus universitarios. No seu estudo levado a cabo na Universidade de Texas (EUA) cunha mostra de 16 754 estudantes de oito campus académicos, os seus resultados identifican que o 19 % dos e das participantes experimentou acoso sexual por parte do persoal docente e do persoal administrativo, e o 30 % reporta sufrir experiencias de acoso sexual perpetradas tanto por docentes coma por administrativos.

Finalmente, o recente estudo da Academia Nacional dos Estados Unidos de Ciencias, Enxeñaría e Medicina (NAS, 2019) afirma que o acoso sexual é bastante común nos ámbitos da ciencia académica, a enxeñaría e a medicina: un 50 % do profesorado feminino en ciencias, enxeñaría e medicina sufriu acoso sexual ou laboral. Á súa vez, destaca que as mulleres estudantes de medicina experimentan acoso en función do sexo máis frecuente ca as mulleres estudantes de ciencias e enxeñaría. As participantes do estudo manifestan que na maioría dos casos experimentan estas experiencias por parte de profesores e tamén por parte dos seus compañeiros.

I.2. Ámbito nacional

En España o tema do acoso sexual no ámbito laboral case non ten ningún impacto, o que ocasiona ter un reducido número de investigacións ao respecto. Esta escasa atención tamén repercute no acoso no ámbito universitario español, xa que a violencia exercida contra as mulleres no contexto universitario foi ignorada, incluso na propia Lei integral contra a violencia de xénero (2004). Isto contribuíu á súa invisibilización, que lexítima a perpetuación da violencia e crea unha contorna hostil cara ás vítimas e permisiva cos agresores (Valls *et al.*, 2008). Tres anos despois, a Lei de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres (2007) trata de forma explícita o acoso sexual nas institucións académicas, pero seguen ignoradas sistematicamente as súas directrices. Este desinterese desemboca nun escaso número de investigacións nas que se avalía a extensión do problema e implántanse políticas preventivas eficaces e idóneas ás realidades dos diferentes campus das universidades españolas. O primeiro estudo que trata a situación da violencia de xénero nas universidades españolas é o dirixido por Valls *et al.* (2008), no que participan 1083 estudantes e 29 docentes e/ou persoal de administración e servizos de seis universidades públicas. Os resultados evidencian que un 42 % das mulleres na universidade sufrira acoso por razón de sexo; un 16 % escoitara rumores sobre a súa vida sexual; un 15 % sentira medo ou incomodidade por comentarios recibidos, correos electrónicos, notas, chamadas telefónicas; un 7 % recibira bicos e/ou caricias sen consentimento; e un 6 % sufrira presións para manter relacións sexuais.

Outro dos estudos relevantes centrado na percepción do acoso sexual no campo académico é o de Bosch *et al.* (2012). Participaron un total de 1672 persoas (1511 estudantes, 88 docentes e 73 persoas de administración e

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

servizos). Os seus resultados evidencian que as mulleres de administración e servizos son as que teñen unha percepción máis clara da definición de acoso sexual, seguidas polas profesoras. E, en cambio, as alumnas manexarían unha definición similar á dos homes de administración e servizos. Cabe resaltar que son as mulleres as que perciben máis comportamentos de acoso sexual, mentres que os homes tenden a considerar os comportamentos como «groseiros», pero non delituosos.

Nesta mesma dirección, o estudo de Ferrer-Pérez e Bosch-Fiol (2014), no cal participaron 1693 persoas (1521 estudantes e 172 profesores/as e persoal de administración e servizos) evidencia que son as mulleres, profesoras e alumnas as que identifican un maior número de comportamentos de acoso sexual severo, e os alumnos os que consideran un maior número de comportamentos como acoso sexual leve.

Outro estudo que cómpre destacar, pioneiro nas universidades españolas, é o de Lameiras, Rodríguez e Carrera (2018): Diagnose do acoso sexual e do acoso por razón de sexo na Universidade de Vigo. Neste estudo vaise profundar no segundo apartado deste capítulo. Soamente unha semana despois da presentación do informe da Universidade de Vigo, publicouse o informe do estudo sobre acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual e acoso por identidade e expresión de xénero na Universidad Complutense de Madrid (2018). Este estudo realizouse por medio dun cuestionario en liña no que participan os tres colectivos de comunidade universitaria: 18 990 estudantes, 1759 docentes (PDI) e 795 persoas de administración e servizos (PAS). Os seus resultados distinguen entre o acoso sexual declarado e o acoso sexual técnico. En relación co acoso sexual declarado, os datos mostran que un 6,5 % de persoas afirmou sufrir acoso sexual dentro da universidade. Esta porcentaxe incrementase ata o 8 % coas mulleres e coas persoas con outras identidades de xénero ata un 15 %. En canto ao acoso sexual técnico incluíronse situacións que as vítimas non identificaron como acoso sexual. Así, o 26,3 % afirmou que lles fixeron chistes, bromas ou mesmo recibiron gabanzas ofensivas de natureza sexual (15,1 % máis de mulleres ca de homes); o 25,5 % padeceu xestos e miradas lascivas (21,6 % máis de mulleres ca de homes); e o 23,6 % sentiu que outra persoa invadía o seu espazo físico. Tamén o 4,2 % afirma que sufriu palpamentos non desexados; a 135 persoas (0,8 %) chantaxeáronas a cambios de beneficios laborais ou académicos; e, finalmente, 103 persoas (0,63 %) sufriron un asalto ou unha agresión sexual con forza física na universidade. Outro dato relevante é que un 12,2 % das mulleres

afirmou sufrir acoso sexista na universidade. Ademais, un 5,1 % declara sufrir acoso pola súa orientación sexual na universidade. Finalmente, en relación coa identidade de xénero, 108 persoas identificáronse como intersexuais, das cales o 21,2 % afirma sufrir acoso pola súa identidade ou expresión de xénero na universidade. Polo tanto, os datos deste informe novamente manifestan a necesidade de traballar coa perspectiva de xénero para previr e combater o acoso sexual.

II. Estudo de acoso sexual e acoso en función do sexo na Universidade de Vigo¹

A Universidade de Vigo converteuse na primeira universidade española que no seu afán de facer a institución libre de violencias e convertela nun referente de igualdade para toda a sociedade, decidiu realizar unha diagnose da situación do acoso sexual e por razón de sexo na comunidade universitaria. Esta diagnose constitúe a primeira radiografía da realidade do acoso sexual nos colectivos de estudiantado, persoal docente e investigador (PDI), e persoal de administración e servizos (PAS), que representa o punto de partida para elaborar informes que permitan orientar o deseño de estratexias de actuación e avaliar a efectividade da súa execución a medio-longo prazo. A súa finalidade é establecer a folla de ruta que permita deseñar as estratexias de detección, intervención e prevención máis axeitadas, tanto para o estudiantado coma para o profesorado e o persoal de administración e servizos, para afianzar o compromiso da institución de tolerancia cero con este tipo de violencia que compromete a saúde persoal das vítimas e tamén impacta a súa vida académica ou profesional.

De forma que, no curso académico 2016/2017, a dirección da Unidade de Igualdade propúxolles a María Lameiras, Yolanda Rodríguez e María Victoria Carrera (equipo de investigación Saúde, Sexualidade e Xénero, PT1) levar a cabo o citado proxecto. Desenvolvemos un estudo multimétodo (combinando as metodoloxías cuantitativa e cualitativa nunha estratexia de complementariedade) de avaliación-diagnose da situación do acoso sexual por razón de sexo e de orientación sexual na comunidade universitaria da Universidade de Vigo (nos campus de Ourense, Pontevedra e Vigo).

¹ Pódese consultar o informe completo na ligazón: <https://bit.ly/30KPISN>

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

Así, neste estudo multimétodo, na **dimensión cuantitativa** contouse cunha mostra de 1106 estudantes, 185 docentes e investigadores/as (PDI) e 154 persoas de administración e servizos (PAS). Da mostra de estudantes un 61,2 % (n = 672) son alumnas, un 38,8 % alumnos (n = 426) e oito estudantes non identificaron o seu xénero. En canto á distribución do alumnado por campus (Vigo, Ourense e Pontevedra), contamos cun 48,4 % do estudantado pertencente ao campus de Vigo, un 29,7 % ao campus de Ourense e un 21,9 % ao de Pontevedra, o que representa a proporcionalidade da poboación total por campus. En canto aos 1856 docentes investigadores/as participantes, un 59,8 % (n = 110) son mulleres e un 40,2 % (n = 74) homes. En canto á participación do PDI por campus, destacamos que un 42,2 % (n = 78) pertence ao campus de Vigo, un 37,5 % (n = 70) está adscrito ao campus de Ourense e un 20,1 % (n = 37) ao de Pontevedra. Tamén participaron neste estudo 154 traballadores/as pertencentes ao persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo (PAS), dos/as cales un 68,8 % (n = 106) son mulleres e un 31,2 % (n = 48) homes. En canto á participación do PAS por campus, destacamos que un 59,4 % (n = 92) pertence ao campus de Vigo, un 24,58 % (n = 38) está adscrito ao campus de Ourense e un 16,1 % (n = 25) é do campus de Pontevedra.

Na **dimensión cualitativa** desta diagnose participaron un total de 111 informantes, das/os cales 102 (91,89 %) son alumnas e alumnos; 4 (3,6 %) correspóndense con persoal docente e investigador e 5 (4,5 %) son os/as participantes do persoal de administración e servizos. Realizáronse un total de 27 entrevistas individuais de carácter semiestruturado, que na maioría dos casos foron mulleres. En referencia á distribución por campus, en Ourense realizáronse 12 entrevistas, no de Pontevedra participaron 5 informantes e no campus de Vigo as/os participantes foron 10. Tamén se levaron a cabo 10 grupos de discusión con alumnado dos tres campus da Universidade de Vigo, e participaron un total de 84 estudantes. No campus en Pontevedra participaron 20 alumnas e 6 alumnos; no de Vigo 28 alumnas e 9 alumnos; e no campus de Ourense 11 alumnas e 10 alumnos. En total participaron nesta dimensión do estudo un total de 59 alumnas e 25 alumnos.

II.1. Resultados

A continuación, vanse presentar os resultados máis significativos tanto da dimensión cuantitativa coma da dimensión cualitativa da diagnose-avaliación do acoso sexual e en función do sexo da Universidade de Vigo.

II.1.1. Dimensión cuantitativa

a. Percepción de risco en relación co acoso sexual e en función do sexo

Os resultados obtidos manifestan que a percepción de risco das situacións de acoso sexual é maior por parte das mulleres dos tres colectivos (alumnas, PDI e PAS) ca os seus compañeiros, cunhas porcentaxes que se sitúan no 30 % para elas, e cun rango de entre o 13,5 % e o 21,9 % para eles. Nos tres colectivos, especialmente no PAS, considérase que o grupo máis vulnerable para sufrir acoso sexual na universidade é o colectivo LGTBI- Q, seguido das mulleres.

Datos similares atópanse para o acoso por razón de sexo, ao ser os homes (alumnos, PDI e PAS) os que presentan niveis máis baixos de percepción de risco, e identifícanse nos tres colectivos as persoas LGTBI- Q como o grupo máis vulnerable para sufrilo, seguido das mulleres.

b. Actitudes cara ao acoso sexual

En canto ás actitudes cara ao acoso sexual, en xeral, son negativas; con todo, os alumnos e os profesores-investigadores expresan unha maior tolerancia cara ao acoso sexual que sofren as mulleres e móstranse máis en desacordo coas causas feministas ca as súas compañeiras. Estas diferenzas non se aprecian entre traballadoras e traballadores do PAS.

c. Identificación de vítimas de acoso sexual e en función do sexo

Este estudo mostra que o acoso sexual é unha realidade na Universidade de Vigo, xa que se identificaron como vítimas de acoso sexual 35 estudantes (30 alumnas e 5 alumnos), 13 PDI (12 profesoras-investigadoras e 1 profesor-investigador) e 9 PAS (8 traballadoras e 1 traballador) (véxase a táboa 1).

Tamén nesta diagnose se identificaron as vítimas de acoso por razón de sexo (véxase a táboa 1): 39 estudantes (37 alumnas e 2 alumnos); 17 profesoras-investigadoras e 4 traballadoras PAS; e como vítimas de agresión sexual, 1 alumna, 2 profesoras-investigadoras e 1 PAS. Son, por tanto, as mulleres, en comparación cos seus compañeiros, as que máis sofren situacións de acoso sexual, acoso por razón de sexo e agresión sexual.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

Táboa 1. Identificación de vítimas na comunidade da Universidade de Vigo

							TOTAL	
	Alumnas	Alumnos	PDI muller	PDI home	PAS muller	PAS home	Muller	Home
<i>Vítimas de acoso sexual</i>	4,5 % (n= 30)	1,2 % (n= 5)	10,9 % (n= 12)	1,5 % (n= 1)	7,5 % (n= 8)	2,1 % (n= 1)	22,9 % (N= 50)	4,8 % (n= 7)
<i>Vítimas de acoso por razón de sexo</i>	5,5 % (n= 37)	0,5 % (n= 2)	15,5 % (n= 17)	–	3,8 % (n= 4)	–	24,8 % (n= 58)	0,5 % (n= 2)
<i>Vítimas de agresión sexual</i>	0,1 % (n= 1)	–	1,8 % (n= 2)	–	1 % (n= 1)	–	2,9 % (n= 4)	–
TOTAL	10,1 % (N= 68)	1,7 % (N= 7)	28,2 % (N= 31)	1,5 % (N= 1)	12,3 % (N= 13)	2,1 % (N= 1)	50,6 % N= 112	5,3 % N= 9

PDI: persoal docente e investigador / **PAS:** persoal de administración e servizos

Fonte: elaboración propia

En canto á identificación do agresor ou agresora, das 30 alumnas vítimas de acoso sexual, sinalaron como agresores 19 compañeiros de centro (65 %), 7 profesores-investigadores (24,2 %) e 1 traballador PAS, e 2 persoas vinculadas indirectamente coa universidade. En relación coa identificación da persoa agresora de acoso en función do sexo, as alumnas sinalaron como agresor 24 compañeiros, 11 profesores e 1 compañeira. Unha alumna non identificou a persoa agresora do acoso en función do sexo. Os alumnos sinalaron como agresor 1 compañeiro e 1 profesora.

En canto a quen agrediu ás 12 profesoras-investigadoras sinalaron 5 profesores-investigadores, 3 alumnos e 2 alumnas. Tamén un profesor-investigador vítima de acoso sexual sinala unha profesora-investigadora como agresora. En relación co acoso en función do sexo, as profesoras-investigadoras sinalaron 9 profesores-investigadores, 5 alumnos e 2 compañeiras profesoras-investigadoras.

Tamén as traballadoras PAS evidencian que sufriron acoso sexual por 5 traballadores PAS, por 2 profesores-investigadores e por 1 alumna. En dous casos o agresor de acoso por razón de sexo foi un profesor-investigador e nos outros dous casos un compañeiro PAS.

II.1.2. Dimensión cualitativa

a. Coñecemento de acoso sexual, acoso en función do sexo e agresión sexual

A análise das entrevistas e dos grupos de discusión evidencian nos tres colectivos (PDI, PAS e estudantes) a falta de formación e de coñecementos relacionados co acoso sexual, o acoso en función do sexo e a agresión sexual. A maioría admite non recibir formación desta temática e, ademais, descoñece a existencia do protocolo da Universidade de Vigo contra as situacións de acoso sexual e por razón de sexo, e incluso confúndeo co protocolo contra o acoso moral/laboral:

Es un poco difícil de definir, no? Pero me imagino que será lo suficiente como para incomodar a una persona no? Invadir el espacio de una persona, la cual al estar ya sintiéndose incómoda es que ya hay algo que estás haciendo que no está bien. (PD11, 1: 16-17)

¿Por razón de sexo? Me pillas así un poco. Pues... no sé, por la condición sexual de esa persona. Por ser mujer o por, a lo mejor por ser homosexual o... ¿no? A lo mejor una mujer hacia un hombre también podría ser digo yo ¿no? (PAS2, 1: 81)

Yo si me está pasando yo se identificarlo, pero no se explicarlo con palabras... (A3, 1: 11)

b. Percepción do acoso sexual e en función do sexo

A maioría das persoas entrevistadas argumenta que este tipo de situacións son máis frecuentes do que pensamos na universidade e que non se denuncian por medo, vergoña ou pola culpabilidade que experimentan. O PDI considera máis habitual o acoso sexual e o PAS considera máis frecuente o acoso en función do sexo. Esta percepción leva a que a metade das informantes non ten claro que a universidade sexa un espazo seguro e libre deste tipo de violencia:

Este tipo de situaciones, en las que los profesores acosen a los alumnos. Yo creo porque ellos saben que como que tienen el poder. Entonces, que nos digan o no nos digan, como nosotros vamos a tener ahí el problema de la nota, de la asignatura, no vamos a querer tener problemas con ellos yo creo que pueden hacer lo que quieren, se sienten ellos que creen que pueden hacer lo que quieren por eso. (A16, 1: 1831)

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

Yo creo que son más normales de lo que pensamos, es decir, que no son ni casos aislados. Que, se dan más de lo que pensamos. (PDI2, 1: 542)

Aquí ya te digo que casi todos los días, bien comentarios, bien chistes, bien miraditas, gestos... aquí casi todos los días. No se si en otras facultades, pero aquí ya te digo que casi todos los días. (A3, 1: 250)

Es como que hay un velo que lo normaliza. Porque además llegamos a casa y lo comentamos: a mí me ha pasado esto. Yo pienso sobre todo en comportamientos de... Cuando tú tienes un compañero no trata igual a ella, o a ti o a la otra por, porque a veces se toman la licencia de hacer cosas con ciertas compañeras. (A18, 1: 1307)

Eu creo que sí, que se dan pero creo que se ocultan bastante. (A11, 1: 313)

Pasotismo, muchísimo pasotismo excepto en los casos extremos: lo de la fiesta, lo del profesor este... Normalmente es un: ¡bueno! Cosas que pasan. (A8, 1: 589)

c. Actitudes cara ao acoso sexual e en función do sexo

Nos colectivos (estudiantes, PDI e PAS) de forma maioritaria expresan actitudes negativas cara ás situacións de acoso sexual. Non obstante, recoñécense actitudes permisivas cara ao acoso sexual e en función do sexo na universidade. Incluso algúns participantes, homes, réstanlle importancia á problemática e rexeitan este tipo de investigacións:

No les gustan que haya ese tipo de investigaciones, ni ese tipo de cosas, les molesta, parece que les ofenden. Se molestan porque tengo hablado con un compañero y le tengo dicho, pero vamos a ver a ti que más te da que se haga aquí, ¿por qué te metes con esas investigaciones? parece que se ofenden, que se molestan y yo creo que si te ofenden y te molestan será por algo. (PAS1, 1: 491)

Las chicas están mucho más implicadas, porque creo que somos las que más lo vivimos. (A2, 1: 436)

Aquí en la universidad se valora mucho como eres como investigador. Pero nadie valora como eres como persona. Entonces tú publicas x número de papers, da un poco igual si te has portado bien o no con tus alumnos, como el caso de este profesor que acosó a unas alumnas... Pero la situación un poco es de impotencia y de desconocimiento, de no saber qué hacer. Y yo que hago? A quien se lo cuento? Y qué medidas van a tomar respecto...? Porque al final lo paso mal, se entera todo el mundo de lo que ha pasado y este hombre sigue dando clase... entonces para qué ha servido que yo denunciara... (PDII, 1: 1412)

d. Os relatos de situacións vividas e/ou coñecidas

Ao analizar os relatos de situacións vividas e/ou coñecidas de acoso sexual, acoso por razón de sexo e mesmo de agresión sexual, destacan especialmente as situacións de acoso por razón de sexo explícitas e constantes, tanto para as mulleres coma para o colectivo LGTBI- Q; así mesmo, relátase un caso de agresión sexual sufrido por unha traballadora de administración e servizos. Mentres que para as profesoras entrevistadas estas situacións son case inexistentes ou non se producen, agás para unha das participantes que relata situacións sufridas de acoso por razón de sexo e abuso de poder:

Y una vez eso, estábamos en clase y el comentario fue de repente, me dice (el profesor) tu comes plátanos? Te gustan de canarias o te vale cualquiera? Y poco a poco iba dejándolo caer como... y ¿como te gustan? Y no se que... y tu en plan... mmm da igual, sabes?! Dedicate a la lo que estamos haciendo. (A1, 1: 786)

A una alumna le había dicho en alto: «Claro, como eres mujer no entiendes». (A12, 1: 1206)

A mí este año, en San Teleco en una fiesta, un chico, yo llevaba falda, me tocó todo, porque claro iba con una falda sin medias, pero todo. (GD5, Chica3, 5: 646)

Algún profesor... intenta... Te habla de manera muy cariñosa. Entonces a lo mejor te dice: bueno reina, tráeme esto. No, reina no. Yo soy una alumna y no quiero que me llames «reina». Pero a mí alguien de fuera no me gusta que me diga eso [...] Miradas... o «Mi amor» Así apelativos cariñosos, en general. (A14, 1: 1235, 1: 1237)

Yo viví que me tocaran el culo y el pecho, pero no se si entra más en el acoso o en la agresión. Ellos cojen y te hacen plas! Ohh pero si las tienes muy blanditas [en referencia a los pechos] O... si si si... (A1, 1: 753, 1: 802)

Entonces en un momento dado, me puso la mano en el muslo arriba de todo [señala la zona de la ingle] y me dijo «que buena estás joder». (PAS2, 1: 976)

Bueno yo he recibido frases en plan «bueno tú ya sabes que a muchos nos gustaría verte desnuda», fundamentalmente de compañeros de trabajo. (PAS1, 1: 922)

Me agarró e intentó besar y luego yo conseguí soltarme, me volvió a intentar agarrar, me solté, me intentó agarrar otra vez, conseguí salir evidentemente. Tuve visitas en mi puesto de trabajo por parte de él, dado que era mi superior, con frases inadecuadas y digamos que algún intento de quedarnos a solas. (PAS1, 1: 899)

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

II.2. Conclusión final

As cifras e os testemuños deste informe de diagnose do acoso sexual e do acoso en función do sexo botan luz e manifestan a necesidade de que a Universidade de Vigo tome conciencia da existencia desta problemática para que poña en funcionamento medidas urxentes de prevención e de intervención. A normalización da cultura do acoso na universidade, que non é máis ca unha expresión máis da sociedade sexista e heteronormativa á que pertence, debe entenderse, por tanto, non como unha apoloxía ou defensa explícita do acoso sexual e por razón de sexo, que sería intolerable en calquera institución académica dunha sociedade supostamente democrática e desenvolvida, senón como a minimización ou incluso negación do acoso, o deixamento e o desinterese do profesorado e as autoridades académicas por esta problemática, que se ten amosado na falta de colaboración ou de obstaculización no desenvolvemento de estudos como o que aquí se presenta.

De forma que os datos derivados desta avaliación-diagnose constitúen unha «radiografía» da situación do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo que, lonxe de mostrar uns resultados desexables, manifesta a necesidade de tomar conciencia desta problemática e poñer en funcionamento medidas urxentes de prevención e de intervención. Non facelo suporía unha grave negligencia, pois non podemos esquecer que a universidade non é só un espazo de traballo, senón fundamentalmente un espazo de formación de persoas. Isto supón unha obriga ética engadida que implica adoptar un compromiso explícito e real coa promoción dos valores democráticos de igualdade, respecto e de xustiza social. Así mesmo, da man deste compromiso das autoridades académicas debe ir tamén o compromiso individual de todas e de cada unha das persoas que formamos parte da comunidade universitaria, pois só así será posible previr, diminuír e erradicar todas as formas de violencia sexual.

Referencias bibliográficas

- BENSON, Donna J.; THOMSON, Gregg E. Sexual harassment on a university campus: The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification. *Social problems*, 1982, vol. 29, no 3, p. 236-251.
- BOSCH, Esperanza *et al.* *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Madrid: Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, 2012.
- DE ESPAÑA, Gobierno. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Recuperado el 5 de junio de 2017, 2004.
- DE ESPAÑA, Gobierno. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 2007.
- FERRER-PÉREZ, Victoria-Aurora; BOSCH-FIOL, Esperanza. The perception of sexual harassment at university/La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario. *Revista de Psicología Social*, 2014, vol. 29, no 3, p. 462-501.
- IGUALDADE DE GÉNERO, Unidad. *Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad complutense de Madrid*, 2018. [Consulta 18/11/2019]. Disponible en: shorturl.at/Wknvw
- KELLEY, Michelle L.; PARSONS, Beth. Sexual harassment in the 1990s: A university-wide survey of female faculty, administrators, staff, and students. *The Journal of Higher Education*, 2000, vol. 71, no 5, p. 548-568.
- KONIK, Julie; CORTINA, Lilia M. Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*, 2008, vol. 21, no 3, p. 313-337.
- LAMEIRAS, María *et al.* *Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo*. Vigo, Pontevedra: Servicio de publicaciones de Universidade de Vigo, 2018.
- REILLY, Mary Ellen *et al.* Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 1986, vol. 15, no 7-8, p. 333-358.
- RODRÍGUEZ, Yolanda *et al.* Una radiografía del acoso sexual en España. En Blanco Martín, A. (Ed.), *Informe España 2019*. Madrid: Cátedra Jose María Patino de la Cultura del Encuentro, 2019.
- ROSENTHAL, Marina N. *et al.* Still second class: Sexual harassment of graduate students. *Psychology of Women Quarterly*, 2016, vol. 40, no 3, p. 364-377.
- STRAUS, Murray A. Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide. *Violence against women*, 2004, vol. 10, no 7, p. 790-811.
- VALLS, Rosa *et al.* *Violencia de género en las universidades españolas*. España: Universidad de Barcelona.
- WOOD, Leila *et al.* Sexual harassment at institutions of higher education: prevalence, risk, and extent. *Journal of interpersonal violence*, 2018, p. 1-25.

Webgrafía:

Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade de Vigo (2018):
<https://www.uvigo.gal/es/node/171707> ou <https://bit.ly/30KPLSN>

Tema 3.

Protocolo marco de actuación para a prevención e a sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo

Neste terceiro capítulo partiremos das normativas internacionais e nacionais que sustentan a elaboración do Protocolo marco de actuación para a prevención e a sanción do acoso sexual e por razón de sexo. A continuación, presentaremos o protocolo da Universidade de Vigo, facendo especial énfase en como levar a cabo unha denuncia ante unha situación de acoso sexual ou de acoso en función do sexo e o procedemento seguido ata resolverse.

I. Marco lexislativo e normativo: internacional e nacional

I.1. Ámbito internacional

Na Declaración de dereitos humanos subliñase que toda persoa «ten os dereitos e liberdades proclamados nesta declaración, sen distinción ningunha de raza, cor, sexo, idioma, relixión, opinión política ou de calquera outra índole, orixe nacional ou social, posición económica, nacemento ou calquera outra condición».

Para soster o dereito de igualdade a Declaración dos dereitos humanos foise complementando posteriormente con novas declaracións como a Declaración das Nacións Unidas sobre a eliminación da discriminación da muller (1967), que culmina coa Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW, 1979). Esta convención foi adoptada e aberta á firma e á adhesión pola Asemblea Xeral, na súa Resolución 4/180, do 18 de decembro de 1979, e entrou en vigor o 3 de setembro de 1981, de conformidade co artigo 27, e ratificada por España en 1983. O CEDAW, no artigo 5, aprema os estados membros a tomar todas

as medidas apropiadas para modificar os patróns socioculturais de conduta de homes e mulleres, con miras a alcanzar a eliminación dos prexuízos e as prácticas consuetudinarias e de calquera outra índole que estean baseados na idea da inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de homes e mulleres.

A igualdade incluíuse nos Obxectivos de desenvolvemento do milenio (ODM, 2000) e representa o obxectivo número 3 dos oito expostos (véxase a figura 1). O 25 de setembro de 2015 os/as líderes mundiais adoptaron un novo conxunto de obxectivos globais para erradicar a pobreza, protexer o planeta e asegurar a prosperidade para todas as persoas. Dentro da nova Axenda 2030 que ampara os Obxectivos de desenvolvemento sustentable desde 2015 e tendo o 2030 como data obxectivo, a igualdade de xénero incorpórase no obxectivo 5 dos dezasete incluídos (véxase a figura 1).

Dentro do obxectivo 5 especificase que a igualdade entre os xéneros non é só un dereito humano fundamental, senón a base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero e sustentable. Así, de forma explícita, na Axenda 2030 alúdese á relación entre a igualdade e o desenvolvemento sustentable afirmando que se se lles facilita a igualdade ás mulleres e ás nenas no acceso á educación, á atención médica, a un traballo decente, e unha representación nos procesos de adopción de decisións políticas e económicas, estaranse a impulsar as economías sustentables, e as sociedades e a humanidade no seu conxunto beneficiaranse ao mesmo tempo.

E dentro dos obxectivos específicos inclúense obxectivos que reclaman a eliminación de todas as formas de violencia. Ademais, ao obxectivo 5 hai que sumar o obxectivo 3 sobre saúde e benestar, o 4 sobre educación de calidade, e o 10 relativo á redución das desigualdades, que as súas metas converxen para impulsar a igualdade, a saúde e a non discriminación.

No último Informe mundial sobre as mulleres e a saúde da OMS (2018) destácase que **as mulleres non están a recibir a atención que elas necesitan**, polo que cómpre combater os estereotipos de xénero definidos e reforzados polas culturas patriarcais, que reducen a autonomía e as oportunidades das mulleres, facéndoaas vítimas de discriminación e de violencia. A violencia de xénero é considerada un problema prioritario de saúde pública pola OMS desde 1996.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

Figura 1. Obxectivos de desenvolvemento do milenio (2000-2015) e Obxectivos de desenvolvemento sostible (2015-2030).



Fonte: Nacións Unidas

A igualdade é, así mesmo, un principio fundamental na Unión Europea. Está nos seus principios fundacionais (Tratado de Roma, 1956), que recollen os artigos 2 e 3 do Tratado da Unión Europea (TUE) ou Tratado de Maastricht (1992), que é un dos tratados fundacionais da UE que representou a culminación política dun conxunto normativo vinculante tanto para os estados membros coma para os que no futuro se poidan integrar. Tamén está consagrado no artigo 21 da Carta dos dereitos fundamentais da UE, que foi proclamado polo Parlamento Europeo, o Consello da Unión Europea e a Comisión Europea o 7 de decembro de 2000 en Niza.

Dentro das actuacións levadas a cabo na Unión Europea, destaca o pulo que supuxo o Convenio sobre prevención e loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica, asinado en Istambul en 2011. Representa o primeiro instrumento xuridicamente vinculante para previr e combater todas as formas de violencia que sofren as mulleres, ratificado por España o 6 de xuño de 2014. Así, a eliminación da violencia contra as mulleres representa unha dimensión clave para alcanzar a igualdade. No artigo 12 do Convenio de Istambul inclúense as obrigas xerais e especifícase que comprenden as que sustentan as introducidas na Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller (CEDAW, 1979), das Nacións Unidas.

I.2. No ámbito nacional, autonómico e Universidade de Vigo

A Constitución española, que se inspira como non podería ser doutro xeito nos principios que rexen a Declaración universal dos dereitos humanos, consagra o **principio de igualdade no seu art. 14**: «Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social».

Este dereito á igualdade entre homes e mulleres en España desenvólvese na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes que nace coa vocación de erixirse na Lei-código da igualdade entre mulleres e homes (p. 2), tal como se recolle na exposición de motivos. De forma específica, no artigo 25 relativo á igualdade no ámbito da educación superior estipula que as administracións públicas «fomentarán o ensino e a investigación sobre o significado e alcance da igualdade entre mulleres e homes».

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

Unha lei que ten a súa homónima na Lei galega 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, baixo o amparo do Estatuto de autonomía de Galicia, Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, que no artigo 9.2 senta as bases para promover unha igualdade efectiva entre individuos en Galicia ao proclamar as obrigas dos poderes públicos, que son promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude; e facilitar a participación de todos os galegos/as na vida política, económica, cultural e social.

Dereitos que se completan e que se desenvolven en España coa Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero e a súa homóloga en Galicia, a Lei orgánica 11/2007 para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. De forma específica, a Lei orgánica 1/2004 incorpora en relación coa violencia sexual na medida número 256 a necesidade de elaborar campañas e materiais informativos contra a violencia sexual, as violencias sexuais e as diferentes realidades das mulleres (idade, procedencia ou situación de diversidade funcional/discapacidade), co obxectivo de que exista unha maior conciencia social sobre estas formas de violencia de xénero.

A magnitude da violencia exercida contra as mulleres, unha violación dos seus dereitos humanos e as súas liberdades fundamentais, propiciou a necesidade de alcanzar «un consenso institucional, político e social que mostre, sen fisuras, o compromiso de todas as institucións coa sociedade española para alcanzar os acordos que peritan avanzar na erradicación da violencia contra as mulleres» (Pacto de estado contra a violencia de xénero, 2018, p. 7). O Pacto de estado contra a violencia de xénero, ao que xa se aludiu, sostén as actuacións que desde as institucións se deben levar a cabo para impulsar unha verdadeira igualdade libre de violencia.

Conforme estes principios de igualdade libre de violencia réxese tamén, como é preceptivo, o Estatuto do estudante (2010), en que se explicita o dereito para recibir un trato non sexista e a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Principios que rexen, como non podería ser doutro xeito, na Universidade de Vigo, en cuxos estatutos, aprobados polo Claustro o 18 de outubro de 2018 (DOG, 22 de febreiro de 2019), a igualdade é un dos seus principios fundamentais. Así, no artigo 1 do título preliminar, no punto 4 especificase que: «A Universidade de Vigo réxese polos principios de

autonomía, liberdade, igualdade, solidariedade, democracia, transparencia, independencia e pluralidade» (p. 8).

No artigo 2 relativo aos fins, no punto 5, expón que o fin da Universidade de Vigo é: «Transmitir os valores superiores de convivencia, igualdade ou apoio permanente ás necesidades especiais das persoas e ao fomento do diálogo, da paz e do respecto á diversidade». E no punto 6 que, dentro dos fins da Universidade de Vigo, está o de: «Contribuír a unha sociedade xusta e igualitaria na cal se respecte a igualdade entre mulleres e homes» (p. 8).

Na sección quinta, relativa ás comisións específicas, incorpórase no artigo 23 a Comisión de Igualdade (CAS): «A Comisión de Igualdade da universidade é o órgano colexiado encargado de apoiar e de asesorar todos os órganos de goberno e de representación da Universidade de Vigo en materia de igualdade. Está composto pola reitora ou reitor, que a preside, e polos cargos académicos, membros e representantes da comunidade universitaria e da sociedade determinada regulamentariamente» (p. 15). No título segundo dedicado á comunidade universitaria, dentro das disposicións xerais dentro do apartado dedicado aos deberes, no artigo 53, especificase que é un deber de todos os membros da comunidade universitaria da Universidade de Vigo: «Potenciar o prestixio da universidade e a súa vinculación co seu contorno social para lograr maior igualdade, progreso e benestar (p. 24); Promover a igualdade de oportunidades e a inclusión de calquera tipo de diversidade, incluída a de identidade e de orientación sexual» (p. 25).

De forma específica, no contexto da Universidade de Vigo, aprobouse o Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo, no consello de goberno da Universidade de Vigo do 26 novembro 2014 (publicado na Resolución reitoral, do 16 de decembro de 2014, e posteriormente no DOG, do 7 de xaneiro de 2015, p. 553-569).

II. O Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo²

No preámbulo do Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo (Resolución reitoral, do 16 de decembro de 2014; DOG, 7 de xaneiro de 2015) explíctase o compromiso da Universidade de Vigo «cos dereitos das persoas integrantes da comunidade universitaria e a tolerancia cero de calquera tipo de violencia no seu ámbito» (p. 555), motivo que leva a Universidade de Vigo á aprobación deste protocolo, que: «En cumprimento da normativa vixente en materia de dereitos fundamentais, a Universidade de Vigo procurará a consolidación dunha contorna na que se respecte a dignidade de todas as persoas integrantes da comunidade universitaria non tolerando dentro do seu ámbito ningún tipo de comportamento de acoso sexual ou por razón de sexo» (p. 554). Engádesse que: «Por medio do presente protocolo, a Universidade de Vigo dá un paso decidido na loita contra estes comportamentos establecendo unha serie de medidas que teñan como obxecto a prevención destas situacións a través de campañas de información, sensibilización, formación e asesoramento en materia de acoso sexual e por razón de sexo» (p. 554).

Ademais, comprométese a:

A previr calquera conduta de acoso sexual e por razón de sexo, garantíndolle a toda a comunidade universitaria unha protección eficaz nesta materia; a poñer os medios materiais e humanos necesarios para previr e erradicar, no seu caso, este tipo de comportamentos e as súas consecuencias; e, en prol de lograr unha contorna libre de acoso sexual e por razón de sexo, adoptará as medidas necesarias (accións informativas, formativas, organizativas e de asesoramento) encamiñadas á prevención das situacións de acoso sexual e por razón de sexo (p. 555).

II.1. Obxectivos

O presente protocolo establece tres obxectivos (art. 1):

² Pódese consultar o protocolo completo na ligazón: <https://bit.ly/2Ziwmyl>

1. A **prevención** de toda situación de acoso sexual e por razón de sexo que se poida producir no contorno universitario da Universidade de Vigo.
2. A **información, sensibilización, formación e asesoramento** a toda a comunidade universitaria en materia de acoso sexual e por razón de sexo.
3. A adopción das medidas necesarias para **solucionar** as situacións de acoso sexual e por razón de sexo.

II.2. Ámbitos de aplicación

O ámbito de aplicación do protocolo responde as preguntas: a quen?, que? e onde?

a. A QUEN? Requisitos subxectivos (art. 3)

- > Alumnado.
- > Persoal docente e investigador (PDI).
- > Persoal de administración e servizos (PAS).
- > Outro persoal vinculado.
- > Persoal con contrato administrativo ou privado; persoal afecto a contratas ou a subcontratas externas, así como autónomos/as, agás cando tanto a presunta persoa acosadora coma a vítima formen parte destes colectivos, aínda que xa rematase a súa vinculación coa universidade, sempre que realice a denuncia nun prazo de dous meses contados desde o remate da vinculación.

b. QUE? Requisitos obxectivos (art. 4)

- > Acoso sexual: calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.
- > Acoso por razón de sexo: calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INJUSTIZA INVISIBLE

- > Condutas discriminatorias: constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable ás mulleres relacionado co embarazo ou coa maternidade. Tamén se considerará discriminación por razón de sexo calquera trato adverso ou efecto negativo producido nunha persoa como consecuencia da presentación pola súa parte de queixa, reclamación, denuncia, demanda ou recurso, de calquera tipo, destinados a impedir a súa discriminación e a esixir o cumprimento efectivo do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

c) ONDE? Requisitos espaciais (art. 5)

- > Calquera dependencia situada nalgún dos tres campus da Universidade de Vigo.
- > Centros adscritos da Universidade de Vigo.
- > Calquera centro de investigación da Universidade de Vigo situado fóra dos campus.
- > Entidades públicas e privadas onde o alumnado desenvolva prácticas organizadas pola Universidade de Vigo.
- > Calquera outro espazo fóra do recinto da Universidade de Vigo, sempre que a presenza nel de membros da comunidade universitaria derive dunha actividade organizada e autorizada pola Universidade de Vigo.

II. 3. A Comisión do Acoso Sexual (CAS) (art. 8)

II.3.1. Competencias, funcións e principios

a. Competencias e composición

A CAS é o órgano competente encargado da aplicación do protocolo. A súa composición está integrada por:

1. Director/a da Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo, como presidente/a da comisión.
2. Representante da reitora ou reitor.
3. Representante do PDI.
4. Representante do PAS.
5. Representante do alumnado.
6. Representante da Xerencia, como secretario/a.

A CAS poderá estar asistida por unha persoa técnica especialista como, por exemplo, do Gabinete Psicopedagóxico.

Para a actuación da CAS será necesaria a asistencia de, polo menos, catro das persoas que a compoñen, e para a válida adopción de acordos cómpre o voto favorable de, polo menos, catro membros. No caso de empate, repetirase a votación, na cal a presidencia contará con voto de calidade.

b. Funcións da CAS (art. 12)

- > Informar o órgano competente sobre a adopción das medidas preventivas axeitadas para evitar as posibles situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.
- > Analizar as denuncias sobre posibles situacións de acoso sexual e por razón de sexo que se presenten ante ela e decidir sobre a apertura do procedemento.
- > Tramitar as denuncias admitidas e emitir un informe motivado sobre a situación denunciada.
- > Solicitarlle á Reitoría as medidas de protección á vítima que se considere necesario adoptar durante a tramitación do procedemento previsto neste protocolo.
- > Facer un seguimento da aplicación do protocolo coa finalidade de analizar o seu correcto funcionamento e eficacia e, se é o caso, propoñer a súa modificación ante o Consello de Goberno.
- > Elaborar un informe anual sobre a aplicación do protocolo para a súa presentación ante o Consello de Goberno.

II.3.2. Procedemento: desde a presentación da denuncia ata a resolución

a. Principios e garantías do procedemento

- > Deben garantirse a dignidade e a intimidade das persoas implicadas, así como a igualdade no trato.
- > Toda a información verbal ou escrita presentada no procedemento deberá tratarse coa debida reserva.
- > Todas as persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar segredo sobre toda a información vertida nel, así como das actuacións que se leven a cabo nel.

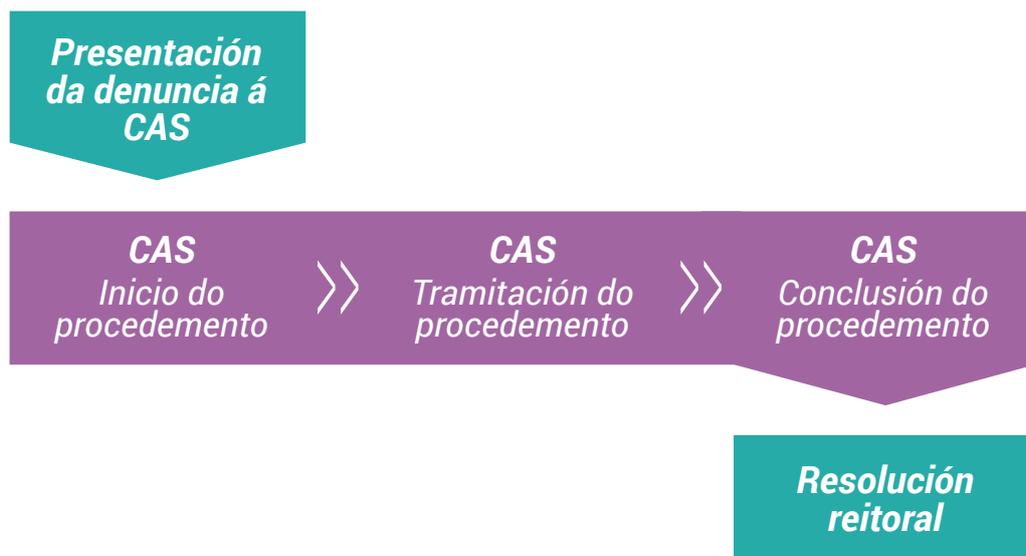
O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

- > O procedemento deberá tramitarse desde o seu inicio ata a súa resolución, incluída a posible adopción de medidas de protección, coa maior celeridade.
- > No procedemento debe garantirse o dereito á audiencia das persoas implicadas na situación denunciada, que poderán facer as alegacións que consideren oportunas para a defensa da súa posición.
- > A aplicación deste protocolo non impedirá a utilización das accións xudiciais previstas legalmente.
- > Adoptaranse as medidas necesarias para evitar calquera tipo de represalia contra as persoas que denuncien unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou que comparezan como testemuñas no procedemento previsto neste protocolo.

b. Etapas do procedemento: desde a denuncia ata a resolución reitoral

Neste apartado preséntanse as etapas do procedemento: desde como se fai e presenta unha denuncia ata que se activa a **Comisión do Acoso Sexual**, e cales son as fases que se seguen ata alcanzar a resolución reitoral (véxase a figura 2).

Figura 2. *Etapas do procedemento: desde a denuncia á resolución.*



Presentar unha denuncia á CAS

Quen pode presentar unha denuncia?

1. Calquera persoa incluída no ámbito de aplicación do protocolo que se considere vítima de acoso sexual o por razón de sexo.
2. A denuncia tamén poderá ser presentada por unha terceira persoa (membro da comunidade universitaria) que teña coñecemento da situación de acoso, entre elas as/os responsables dos centros ou departamentos e as/os representantes das traballadoras e traballadores ou do alumnado. Nestes casos, desde a presidencia da CAS remitiráselle unha copia da denuncia á presunta vítima para que, se é o caso, a ratifique.
3. Calquera membro da comunidade universitaria ten a **obriga** de comunicarlles ás súas xefaturas xerárquicas, ás persoas responsables de centros ou departamentos ou á presidencia da CAS calquera situación de posible acoso sexual ou por razón de sexo de que tiver coñecemento. Ademais, estará obrigada a tramitar inmediatamente ante a CAS as denuncias verbais ou escritas que reciba sobre calquera destas situacións de posible acoso sexual ou por razón de sexo.
4. Nas denuncias identificarase a persoa denunciante e poderán presentarse por escrito ou verbalmente.
5. A **denuncia** deberá **presentarse** no prazo de **tres meses contados** desde que tivo lugar o incidente. Despois dese prazo a denuncia xa non será válida.
6. Para as denuncias presentadas verbalmente na Unidade de Igualdade, redactarase a correspondente acta, que asinará a parte denunciante, para os efectos de que quede constancia dela.

Como se fai a denuncia e onde se presenta?

1. As denuncias escritas presentaranse nos **rexistros** da Universidade de Vigo ou por calquera dos medios previstos na Lei 30/1992 de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

2. Para garantir o dereito á intimidade das persoas afectadas, o formulario que figura como anexo I³ e a relación dos feitos denunciados coa identificación da persoa denunciada deberá presentarse en sobre pechado, ao que se xuntará unha instancia dirixida á presidencia da CAS (véxase o anexo II).
3. Para as denuncias presentadas verbalmente na Unidade de Igualdade, redactarase a correspondente acta, que asinará a parte denunciante, para os efectos de que quede constancia dela.

Inicio do procedemento da CAS

Unha vez remitida a denuncia á CAS, iníciase o procedemento, no que se reúnen os membros da CAS, e baseándose na denuncia presentada poden optar por dúas vías:

1. A inadmisión a trámite da denuncia
 - a) Cando resulte evidente que os feitos recollidos nela ou as persoas implicadas non se inclúen dentro do ámbito de aplicación deste protocolo.
 - b) Cando a denuncia fose presentada por unha terceira persoa e a presunta vítima non a ratifícase.
 - c) Cando a denuncia fose presentada fóra do prazo fixado (tres meses).A inadmisión a trámite deberá estar motivada e comunicaráselles por escrito á persoa denunciante e á presunta vítima.
2. Admisión da denuncia e inicio da tramitación do procedemento
 - a) Neste caso a admisión da denuncia farase por escrito e notificaráselles ás persoas implicadas nela.
 - b) O inicio do procedemento comunicaráselle á Reitoría.

É importante sinalar que a **apertura dun procedemento xudicial** sobre os mesmos feitos denunciados ante a CAS determinará o arquivo das actuacións iniciadas de conformidade con este protocolo (art. 23).

³ O anexo I e o anexo II dos formularios de denuncia pódense descargar na ligazón:
<https://bit.ly/3C80meX>

Tramitación do procedemento da CAS

- a) Tras admitir a trámite a denuncia, a CAS designará, entre os seus membros, un instrutor ou instrutora, que se encargará da tramitación da denuncia e contará co apoio do secretario/a.
- b) Quen sexa responsable da instrución deberá recadar toda a información que considere conveniente e practicará todas as probas testemuñais ou documentais que considere necesarias para esclarecer os feitos denunciados.
- c) Quen instrúa o procedemento daralle audiencia a cada unha das partes implicadas na presunta situación de acoso.
- d) Logo da solicitude do instrutor ou instrutora, a CAS, de consideralo necesario, poderá requirir a colaboración dos diferentes servizos da Universidade de Vigo (Servizo de Prevención de Riscos Laborais, Gabinete Psicopedagóxico, entre outros).
- e) Todas as actuacións deberán realizarse coa debida reserva, prudencia e coa maior sensibilidade e respecto aos dereitos das partes implicadas.
- f) A persoa instrutora contará cun prazo de vinte días hábiles contados desde a admisión a trámite da denuncia para a práctica de todas as actuacións previstas neste precepto.
- g) Tras rematar a súa misión, o instrutor/a presentará ante a CAS un informe detallado sobre as actuacións levadas a cabo e os seus resultados.

Conclusión do procedemento da CAS

Para pechar o procedemento a CAS, no prazo de cinco días hábiles contados desde a presentación do informe, deberá adoptar un **acordo motivado** sobre a situación denunciada, que se lles remitirá á Reitoría e ás persoas directamente implicadas no procedemento.

O **acordo motivado** presentará algunha das tres propostas:

1. Proposta de **archivo** das actuacións iniciadas:
 - > Cando **non** existan **indicios suficientes** da existencia da situación denunciada.
 - > Cando se trate dunha situación que **non** se inclúe no **ámbito de aplicación**. Neste caso, se se observasen indicios doutro tipo de infraccións poderíase propoñer á Reitoría a apertura dun expediente de información reservada.

O ACOSO SEXUAL E O ACOSO EN FUNCIÓN DO SEXO: UNHA INXUSTIZA INVISIBLE

2. Proposta de **incoación** de expediente disciplinario contra a persoa denunciada cando das actuacións practicadas deriven indicios suficientes da comisión de feitos constitutivos de acoso sexual ou por razón de sexo.
3. Cando a persoa presuntamente acosadora forme parte do cadro de persoal para os efectos de contratas ou subcontratadas externas coa universidade, proporáselle á Reitoría que lle remita á empresa de que dependa o informe elaborado pola CAS sobre a situación denunciada, para a adopción das medidas procedentes.

Resolución reitoral

A etapa final péchase coa resolución reitoral: o **reitor/a**, dentro do prazo de cinco días hábiles desde a recepción do informe motivado da CAS, ditará unha **resolución**, que porá fin ao procedemento e que se lles notificará ás partes implicadas. Contra a resolución reitoral poderán presentarse os recursos previstos na normativa vixente.

A CAS poderá proporlle á Reitoría a adopción de medidas de protección que poderán consistir en cambiar a vítima de unidade administrativa, servizo, departamento, quenda, centro ou campus segundo os casos. En todo caso, a adopción dalgunha destas medidas deberá contar co consentimento da vítima.

Referencias bibliográficas

DE EUROPA, Consejo. *Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. 2011. [Consulta 18/11/2019]. Disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543> ou <https://bit.ly/3B3yqav>

MUNDIAL DE LA SALUD, Asamblea. (2018). Estrategia Mundial para la Salud de la Mujer, el Niño y el Adolescente (2016-2030): desarrollo en la primera infancia. *Organización Mundial de la Salud*, 1-9.

UNIDAS, Naciones. *Eliminación de la Discriminación de la Mujer*. (1976). [Consulta 18/11/2019]. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx> ou <https://bit.ly/3niG5wV>

VIGO, Universidade. *Protocolo Marco de Actuación para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual y por Razón de Sexo de la Universidade de Vigo*. Aprobado en Consello de Goberno da Universidade de Vigo, 26 de novembro de 2014. D.O.G., 7 xaneiro, 553-569, 2015.

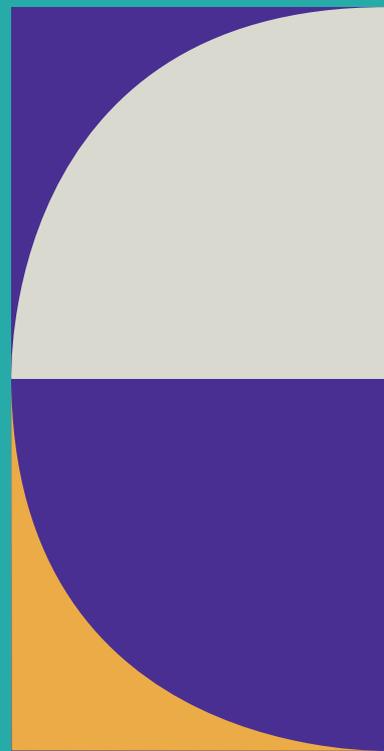
Webgrafía:

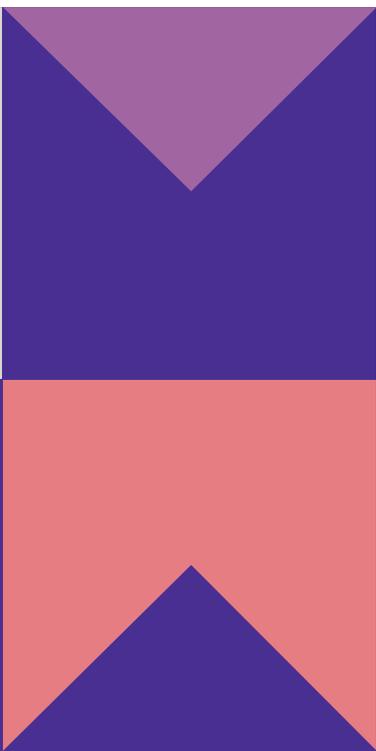
Protocolo marco de actuación para a prevención e sanción do acoso sexual e por razón de sexo da Universidade de Vigo:

https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/docs/nocampus/igualdade/Prevencion%20acoso/protocolo_actuacion_caso_acoso_gl.pdf
ou <https://bit.ly/2ZiwmyI>

Anexo I e II do formulario de denuncia ante unha posible situación de acoso sexual ou por razón de sexo. Comisión Contra o Acoso Sexual e por Razón de Sexo (CAS), Universidade de Vigo:

<https://www.uvigo.gal/campus/igualdade/prevencion-acoso-sexual-razon-sexo> ou <https://bit.ly/3BPcNvI>





VI. LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

Isabel Menéndez Menéndez

VI. LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

Material didáctico realizado por Isabel Menéndez Menéndez, profesora do Departamento de Historia, Geografía y Comunicación da Universidad de Burgos.

Contenidos:

Tema 1. Las mujeres en los medios de comunicación:

- a. Entre la invisibilidad y la estereotipia.
 - > Invisibilidad.
 - > Estereotipia.

Tema 2. La identidad femenina en la cultura popular:

- a. Las mujeres y hombres en la cultura popular:
 - > Las mujeres en las industrias culturales.
 - > Dispositivos postfeministas.

Tema 3. La imagen de las mujeres en la publicidad:

- a. El sexismo publicitario.
- b. La publicidad contemporánea.

Tema 1.

Las mujeres en los medios de comunicación

I. Entre la invisibilidad y la estereotipia

Existe hoy en día un importante corpus de estudio sobre las mujeres en los medios de comunicación desde el que, fundamentalmente, se demuestra que la representación mediática define a las mujeres desde parámetros discriminatorios. Ello se consigue, en primer lugar, por la invisibilidad derivada de la **perspectiva androcéntrica**, estrategia que se ve reforzada por espacios y temáticas orientadas exclusivamente a materias afines a la **socialización diferencial**. Por otro lado, la **estereotipia** que protagoniza las piezas donde las mujeres sí aparecen es una segunda estrategia que permite mantener sin modificaciones tanto la diferencia sexual como la subordinación de todo lo femenino. En efecto, las mujeres aparecen muy poco como sujeto de la información y menos aún como fuente informativa; es frecuente que salgan sin nombre en las noticias, o con un tratamiento coloquial que es difícil encontrar en el caso de los varones. Asimismo, es habitual mencionar a las mujeres únicamente vinculadas a roles tradicionales como el de madre, relacionadas con un padre/esposo/jefe o calificadas a partir de criterios estéticos.

a. Las mujeres invisibles

Hablar de **invisibilidad** es lo mismo que afirmar que, en esencia, las mujeres no aparecen en los relatos mediáticos. Una de las razones que explican esta invisibilidad femenina es el androcentrismo, también denominado mirada masculina. Se trata de un término que **considera a los varones como centro del universo, sujeto y medida de todas las realidades**. La consecuencia de este sistema de pensamiento es que las mujeres acceden a una ciudadanía que podría denominarse de segunda clase, en tanto que la (supuesta) igualdad

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

las asimila a los varones, denegando su experiencia como mujeres, o bien se las incluye en esa ciudadanía en tanto que mujeres, lo que se traduce en diferencia sexual y, al final, en la separación de lo público (de los varones) y lo privado (de las mujeres).

En suma, la perspectiva androcéntrica en los medios de comunicación es una estrategia que permite reproducir ideológicamente la cultura masculina que es la dominante, al tiempo que se usurpa lo general por parte de lo masculino, que adopta la apariencia de universalidad. Podemos observar esta realidad en la Imagen 1. La cumbre del G20, una vez más, ofrece la realidad de la alta política: solo tres mujeres en un grupo protagonizado por 35 varones.

Imagen 1. *Cumbre del G20 (2019)*



Fuente: Getty Images.

La imagen tiene como punto de interés icónico la presencia del representante vestido con el traje tradicional de Arabia Saudita (que otros años no aparecía en la primera línea). Si bien esta es una realidad que nos recuerda que la igualdad no se ha conseguido, lo habitual es que los medios de comunicación reproduzcan estas imágenes sin ningún tipo de reflexión ante la ausencia flagrante de mujeres, desperdiciando una ocasión única para discutir una invisibilidad que desde los medios se contribuye a reproducir. Solo las redes sociales, ante estas imágenes, sitúan el tema en la opinión pública.

A pesar de los esfuerzos de las mujeres por incorporarse a todas las esferas sociales y aunque las leyes de nuestro contexto cultural consagran la igualdad formal entre ambos sexos, lo cierto es que la realidad mediática es ajena a los cambios que han sucedido en la vida de las féminas, contribuyendo a la discriminación que sigue soportando el sexo femenino en la vida social, cultural, política y económica. El protagonista de la información, como el de la historia, es un varón mientras que la otra mitad de la población parece que debe resignarse a aparecer de forma anecdótica y esporádica, según un patrón de excepcionalidad. La concepción androcéntrica, al considerar que lo único relevante es lo masculino, elabora un discurso que asume que el público está formado íntegramente por hombres. Es especialmente visible en el lenguaje, pero también en la tematización y el enfoque de la información, que pocas veces tiene en cuenta las realidades, necesidades o afinidades femeninas.

La visibilidad de las mujeres, además de ser más ajustada al mundo real, permitiría recuperarlas en el orden simbólico, con lo que implica respecto a la construcción de la identidad. La exigua cifra de mujeres como protagonistas en los periódicos y medios audiovisuales ha sido puesta de manifiesto por múltiples textos en las últimas décadas, coincidiendo todos ellos tanto en el porcentaje de representación como en el análisis de su calidad (casi siempre mejorable). Es decir, la información sigue teniendo un perfil eminentemente masculino. La búsqueda de un retrato mundial de la situación se obtiene regularmente a través del *Global Media Monitoring Project*, impulsado por la WACC⁴, que se celebra cada cinco años a escala mundial bajo el título *Who makes the News?* [¿Quién hace/figura en las noticias?]. Este estudio, interesado por el análisis de la participación y representación de las mujeres en las noticias, destaca entre sus conclusiones que, aunque muchas profesionales están informando y presentando las noticias, rara vez son sujeto de esas informaciones. Las conclusiones son publicadas por la WACC y están disponibles en Internet. Se trata de resultados, en primer lugar, cuantitativos, pero también se realizan análisis cualitativos a partir de las cifras obtenidas.

⁴ The World Association for Christian Communication (WACC) es una organización no gubernamental creada en 1975 que considera que una comunicación genuina es la base para el entendimiento entre los pueblos, las diferentes culturas y las distintas religiones. Promueve la libertad de expresión y de información, como también la democratización de las comunicaciones. WACC está integrada por 850 miembros corporativos y personales, de 115 países. Información disponible en su sitio de Internet: <https://waccglobal.org/>

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

Los resultados, hasta ahora, reflejan la invisibilidad de las mujeres como protagonistas de la información. En el año 2015, año del último informe, participaron 144 países y en él se demostró que muy poco había cambiado desde la primera iniciativa: al igual que años antes, las mujeres solo protagonizan un 10% de las noticias a nivel mundial, a pesar de que en años intermedios las cifras habían experimentado un ligero incremento que animaba al optimismo. Solo alcanzan una representación mayor (19%) cuando aparecen como víctimas de violencia. El estudio también revela que las mujeres son protagonistas de las noticias en ámbitos diferentes a los que protagonizan los varones, consolidando así la socialización diferencial.

Las noticias analizadas reflejan una imagen estereotipada de todo lo femenino y de las mujeres, a las que se relaciona casi en exclusiva con tareas que tradicional y culturalmente le han sido atribuidas: cantantes, actrices y amas de casa son las ocupaciones laborales de la mayoría de las protagonistas de la información. Hay que destacar que estas (pocas) protagonistas tienen en común que proceden de entornos urbanos. Las mujeres del mundo rural no existen en los medios. Por otro lado, se constata también que las informaciones protagonizadas por mujeres se caracterizan por ser textos cortos y con mala ubicación en el periódico: sólo el 10% de ellos aparecen destacados en primera página o en la apertura de las secciones. Los periódicos desplazan las informaciones protagonizadas por las mujeres a lugares marginales, no preferentes, además de elaborarlas como textos cortos y poco contextualizados.

De la invisibilización sistemática del sujeto femenino se deriva una suerte de eliminación simbólica reforzada por otras prácticas igualmente problemáticas: la adscripción casi única a los espacios domésticos y familiares, junto a su definición como objeto visual, casi siempre erotizado. Todo ello construye un mensaje que perpetúa la impresión de que los asuntos femeninos son irrelevantes o intrascendentes, de ahí su falta de protagonismo. Asimismo, se niega el verdadero rol que las mujeres han asumido en la construcción de la sociedad, ofreciendo una imagen falsa en la que no aparecen las mujeres científicas, artistas o en cualquier otra esfera relevante. El ámbito reproductivo, el cotidiano para la mayoría de mujeres y el que está más próximo a los elementos que han adquirido en su socialización, se sigue construyendo como un mundo sin los requisitos necesarios para convertirse en información de interés para la opinión pública. Ello explica el desinterés endémico por estos aspectos, situación que cierra un círculo vicioso que se

niega a ver, reconocer y valorar los temas que están relacionados con las mujeres y las mujeres mismas.

Tampoco son consideradas las mujeres como fuente informativa, mucho menos las agrupaciones y colectivos donde se organizan para defender derechos o reclamar justicia. Las mujeres en general, y el movimiento asociativo en el que colaboran en particular, son voces invisibles en los medios, cada vez más dependientes de las fuentes oficiales. Además de perjudicial para la equidad de género y la justicia, es un error no considerar a la ciudadanía como emisora puesto que, además de fuentes, también son audiencia. Así, las propias mujeres entendidas como audiencia pueden, ante la ausencia de modelos positivos más allá de los tradicionales, valorar que la discriminación no existe. Esta negación simbólica se traduce en una consolidación del orden social. Las profesionales –casi siempre son mujeres– que intentan visibilizar la realidad femenina, deben padecer la mirada androcéntrica del resto de la redacción. La inclusión de información sobre mujeres siempre se ve aumentada, desproporcionada. Una noticia sobre algo femenino puede ser mucha información sobre mujeres, si ya se ha publicado algo recientemente, aunque fuera una única pieza sobre un tema totalmente distinto.

Con todo, es cierto que se han dado algunos avances: días señalados en los que las mujeres protagonizan muchas informaciones, como el **8 de marzo** (Día Internacional de las mujeres) o el **25 de noviembre** (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres), o temáticas que poco a poco se han ido consolidando, tal es el caso de la violencia machista. Desde 2017, con el **#MeToo** y la multitudinaria huelga-manifestación del 8 de marzo en ese año, se observa un cambio destinado a romper con la invisibilización de las mujeres, lo femenino y, especialmente, lo feminista en los medios de comunicación de masas. Es un cambio inédito y esperanzador, pero queda por ver si se mantiene en la agenda mediática como protagonista y también si es incluido o no en la dinámica estereotípica.

b. La estereotipia de género

La existencia de estereotipos lleva implícita la categorización que facilita la agrupación de los hechos y sujetos sociales, actuando como la guía que permite identificar lo que las personas encuadran o no en su sistema de creencias, en sus referentes ideológicos o sociales. Así, existe una variable

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

que forma parte de esta estructura estereotípica: el carácter generalizador. Esto es, juzgar que un grupo posee determinadas características supone, además, que estas singularidades estarán distribuidas de forma homogénea entre todos los miembros de dicho grupo. Las imágenes obtenidas a través de la estereotipia se sitúan entre la realidad y la percepción, provocando una orientación selectiva (y, por tanto, distorsionada) de la propia realidad. Los estereotipos se aprenden en sociedad, y con ellos se sirve a los intereses y necesidades de los grupos dominantes.

El estereotipo de género es la representación social del ideal masculino y femenino, esto es, el conjunto de características que las diferentes culturas esperan que porten los varones y las mujeres. Se trata por tanto de un deseo social, lo que la sociedad proyecta respecto a cada uno de los sexos. El estereotipo masculino convierte en norma y definición de lo masculino, la iniciativa, la actividad y la independencia; mientras que el estereotipo femenino, opuesto al anterior, sanciona como pertinente la sumisión, la pasividad y la dependencia. Las características propuestas para el género femenino son, a su vez, las de menor estimación social. Es decir, los estereotipos de género están conformados por las opiniones simplificadas sobre las características de hombres y mujeres. Se trata de una categoría de estereotipos culturalmente muy marcada que se retroalimenta con los roles de género, que son los comportamientos, las actitudes y las obligaciones que la sociedad asigna a cada uno de los sexos. De esta combinación surgen las afirmaciones de lo que naturalmente han de ser o hacer unos y otras. Con el tiempo, los estereotipos se naturalizan, es decir se asumen como verdades absolutas respecto a cómo son los hombres y cómo son las mujeres; con frecuencia se olvida cuestionar estos roles asignados y no existen iniciativas para modificarlos.

Sobre los estereotipos transmitidos por los medios de comunicación, hay que decir que presentan modelos ideales, con los cuales las personas tienden a compararse o a quienes se imita, constituyendo una estrategia eficaz de preservar la idea de desigualdad entre hombres y mujeres. Como puede observarse en la Infografía 1, de ONU Mujeres, solo el 6% de las noticias se interesan por cuestiones de género, mientras que los estereotipos se refuerzan en un 46% de ellas. Asimismo, solo 1 de cada 4 personas que «hablan» en los medios de comunicación es una mujer y solo un 27% de los puestos de alta dirección en los medios de comunicación están ocupados por mujeres. Además, aunque casi la mitad de las personas usuarias de las redes sociales son féminas, ellas están sometidas al ciberacoso con mucha frecuencia.

En las industrias culturales se reproducen los problemas: en el cine, solo el 21% de las cineastas son mujeres y en las películas, las líneas de diálogo para ellas no sobrepasan el 31%. Además, las protagonistas en las películas solo son mujeres en un 23%.

En síntesis, los medios de comunicación y las industrias culturales ofrecen información y pautas de comportamiento que orientan a los individuos para que sepan cómo actuar ante diferentes situaciones de forma que cumplan las expectativas sociales sin entrar en conflicto con éstas. Para conseguirlo, se apoyan en los estereotipos, ese conjunto de creencias y normas compartido socialmente y que, mediante su empleo, define de forma simplificadora no sólo a las personas que forman parte del grupo sino a las que están fuera de él. Son una suerte de patrones de comportamiento que se comparan para definir a los demás y que indican cómo vivir dentro de la norma social y responder a sus principios organizadores.

Infografía 1. La mujer y los medios de comunicación.

Fuente: ONU Mujeres



MEDIOS SOCIALES

POBLACIÓN MUNDIAL



Cerca de
7.500
Millones

PERSONAS EN LÍNEA



Más de
3.600
Millones

MEDIOS SOCIALES



Más de
3.000
Millones
de usuarios y
usuarios activos



12%

Brecha de género en el uso de Internet en todo el mundo

¡Haz que la gente nos conozca!
@ONUMujeres

ABUSOS EN LÍNEA

Internet es una plataforma transformadora a favor del cambio social. Sin embargo, la misoginia y los abusos son muy habituales en línea. Por ejemplo, en los EE. UU. dos de cada diez mujeres jóvenes, de entre 18 y 29 años, han sufrido acoso sexual en línea; y una de cada dos afirma haber recibido imágenes explícitas impropiedades.

HASHTAGS FEMINISTAS

#

- #WomenShould
- #BringBackOurGirls
- #BalanceTonPorc
- #HeForShe
- #NiUnaMenos
- #EverydaySexism

Los medios sociales son un gran altavoz para el movimiento feminista. Aquí hay algunos hashtags que se han añadido a conversaciones mundiales sobre la desigualdad de género.

ENTRETENIMIENTO

CINEASTAS



79%
Hombres

21%
Mujeres

PAPELES CON DIÁLOGO



El 31%

de los papeles con diálogo corresponde a mujeres.

PROTAGONISTAS



El 23%

de las películas tienen a una mujer como protagonista.

*Según un estudio de 120 películas populares de 11 países.



onumujeres.org



@onumujeres



fb.com/onumujeres



@unwomen

Fuentes

Informe Mundial del Proyecto Mundial de Seguimiento de los Medios de Difusión: Who Makes the News?, 2010 (presencia de las mujeres en las noticias); Global Report on the Status of Women in the News Media, Fundación Internacional de los medios de información vinculados a la mujer, 2011 (puestos de alta dirección); Fondo de Población de las Naciones Unidas (población, a fecha de 2017); Datos y cifras relativos a las TIC 2017; ITU (brecha de género en Internet); We Are Social, actualización de enero de 2018 (usuarios en medios sociales); Key Takeaways on how Americans view - and experience - online harassment, Pew Research Center, julio de 2017 (abusos en línea); Instituto Gioia Davis sobre Género en los Medios, ONU Mujeres, Fundación Rockefeller, Universidad del Sur de California, 2014 (entretenimiento).

Muchos de estos estereotipos se focalizan en el cuerpo y la apariencia de las mujeres que protagonizan noticias. El valor femenino parece depender únicamente de su belleza, entendida esta como un valor subjetivo en el que destaca la juventud y algunos elementos como la delgadez o la «fantasía nórdica»: las mujeres bellas son altas, jóvenes y delgadas, de piel blanca, cabello rubio y ojos claros. Además, deben ser mujeres con un comportamiento conforme a los estereotipos de feminidad normativa. Todas las demás forman parte de lo abyecto o criticable. Estas lecturas aplican incluso a mujeres con importantes puestos de representación pública, como las políticas.

Imagen 2. *María Teresa Fernández de la Vega en el Palacio Real (2019)*

Fuente: El Mundo.



Al respecto, véase la Imagen 2, que reproduce una instantánea de la ex vicepresidenta del gobierno de España, María Teresa Fernández de la Vega, en la recepción ofrecida por el Rey con ocasión del Día de la Hispanidad de 2019. El diario El Mundo ofrece una pieza que sintetiza todo el sexismo del que venimos hablando. No sólo ningunea a quien fue una de las políticas de

mayor relevancia en la historia reciente, todavía hoy una personalidad con gran influencia desde su puesto en la dirección del Consejo de Estado sino que la insulta con un titular sensacionalista y ofensivo (que hace mención a su elección estilística de manera irrespetuosa y que además la subordina al Rey, con quien no existe contexto para esta pieza periodística) al tiempo que introduce otros elementos vejatorios, como el término «De la Vogue» en el cintillo, mención de desprestigio que se vincula con esta política desde los inicios de su presencia en el ejecutivo de Rodríguez Zapatero, a partir de un criticado reportaje en la revista Vogue.

El cuestionamiento sistemático y el insulto frecuente de todas las mujeres con presencia pública, unidos a la aparición casi siempre problemática de las mujeres del común (representadas sobre todo por la «maruja» a la que se pregunta en la calle sobre temas o bien irrelevantes o bien sobre los que quizá no tendrá una respuesta académica o experta), contribuyen a consolidar un imaginario que representa a las mujeres lejos del poder y de la autoridad. De ahí que los textos críticos sigan denunciando la necesidad de eliminar los estereotipos de la representación mediática de las mujeres. Es necesario que los medios rompan con estas dinámicas que, o bien no ven a las mujeres, o bien las representan en posiciones, roles o contextos no solo poco reales sino altamente discriminatorios.

Los medios deben mostrar a las mujeres en puestos de responsabilidad de manera equivalente a cómo lo hacen con los varones, discutiendo su agenda política cuando sea necesario, pero no las variables relacionadas con su vida privada, su cuerpo o sus elecciones estéticas. Además, es importante que se realice un esfuerzo para dar visibilidad a mujeres en espacios altamente masculinizados como la política, pero también las artes, la ciencia, el deporte o la tecnología. Solo construyendo imágenes de mujeres reales y partícipes del progreso social se podrá construir una opinión pública realmente formada y comprometida con la igualdad de género. Las prácticas descritas en este texto son fórmulas de violencia simbólica denunciadas por sexistas desde hace muchos años, no solo identificadas en la literatura sino también definidas como tal en la legislación por lo que la profesión periodística y quienes elaboran contenidos para las industrias culturales tienen el mandato y la obligación de modificarlas.

Referencias bibliográficas

EMAKUNDE, Victoria. *Sexismo en el tratamiento informativo y publicitario de las elecciones europeas. Herramientas para su detección*. 2015.

LÓPEZ DÍEZ, Pilar. *Los medios y la representación de género: algunas propuestas para avanzar*. 2008.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. Chicas, sirenas y princesas: la imagen de las deportistas en la prensa, en *Image et Sports*. Kerfa, Sonia y Kabous, Magali (eds.), 2018, p. 65-76.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. *Claves prácticas para elaborar información desde la perspectiva de género. Aportaciones desde el mainstreaming*. 2007. Género y comunicación. Madrid: Editorial Fundamentos, 200.

Webgrafía:

The World Association for Christian Communication (WACC): <https://waccglobal.org/>

Tema 2.

La identidad femenina en la cultura popular

I. Mujeres y hombres en la cultura popular

La cultura popular, entre la que se incluyen mensajes muy diferentes que van desde la música hasta las series de televisión pasando por la literatura de evasión o los videojuegos, se ha convertido en constructora de nuevos imaginarios culturales globales. A lo largo y ancho del planeta se construyen discursos que proponen formas de ser, opciones de entretenimiento y pautas de consumo que apenas necesitan adaptarse a las diferentes culturas, por su capacidad de persuadir y seducir a un público cada vez más homogéneo.

Fenómenos nacidos a partir de la adaptación a televisión de sagas literarias como *Juego de Tronos* o *50 Sombras de Grey* revelan la interacción entre diferentes soportes y formatos para un público cada vez más transmedia. Se trata de un paradigma cada vez más global, que favorece una conexión de valores y gustos que trascienden fronteras. Esta posibilidad de influjo y modelaje preocupa especialmente a la investigación social interesada por cuestiones como la desigualdad: la reflexión feminista actual se inquieta ante la existencia de un metadiscurso regresivo en los medios de comunicación, la cultura popular y las redes sociales que, sin embargo, se propone como discurso emancipador. Se trata de mensajes altamente ambiguos, que utilizan con frecuencia la propia retórica feminista para encubrir ideas profundamente antifeministas y a veces abiertamente misóginas. Elementos que históricamente han sido conceptualizados como opresores aparecen ahora como el emblema de la liberación y la capacidad de decisión de las mujeres, desvelando una tensión discursiva entre emancipación y dominación que no es fácil resolver.

El estudio de estos discursos de cultura popular arroja resultados problemáticos desde el punto de vista de género. Salvo algunas excepciones, casi todas ellas recientes, los varones siguen siendo los encargados de salvar el mundo y, de paso, proteger a unas mujeres siempre dependientes. Ellas, sin embargo, en

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

la mayoría de los relatos son muñecas necesitadas de protección, siempre muy guapas y con frecuencia torpes. Es cierto que a veces encontramos otras heroínas en la ficción, pero no son las más numerosas.

Las mujeres, en la cultura popular, están introducidas en una estructura violenta por definición, donde el héroe se define por su capacidad de luchar o matar. Los productos de mayor éxito se caracterizan por un altísimo nivel de violencia explícita (por ejemplo, asesinatos o peleas) pero también de violencia simbólica que, desde el punto de vista de género, se concreta en esa idealización de las mujeres como objetos que básicamente adornan pero que pocas veces son sujetos activos e independientes.

Esta construcción de imaginarios es, por tanto, conflictiva, porque apenas propone modelos de empoderamiento para las chicas, que siguen observando un protagonismo convencional en lo que a las mujeres se refiere. Aunque existen algunas rupturas de la feminidad convencional, como Katniss en *Los juegos del hambre*, la evolución de los personajes femeninos de *Juego de Tronos* o la existencia de una Wonder Woman que, como otras heroínas como la propia Katniss pero también Mérida en *Brave*, son capaces de ocupar toda la pantalla, lo cierto es que todos estos personajes suelen tener vulnerabilidades que hacen reflexionar sobre si realmente son modelos nuevos o más bien se trata de los de siempre, aunque convenientemente travestidos.

Hay elementos que nos advierten de la necesidad de reflexionar. Por ejemplo, el rol de la maternidad en muchos de estos personajes, o el uso de la violencia, cuestiones que siempre han interesado a la crítica feminista y que nos sitúan ante la ambivalencia de estos supuestos nuevos modelos de feminidad. Con todo, la problemática más contemporánea es la relacionada con la construcción de un imaginario híper-sexualizado desde el que se propone una nueva feminidad (libre y empoderada) que, sin embargo, incorpora el mismo dispositivo de control que el mandato tradicional.

De acuerdo con Rosalind Gill una de las características más importantes de la cultura mediática contemporánea es que la feminidad es sobre todo una cualidad corporal y no tanto una estructura psicológica o social. Ello quiere decir que la feminidad está en directa relación con el cuerpo y, más específicamente, con su construcción como artefacto de seducción. En este contexto, la sexualidad se convierte en la expresión de un supuesto poder femenino. Ser bella, desde este enfoque, se asimila a la adquisición de

derechos, a la libertad de elección y al éxito del proyecto emancipatorio. Todas estas ideas aparecen en la cultura popular, desde la música hasta la ficción.

Las industrias culturales, en la teoría, se adaptan a los cambios sociales y a los nuevos roles que hombres y mujeres asumen en las sociedades contemporáneas para seguir captando el interés de sus públicos. Sin embargo, la mayoría de obras, incluso aquellas que sugieren un cambio en perfiles y comportamientos, utilizan diversos mecanismos que, finalmente, concluyen con el reforzamiento del status quo. Por ello es necesario sospechar del supuesto mensaje de empoderamiento que pueden contener los productos de masas. Preocupada por su capacidad de modelización, la literatura feminista ha puesto de manifiesto de forma incontestable la deficiente representación que las industrias culturales hacen de las mujeres y de las prácticas consideradas femeninas. Hoy existe un corpus bibliográfico amplio relativo a la representación de las mujeres en el audiovisual cuyas conclusiones pueden sintetizarse en dimensiones como las siguientes: las mujeres aparecen en inferioridad frente a los hombres, los personajes femeninos acostumbran a representar papeles tradicionales, suelen ser emocionalmente inestables y no pueden competir con los varones.

a. Las mujeres en las industrias culturales

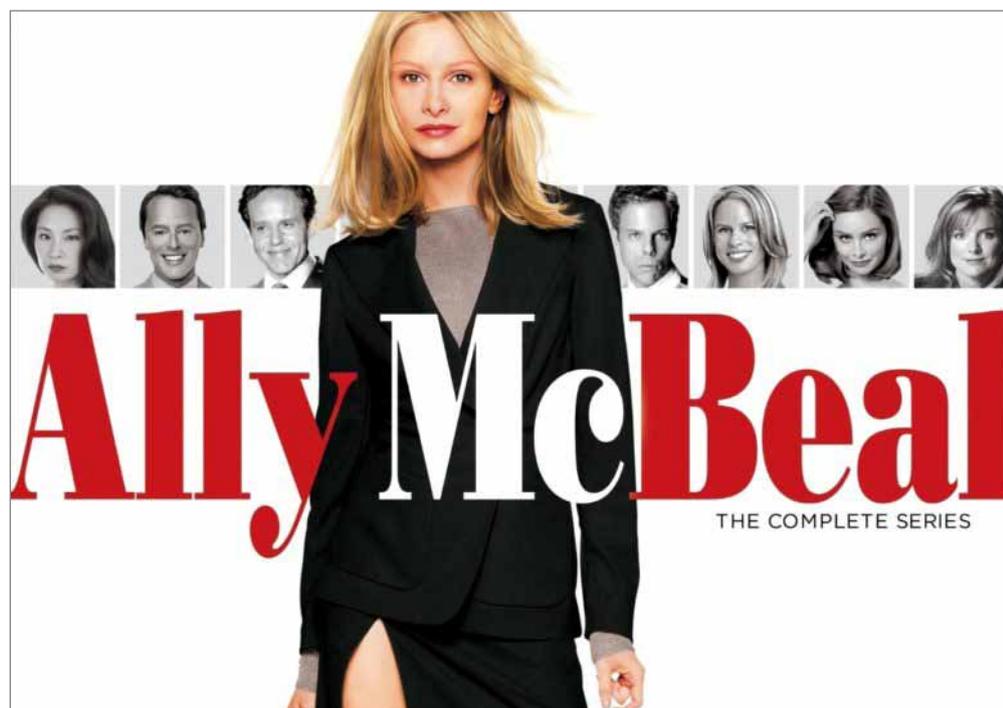
La televisión (también la música y otros discursos de las industrias culturales) crean modelos a partir de situaciones y comportamientos desde los que sugieren escenarios o protagonistas donde se propone la inmersión de la audiencia. La ficción es siempre una modelización del universo real, incluso en el caso de los productos más fantásticos. De ahí que la ficción televisiva ofrezca modelos del mundo que luego pueden ser reinterpretados y significados por el público. Existe consenso en la bibliografía especializada en cuanto a que las industrias culturales han reproducido el androcentrismo patriarcal, sin cuestionar los estereotipos de género y sin proponer lecturas alternativas que permitan observar los cambios que se están produciendo en la vida de hombres y mujeres. El análisis del protagonismo en la ficción revela un sesgo androcéntrico, al establecer de facto que el varón –y no cualquiera sino más bien el estereotípico– es el sujeto signifiante. Tanto es así, que ni siquiera la audiencia se incomoda ante la hegemonía de lo masculino en menoscabo de lo femenino. Esta circunstancia se traduce en la existencia

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

de un mundo de ficción donde los varones poseen múltiples y ricas facetas y en el que se consolida un modelo de seducción apoyado en la iniciativa y autonomía masculina frente a unas mujeres dibujadas únicamente como cuerpo para ser mirado.

Una síntesis categorial de lo antedicho, como ya se ha adelantado en líneas anteriores, puede concretarse en dimensiones como las siguientes: las mujeres aparecen en inferioridad frente a los hombres, los personajes femeninos acostumbran a representar papeles tradicionales o bien que no intervienen en la trama, suelen ser emocionalmente inestables y no pueden competir con los hombres. No obstante, algunos productos recientes comienzan a dibujar un cambio, mediante la introducción de trayectorias femeninas que, por una parte, rompen con la tradicional invisibilidad de las mujeres en el discurso mediático y, por otra, permiten subvertir algunos estereotipos de género. Una de las pioneras sería la serie de televisión *Ally McBeal* (Fox, 1997-2002), donde una mujer, por primera vez, protagoniza en solitario una serie «profesional» (Imagen 3). Las herramientas originales que ofrecía esta ficción fueron, sobre todo, la naturalidad de la abogada que da nombre al producto y la frescura

Imagen 3. *Ally McBeal*



Fuente: Fox (1997-2002)

de unos guiones que también incluían información sobre la práctica de la abogacía (abordando temas como el acoso sexual, por ejemplo). Aparecía un nuevo perfil: el de la profesional que busca la realización personal mediante su carrera. Ello, aunque buscaba desesperadamente una pareja.

En efecto, a partir de los años noventa, se comenzaron a producir dramas televisivos que ponían el acento en la diversidad de la vida de las mujeres (incluyendo la aparición de heroínas míticas o de ciencia ficción), mediante la utilización de caracteres femeninos positivos y mucho más numerosos que los que presentaba la televisión hasta entonces. Sin embargo, no todos los textos consideran positiva dicha lectura, pues la aparición de nuevas protagonistas, en ocasiones, obedece a perfiles poco o nada interesados en subvertir los roles genéricos, de forma que incluso es posible advertir cierto acatamiento de principios totalmente contrarios a las reclamaciones feministas.

Con todo, e independientemente del enfoque más o menos emancipador de cada uno de estos productos, es un hecho que ha habido un cambio, aunque tímido. En él han tenido que ver múltiples factores, entre los que destaca la necesidad de rescatar unas audiencias femeninas poco interesadas por los productos hegemónicos en los que la mayoría de protagonistas tenían como único rol el doméstico (madres y amas de casa, sin trabajo remunerado; descanso y bálsamo del héroe; madre o tutora de éste) y su protagonismo se reducía a las comedias. El cambio en la ficción televisiva permitiría que las mujeres aparecieran en narrativas dramáticas, primero asociadas a un varón y con demasiado énfasis en el físico y el atractivo sexual, pero más tarde de forma independiente, con papeles dotados de autonomía, proponiendo historias más complejas y originales.

El protagonismo femenino en las industrias culturales es un primer paso que puede considerarse transgresor, incluso si el perfil no es el más emancipador de los posibles. Lo es porque, además de paliar una invisibilización habitual en las industrias culturales, muchas de las producciones recientes que han elegido a mujeres para los papeles principales han logrado romper estereotipos de género. Es el caso de series que a veces se atreven a abordar temas tabúes (como la iniciativa sexual, la diversidad sexual o el abandono del rol maternal), pero también se trata de discursos que se interesan por los asuntos de la esfera femenina, casi siempre invisibles.

No obstante, y como se revelaba antes, hay que advertir de la perversidad de un modelo supuestamente emancipador, ya que, con frecuencia, muchas de estas protagonistas rompedoras o autónomas tienen vulnerabilidades desde el punto de vista de género que, en esencia, no modifican la posición femenina: es el caso de tantas protagonistas que siguen buscando un príncipe azul como elemento central aun cuando son personajes definidos esencialmente desde su empleo. Se trata de una estrategia frecuente: situar a las mujeres en un discurso que las define como «incompletas» si no encuentran pareja, independientemente de cuestiones objetivamente emancipadoras. Aunque muchos de estos personajes ofrecen un perfil fuerte, independiente y muy inteligente, sin caer –al menos no siempre– en perfiles histéricos o negativos, hay que vigilar la existencia de dispositivos postfeministas que pueden devolver a las mujeres a la casilla de salida.

b. Dispositivos postfeministas

La construcción de una sexualidad disímil entre hombres y mujeres, según explica Miguel Lorente, ha sido una de las trampas del patriarcado, urdida a través de dispositivos simultáneos: la presentación de las mujeres como fuente de perdición para los hombres, la sexualización de la imagen femenina, la construcción de la prostitución como una necesidad, la erotización del pensamiento masculino y, finalmente, la definición de la sexualidad para los varones como instrumento de poder.

Precisamente son la estereotipia de género –profundamente imbricada en el discurso mediático– y la hipersexualización femenina los elementos que permiten descubrir los valores patriarcales que subyacen bajo las construcciones simbólicas. Sin embargo, las críticas realizadas ante una realidad que no ha dejado de crecer con el impulso de la industria de la explotación sexual (pornografía, prostitución) son rechazadas como integrantes de un discurso mojigato que negaría la libertad de las mujeres para elegir.

El resultado es un discurso pretendidamente emancipador, que, reivindicando la femineidad normativa, se apoya en la belleza y la estética corporal canónica como un bien supremo. La hipersexualización aparece como la respuesta al empoderamiento de las mujeres: las féminas seguras de sí mismas pueden –e incluso deben– utilizar el poder que les da su propia sexualidad y su físico. Sin embargo, los cuerpos de las mujeres reproducen una y otra vez

las representaciones sexistas más patriarcales que ahora se incorporan a la industria del ocio como una práctica falsamente subversiva. La imagen de heroínas como Lara Croft (véase Imagen 4, con el personaje de animación original y su versión cinematográfica a cargo de la actriz Angelina Jolie además de la más reciente, interpretada por Alicia Vikander) abundaba en esta idea: mujer independiente, inteligente y muy activa, pero con un cuerpo construido según los cánones de las industrias culturales de la época. En la versión más reciente de esta saga se ha solucionado, en parte, esta lectura, al elegir una protagonista menos hipersexualizada, en la línea de heroínas del tipo de Katniss Everdeen.

Imagen 4. *El personaje Lara Croft en diferentes versiones*



Fuente: PlayStation, Paramount Pictures y Warner Bros.

En realidad, la hipersexualización de la imagen femenina opera como un mecanismo de control, regulador de la situación social de las mujeres, a pesar del mensaje hegemónico que la legitima. La hipersexualización, hoy no está sometida a la mirada masculina como en épocas anteriores, sino que, en la cultura de consumo, tal y como advierten autoras como Angela McRobbie, se supone que apela a la agencia y autonomía femeninas. Para normalizar estas lecturas, los mensajes postfeministas culpan al propio feminismo de haber perjudicado a las mujeres, a las que se habría animado a dejar de lado su capital erótico, una ventaja competitiva de las mujeres, tanto en la vida privada como en la profesional. Autoras como Catherine Hakim defienden que esa plusvalía debe ser utilizada por ellas como ascensor social. En consecuencia, cobra fuerza la defensa de la concepción de la belleza y la apariencia como empoderamiento.

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

Estas posiciones entran en contradicción con las principales tesis del feminismo de segunda ola, como el «requisito de belleza profesional» que definió Naomi Wolf en su ya clásica obra *El mito de la belleza*. Para Wolf, hay una relación directa entre la apariencia femenina y la liberación de las mujeres: cuantos más obstáculos ha salvado la emancipación, más opresivas han sido las imágenes que se han considerado canónicas. Se trata de una reacción contra el feminismo, que instrumentaliza las imágenes de belleza de las mujeres como un arma política, un arma con la que frenar el progreso real. Para ello, se sustituye la mística femenina de la domesticidad que había triunfado previamente. De ahí que no tenga nada que ver con la libertad sino con el control.

Desde la cultura popular se ofrecen promesas de mejora que parecen acusar a aquellas que no consiguen el objetivo de no intentarlo lo suficiente. Al tiempo, se multiplican los instrumentos destinados a asesorar sobre imagen. Un ejemplo poderoso son las actuales *youtubers*, muy populares por sus consejos de estética y moda desde la Red. El discurso neoliberal ha consagrado que la libertad sea el concepto esencial, un concepto pervertido cuando se observa en relación a las condiciones de vida femeninas. El postfeminismo se afana en convencernos de la existencia de la libertad de elección, el gran mito que encubre precisamente la ausencia de opciones entre las que escoger.

Por consiguiente, es necesario desvelar las trampas retóricas que, bajo la etiqueta de neofeminismo, proponen la vuelta de las mujeres a la maternidad, el hogar y un mundo protegido por los varones. La dificultad se encuentra ahora en desvelar un mensaje que se esconde tras la supuesta libertad: las mujeres no vuelven a modelos tradicionales porque nadie las obligue o por la falta de otras opciones, sino porque ellas así lo desean.

Referencias bibliográficas

- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. A girl has no name: género, poder y violencia en Game of Thrones. En *Guerras simbólicas: el papel del audiovisual en la lucha contra la violencia de género*. Universitat de les Illes Balears, 2017. p. 115-134.
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. Mujeres y poder: Amazonas en el cine contemporáneo para adolescentes 1. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 2017, vol. 8, no 2, p. 415-428.
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel; FERNÁNDEZ-MORALES, Marta. (Re) definició dels rols de gènere en la cultura popular. El cas de «The Hunger Games». *Papers: revista de sociologia*, 2015, vol. 100, no 2, p. 195-210.
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel; FERNÁNDEZ-MORALES, Marta. Sobre género y géneros: una lectura feminista de Los juegos del hambre. *Dossiers feministes*, 2015, no 20, p. 173-188.
- MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel; ZURIÁN HERNÁNDEZ, Francisco A. Mujeres y hombres en la ficción televisiva norteamericana hoy. *Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación*, 2014, vol. 13, no 25, p. 55-72.

Tema 3.

La imagen de las mujeres en la publicidad

I. El sexismo publicitario

Vivimos en un entorno saturado de publicidad. Las personas que residen en zonas urbanas pueden recibir una media de 3.000 impactos publicitarios al día, es decir, más de un millón cada año. Cuando pensamos en publicidad, muchas veces lo hacemos sobre *spots* televisivos, que son los más efectivos ya que la mayoría de personas son capaces de recordar muchos de ellos. Pero, en realidad, la publicidad nos rodea todo el tiempo porque las marcas aparecen a nuestro lado a cada momento. Saltan a nuestro paso mientras nos desplazamos por la ciudad e incluso nos abordan en nuestra propia casa cuando consumimos un producto o elegimos una prenda de ropa. Asimismo, la publicidad digital se ha incorporado a nuestra rutina: al navegar por Internet, solemos fijarnos en uno de cada dos anuncios de los que vemos en las pantallas, sin contar con las numerosas publicidades que ocupan la pantalla de manera intrusiva sin permitirnos avanzar.

Existe consenso en la bibliografía de referencia sobre cómo la publicidad contribuye a la legitimación de lo femenino como subordinado y estereotipado. Incluso en países como España, donde existe una legislación muy avanzada sobre igualdad entre mujeres y hombres, la publicidad es acusada con demasiada frecuencia de sexista. Los estudios de género han puesto de relieve que los mensajes publicitarios, precisamente por su prevalencia, pero también por su atractivo, son especialmente problemáticos, de ahí que se acuse a la publicidad de generar violencia simbólica, una forma de violencia caracterizada por su invisibilidad. Como dijo Foucault: el poder está en todas partes. La violencia simbólica es una construcción cultural que reproduce las relaciones asimétricas de poder que se concretan en roles, estatus o categorías cognitivas. El sociólogo Pierre Bourdieu, que estudió esta violencia en profundidad, explicó que opera para que las relaciones de poder

se naturalicen, de forma que se conviertan en incuestionables, incluso para las personas sometidas. Y advierte que su carácter simbólico no la convierte en algo inocuo, sino que tiene consecuencias reales en las personas.

Aunque la vida de las mujeres desde mediados del siglo XX ha experimentado un gran cambio, la publicidad insiste en reproducir imágenes y roles estereotipados, estrategias que permite sostener un modelo de organización que garantice el consumo en esta sociedad neoliberal. Si bien la discriminación y el sexismo recorren todos los discursos mediáticos, es el publicitario uno de los que más preocupan, por su sofisticado nivel estético y retórico, el número de mensajes problemáticos y su supuesta banalidad. La autocrítica apenas ha cuajado en la profesión, los numerosos textos que advierten sobre esta dimensión son poco conocidos por quienes elaboran mensajes publicitarios y, en general, existe no sólo tolerancia, sino un gran desconocimiento sobre lo que es violencia simbólica, lo que permite su propia reproducción.

La literatura científica lleva décadas advirtiendo de los problemas que se perciben en la publicidad. Uno de los más persistentes es el uso y abuso de estereotipos de género. Los estereotipos son recurrentes: mujeres cuidadoras, mujeres negativas en su interacción con otras, mujeres siempre jóvenes y guapas. Su aparición suele ser secundaria cuando se trata de transmitir conocimiento y todos los recursos que se utilizan abundan en las cuestiones que se consideran estereotípicamente femeninas: los colores rosa y pastel, la iconografía de flores y corazones, la interacción amorosa con otras personas... estas formas de representación elaboran una única idea de lo que debe ser la feminidad. Cuando se rompe esta representación monolítica es para proponer otro modelo imposible: la *superwoman* o supermamá, tan irreal como las otras.

Otro problema recurrente es el abuso sobre el cuerpo femenino. No solo se propone un único modelo de belleza, basado en lo que se podría denominar como “fantasía nórdica”: mujeres de piel clara, cabellos rubios y ojos claros; mujeres muy delgadas y eternamente jóvenes, pero con curvas estratégicas. Cada vez más, la publicidad se alimenta del imaginario que la industria del porno ha conseguido establecer como deseable. Un ejemplo es la publicidad que reproduce la Imagen 5, donde se sexualiza el cuerpo femenino como estrategia de venta. En este caso, el eslogan que elige la campaña aumenta la cosificación mediante la utilización de un recurso supuestamente irónico o divertido.

Imagen 5. *Publicidad retirada por ser considerada sexista (2017)*



Las mujeres aparecen en poses sexualmente orientadas incluso en publicidad destinada a público infantil. De hecho, es cada vez más numerosa publicidad que sexualiza la imagen de niñas muy pequeñas. Todo ello es lesivo para la identidad corporal de las mujeres y su autoestima, especialmente en las más jóvenes, y contribuye a expulsar de la normalidad los cuerpos auténticos frente a los contruidos con Photoshop y otras técnicas de imagen. El cuerpo femenino, en la publicidad, aparece cosificado (construido como un objeto) y casi siempre troceado, con frecuencia sin cabeza. La visión cada día de miles de representaciones alejadas de las mujeres reales es una forma de violencia simbólica que alimenta la violencia de género. En este sentido, hay que recordar que, en España, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y, sobre todo, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ponen en directa relación el mensaje publicitario con la violencia contra las mujeres al considerar que la violencia simbólica normaliza la sumisión y subordinación.

a. Detectar y analizar la publicidad sexista

En países como España, donde la legislación persigue la publicidad sexista, el reto consiste en ser capaces de descodificar, neutralizar y erradicar el sexismo de la publicidad contemporánea, mucho más sutil y difícil de detectar que el explícito que aparecía en épocas anteriores. Es necesario incorporar claves analíticas para descodificar correctamente mensajes que se caracterizan por su ambivalencia y también por el uso de estrategias como la ironía o el humor. El sexismo publicitario hoy exige de análisis expertos porque su apariencia ha dejado atrás el sexismo burdo y literal que había sido habitual décadas antes.

En España, uno de los textos pioneros en identificar las formas concretas en que el sexismo aparece en la publicidad fue el que abordaba los resultados de la Comisión Begira, creada por el Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde para el estudio de la publicidad en relación con la discriminación de género. En su momento sintetizó los indicadores que permitían descubrir los mensajes sexistas en las unidades publicitarias. La metodología partía del establecimiento de tres categorías analíticas: uso de lenguaje no sexista, agresión contra la dignidad femenina y utilización de roles y estereotipos de género. Estas tres variables se desarrollaban en indicadores más específicos. Por su parte, la entidad Autocontrol (organismo de autorregulación publicitaria que existe en España desde 1995), incluye en su artículo 10 la prohibición de discriminación por razón de sexo en su Código de conducta publicitaria y recoge tres categorías en las que pueden agruparse las denuncias sobre lo que se considera publicidad ilícita según recoge la Ley General de Publicidad: atentado contra la dignidad de las mujeres, utilización del cuerpo de la(s) mujer(es) como objeto desvinculado del producto, y presentación ilícita de comportamientos estereotipados. En las memorias de actuación de Autocontrol se encontraron situaciones que, genéricamente, vulneraban la dignidad femenina, al presentarla de forma vejatoria. Por ejemplo, las que suponían un sometimiento a la voluntad de los varones; las que asemejaban una mujer con un objeto, las que trataban como tal a una mujer y las que mostraban comportamientos de abuso sexual.

Por otra parte, el segundo criterio se ha concretado en supuestos en los que el cuerpo femenino (o partes del mismo), por su protagonismo en el contexto del anuncio, pueden ser considerados la parte captatoria del mensaje, utilizando dicha imagen como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, simplemente para atraer la atención de los espectadores,

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

como puede observarse en la publicidad que reproduce la Imagen 6. Para considerar su carácter ilícito Autocontrol consideró que deben tenerse en cuenta las mayores o menores connotaciones eróticas de la imagen empleada y las circunstancias en que aparece esa imagen en el anuncio (actitud activa o pasiva de la mujer, eventual focalización de la imagen sobre partes de su cuerpo, el rol y relación de la mujer con el argumento publicitario, la relación existente entre la imagen empleada y el producto o servicio promocionado, etc.).

Imagen 6. *Publicidad sexista que usa el cuerpo femenino como reclamo*



Por último, se estaría ante una «presentación ilícita de comportamientos estereotipados» cuando el anuncio fomente estereotipos que discriminan a las mujeres, por ejemplo, cuando se transmite un mensaje en el que las mujeres desarrollan tareas concretas (limpieza, cuidado de otras personas) que les serían propias por ser labores esencialmente femeninas. Es decir, el anuncio debe transmitir al público destinatario de la publicidad (de forma directa o indirecta, explícita o implícita) el mensaje según el cual la mujer aparece desarrollando aquellas tareas porque estas son propias del género femenino.

Para terminar, es importante comprender el papel de la repetición, intrínseca al mensaje publicitario, circunstancia que exige un cuidado mayor en el diseño y creación de campañas publicitarias.

Conseguir la pregnancia, es decir, el recuerdo en las personas consumidoras, es difícil en una sociedad como la actual, sometida al imperio de la imagen, lo que exige la repetición de las piezas. La frecuencia de aparición de un mismo mensaje (el del anuncio o unidad publicitaria concreta) dentro de una misma estructura simbólica (la que reproducen la mayoría de los anuncios) concluye en un discurso sexista por repetición e invisibilización de otras realidades, discurso que puede ser no perceptible en un único *spot*. Por ejemplo, un anuncio de un producto de limpieza en el que sólo aparecen las mujeres como encargadas de esas tareas, por sí mismo puede parecer poco o nada sexista, pues utiliza una protagonista que, en la realidad, mayoritariamente se encarga de ese tipo de actividades. Sin embargo, que la totalidad de anuncios sobre productos de limpieza nunca (o casi nunca) sitúen protagonistas varones en la reproducción de esas tareas (o que lo hagan mediante una dinámica de excepcionalidad) concluye, al final, en un discurso altamente sexista desde una perspectiva global pues la audiencia (sobre todo la más joven) aprende que se trata de actividades diferenciadas por cuestión de sexo, favoreciendo la resistencia al cambio y negando, de hecho, la evolución que ya se ha producido en los roles sociales. Es decir, es necesario contemplar la repercusión de un anuncio no sólo por sí mismo como unidad independiente, sino también su papel en la totalidad de la estructura mediática y en la reproducción de los discursos públicos pues, desde el punto de vista simbólico, nunca es una unidad cerrada en sí misma o limitada a su propio mensaje.

II. La publicidad contemporánea

Aunque la bibliografía reciente descubre cierta evolución hacia un discurso menos sexista e, incluso la existencia de algunos anuncios que podemos reconocer como comprometidos con la igualdad entre sexos, todavía sigue siendo necesario un importante esfuerzo de sensibilización y formación para que estos mensajes tan numerosos formen parte del deseado cambio social. La publicidad actual, probablemente influida por las campañas que desde los organismos de igualdad se han emprendido, ha ido mejorando hacia una imagen más positiva de las mujeres, empleando más la ironía y los destellos de inteligencia en lugar del sexismo tópico. Sin embargo, también ha aprendido a ofrecer un sexismo más sutil, menos obvio, pero igual de lesivo. En efecto, los anuncios que se hacen en el nuevo siglo se han especializado en enviar mensajes subyacentes, abandonando la literalidad burda. El sexismo actual

LA COMUNICACIÓN Y EL GÉNERO

supera el límite de lo verbal, tiene lugar a nivel sensorial (visual, sonoro, olfativo) y ello lo convierte en sutil, invisible al ojo crítico de las y los receptores.

La libertad de expresión en la que se enmarca la actividad publicitaria hace recomendable la extensión y consolidación de los códigos deontológicos y los mecanismos de autorregulación, más allá de la acción judicial que, en el caso de la publicidad, se revela como poco efectiva y contradictoria con el propio acto de informar libremente. Sin embargo, dichos códigos deberían ser asumidos con más facilidad por los agentes implicados. La realidad es que muchas denuncias de sexismo publicitario no prosperan, pero, además, la ley es poco útil para solucionar una problemática que debería descansar en las propias normas éticas y deontológicas de quienes elaboran publicidad.

De ahí que la solución a este problema pase necesariamente por la autorregulación y, para que ésta sea efectiva, las personas que se dedican a la publicidad deben disponer de herramientas intelectuales, instrumentales y éticas que permitan detectar cuándo un mensaje es portador de violencia simbólica o de sexismo explícito, más allá de lo que considere la legislación. Como audiencia tenemos pocos mecanismos de respuesta, pero como público consumidor podemos negarnos al consumo de productos cuya publicidad nos insulta o degrada. Sería deseable incorporar un consumo responsable, dejando de lado a aquellas marcas que no desean superar su negativa representación sobre las mujeres. La publicidad siempre propone un mensaje irreal y más perfecto que la vida real, pero puede y debe hacerlo sin insultar a la mitad de la población. Y si las firmas desean demostrar su responsabilidad social (como ya hacen en otras cuestiones, como la sostenibilidad medioambiental entre otras) deben reflexionar sobre el papel que desean afrontar en la lucha contra el sexismo.

Desde hace pocos años, y especialmente tras campañas como el #MeToo y otras que han puesto el feminismo en primera línea, algunas firmas empiezan a entender que es importante cambiar sus mensajes. Hoy empezamos a hablar del *Femvertising* para definir aquella publicidad interesada en superar los estereotipos de género y que, además, incorpora acciones de empoderamiento de las mujeres. Aunque aparece dentro de una iniciativa comercial y por ello siempre estará bajo sospecha, parece más sano recibir mensajes carentes de estereotipos de género que los que hasta ahora han protagonizado casi toda la publicidad que conocemos. Esta publicidad, que es sensible al mensaje feminista, empieza a ser cada vez más utilizada por

marcas que desean romper con el histórico sexismo publicitario al tiempo que demuestran su compromiso con una sociedad en la que las mujeres tienen los mismos derechos que los varones.

Imagen 7. Captura de pantalla del vídeo *Niños vs. Moda*



Fuente: Yolanda Domínguez, 2015

La modelización que provee la publicidad es un hecho que se puede comprobar con los individuos más jóvenes. El trabajo con niños y niñas, como el que lleva a cabo la artista Yolanda Domínguez en su obra *Niños vs. Moda* (2015), demuestra el papel que juega la publicidad a la hora de representar la realidad. En el caso de la fotografía de moda, como se ve en el trabajo de Domínguez, el estereotipo de género más lesivo es el protagonista, situando a las mujeres en contextos de vulnerabilidad, con aspecto frágil y dependiente, sobrevivientes de lo que parece violencia contra sus cuerpos, definidas siempre desde un cuerpo normativo (delgado hasta casi la enfermedad, lánguido y “abandonado” a la mirada). Es por ello que el vídeo (Imagen 7), es una interesante apuesta para la reflexión y un útil material didáctico. (Disponible en: <https://bit.ly/3E6MRNe>)

Referencias bibliográficas

HERNÁNDEZ-RUIZ, Alejandra *et al.* El sexismo en publicidad: Estructuras, discursos y recomendaciones. *Historia y comunicación social*, 2013, vol. 18, no 1, p. 147-156.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. Representación das relacións de xénero na publicidade, en *Claves para unha información non sexista*. Luís Álvarez Pousa y Belén Puñal Rama (coords.). Editorial Atlántica de Información e Comunicación de Galicia, Santiago de Compostela, 2010, p. 199-209.

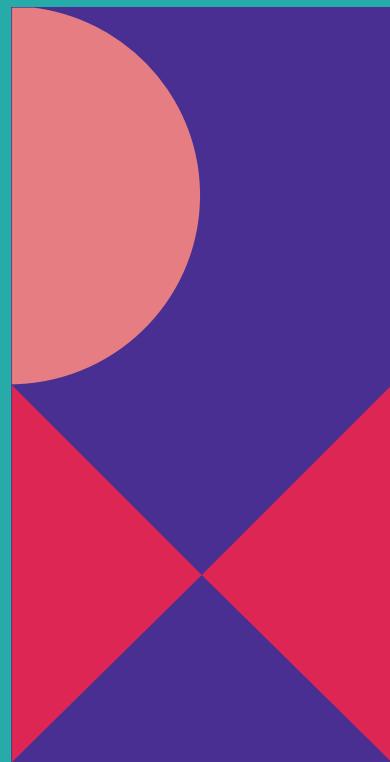
MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel. Regarde-moi, Touche-moi, Contrôle-moi: claves para detectar la violencia simbólica en publicidad. En *La sociedad ruido: entre el dato y el grito*. Sociedad Latina de Comunicación Social, 2013, p. 63.

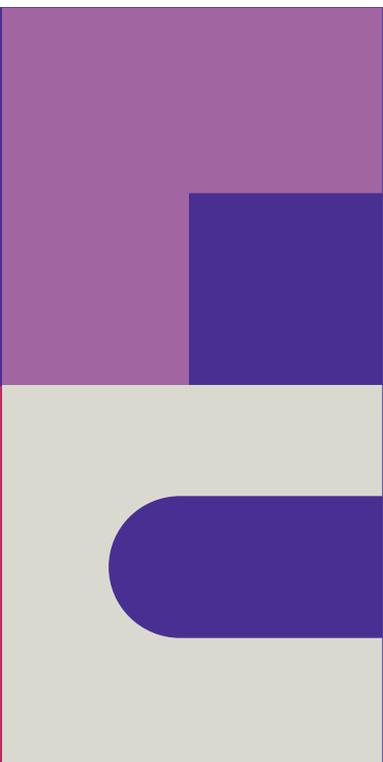
SANTANA LÓPEZ, Eva *et al.* El sexismo y los estereotipos en la publicidad y en el cine. Análisis comparativo. *Opción*, 2015, vol. 31, no 1, p. 657-670.

Webgrafía:

Niños vs. Moda de Yolanda Domínguez:

<https://yolandadominguez.com/portfolio/ninos-vs-moda/> ou <https://bit.ly/3E6MRNe>





VII. A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

*María Álvarez Lires
e Iria Vázquez Silva*

VII.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Material didáctico realizado por:

María Álvarez Lires, profesora do Departamento de Didácticas Especiais da Universidade de Vigo

Iria Vázquez Silva, profesora do Departamento de Socioloxía, Ciencia Política e da Administración e Filosofía da Universidade de Vigo

Contidos:

Tema 1. A coeducación. Boas prácticas:

- a. O concepto de coeducación:
 - A coeducación: unha estratexia para a igualdade real entre mulleres e homes.
- b. Cuestionando o currículo escolar androcéntrico:
 - O respecto á diversidade e o fomento da igualdade.
 - O currículo oculto e explícito.
- c. Boas prácticas coeducativas:
 - As bases para a coeducación.
 - Algúns exemplos prácticos.

Tema 2. A prevención da violencia de xénero no ámbito escolar:

- a. Violencia de xénero no eido escolar.
 - Datos básicos.
 - Datos sobre violencia de xénero en persoas novas.
- b. Prevención da violencia de xénero:
 - Medidas para a prevención da violencia de xénero.
 - Programas e boas prácticas en prevención da violencia de xénero no eido escolar.

Tema 3. A invisibilización e o sexismo na historia da ciencia como mecanismos de exclusión das mulleres:

- a. Introducción. As ciencias en occidente.
- b. Mulleres na construción do coñecemento.
- c. O papel das mulleres no nacemento e consolidación da ciencia moderna (séculos XVII e XVIII).
- d. A ciencia no século XIX un retroceso para as mulleres.

Tema 1.

A coeducación. Boas prácticas

I. A coeducación. Unha estratexia para a igualdade real entre mulleres e homes

Podemos definir a **coeducación** como a **educación** dirixida á **eliminación de estereotipos por razón de sexo**, eliminando situacións de desigualdades xerárquicas culturais sexistas (Bonaf, 1997). A coeducación parte da premisa de que homes e mulleres temos dereito a ocupar os mesmos (e diversos) postos na sociedade e, polo tanto, precisamos unha escola coeducativa que non reproduza o patriarcado aínda presente na sociedade.

A coeducación trata dunha proposta pedagóxica na que a formación e a educación se imparten en condicións de igualdade para ambos os sexos, e na que non se pon límites á aprendizaxe que recibirán elas e eles (Instituto da Muller, 2008). A coeducación (Cabrera, 2009) supón e esixe unha intervención explícita e intencionada que ten que partir da revisión das actitudes sexistas presentes da sociedade e das institucións na que se desenvolve a vida das persoas para evitar que se dean situacións discriminatorias na nosa sociedade. Para avanzar no futuro, débese traballar cunha orientación metodolóxica adecuada integrando a perspectiva de xénero e da diversidade, e fomentando a autoestima e as relacións interpersoais de toda a comunidade escolar (Lena *et al.*, 2007).

A coeducación supón un cuestionamento do modelo androcéntrico que ofrecía xa no século xviii Rousseau no seu «Emilio», onde recalcaba a necesidade dunha educación diferencial para nenos e nenas, onde eles aprenderan a desenvolverse intelectual e profesionalmente, e «Sofía» (as nenas) aprenderan a modelarse de acordo coas esixencias dun modelo masculino ao que deben compracer, xa sexa este o pai, irmán, esposo, fillo etc. Esta educación diferencial para nenas e nenos concíbese como un instrumento «ideal» para que cada sexo desenvolva as súas supostas capacidades específicas. Quedaba entón descartada a idea dun proceso educativo común, xa que isto suporía

«desnaturalizar» ambos os sexos, desviándoos das súas «tendencias innatas e destinos naturais» (escola mixta). En definitiva, esta educación diferencial para nenos e nenas apoiábase nunha idea fundamentalmente patriarcal dos distintos roles sociais que homes e mulleres debían cumprir na sociedade. O auxe da escola separada tense dado en diferentes momentos históricos e en sociedades onde se pretendía poñer a énfase nas diferenzas de roles de ambos os sexos. Este modelo foi unha constante nos séculos XVIII, XIX e principios do XX.

Hoxe en día, a sociedade na que vivimos non permite con facilidade que as persoas se desenvolvan como son, aínda temos presentes uns estereotipos de xénero que marcan os modelos de «como se debe ser». A **socialización diferencial** de xénero continúa presente hoxe en día a través de diversos mecanismos: a familia, os medios de comunicación, o grupo de pares e tamén a escola. Esta socialización diferencial asigna expectativas e comportamentos, actitudes, gustos..., claramente definidos e diferentes para nenas e nenos. Pola contra, a escola coeducativa formula, xustamente, dun xeito consciente e a través dunha intervención planificada, subverter esa desigualdade e estereotipos de xénero.

Hai que matizar que esta socialización diferencial non significa que as nenas non poden realizar actividades, estudos, deportes etc., identificados como «masculinos» (e viceversa para os nenos); senón que significa, máis ben, que se saes do socialmente esperado para o teu sexo, recibirás unha «sanción social», unha «reprobación por transgredir a norma establecida».

É desde a socioloxía da educación e da pedagogía crítica onde se comeza a perfilar con forza desde hai varias décadas a escola como un espazo carente de neutralidade e creador e lexitimador dunhas identidades sociais xerarquizadas. Logo deste diagnóstico, a necesidade dunha educación emancipadora con respecto á igualdade entre mulleres e homes (e tamén con respecto a outras desigualdades sociais) comeza a cobrar forza (Araya, 2004). Foi nos anos setenta cando, grazas aos estudos feministas, se comezou a reflexionar sobre as particularidades do feminino no eido educativo e comezou un debate sobre o papel que cumpría a educación na perpetuación e reprodución das desigualdades de xénero (Subirats, 1999).

Sen pretender facela depositaria de elementos omnipotentes, o certo é que a educación pode ser o punto no que se inicie un proxecto emancipatorio

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

de transformación xenérica, pois un cambio neste eido repercutirá en todo o sistema social (Araya, 2004).

Como veremos ao longo deste tema, existen boas prácticas que están a desenvolver modelos coeducativos en diferentes niveis educativos, e que tentan poñer as bases dunha sociedade igualitaria.

a) A coeducación no noso contexto

Como acabamos de sinalar, o movemento feminista puxo sobre a mesa a necesidade de acceder ao coñecemento por parte das mulleres, e como primeiro paso para iso a ensinanza mixta, é dicir, nos mesmos centros nos que se educaban os homes.

As mulleres no contexto español protagonizaron un progreso educativo moi relevante desde a metade do século xx ata a actualidade. Na posguerra contabilizábanse catro mulleres analfabetas por cada home analfabeto, e a presenza das mulleres na universidade era unha rareza, coa excepción do estudo de letras e farmacia. A principios do século xx aínda se mantiña en España a escola separada, unha escola especialmente discriminatoria para as nenas: supuña unha menor introdución de coñecementos abstractos e a introdución de supostos labores «propios» do seu sexo. O resultado era un modelo educativo moi diferente, onde a educación das mulleres resultaba especialmente desvalorizada e cun nivel educativo moi inferior (a escola mixta). Aínda que ao longo da II República se tentaron introducir algunhas medidas coeducativas, coa entrada no longo túnel franquista, quedou asfixiada toda a posibilidade de acabar coa Escola Separada (Estébanez e González, 1988).

Para facer un percorrido polo contexto español, empregamos un texto de Marina Subirats, catedrática emérita de Socioloxía da Universitat Autònoma de Barcelona, referente no eido da coeducación. Esta socióloga apunta que a Lei xeral de educación de 1970 foi o inicio dun cambio drástico, xa que quedou establecida de forma «oficial» a escola mixta. Con esta lei establecíase que non podían darse discriminacións, desaparecendo as «materias específicas», ou polo menos deixaron de aparecer nos programas educativos. Ao longo dos anos setenta produciuse a reconversión da escola separada á escola mixta, e xa naquela década as mulleres superaron en número os homes, e na seguinte

década pasou o mesmo nos estudos universitarios. Na actualidade as mulleres posúen mellor rendemento académico e maior nivel de estudos ca os homes, aínda que presentan certo déficit nos estudos de enxeñaría (Subirats, 2010). A pesar destes datos, seguen a existir grandes retos no que se refire á igualdade de xénero e á educación.

A introdución da escola mixta non supón un modelo coeducativo. Porén, existe unha confusión neste senso: existe na sociedade a crenza de que a escola, ao ser mixta, xa é neutral, e que coa súa xeneralización xa se lle puxo fin ao problema do sexismo na educación. O que na realidade acontece é que **na escola mixta a discriminación** aparece máis **oculta**, ás veces pasa desapercibida, e o sexismo pode adoptar formas menos evidentes, pero continúa presente. Dun xeito sintético, pode dicirse que a escola mixta no noso contexto segue favorecendo o modelo masculino, desenvolvendo o protagonismo do xénero masculino e postergando o xénero feminino á submisión, invisibilidade e aceptación dun lugar secundario na sociedade. É certo que as mulleres avanzamos, pero a costa de integrarnos nun modelo educativo masculino (Subirats, 2010). Hai que sinalar que este modelo que prexudica claramente as nenas, tamén prexudica, así mesmo, os nenos porque tamén ven limitado o desenvolvemento das capacidades máis diverxentes coa masculinidade hexemónica.

É nos anos oitenta cando se formula con forza no contexto español a necesidade dunha escola superadora das limitacións da escola mixta, tratando a reflexión sobre un maior protagonismo das nenas nos centros escolares, nas aulas e na práctica educativa. Esta era unha urxencia naquel momento: repensar a escola desde un novo suxeito, un novo alumnado no que nenas e nenos compartiran o protagonismo. Nesta década de 1980 comezaron a formularse iniciativas coeducativas, que quedaron «pausadas» ao longo dos anos noventa, quizais baixo a idea errónea de que a «igualdade xa estaba conseguida». Desde entón, só se avanzou parcialmente (Subirat, 2010): os libros de texto continúan a ser androcéntricos, ao igual ca o currículo, as prácticas docentes, as xerarquías entre o profesorado, a linguaxe..., aínda que sería inxusto non sinalar o avanzado ata hoxe: as mulleres progresaron enormemente na súa chegada ao bacharelato e á universidade, teñen medias de notas superiores aos homes, e continúan en maior proporción estudos postsecundarios (Subirats, 2010).

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

A partir de comezos deste século, e grazas ao esforzo do movemento feminista por destapar e sacar do «privado» as violencias machistas, comezou de novo a coller forza a escola coeducativa, mostrando a necesidade de reflexionar sobre os modelos culturais impartidos pola escola (Subirats, 2010).

En resumo, a escola coeducativa pretende achegar un modelo libre de estereotipos de xénero, promovendo uns contidos e un currículo igualitario, atendendo á interacción do profesorado e do alumnado e ao uso dos espazos sen discriminación de xénero. A escola non debe ser un espazo reprodutor dos estereotipos de xénero, e debe ser, máis ben, un lugar de recoñecemento das diferenzas, cunha atención específica ás necesidades de cada grupo (Bonal, 1997).

III. Cuestionando o currículo escolar androcéntrico

a) O respecto á diversidade e o fomento da igualdade

A escola coeducativa fai unha especial énfase non só nos contidos, senón tamén no xeito de transmisión deles. Así, ponse unha especial atención a como se transmiten normas, valores e prexuizos sexistas a través da actitude do profesorado, dos libros e materiais empregados na aula e da linguaxe e contidos da educación (Martínez e Alberdi, 1988), ao que poderíamos engadir outros elementos, como o uso dos espazos.

A aposta pola igualdade de xénero na escola implica a reflexión ao redor dos contidos, a rachar co modelo androcéntrico de currículo, e a analizar o xeito de transmisión deses contidos, así como unha reflexión fonda sobre as actividades docentes. A aposta pola igualdade implica tamén unha reflexión e atención aos grupos diversos, evitando a estigmatización e a marxinalización que atopan as persoas a causa da súa orientación sexual ou identidade de xénero (Salvador, 2009). Nas aulas existe unha gran diversidade de alumnado: axudar a que se desenvolvan como persoas, que acepten as diferenzas sen pensar que ninguén é mellor ou peor ca ninguén por ser diferente (García-Vázquez *et al.*, 2009).

A escola coeducativa busca colaborar no desenvolvemento integral de nenos e nenas, facendo o acompañamento cara á idade adulta. Para iso, non só

fai falla transmitir contidos, senón axudarlles a construírse como persoas autónomas e libres para que poidan desenvolver toda a súa potencialidade. Neste senso, a educación dos sentimentos e das emocións debe estar presente na práctica diaria porque somos seres que sentimos e nos emocionamos, ao igual que respiramos (García-Vázquez *et al.*, 2009).

b) O currículo oculto e explícito

Existen diversos mecanismos polos que se reproduce o sexismo nas prácticas das institucións escolares, que podemos sintetizar en tres aspectos: as posicións que ocupan as mulleres nos sistemas de ensinanza, o currículo explícito e o currículo oculto (Apple, 1989).

1. Con respecto á posición que ocupan as mulleres nos sistemas de ensinanza, hai que sinalar que en diferentes latitudes existe unha correlación negativa entre o número de mulleres que ocupan cargos docentes e o número de mulleres que traballan na educación. Nos niveis de preescolar e primaria, a maioría das docentes son mulleres, pero a proporción de mulleres diminúe a medida que aumenta a idade do alumnado e o prestixio social de cada ciclo escolar (Araya, 2004).
2. O currículo explícito é o que se aparece nas normas legais, os contidos mínimos obrigatorios ou os programas oficiais, os proxectos educativos do centro e o currículo que cada docente desenvolve na aula (Torres, 1995).

Como se reflicte o sexismo neste currículo explícito? Pois podemos detallar os seguintes aspectos, entre outros:

- > A decisión política do que se ensina e non se ensina.
 - > O uso do suposto masculino xenérico na linguaxe, que invisibiliza as nenas e as mulleres.
 - > Nos textos escolares que por excelencia transmiten papeis tradicionais asignados a mulleres e a homes (Araya, 2004).
3. Por outra parte, o currículo oculto comprende os aspectos, coñecementos, destrezas, actitudes e valores que se adquiren mediante a

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

participación en procesos de ensinanza e aprendizaxe e, en xeral, en todas as interaccións que acontecen de xeito cotián nas aulas e nos centros de ensino. Son as aprendizaxes que o alumnado aprende, e o profesorado non ten intención de ensinar. A pesar de que polo xeral non se chega a explicitar, nos ambientes educativos o xénero funciona como un principio clasificador das persoas (Bonal, 1997). Aínda que o profesorado sinala que trata igual a nenos e a nenas, o certo é que ás veces recorre ás diferenzas sexuais para xustificar determinados comportamentos. A miúdo, as expectativas do profesorado, así como as interaccións na aula, difiren segundo o sexo do alumnado: os homes convértense en protagonistas tanto pola cantidade e calidade da atención que reciben, coma polo nivel de intervencións voluntarias que desenvolven (Brullet e Subirats, 1988).

Esta peculiaridade do currículo oculto non se atopa unicamente presente no profesorado, senón tamén no alumnado, equipos directivos e o persoal auxiliar. Poñamos un exemplo concreto: un centro onde a maioría do seu profesorado é feminino, o centro sempre tivo un director e un vicedirector. O persoal da administración é maioritariamente feminino e a limpeza do centro é realizada por mulleres, agás o coordinador que é un home. A través deste exemplo observamos que non só debemos ter en conta as actitudes e os comportamentos do profesorado, senón tamén como está conformado un centro educativo froito de percepcións e de roles sociais que se prolongan no tempo e no espazo máis alá dos límites físicos da escola (Acevedo, 2008)

IV. Boas prácticas coeducativas

a) As bases para a coeducación

A orientación coeducativa é un proceso, non é un momento ou unha intervención concreta, senón que precisa dunha fonda reflexión por parte de toda a comunidade educativa. É especialmente necesario un profesorado crítico e reflexivo arredor das prácticas sexistas que se reproducen na educación, unha diagnose necesaria para poder transformala.

A día de hoxe segue sendo necesario avanzar na «coeducación», que vai moito máis alá da escola mixta, e formúlalles a transmisión escolar a nenas e a nenos de valores e prácticas en pé de igualdade, e «especialmente a revalorización das actitudes e prácticas das nenas, que deben ser inculcadas tamén nos nenos para equilibrar o que xa aconteceu, parcialmente, a xeneralización de valores e prácticas antes consideradas masculinas nas nenas» (Subirats, 2010: 9).

Precisamos, polo tanto, programas planificados a longo prazo que aseguren o avance na coeducación. A modo de síntese, presentamos a continuación algunhas cuestións para ter en conta, inspiradas no traballo de Subirats (2010: 11):

1. Facer o máximo esforzo para que nenos e nenas acudan á escola. Analizar que acontece coas nenas de determinadas etnias ou relixións que «desaparecen» aos dez ou once anos, e planificar unha intervención social eficiente para que todas as nenas e nenos rematen a escolaridade obrigatoria.
2. Seguir afirmando a necesidade de que nenas e nenos acudan aos mesmos centros educativos e compartan as mesmas aulas, afianzando e mellorando as escolas mixtas.
3. Promover o acceso das nenas, en igualdade de condicións, a todas as formas de cultura, coñecementos, currículo, actividades, recursos, xogos, deportes etc., aos que teñen acceso os nenos.
4. Analizar os elementos de poder e de autoridade, de uso da linguaxe, de uso dos espazos e os tempos, os libros de texto, o currículo oculto, as formas do deporte etc., presentes nos centros educativos e ver ata que punto ocultan a presenza de mulleres e invisibilizan as nenas.
5. Establecer un plan de traballo para modificar as pautas sexistas que teñen aparecido na análise e crear mecanismos regulares para a intervención e o cambio de contidos e de actitudes.
6. Modificar a distribución de poder nos centros de modo que os cargos de dirección e de toma de decisións tendan a ser paritarios entre mulleres e homes ou que sigan as proporcións de presenza de mulleres e homes entre o profesorado.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

7. Rescatar e introducir sistematicamente a figura de mulleres que tiveron relevancia nalgún eido da cultura ou da sociedade e integralas na cultura escolar paralelamente ás figuras de homes relevantes.
8. Rescatar e introducir sistematicamente elementos característicos das tarefas de xénero que tradicionalmente se consideraron propias de mulleres e mostrar o seu interese e a súa importancia para a sociedade, así como o valor educativo que teñen tamén para os rapaces. Ao tempo, reconsiderar os contidos do currículo desde o punto de vista das aprendizaxes básicas para a vida produtiva e reprodutiva, e empregar exemplos tanto do eido produtivo coma doméstico. Eliminar os estereotipos de xénero na elección de estudos profesionais, e estimular a elección de estudos técnicos nas mozas e de estudos sociais nos mozos.
9. Eliminar no eido dos xogos e das actividades físicas e deportivas toda forma de etiquetaxe respecto ao que é «normal» para mozos ou para mozas, así como calquera xuízo de valor respecto dos comportamentos que difiren dos estereotipos de xénero.
10. Reconsiderar toda a cultura escolar á luz de valores tradicionalmente femininos, como o respecto á vida, á cooperación, o apoio ás persoas, os coidados etc., mostrando toda a importancia que estes valores conteñen e dándolles maior realce no mundo educativo, mentres se rebaixa, ao tempo, o valor da competitividade, a violencia e a agresividade, así como os elementos que salientan a destrución da vida fronte aos que subliñan a súa preservación.

Poderíamos continuar a dar máis pautas específicas, pero se queremos sintetizar estes contidos con brevidade, seguramente nos quedaríamos cos seguintes dous principios, recollidos tamén por Subirats (2010: 12): que nenas e nenos teñan os mesmos recursos e oportunidades para a súa educación e que vaian desaparecendo as barreiras de xénero, que prescriben ou prohiben uns comportamentos ou outros en razón do sexo, de modo que todas as capacidades humanas e positivas estean ao alcance dos futuros homes e mulleres, sen esquecer as extraordinarias capacidades das mulleres que hoxe temos que dar a coñecer e xeneralizar, porque foron longamente negadas.

Existen, no ámbito do contexto español, boas prácticas que só citaremos e detallaremos brevemente, proxectos de intervención coeducativa que abren camiños para acadar unha sociedade máis igualitaria.

Hai que sinalar que existe un contexto legal que lle dá cobertura a este tipo de proxectos coeducativos e que podemos sintetizar fundamentalmente en tres normas legais:

1. A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Esta lei detalla medidas que deben ser tomadas tanto na educación non universitaria coma na universitaria. A lei destaca a importancia de incorporar o principio de igualdade na formación inicial e permanente do profesorado, eido imprescindible para avanzar na coeducación.
2. A Lei orgánica 8/2013, do 9 de decembro, para a mellora educativa (LOMCE). No seu articulado (1.1) sinala a importancia do «desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres. Así como a prevención da violencia de xénero». Especialmente relevante é o articulado nos programas de formación do profesorado, onde se mantén sen cambios o articulado da antiga LOE. Art. 102.2: «Os programas de formación permanente deberán ter en conta a adecuación dos coñecementos e métodos á evolución das ciencias e das didácticas específicas, así como todos os aspectos de coordinación, orientación, titoría, atención educativa á diversidade e organización encamiñados a mellorar a calidade da ensinanza e o funcionamento dos centros». Así mesmo, deberán incluír formación específica en materia de igualdade nos termos establecidos no artigo 7 da Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Esta lei, porén, ten recibido certas críticas por non dar o peso necesario á integración da igualdade no currículo escolar, esquecendo que a escola tamén debe ser un espazo de formación en valores (véxase Castañón, 2014). Non podemos esquecer que esta lei veu a suprimir de xeito íntegro a materia de «Educación para a cidadanía».
3. Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero. Esta lei recolle similares medidas ca as que recolleu posteriormente a Lei de igualdade de 2007,

como a eliminación dos estereotipos de xénero e a educación para a resolución de conflitos etc.; pero incorporou así mesmo unha medida de especial interese: a nominación dunha persoa que se ocupe de impulsar a educación contra a violencia de xénero en todos os consellos escolares. Porén, existe escasa evidencia de cantos consellos escolares están a levar a termo esta cuestión.

b) Algúns exemplos prácticos

Existe no noso contexto iniciativas moi interesantes para promover a co-educación, sobre todo nos niveis da educación primaria e secundaria.

Por exemplo, un programa que tivo un grande eco foi de «Nin ogros nin princesas. Programa para a educación afectivo-sexual na ESO»: un programa promovido pola Consellería de Saúde e Servizos Sociais, Consellería de Educación e Ciencia e polo Instituto Asturiano da Muller, cuxos materiais se atopan vía internet desde o ano 2009 (<https://bit.ly/3o5iNex>). Este programa ten como obxectivo proporcionarles ás e aos adolescentes de Asturias, desde a ESO, unha formación afectivo-sexual baseada na saúde e no pracer, no fomento da autoestima e da autonomía, na liberdade de elección desde o coñecemento, na igualdade de homes e mulleres, e no respecto ás diferentes orientacións sexuais. Esta iniciativa púxose en funcionamento no ano 2001, polo que xa case pasou unha década desde a súa proposta; unha proposta que cada centro de secundaria debía adaptar e aplicar á súa realidade. As actividades deste programa van dirixidas ao alumnado, profesorado e familias. Este programa formulouse como unha experiencia piloto con doce centros de secundaria en Asturias, avaliando logo o grao de impacto, satisfacción etc., por parte de todos os axentes implicados. De xeito resumido, estas son as actividades propostas polo programa:

- > No primeiro trimestre, xunto cunha análise da situación para planificar o desenvolvemento do programa, infórmase e sensibilízase a comunidade educativa sobre a importancia e a necesidade da educación afectivo-sexual; tamén se realiza unha formación básica para profesorado e se inicia o traballo na aula.
- > No segundo trimestre, o profesorado continúa o seu labor na aula, que se completa coa realización de obradoiros impartidos por profe-

sionais externos. Algún destes obradoiros son «Sexualidade: o noso corpo e os seus cambios» (1.º ESO), «Obradoiro de ligue» (2.º ESO), «Obradoiro de orientación e identidade sexual» (3.º ESO) e «Obradoiro en educación sexual con arte entre persoas novas» (4.º ESO).

- > No terceiro trimestre, organízase unha actividade de reforzo para que o alumnado realice propostas sobre educación afectivo-sexual.
- > De xeito continuado, trátase o traballo coas familias, a través de boletíns e de sesións.

En segundo lugar, outro programa que obtivo o premio internacional de nenas e mulleres en 2019 da Unesco é «*Skolae. Berdin, Bidean. Crecendo en igualdade*», un plan de coeducación pioneiro posto en funcionamento polo Goberno de Navarra (2017-2021) (<https://bit.ly/3G8oWi6>).

Este programa nace co obxectivo de acompañar cada comunidade escolar como facilitadora do proceso de aprendizaxe de nenas e nenos desde que nacen e durante todas as etapas da súa educación na adquisición das competencias necesarias que lles permitan elixir o seu proxecto vital propio, desde a liberdade e a diversidade de opcións, sen condicionantes de xénero sexa cal sexa a súa raza, relixión, nivel económico, cultural, orixe etc.

Skolae comeza oficialmente no curso 2017-2018 coa pilotaxe de dezaseis centros públicos de todos os niveis, desde as escolas infantís á formación profesional. Este programa artículase arredor de diversos conceptos que percorren de xeito transversal todo o itinerario: a prevención das violencias contra as mulleres e as nenas, a visibilidade das mulleres e as súas achegas, o respecto polas identidades, as culturas, as sexualidades e a súa diversidade, a participación social e o compromiso compartido de facer realidade a igualdade. O itinerario Coeducativo posúe esta serie de aprendizaxes e de competencias:

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Cadro 1. *Itinerario Coeducativo: aprendizaxes e competencias*

APRENDIZAXES	COMPETENCIAS
1. Crítica fronte á desigualdade e á capacidade para o cambio	> Identificar e analizar as desigualdades de xénero existentes e responsabilizarse para enfrontarse a elas e transformalas
2. Autonomía, independencia persoal e centralidade do emprego	> Asumir os traballos de coidado e de emprego como base da autonomía e da independencia en proxectos de vida igualitarios
3. Liderado, apoderamento e participación social	> Recoñecer a capacidade propia para tomar decisións e impulsar a actuación conxunta na consecución de obxectivos comúns
4. Sexualidade, convivencia e prevención da violencia	> Coñecer e aceptar a capacidade persoal para expresar e establecer relacións afectivas, sexuais e de convivencia favorecedoras de respecto e de crecemento persoal en igualdade

Fonte: Skolae

Lamentablemente, este programa tamén é coñecido porque foi levado ao Tribunal Superior de Xustiza de Navarra por suposta «imposición» de fomentar a «ideoloxía de xénero»; unha resposta que reflicte as características da reacción patriarcal contra as políticas de igualdade (para ver máis, Castejón, 2019).

Con respecto ao uso dos espazos, resulta especialmente interesante o proxecto promovido pola Generalitat Valenciana que elaborou un decreto en 2018 de inclusión e de equidade que pretende identificar as barreiras físicas e virtuais nos centros educativos para poder eliminalas (ligazón). Esta liña de traballo partiu das xornadas «Edusion´t amb els espais educatius», onde se presentaron un total de nove experiencias de centros neste eido. Nestas xornadas concluíron que as liñas do campo de fútbol establecen unha «enorme fronteira» que facilita que os espazos centrais das zonas de recreo estean ocupados principalmente polos nenos, e as nenas queden illadas e cun papel secundario. Nos proxectos realizados resérvase unha zona para xogos de pelota, pero tamén outras para outros usos: habilítanse zonas verdes e hortas educativas; píntanse no chan «taboleiros» para xogos tradicionais como a mariola, o tres en raia, as carreiras de chapas..., convertendo o patio nun lugar de ocio pero tamén de aprendizaxe, a través de xogos inclusivos e non excluíntes (Giménez, 2018).

Por último, queremos facer mención a materiais e a experiencias realizadas no contexto galego, como a publicación *Coeducación afectivo-emocional e sexual* (Ferreiro *et al.*, 2007), que tamén formulan a contribución a un desenvolvemento afectivo-sexual saudable das nenas e nenos, como parte fundamental da súa maduración. Nesta publicación afóndase no xénero como subsistema da personalidade, cunha especial análise dos roles de xénero e a súa repercusión nas relacións interpersoais.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Referencias bibliográficas

- ACEVEDO, Emilio José. El currículo oculto en las enseñanzas formales. Aspectos menos visibles a tener en cuenta para una educación no sexista, Temas para la educación. *Revista digital para profesionales de la enseñanza* n° 11, p. 1-7, 2008.
- ALBERDI ALONSO, Inés; MARTÍNEZ TEN, Luz. *Guía didáctica para una orientación no sexista*. Ministerio de Educación, 1988.
- APPLE, Michael W.; GALMARINI, Marco Aurelio. *Maestros y textos: una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós, 1989.
- ARAYA, Sandra. *Hacia una educación no sexista*. revista electrónica. *actualidades investigativas en educación*. 2004. vol. 4, p. 1-13.
- BONAL, Xavier. *Actitudes del Profesorado ante la Coeducación*. Graó, 2000.
- CASTAÑÓN, Adelia. *La LOMCE desde la perspectiva de género: la coeducación*, T.E. n° 345, p. 8-11, 2014.
- CASTEJÓN, María. Skolae: educar para ser más libres y felices, Pikara Magazine, 2019. (20/06/2019) (Consulta: 15/10/2019). Disponible en: https://www.eldiario.es/pikara/Skolae-coeducar-libres-felices_6_912068798.html ou <https://bit.ly/3G8oWi6>
- COBO, Rosa (ed.). *Educación en la ciudadanía: perspectivas feministas*. Catarata, 2008.
- ESTÉBANEZ BUENO, Gloria; GONZÁLEZ RUIZ, Gerardo. *¿Escuela mixta o coeducación?: (el sexismo en la enseñanza, un error silenciado)*. 1988. Tabanque: Revista pedagógica, n° 4, p. 131-146.
- FERREIRO DÍAZ, Lola. (Co) educación afectivo-emocional y sexual, para despatriarcalizar la escuela y caminar hacia la igualdad. *Atlánticas-Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2017, vol. 2, no 1, p. 134-165.
- GIMÉNEZ, Miguel. Patios coeducativos para combatir la “dictadura” de la pelota en los colegios, *El diario.es*, 2018. (Consulta: 10/10/2019) Disponible en: https://www.eldiario.es/cv/Patios-coeducativos-combatir-dictadura-colegios_0_817868318.html ou <https://bit.ly/3ELADAv>
- LENA, Adelina et al. *Ni ogros ni princesas. Guía para la educación afectiva-sexual en la ESO*, Asturias: Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, 2007.
- SUBIRATS, Marina. *La coeducación hoy: los objetivos pendientes*. Emakunde, Programa coeducativo para la igualdad, el respeto y la no-violencia 2010. (Consulta: 10/10/2019) Disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/proyecto_nahiko_formacion/es_def/adjuntos/2010.09.21.marina.subirats.pdf ou <https://bit.ly/3nmnBLW>
- SALVADOR José Luis. *Diversidad ciudadana. Educación diversa. Educación para la ciudadanía*. Transatlántica de educación, 2009, vol VI, p. 139-141.
- TORRES, Jurjo. *El currículo oculto*, Madrid: Morata, 1995.

Webgrafía:

Nin ogros nin princesas. Programa para a educación afectivo-sexual na ESO. Programa promovido pola Consellería de Saúde e Servizos Sociais, Consellería de Educación e Ciencia e polo Instituto Asturiano da Muller: <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=24&subs=186&cod=1595&page=> ou <https://bit.ly/3o5iNex>

Skolae. Berdín, Bidean. Crecendo en igualdade. Plan de coeducación do Goberno de Navarra: https://consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/wp-content/uploads/2017/09/SKOLAE-Berdin-Bidean-Creciendo-en-Iguadad_Programa.pdf ou <https://bit.ly/3jt5tip>

Tema 2.

A prevención da violencia de xénero no ámbito escolar

I. Violencia de xénero no eido escolar

a) Conceptos básicos

En primeiro lugar, imos aclarar algúns conceptos: a nivel sociolóxico, a violencia de xénero é toda violencia que sofren as mulleres polo feito de ser mulleres. Este é o concepto máis asentado nos estudos de xénero. Certamente, logo temos que matizar en función da lexislación específica de cada estado ou comunidade autónoma.

No ámbito español temos a Lei orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra a violencia de xénero, que supuxo un avance no seu momento, arrastra o «grave problema» de definir dun xeito limitado a violencia de xénero como a que é levada a cabo pola parella ou ex-parella das mulleres. Esta é a lei que se aplica nos xulgados de violencia sobre a muller.

Por outra parte, no contexto galego temos a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, cunha definición algo máis ampla ca a estatal, xa que na súa definición recolle: a violencia... «que inclúe calquera acto de forza contra o corpo da muller, con resultado ou risco de producir lesión física ou dano, exercida por quen sexa ou fose o seu cónxuxe ou por quen estea ou estivese ligado a ela por análoga relación de afectividade, aínda sen convivencia. Igualmente, terán a consideración de actos de violencia física contra a muller os exercidos por homes do seu contorno familiar ou do seu contorno social e/ou laboral». Como xa sinalamos no tema 1, tamén temos a lexislación educativa: en concreto, a Lei orgánica 8/2013, do 9 de decembro, para a mellora educativa (LOMCE). Como sabemos, no seu articulado (1.1) destaca a importancia do «desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres. Así como a prevención da violencia de xénero».

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

En síntese, desde o plano lexislativo, hai que sinalar que existen diferenzas no concepto de «violencia de xénero» en función da lei específica que escollamos. Porén, a definición de carácter sociolóxico é consensuada e pon o acento na desigualdade de homes e mulleres, visibilizando a violencia de xénero como un fenómeno estrutural, consecuencia do patriarcado no que vivimos. O factor de risco para sufrir violencia de xénero é ser nena/muller, e non existe ningún «perfil» de muller maltratada. Pola outra parte, temos que ter claro que o foco ten que poñerse nunha masculinidade hexemónica que emprega a violencia contra todo o que considera que é inferior (fundamentalmente as mulleres e as criaturas). Mentres non enfrontemos esa masculinidade, a violencia de xénero non vai cesar. A antropóloga Rita Segato ponnos sobre aviso ante a «pedagoxía da crueldade» que caracteriza a masculinidade hexemónica, unha masculinidade que se caracteriza polo «mandato» de exercer a violencia contra as mulleres (Segato, 2003). A violencia machista non é consecuencia de patoloxías individuais, non son tolos: son fillos sans do patriarcado (Vázquez, 2019).

Polo tanto, reflexionar sobre a socialización da masculinidade e da feminidade, repensar estratexias coeducativas que poñan énfase na prevención da violencia de xénero e no cuestionamento do vínculo entre masculinidade-agresividade é fundamental para avanzar cara a unha sociedade libre de violencia(s).

b) Datos sobre violencia de xénero en persoas novas

Existe no contexto español (e tamén galego) unha inframedición da violencia de xénero. A maioría dos datos que dispoñemos son recollidos polo Observatorio de Violencia de Xénero que manexa unha definición limitada da violencia de xénero como a exercida pola parella ou ex-parella da muller. Este observatorio recolle datos sobre as vítimas mortais e as denuncias por violencia de xénero, pero non temos datos fiables sobre o volume de mulleres que sufriron violencia, aínda tendo que asumir a estreita definición da Lei orgánica 1/2004.

Hai que sinalar que precisamos datos non só das mulleres que denuncian violencia, senón de todas as mulleres que sofren violencia, denuncien ou non. Para isto necesitaríamos ter enquisas no ámbito estatal e tamén galego, polo menos anuais, que recolleran este tipo de violencias, para ir rastrexando dun

xeito fiable a evolución da incidencia da violencia e o impacto das campañas de sensibilización. É importante matizar que un aumento das denuncias non ten por que levar a un aumento da violencia, mais tampouco ao revés. Existe moita confusión neste eido, e algúns medios seguen a confundir dous fenómenos diferentes: o incremento (ou descenso) das denuncias co incremento (ou descenso) da violencia. Por exemplo, é moi posible que esteamos na actualidade ante unha maior visibilidade da violencia sexual cara mulleres e menores, unhas denuncias que se incrementaron dun xeito relevante (por exemplo, aumentou no ano pasado un 43 % o volume de denuncias de violencia sexual cara a menores, *El País*, 11/09/2019).

Mais na realidade non temos indicadores a día de hoxe que nos sirvan para tratar dun xeito fiable que están a aumentar ou diminuír os distintos tipos de violencia(s) machista(s) (e en que colectivos, idades etc.). Esta falta de rigorosidade nos datos impide avaliar o impacto dos (escasos) sistemas de prevención, políticas de igualdade etc. Lamentablemente, desde o ano 2010 só se levaron a cabo dúas macroenquisas de violencia contra a muller: unha en 2011 e outra en 2015. Unha macroenquisa cada catro anos resulta totalmente insuficiente para avaliar a dimensión e a evolución da violencia machista no Estado español. A macroenquisa de 2015 sinala, por exemplo, que un 12,5 % das mulleres maiores de 16 anos foron vítimas de violencia de xénero física ou sexual por parte da súa parella ou ex-parella nalgún momento da súa vida. Con respecto a outros tipos de violencia, a enquisa sinala que un 25,4 % das mulleres sufriu violencia psicolóxica de control algunha vez na vida, un 21,9 % sufriu violencia psicolóxica emocional e un 10,8 % sufriu violencia económica.

Esta enquisa tamén nos achega un resultado que nos debería facer reflexionar no eido da prevención educativa: o 50 % das mulleres que viven baixo a violencia prefiren non denunciar porque a violencia sufrida «non é o suficientemente grave»; tamén moitas sinalan non ter denunciado por vergoña (16 %) ou medo (14 %). E cales son as reflexións ante estes datos? As críticas deben focalizarse no deficiente desenvolvemento de políticas de sensibilización e detección, así como nas escasas políticas destinadas ao eido da educación (véxase Torres, 2015). Temos por diante a tarefa de deconstruír esa cultura da violencia machista na nosa sociedade, o que significa facer campañas educativas de prevención da violencia machista en diferentes niveis educativos.

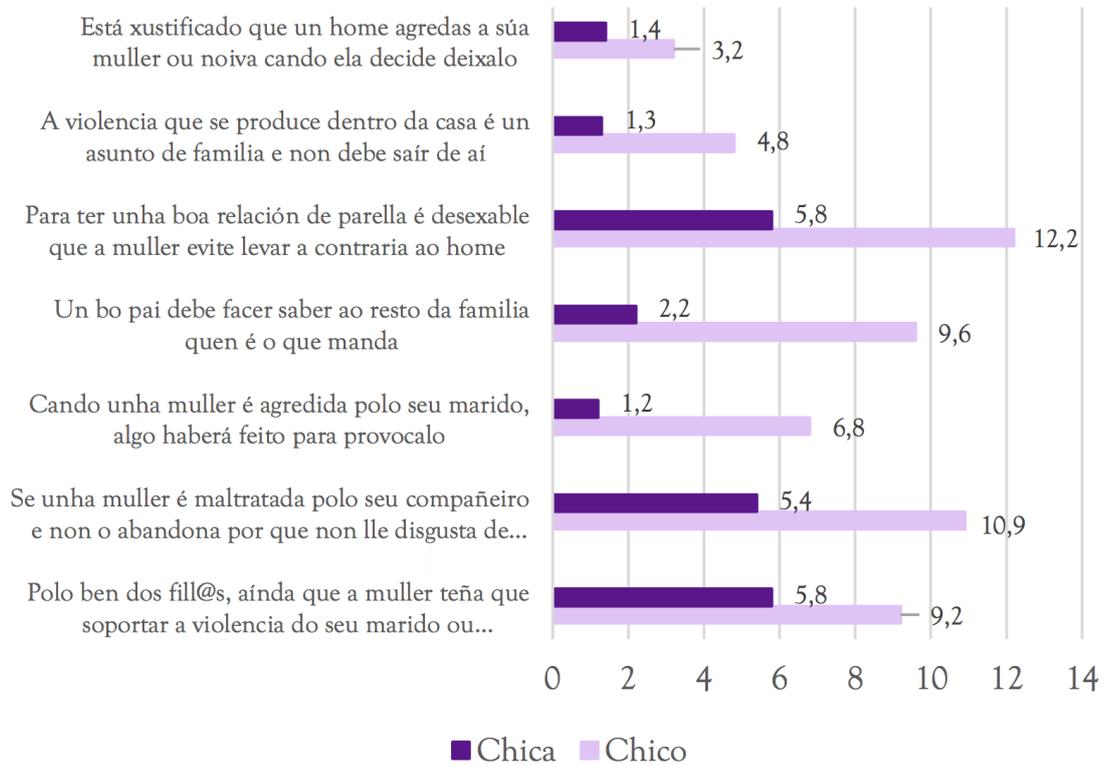
A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Por outra parte, desde a Delegación do Goberno para a violencia de xénero puxéronse en marcha varios estudos e enquisas para captar a realidade da violencia entre persoas novas (ligazón). Na publicación *Percepción da violencia de xénero na adolescencia e na xuventude* (2015) recóllense algúns datos para a reflexión sobre unha mostra de persoas novas de ambos os sexos de 15 a 29 anos. Esta publicación examina por unha banda a percepción da igualdade existente entre os e as adolescentes e persoas novas no contexto español actual, así como o rexeitamento ou tolerancia da violencia de xénero nas súas distintas manifestacións. En segundo lugar, tamén visibiliza o alcance da violencia de xénero entre as persoas novas entrevistadas, así como os recursos dispoñibles.

Un primeiro resultado debe alertarnos: son elas (63 %) as que case con vinte puntos de diferenza con respecto aos homes (43 %) pensan que as desigualdades de xénero son moi grandes ou bastantes grandes, mentres que máis da metade dos homes (54 %) estiman que apenas existen desigualdades. Na xuventude, un 96 % de mulleres e un 92 % de homes considera incaptable a violencia de xénero. Porén, non todas as formas de violencia teñen o mesmo rexeitamento: unha de cada tres persoas novas considera aceptable nalgúns circunstancias «controlar os horarios da parella», «impedirlle á parella que vexa a súa familia ou amizades», «non permitir que a parella traballe ou estude» ou «dicirlle as cousas que pode ou non pode facer». Nestes casos, as mulleres, en todos os tramos de idade, adoitan ser menos transixentes con calquera tipo de maltrato. Xunto a isto, hai que recoñecer que a xuventude nativa dixital e o uso de novas tecnoloxías (como os Smartphones ou as redes sociais) poden agravar situacións de violencia de xénero: por exemplo, facendo que descenda a conciencia de que algunhas destas condutas adoitan formar parte do control abusivo ou facilitando medios para exercer control ou diversas formas de ciberacoso: o 25,1 % das rapazas recoñecen ter sufrido control a través do móbil (Miguel, 2015: 6).

Unha investigadora de referencia no eido da violencia de xénero e a adolescencia é María José Díaz-Aguado, profesora da Universidad Complutense de Madrid, a cal ten realizado diferentes enquisas e publicacións sobre esta temática. Un dos seus estudos xunto a Carvajal (2011) *Igualdade e prevención da violencia de xénero na adolescencia*, ofrécenos uns resultados preocupantes entre os e as mozas de 13 a 18 anos que recolle a súa mostra, onde colaboraron un total de 335 centros educativos. Os rapaces sinalan nunhas porcentaxes bastantes elevadas en consideracións machistas que xustifican a violencia de xénero.

Gráfico 1. Xustificación do sexismo e a violencia. Mozos/as



% Bastante/De acordo

Fonte: Díaz-Aguado e Carvajal (2011: 88)

Por exemplo, o 12,2 % dos rapaces sinala estar moi de acordo ou bastante de acordo con que «para ter unha boa relación de parella é desexable que a muller non lle leve a contraria ao home»; un 9,7 % dos rapaces afirma estar moi de acordo ou bastante de acordo con que un bo pai lle debe facer saber ao resto da súa familia quen é o que manda ou un 27,2 % dos rapaces di estar algo de acordo con que «cando unha muller é agredida pola súa parella, algo faría ela para provocalo». Esta publicación coincide con outros estudos que confirman que as porcentaxes de comentarios machistas son moito máis elevadas nos mozos ca nas mozas.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Táboa 1. Xustificación do sexismo e a violencia. Mozos

	Nada de acordo	Algo de acordo	Bastante de acordo	Moi de acordo
O home que parece agresivo é máis atractivo	63,2 %	26,1 %	8,1 %	2,5 %
Está ben que os mozos saian con moitas mozas, pero non ao revés	66,6 %	22,0 %	6,5 %	4,8 %
Está xustificado agredir a alguén que lle quitou o que era del	39,6 %	37,7 %	14,8 %	7,9 %
É correcto ameazar ás veces aos demais para que saiban quen é o que manda	62,2 %	26,3 %	7,9 %	3,6 %
Polo ben dos fillos, aínda que a muller teña que soportar violencia do seu marido ou compañeiro, convén que non o denuncie	84,5 %	6,3 %	3,0 %	6,2 %
Se a muller é maltratada polo seu compañeiro e non o abandona será porque non lle desgusta de todo a situación	70,9 %	18,2 %	6,7 %	4,2 %
É correcto pegarlle a alguén que te ofendeu	46,4 %	39,2 %	9,9 %	4,4 %
Os homes non deben chorar	62,3 %	25,9 %	6,7 %	5,0 %
Cando unha muller é agredida polo seu marido, algo fixo ela para provocalo	66,0 %	27,2 %	4,9 %	1,9 %
Un bo pai débelle facer saber ao resto da familia quen manda	66,0 %	27,2 %	4,9 %	1,9 %
Para ter unha boa relación de parella é desexable que a muller lle evite levar a contraria ao home	64,4 %	23,4 %	7,0 %	5,2 %
A violencia que se produce dentro da casa é un asunto de familia que non debe saír de aí	78,9 %	16,3 %	3,1 %	1,6 %
Está xustificado que un home agrida a súa muller ou a súa moza se ela decide deixalo	91,3 %	5,6 %	1,9 %	1,3 %

Fonte: Díaz-Aguado e Carvajal (2011: 139)

Esta publicación tamén nos deixa outros datos moi preocupantes, tal e como se pode observar na seguinte táboa. Entre outros, un 9,2 % dos rapaces «ás veces» insultou ou ridiculizou a súa parella, un 10,4 % «ás veces» illouna das amizades ou un 11,1 % tentouna controlar ata o máis mínimo detalle.

Táboa 2. Frecuencia de situacións de maltrato na parella que os adolescentes responden ter exercido

	Nunca	Ás veces	A miúdo	Moitas veces
Insulteina ou ridiculiceina	89,6 %	9,2 %	0,6 %	0,6 %
Fíxena crer que non valía nada	95,6 %	3,4 %	0,5 %	0,5 %
Tenteina illar de amizades	87,6 %	10,4 %	1,3 %	0,7 %
Tentei controlar ata o máis mínimo detalle	86,2 %	11,1 %	1,6 %	1,2 %
Fíxenlle sentir medo	93,7 %	4,9 %	0,7 %	0,6 %
Pegueille	97,5 %	1,5 %	0,5 %	0,5 %
Ameaceina con agredila para obrigala a facer cousas que non quería	97,9 %	1,3 %	0,3 %	0,5 %
Intimideina con frases, insultos ou condutas de carácter sexual	96,2 %	2,6 %	0,7 %	0,6 %
Metinlle presión para que realizara condutas de tipo sexual nas que non quería participar	95,2 %	3,5 %	0,7 %	0,6 %
Envieille mensaxes de internet ao móbil que a insultaban, ameazaban, ofendían ou asustaban	96,7 %	2,1 %	0,5 %	0,6 %
Difundín mensaxes, insultos ou imaxes súas por internet ou polo móbil sen o seu consentimento	97,8 %	1,2 %	0,5 %	0,5 %
Culpeina de provocar a miña violencia	96,5 %	2,3 %	0,7 %	0,5 %

Fonte: Díaz-Aguado e Carvajal (2011: 139)

En síntese, estas autoras conclúen que a porcentaxe de rapaces que xustifican a «violencia reactiva» é tres veces ou máis ca nas rapazas. As porcentaxes son moi altas nos mozos en opinión como «está xustificado agredir a quen che quitou o que era teu», «é correcto pegarlle á quen te ofendeu». Dos distintos indicadores de risco incluídos na escala, é esta xustificación da violencia como reacción a que conta cunha maior porcentaxe de acordo elevado entre os rapaces. Convén ter en conta, neste senso, que as citadas opinións están estreitamente vinculadas co estereotipo masculino tradicional, como se desprende da análise factorial que teñen realizado, e que conducen á violencia de xénero, cando se percibe ter recibido unha ofensa. Como continúan Díaz-Aguado e Carvajal (2011: 91), as diferenzas entre mozos e mozas aínda son máis elevadas respecto aos estereotipos sexistas: «os homes non deben chorar» (11,7 % de acordo entre os mozos e 1,9 % de acordo entre as mozas); «está ben que os mozos saian con moitas mozas, pero non ao revés» (11,4 % entre os mozos e 2,5 % entre as mozas).

Está claro que como sociedade estamos a fallar na concepción da violencia: moitas mulleres (de distintas idades) non detectan o que é violencia de xénero. Por outra parte, os nenos e homes continúan ancorados nunha construción da masculinidade vinculada á agresividade e á violencia cara a aquilo que consideran inferior, como as mulleres. Unha masculinidade que se constrúe contra as mulleres (contra as ex-parellas, contra as mulleres que saen do que eles consideran «boas mulleres», contra as mulleres libres...); unha masculinidade hexemónica que é colectiva, mais que se executa dun xeito individual, e que se caracteriza pola dominación, que esixe competitividade entre os homes e que emprega a agresividade para manter os seus privilexios, tanto no espazo público coma no privado.

II. Prevención da violencia de xénero no eido escolar

a) Medidas para a prevención da violencia de xénero na escola

Sendo conscientes dos datos anteriores, está claro que a violencia de xénero existe nas etapas máis novas. É urxente, polo tanto, tomar medidas para a súa prevención.

Jesús Herranz (2013) sinala que existen poderosas razóns para poñer o máximo esforzo en detectar precozmente a violencia en parellas novas.

- > Porque a **adolescencia** é unha etapa da vida na que se **aprenden** as **pautas de interacción** que logo se consolidan na vida adulta.
- > Porque as relacións violentas a esta idade poden ser o **antecedente** dunha **violencia máis grave** nesa relación de parella ou en posteriores relacións afectivas.
- > Porque unha parte importante das **persoas novas inmersas en relacións violentas non se dan de conta de que viven** e se enfrontan a situacións que pouco ou nada teñen que ver coas relacións igualitarias, o afecto ou o respecto.
- > Porque a base de vivir e de **manter unha relación afectiva** na que hai **violencia**, aínda que esta sexa de baixa intensidade, esta **normalízase, banalízase** e convértese en algo habitual.

Tal e como sinala María José Díaz-Aguado (2009), os programas de prevención integral da violencia inclúen como compoñentes básicos o establecemento de relacións cooperativas e a construción explícita dun currículo da non-violencia que inclúe actividades sobre as súas manifestacións máis frecuentes. A finalidade destes programas aplicados na escola é diminuír o sexismo, a violencia de xénero, reducir o acoso entre iguais tanto na escola coma nas actividades de ocio, e mellorar as relacións co profesorado.

O sexismo apréndese desde a infancia, polo que, aínda que existen máis programas orientados á secundaria, temos algunhas pautas tamén para traballar en primaria. Para comprender o conxunto de esquemas e de relacións que conducen ao modelo dominio-submisión que subxace tras o sexismo e a violencia de xénero, é preciso considerar como se estruturan as relacións e se resolven os conflitos nos contextos educativos, que se seguen reproducindo ata a actualidade. Como recolle Díaz-Aguado (2009: 35), a forte xerarquización das relacións reproducidas na escola teñen un vínculo importante con dúas institucións clave neste eido:

Referencias bibliográficas

- 4o Informe Anual 2016-2017 Noctámbul@s. *Observatorio sobre la relación entre el consumo de drogas y las violencias sexuales en contextos de ocio nocturno*. Disponible en:
<https://www.drogasgenero.info/noctambulas/informes/> ou <https://bit.ly/3vBOFup>
- ALARIO, Mónica. La influencia del imaginario de la pornografía hegemónica en la construcción del deseo sexual masculino prostituyente: un análisis de la demanda de prostitución/*The Influence of Hegemonic Pornography's Imagery on the Construction of Buyers' Masculine Sexual Desire: An Analysis of the Demand for Prostitution*. Asparkía. *Investigació Feminista*, 2018, no 33, p. 61-79.
- ALARIO, Mónica. *Pornografía en un patriarcado neoliberal: ¿una cuestión de deseos individuales?* Recuperado de:
https://www.academia.edu/35641590/Pornograf%C3%ADa_en_ ou <https://bit.ly/3kcacp3>
- BALLESTER, Lluís; ORTE, Carmen. *Nueva pornografía y cambios en las relaciones interpersonales de adolescentes y jóvenes*. 2019. Madrid, Octaedro.
- COBO, Rosa. *La prostitución en el corazón del capitalismo*. Los Libros de la Catarata, 2017.
- COBO, Rosa. *Hacia una nueva política sexual. Las mujeres ante la reacción patriarcal*. Madrid, Fuencarral, 2011.
- DE LA PEÑA, Eva M^a. Fórmulas temáticas para la Igualdad no 5. Fundación Mujeres. *Proyecto NEMESIS*. Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, 2007.
- DWORKIN, Andrea. *Men possessing women*. New York, Perigee, 1981.
- FAVARO, Laura; DE MIGUEL, Ana. ¿Pornografía feminista, pornografía antirracista y pornografía antiglobalización? Para una crítica del proceso de pornificación cultural. *Labrys*, No 29, 2016.
- HERNÁNDEZ, Elena; GONZÁLEZ, Rosaura. *Coerción sexual, compromiso y violencia en las relaciones de pareja de los universitarios*. *Escritos de Psicología (Internet)*, 2009, vol. 2, no 3, p. 40-47.
- JAFFREYS, Sheila. *La industria de la vagina: la economía política de la comercialización global del sexo*. Paidós, 2011.
- NÚÑEZ, Gabriel. El porno feroz. La misoginia como espectáculo. *El estado mental*, 2016, vol.
- ORTEGA, Rosario *et al.* Violencia sexual entre compañeros y violencia en parejas adolescentes. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 2008, vol. 8, no 1, p. 63-72.
- PETER, Jochen; VALKENBURG, Patti M. Adolescents and pornography: A review of 20 years of research. *The Journal of Sex Research*, 2016, vol. 53, no 4-5, p. 509-531
- SOLANO, Ingrid *et al.* *Pornography consumption, modality and function in a large internet sample*. *The Journal of Sex Research*, 2018, p. 1-12.

- SZIL, Peter. En manos de hombres: pornografía, trata y prostitución. *Atlánticas—Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2018, vol. 3, no 1, p. 113-135.
- RODÓ, María; ESTIVILL, Jordi. ¿La calle es mía? Poder, miedo y estrategias de empoderamiento de mujeres jóvenes en un espacio público hostil. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*, 2016.
- RUIZ-REPULLO, Carmen. La violencia sexual en las redes sociales. En *Violencia de género en entornos virtuales*. Octaedro, 2018. p. 121- 135.
- RUIZ-REPULLO, Carmen; MÁRQUEZ LÓPEZ, María. Voces tras los datos. Una mirada cualitativa a la violencia de género en adolescentes. *Metamorfosis*, 2016, p. 74-78.
- RUIZ-REPULLO, Carmen. *Graduando violencias cotidianas. La construcción social de las relaciones amorosas y sexuales en la adolescencia*. Jaén, Diputación Provincial de Jaén, 2014.
- URRUZOLA, María José. *Educación de las relaciones afectivas y sexuales, desde la filosofía coeducadora*. Bilbao, Maite canal editora, 1999.

Tema 3.

A invisibilización e o sexismo na historia da ciencia como mecanismos de exclusión das mulleres

I. Introducción

A investigadora Sandra Harding afirma que as mulleres foron excluídas da historia da ciencia con máis empeño aínda ca dos campos de batalla. A súa historia é unha historia de mecanismos de represión, reprensión, exclusión, usurpación, ocultación, invisibilidade..., mais nunca de pasivo vitimismo. As mulleres desenvolveron múltiples estratexias para acceder á actividade científico-técnica no decurso dos tempos, como veremos nalgúns dos exemplos que se amosarán a continuación.

Os contidos que se presentan neste curso e as actividades proceden, fundamentalmente, do libro *Las científicas y su historia en el aula*, que se adaptan con permiso das autoras da obra: Teresa Nuño, Núria Solsona e Mari Álvarez Lires. Ofrécese un primeiro achegamento ao desenvolvemento da ciencia occidental e unha pequena selección de mulleres científicas.

a) As ciencias en Occidente

As primeiras formas de coñecemento da ciencia occidental corresponden á filosofía grega, na que se desprezaba a técnica. Diversas tradicións relacionadas coa actividade científica, como a alquimia, a pneumática, a fabricación de tinguiduras, tecidos, fármacos ou a preparación de alimentos, pertencentes á artesanía e a traballos realizados por mulleres, foron incorporándose á ciencia. No caso dos homes consérvanse os seus nomes, como o de Newcomen, un ferreiro inventor da máquina de vapor, ou o de Lewenhoeck, un fabricante de panos holandés, que descubriu os protozoos grazas a un microscopio da súa invención, pero no caso das mulleres os seus nomes e achegas quedaron

perdidas na historia dos tempos ou foron atribuídas a homes. No século XIII fúndanse as universidades en Europa e prohíbeselles ás mulleres acceder a elas e ao exercicio da medicina.

A ciencia renacentista dos séculos XV e XVI responde ao denominado paradigma hermetista-animista e supón un desenvolvemento importante da metalurxia, da farmacopea e de revalorización da técnica, que procede dos séculos XIV e XV. Desta maneira, trátanse obras de enxeñaría, arquitectura, construción naval, que responden a intereses militares e políticos, que terán continuidade no século XVII na denominada Primeira Revolución Industrial.

No século XVII xorde en Europa a ciencia moderna, fóra das universidades e en contra da ciencia oficial, a través das sociedades científicas, tales como Royal Society de Londres, Académie des Sciences de París, Collegium Curiosorum de Alemaña, Accademia dei Cimenti de Italia e Collegium Metallicum de Suecia. As mulleres tiveron vetado o acceso a estas sociedades ata o século XX e aínda hoxe a súa presenza é ben reducida. En España, a Inquisición, aliada co poder real, persegue as novas ideas opostas ao predominio da filosofía aristotélica e tal circunstancia determinou un importante atraso científico, pois o denominado Santo Oficio non foi abolido ata 1832.

No século XVIII desenvólvese a ciencia moderna, denominada filosofía natural ou experimental, e comézanse a configurar as disciplinas científicas de modo independente. Por exemplo, a química, a medicina e a botánica estaban incluídas na denominada historia natural e non se constituirán en disciplinas independentes ata finais dese século ou mesmo ata ben entrado o XIX. O ideal da ciencia ilustrada presentábase como a utilidade ao servizo do benestar da humanidade. En Europa teñen lugar grandes avances técnicos.

No século XIX, a actividade científica, que ata entón era unha actividade *amateur*, comeza a profesionalizarse. En Europa dáse un importante progreso científico técnico no seo da Segunda Revolución Industrial.

Cómpre salientar que a ciencia moderna non é a ciencia contemporánea. A finais do século XX, a informática e as ciencias da computación irrompen nos laboratorios de investigación, e tal circunstancia modifica a maneira de facer ciencia. Por esa razón, denominarémola tecnociencia.

b) A investigación das achegas das mulleres á ciencia

Os estudos sociais da ciencia dos anos sesenta do pasado século cuestionaron a idea de ciencia da verdade absoluta de finais do século XIX e comezos do XX, que podía explicar todos os fenómenos, e salientaron que esta é unha actividade humana, condicionada polas circunstancias económicas, sociais e culturais da sociedade na que se desenvolve.

Nos anos oitenta do século XX xorden os estudos de xénero e de ciencia, que se asentan nos estudos sociais da ciencia e manifestan que estes desconsideraran o xénero como categoría de análise. Desta maneira, sosteñen que a ciencia non é un esforzo puramente cognitivo, senón que é unha actividade fundamente social e persoal. Así mesmo, engadiron á análise crítica da ciencia a importancia de desvelar o androcentrismo que impregna, non só os usos e as aplicacións científicas, senón a forma en que aquela foi construída.

O pensamento occidental, a ciencia, constrúese asumindo a dicotomía entre o cognitivo e o afectivo, o obxectivo e o subxectivo e, en definitiva, entre o masculino e o feminino, de tal maneira que se valora o primeiro elemento de cada par e se desvaloriza o segundo. Estas dicotomías impregnan a forma de percibir e de pensar o mundo, a forma de conceptualizar e de establecer os principios lóxicos, que afectan ás mulleres, aos homes e á propia ciencia.

Por outra parte, a concepción que a maioría da poboación ten sobre a construción do coñecemento, das teorías científicas e da evolución destas, é dicir, o modelo de ciencia, non se corresponde cunha reflexión crítica sobre a actividade científica. Predomina un modelo estereotipado que a considera como a procura da verdade obxectiva sobre o mundo físico. Este modelo combina unha visión androcéntrica e mistificada da ciencia -na que o home é o conquistador e o controlador da natureza- cunha fe positivista, é dicir, unha confianza case cega no continuo avance tecnolóxico obtido a través da aplicación do «método científico», cada vez máis próximo á verdade absoluta e conducente sempre ao progreso imparabile da humanidade. Este modelo de ciencia refórzase a través do ensino e da imaxe que transmiten os medios de comunicación e, ademais, é o que predomina nunha gran parte das comunidades científicas.

Para avanzar na análise dos saberes científicos, sen a atribución histórica de masculinidade, é necesario recoñecer que a empresa científica posúe un conxunto de trazos que só se detecta cunha mirada desde a perspectiva de xénero.

Débese ter en conta, no entanto, que as asociacións establecidas entre mente, razón e masculinidade, e as dicotomías mente-natureza, razón-sentimento ou masculino-feminino, por citar algunhas das máis relevantes, variaron ao longo da historia. Así, no decurso do século XVIII, época de construción e consolidación da ciencia moderna procedente do século anterior, as definicións do masculino e do feminino fóronse polarizando para axeitarse mellor á división, entre o traballo e o fogar, necesaria para a nova estrutura económica e social que se impoñerá no século XIX. As mulleres pasaron a definirse como o «anxo do fogar», nada máis lonxe da súa posible adscripción á actividade científica.

Para comprender a construción do coñecemento científico, desde unha perspectiva complexa e non lineal, é preciso analizar os datos relativos a esa produción no marco dos coñecementos de que se dispón para cada caso particular. Esta perspectiva presta atención ás dimensións persoais, emocionais e de xénero na construción e na aceptación das achegas do coñecemento científico. No proceso de reconceptualización do coñecemento parece necesario, pois, que a ciencia revise os conceptos centrais que a organizan, pero tamén debe prestar atención á incorporación dos saberes das mulleres.

Consonte esta última consideración, trátase de reconstruír a historia das científicas, de maneira que recolla a relación entre as mulleres e o coñecemento. Para iso hase de traballar cunha noción ampla da historia da ciencia, entendida como unha reflexión sobre as formas e as mediacións simbólicas, que se refire a mulleres que deixaron pegada do seu pensamento e da súa acción en diversos campos. Interesa coñecer e profundar na historia da ciencia, e para tal fin é indispensable a análise da autoridade das mulleres nas distintas tradicións en que estaba organizado o coñecemento antes da consolidación da ciencia moderna. Débense revisar, tamén, os conflitos de autoridade que se suscitaron durante o xurdimento da ciencia moderna e o seu paso de actividade *amateur* a actividade profesional. Tales conflitos quedaron reflectidos na práctica científica das mulleres, na configuración das institucións científicas e na autoría das publicacións.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Desde a perspectiva expresada, a exclusión das mulleres da ciencia e da tecnoloxía non é unicamente o resultado dos procesos de socialización e dos condicionamentos familiares que pesan sobre as persoas de ambos os sexos, senón tamén o do propio desenvolvemento da ciencia e da forma en que o coñecemento científico se presenta á sociedade. As pegadas que deixaron as mulleres foron filtradas pola mirada dos homes que a reconstruíron e escribiron.

Se o acceso das mulleres ao coñecemento foi difícil, cando non prohibido na maioría das épocas históricas, máis complexa aínda é a tarefa de recuperar as súas pegadas. Como facelo?

O proceso de exclusión das mulleres da ciencia determinou non só a escaseza de obra científica identificada como feminina, en comparación coa masculina, senón tamén a súa falta de transmisión. De todos os xeitos, ao rastrexar con convicción no pasado científico de Occidente, acharanse moitas máis mulleres das que cabería imaxinar que contribuíron á creación de coñecemento e de ciencia.

Pero non se ha de caer na tentación de volver unicamente á historia das grandes científicas, porque este enfoque deixa as mulleres sen unha tradición na que se inserir e conduce a unha experiencia de presente sen pasado. É preciso recoller o traballo realizado por distintos grupos de mulleres, xa sexa en relación co coñecemento científico ou coas actividades artesanais.

Agora ben, este rastrexo non se pode limitar a utilizar as metodoloxías das novas correntes historiográficas, que impulsan a historia das mentalidades ou dos colectivos (historia das ideas), xa que as mulleres foron excluídas das institucións, practicamente ata o século XX. Ademais, un problema que se atopa nesta investigación é a dificultade para localizar as fontes, porque o **anonimato** e a **camuflaxe** foron algunhas das características das **achegas** destas **mulleres**.

Albíscase facilmente que a participación das mulleres na historia non foi exactamente igual á dos homes e que tampouco non se pode analizar da mesma forma. Así, algúns dos problemas metodolóxicos cos que se enfrenta a reconstrución da historia das mulleres son os criterios de periodización, é dicir, as etapas de desenvolvemento, transmisión e institucionalización dos coñecementos e da práctica científica oficial, porque estes **períodos históricos**

non significaron o mesmo para elas ca para os homes. Por exemplo, o desenvolvemento da ciencia e da técnica no século XIX, Segunda Revolución Industrial, significou para as mulleres o arredamento obrigado da actividade científica, que acadara certos logros durante a Ilustración.

Ademais, é necesario ter en conta outros moitos factores para valorar a posición relativa das mulleres en calquera sociedade ou momento da historia, pero quizais dous sexan os fundamentais: o acceso á educación e a opinión da sociedade e da ciencia sobre as mulleres, e o significado de ser muller. Pero tamén se han de examinar as relacións das mulleres reais co concepto normativo de muller en cada momento histórico e as súas resistencias.

Para rematar, a **análise** da experiencia das científicas **non pode ser tratada** cos **conceptos actuais**. As palabras escritas por elas non poden adquirir significado cualificando as súas autoras de histéricas, extravagantes ou tolas. Tampouco non valerá dicir que as súas formulacións estaban erradas. Hai que vencer as murallas dos séculos, deixando atrás o sentimento de superioridade do actual e tratar de situar os textos e as ideas no contexto científico-filosófico da época correspondente. É necesario situar as palabras no seu mundo e na súa cultura. Sen este traballo é imposible recuperar o significado dos textos para que poidan responder as preguntas que se lle susciten. Interesa, así mesmo, detectar en que momento xorden novas formas de linguaxe ou de representación, por exemplo na Idade Media, na tradición alquimista, no nacemento da ciencia moderna ou na tecnociencia actual.

Tales serán os enfoques con que se intentarán tratar as actividades relacionadas coa historia das mulleres na ciencia.

II. Mulleres pioneiras na construción do coñecemento desde a antigüidade ata os comezos da ciencia moderna

É unha crenza estendida que as mulleres estiveron sempre afastadas da construción do coñecemento ao longo da historia ou, en calquera caso, que a súa participación neste eido se produciu de xeito tardío, nos últimos séculos. Tamén é unha opinión xeneralizada que as mulleres científicas foron unicamente casos excepcionais.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

Un primeiro achegamento á historia da filosofía, primeira manifestación da ciencia occidental, á procura das pegadas deixadas polas mulleres, indica que se pode identificar a presenza de filósofas nas escolas gregas. Tamén foi importante a presenza de mulleres na tradición alquimista, precursora da química actual, na medicina, na preparación de medicamentos e nas escolas artesanais. Todas elas pódense localizar desde a antigüidade ata a época medieval, é dicir, antes da chamada Revolución Científica, pero foi preciso que os estudos de xénero e de ciencia as rescataran dun esquecemento e dunha ocultación seculares.

O exame das características propias da tradición filosófica, alquimista (precursora da química e da metalurxia), médica ou artesanal, antes do século XVIII, deduce que **as mulleres non tiveron unha participación illada nas tarefas de construción do coñecemento**, senón que se identificaron bastantes filósofas, alquimistas ou médicas, en contra do que se considera habitual naqueles momentos históricos. Elas formaron parte de escolas e de tradicións nas que as mulleres non foron casos excepcionais. Puidéronse identificar os textos de diversas filósofas, distinguir cando escribiron de forma individual ou reconstruír a súa presenza e a súa influencia.

Un caso paradigmático é o dos coñecementos médicos das mulleres. Elas foron as primeiras médicas, comadroas sen título, en Occidente, depositarias dun saber empírico que se transmitía oralmente de nais a fillas. Cando se fundan as universidades na Europa do século XIII, prohibese o acceso das mulleres a elas e mais o exercicio da medicina. Prodúcese un conflito de poder polo exercicio desta entre as igrexas aliadas co poder real e as menciñeiras. Comeza a «caza de bruxas», que se estenderá entre o século XIII e o XVIII, na que as mulleres serán acusadas de «estar organizadas», de ter a «ousadía de curar» e todo iso adobiado con «pactos e cópulas con Satán». Máis do 80 % das persoas queimadas en Europa estivo constituído por mulleres adultas, novas e vellas, e nenas, xa que en dicir dos inquisidores «a mala herba había que arrincala de raíz» (Ehrenreich e English, 1973).

Os exemplos de filósofas, alquimistas, médicas e entomólogas son útiles para suplir a falta de información sobre as pioneiras científicas en épocas antigas e mais contribuír a cambiar a visión estereotipada da excepcionalidade de Marie Curie como figura científica estelar e feminina. Cos exemplos incluídos no apartado de actividades fornécense modelos de identificación e de referencia. A experiencia indica que estes modelos de científicas que traballaron nou-

tras épocas e condicións reforzan a autoestima das alumnas no proceso de aprendizaxe, e estímúlaas para a realización ou para a continuidade de estudos de carreiras de ciencias experimentais e tecnolóxicas.

a) Exemplos de científicas deste tempo: alquimistas, filósofas, médicas e naturalistas

Propónse consultar e comentar as biografías de María a Xudía (séculos I ou II), Hipatya de Alexandría (370-415), Hildegarda de Bingen (1098-1179), Trótula de Salerno (século XII), Marie Meurdrac e María Sibylla Merian (século XVII): <https://bit.ly/3b0pAzI>

III. O papel das mulleres no nacemento e na consolidación da ciencia moderna

Para poder valorar na súa xusta medida as achegas das mulleres á ciencia, é sumamente ilustrativo analizar cal era o pensamento sobre a súa capacidade nos séculos XVII, XVIII e XIX, nos que tivo lugar o nacemento e a consolidación da ciencia moderna occidental.

a) *A Querelle des femmes*

Os supostos tradicionais, sustentados pola ciencia, sobre a inferioridade da natureza das mulleres e a necesidade de controlalas e subordinalas, foron a base da *Querelle des femmes*. Recibe este nome un debate sobre a valía intelectual das mulleres que durou uns 300 anos, desde comezos do século XV ata a metade do século XVII, aínda que tal debate continuou durante o XVIII, o XIX e o XX baixo diferentes supostos, e inda en pleno século XXI hai quen dubida da capacidade de abstracción das mulleres.

Con anterioridade ao século XV xa existían debates sobre este tema, pero eran os homes eruditos, en exclusiva, os que tomaban parte neles. A partir desta centuria, as mulleres comezaron a participar tamén, con queixas e demandas, tratando de refutar os argumentos expostos en contra da súa igualdade na

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

racionalidade. As mulleres que participaron na *Querelle* eran cultas, e a súa propia experiencia probaba que tiñan mentes racionais e que, xa que logo, podían beneficiarse do que se consideraba unha educación masculina.

Sería moi longa a enumeración dos argumentos misóxinos esgrimidos en nome da ciencia, que as mulleres, privadas de autoridade científica, debían combater. Entre eles destaca o da súa suposta inferioridade, pero tamén figuraban outros como a súa maldade intrínseca e a súa asociación con todos os vicios. O máis repetido era o da súa «natureza insaciable e luxuriosa, máis difícil de satisfacer ca secar os océanos», en dicir dos denominados pais da ciencia occidental.

A educación era a peza clave do pensamento e da argumentación das mulleres, e dalgúns homes, que intentaban defender o sexo feminino na *Querelle*. As mulleres participantes encomiaban os praceres do estudo, declarándose partidarias do desenvolvemento do intelecto feminino.

A primeira muller, da que se ten constancia de que participara no debate, foi Christine de Pizan, que afirmaba nos seus escritos que as condenas dos homes eran «arbitrarias ideas fabricadas», «parvadas» e «insultos malvados». No seu libro *A cidade das damas*, publicado en 1405, refutaba todas e cada unha das acusacións que se lles facían ás mulleres.

Xa no século XVII, outras mulleres participaron no debate. Entre elas cabe citar a italiana Lucrecia Marinella, a holandesa Anna Maria von Schurmmman ou a española María de Zayas.

Lucrecia Marinella foi unha erudita veneciana que publicou un tratado titulado *A nobreza e excelencia das mulleres cos defectos e deficiencias dos homes*, en contestación a outro titulado *Os defectos das mulleres*. Marinella esperaba «espertar as mulleres do seu longo sono de opresión». Valoraba as actividades «femininas» e opinaba que a función do seu sexo non era agradar os homes, senón «comprender, gobernar, procrear e dotar o mundo de graza».

Anna Maria von Schurmmman (Utrecht, 1607-1678) foi unha erudita holandesa que defendía a educación científica feminina. Mantivo relación filosófico-científica e de amizade con Descartes. As súas obras sobre a educación das mulleres publicáronse en Leyden en 1641. Tivo discípulas que prepararon programas de estudos científicos para as mulleres, pero o bispo

Burnet rexeitounos, malia que a defensa dos devanditos estudos se facía con argumentos como o seguinte: «Calquera cousa que perfeccione e adorne o coñecemento humano é adecuada para unha muller cristiá. Calquera cousa que encha a mente humana con inusual e honesto deleite é apropiada para unha muller cristiá».

María de Zayas (1590-1661) asegurará que as mulleres e os homes son iguais porque teñen alma, e que a verdadeira razón para que elas non fosen cultas residía na falta de oportunidades e non na falta de capacidade.

Pero os alegados das mulleres, e dalgúns homes, influíron pouco nas ideas dominantes, tanto no campo social coma no político. A maioría dos homes eruditos dos séculos XVII e XVIII falaban en nome da nova ciencia, pero as súas argumentacións, pretendidamente científicas, estaban baseadas nas vellas ideas misóxinas, que resucitaban antigos prexuízos en nome dunha investigación pretendidamente obxectiva e racional, tales como a innata superioridade dos homes. Así, os estudos de fisioloxía e de anatomía «confirmaban» a innata inferioridade das mulleres, perpetuando a idea da súa irracionalidade e a necesidade de aceptar un papel subordinado ao home, entre outras cousas, «pola súa pensión á enfermidade e á tolemia».

b) O pensamento das Luces sobre as mulleres

A Revolución Científica do século XVII propiciou un novo talante, ao confiar na capacidade humana para buscar solucións racionais. Nesta nova mentalidade resultaba tan útil o traballo artesán coma o científico, pois ambas as actividades contribuían ao progreso e á felicidade dos seres humanos. O ideal ilustrado será herdeiro deste pensamento.

Con todo, semella que na Ilustración, no Século das Luces, non se iluminou por igual a todos os sectores e, polo que respecta ás mulleres, poderíase denominar como Século de Sombras, pois aínda que moitas participaron no movemento intelectual e científico, non sen esforzo, moi escasas foron as que conseguiron o recoñecemento das institucións e, no mellor dos casos, consideráronse como excepcións ou casualidades.

Poderíase afirmar que a Ilustración non cumpriu as súas promesas no que á muller se refire, e o feminino quedou como aquel reduto que as Luces non

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

souberon ou non quixeron iluminar, abandonando, xa que logo, a metade da especie naquel ángulo sombrío da paixón, da natureza ou do privado (Molina, 1994: *Dialéctica feminista de la Ilustración*).

Efectivamente, os pensadores ilustrados constituíanse en defensores dos dereitos dos cidadáns, dos escravos, indios e nenos, pero moi poucos avogaban polos das mulleres. Malia que falaban en nome da pretendida lóxica e racionalidade da ciencia, continuaban afirmando, de acordo cos máis ancestrais supostos, que as mulleres eran inferiores na razón e na ética, tratando de xustificar a súa subordinación e o ideal de muller calada, obediente, submisa, modesta e casta. Múltiples exemplos do que se acaba de afirmar pódense achar nos máis importantes pensadores do século XVIII, desde Rousseau, Locke e Hume ata Kant, pasando por Voltaire.

O filósofo Kant, en 1784, afirmaba que a Ilustración era a liberación do «home» da súa culpable incapacidade, entendendo como tal a imposibilidade de servirse da propia intelixencia sen a guía doutro. A causa de tal incapacidade non procede, segundo Kant, da falta de intelixencia, senón da falta de decisión e de valor para servirse dela sen tutelaxe. As mulleres, excluídas deste proxecto de liberación, do proceso de racionalización ilustrada, foron colocadas fóra da razón e da palabra, tal como indicou repetidamente a profesora Amorós, e consideradas como seres dependentes, carentes de autonomía; en definitiva, apéndices submisos do «outro».

Pero, ao tempo que a nova ciencia, co seu pensamento bioloxicista, contribuía a perpetuar a opresión das mulleres, a vontade de crítica e de transformación social do pensamento ilustrado obrigáboas a defender o papel da educación como elemento crucial para tal transformación. Como consecuencia, de forma paradoxal, o Século das Luces foi un tempo propicio para a polémica sobre esa metade deostada da humanidade. Contra finais de século aparecerán os *Dereitos da muller e da cidadá*, de Olympe de Gouges, que morrerá decapitada durante a Revolución francesa; os *Cadernos de queixas das mulleres*, escritos en defensa dos seus dereitos como os da inglesa Mary Wollstoncraft coa súa *Vindicación dos dereitos da muller* (1791); os do francés Condorcet; os do alemán Theodor Von Hippel, *Sobre o avance das mulleres* (1792); os da española Josefa Amar e Borbón; así como os dos monxes bieitos Feijoo, no *Teatro crítico universal* (1726-1740); e Sarmiento na *Demonstración crítico-apologética* (1732), en defensa da igualdade de homes e mulleres. Contra finais do século XVIII, o ilustrado Vicente do Seixo escribirá a súa obra en defensa das capacidades intelectuais

das mulleres, que se publicará en 1801. Polo seu título, no máis puro estilo do XVIII, podemos observar que a *Querelle* distaba moito de finalizar: «Discurso filosófico económico político sobre a capacidade ou incapacidade natural das mulleres para as ciencias e as artes, e si en razón da súa constitución, ou por defecto da súa potencia intelectual, e organización física, deben ou non ter outras ocupacións que as da roca, calceta e agulla, como pretenden algúns homes, ou deberá dárselles outra educación que a que se lles dá actualmente, e cal sexa esta».

É necesario salientar, no entanto, que o cambio en positivo das condicións materiais de vida e a posibilidade de maiores oportunidades, para un conxunto de mulleres de clase alta, propiciou que aumentase considerablemente o número das que se puideron dedicar á actividade científica que, coa excepción dunhas poucas privilexiadas, estivera vedada para elas ata entón.

c) A divulgación científica

É difícil de comprender, no noso tempo, a enorme importancia que tivo a divulgación científica nos séculos XVII e XVIII. Nestes séculos, de nacemento e desenvolvemento da ciencia moderna, existía un público ávido de coñecer os novos descubrimentos, as explicacións sobre os novos sistemas de explicación do mundo. Moitos homes adiñeirados convertéronse en científicos afeccionados, constituíndo círculos nos que se debatía ou se facían demostracións experimentais. As súas esposas e irmás convertéronse en damas de ciencia. Moitas delas alcanzaron gran nivel de competencia e, a medida que avanzaba a Revolución Científica, había máis mulleres que se interesaban e participaban en todos os campos da ciencia.

A nova ciencia non se desenvolveu nas universidades, das que estivo ausente durante moito tempo, senón nas sociedades e academias científicas e nos salóns. Era unha actividade *amateur*, non profesional. Moitas mulleres contribuíron aos avances da nova ciencia, pero moi poucas conseguiron o estatuto de científicas ou de filósofas, segundo a denominación da época, como moito conseguiron o estatuto de afeccionadas.

Pois ben, o gran problema consistía en que nos séculos XVII e XVIII a maior parte das obras científicas estaba escrita en latín, e as mulleres estaban excluídas do estudo das linguas clásicas. Por outra parte, tampouco o coñecemento

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

desta lingua era patrimonio dunha gran maioría de homes interesados na nova ciencia, nin aínda que o coñecesen dispoñían de tempo para dedicarse a tal tarefa. Así, pois, as mulleres que, na súa casa con preceptores ou de forma autodidacta, aprenderan latín ou outras linguas e estaban interesadas na filosofía natural, desempeñaron un importante papel traducindo e comentando criticamente obras antigas e modernas.

No século XVIII, o Século das Luces ou da Ilustración, a ciencia newtoniana substitúe o cartesianismo no continente europeo, no medio de grandes controversias. Por outra parte, o ideal ilustrado de ciencia útil leva á necesidade de escribir na lingua propia de cada país para que os coñecementos científicos cheguen a un maior número de persoas. Comeza a aparecer literatura científica en inglés, francés, alemán ou italiano, que é necesario traducir para estar ao día das novidades e das investigacións que se estaban a realizar. Tamén, segundo ese ideal ilustrado, é preciso escribir obras explicativas de ciencia para un público, homes e mulleres, que quería acceder aos coñecementos científicos.

Teñamos en conta que a maior parte dos pensadores do século XVIII, tales como Voltaire ou Locke, foron divulgadores de ciencia. Así, pois, o concepto de divulgación non tiña as connotacións pexorativas de vulgarización das que, ás veces, se reviste hoxe en día, senón que era unha actividade absolutamente necesaria para a instrución e para o traballo que realizaban as persoas dedicadas á ciencia. Neste campo desenvolveron un gran papel as mulleres.

Pensemos en Marie Anne Lavoisier, que traduciu a Kirwan e a Priestley, cuxos traballos foron imprescindibles para as investigacións sobre a combustión.

Anne Marie e Antoine Lavoisier ou Madame du Châtelet, que traduciu a complexísima obra de Newton, imprescindible para o coñecemento do filósofo inglés no continente europeo. Con todo, débese salientar que o papel desempeñado por estas dúas notabilísimas mulleres foi decisivo na súa época para o desenvolvemento da ciencia e, obviamente, estendeuse alén da divulgación científica.

Aparece un gran número de obras dirixidas ás mulleres, escritas por mulleres ou por homes. As razóns deste fenómeno son varias. Do mesmo xeito que ocorría co público masculino, existía un apreciable número de damas interesadas na ciencia e, tanto os construtores de instrumentos científicos coma os que querían convencer a sociedade da importancia da nova ciencia e inventos, buscaban o maior apoio posible. Moitas mulleres, interesadas na

educación científica das do seu sexo, escribiron obras específicas destinadas para tal fin e, ademais, algúns pensadores consideraban que as mulleres, máis próximas ao estado de natureza e menos contaminadas por vellos prexuízos escolásticos, eran un público máis proclive á recepción dos novos coñecementos.

Subliñemos, para rematar, que a divulgación científica precisaba dun coñecemento profundo da ciencia, pois as obras estaban escritas nun estilo escuro e non era fácil seguir os razoamentos nin comprender os cálculos que nelas se contiñan, á vez que se ofrecían explicacións e comentarios críticos. Un exemplo do que se vén de afirmar é a tradución que Mary Somerville realizou da obra de Laplace ou, xa nos nosos días, calquera tradución-estudo crítico da obra de Newton, por poñer un exemplo actual.

Priscilla Wakefield nunha das súas obras, *Introdución á botánica*, escribiu, moi a conto do tema que nos ocupa:

A botánica é unha rama da historia natural que ten moitas vantaxes; contribúe á saúde do corpo e á alegría de temperamento, ao presentar un incentivo para tomar o aire e facer exercicio; é adecuada para a capacidade máis elemental, e os obxectos da súa investigación ofrécese sen gasto nin dificultade, o que os pon ao alcance de todas as situacións sociais; pero con todo iso e eses atractivos viuse confinada, ata datas recentes, ás filas dos eruditos, circunstancia que se pode atribuír aos libros que dela trataban, pois estaban escritos sobre todo en latín; unha dificultade que desalentaba, especialmente ao sexo feminino, de intentar obter coñecemento dunha ciencia que así se defendía de ser tratada.

(P. Wakefield (1818): *An introduction to Botany, in a series of familiar letters, with illustrative engravings*. Solomon W. Conrad. Filadelfia)

Coñécense múltiples obras de divulgación da Revolución Científica. Entre elas, pódese citar a de Fontenelle (1686), *Conversacións sobre a pluralidade dos mundos*, en forma dun diálogo entre un filósofo e unha marquesa que se quere instruír na filosofía de Descartes, que alcanzou enorme popularidade e foi traducida ata o século XIX. Xa no século XVIII, Francesco Algarotti publica *O newtonianismo para damas* (1737), seguindo o mesmo esquema. Foi traducido ao inglés por Elizabeth Carter (1717-1806).

c.1) Salóns e institucións ilustradas en Europa

Os foros desde os que a nova cultura e a nova ciencia se difundían, durante os séculos XVII e XVIII, eran as academias. Pero en Europa existiu unha institución científico-literaria, á marxe ou á beira das academias, a dos salóns, na que á calor da nova ciencia xorden as *salonières* ou as damas de ciencia que se interesan por todos os campos desta. Pensemos que, coa Revolución Científica, moitos homes ricos se dedicaron á ciencia organizados en grupos e permitiron que as súas mulleres, irmás ou fillas participasen na actividade científica. Independentemente de que a ciencia se considerase apropiada ou non para as mulleres, en Italia, Francia, Alemaña e Inglaterra un sector importante da poboación feminina puido estudar fóra dos conventos, único refuxio posible na Idade Media, grazas aos salóns, un lugar privilexiado de acceso á ciencia, mesmo para algunhas mulleres con poucos recursos, cando conseguían a protección dunha *salonière*.

Nos salóns divulgábanse e discutíanse as novas filosofías científicas de Descartes, Newton ou Leibniz, aínda que non posuían revistas nin actas nas que publicar artigos ou debates. As *salonières* adoitaban actuar de mecenas dos novos talentos científicos ou literarios masculinos, e as súas propias achegas permanecían no anonimato; foi a excepción a aquelas que alcanzaron un certo recoñecemento. Os salóns tamén ofreceron un lugar para a recepción de opinións e de proxectos que non tiñan acollida nas Cortes. Un exemplo diso constitúeo a *Enciclopedia francesa*, gran proxecto rexeitado na Corte, atacado por xesuítas e xansenistas, que foi propiciado polo salón de Madame Pompadour.

Paradoxalmente, a entrada *muller*, na devandita obra, é todo un exemplo de misoxinia e de prexuízos, e nin os salóns nin Madame Pompadour se mencionan nas súas páxinas.

Malia a actividade das mulleres a favor da nova ciencia, a consideración sobre a súa capacidade intelectual non variou substancialmente respecto de épocas anteriores. Mentres que as damas de ciencia se dedicasen a xogar e a divertirse cos novos inventos científicos, a súa afección era tolerada e ata resultaba de bo ton, pero unha cuestión moi diferente era que tratasen o estudo rigoroso da filosofía natural (denominación que recibía a ciencia naquel tempo) ou das matemáticas, campos nos que terían que competir cos homes. É certo que, á calor da moda, moitas damas e moitos cabaleiros tamén desenvolveron unha

afección pola ciencia superficial e frívola, sen comprensión dos principios nos que se baseaba, pero tamén é verdade que nunca ata entón tantas mulleres formaran parte das comunidades científicas, estudando e traballando, cos medios ao seu alcance, nos máis variados campos.

c.1.a) Mulleres españolas ilustradas

En España, durante o século XVIII existiron unhas institucións, as Sociedades Económicas de Amigos do País, defensoras do pensamento ilustrado, que perseguían a recuperación dos sectores marxidados, tales como vagabundos, pobres ou hospicianos, argumentando que podían ser útiles para o progreso do país. Do mesmo xeito, o devandito pensamento defendía a incorporación da muller a traballos produtivos, pero á hora de valorar a súa capacidade intelectual mostrábase retrógrado. Boa proba diso constitúeo o feito de que cara a finais do século xviii se produciu unha fortísima polémica en resposta á demanda de grupos de mulleres, sobre a súa admisión nas Sociedades Económicas, pese a que os seus estatutos non o impedían.

No caso da Sociedade Matritense, ilustrados como Cabarrús, en 1786 opoñíanse á súa admisión, argumentando que tal feito poñía en cuestión «o pudor e o recato», e que a súa incorporación levaría a institución ao caos pola súa «natureza anárquica, a súa incapacidade para pregarse ás leis e normas establecidas, así como pola súa natureza frívola e inestable».

Jovellanos, pola súa parte, era partidario da citada incorporación, recoñecía as súas capacidades intelectuais e a posibilidade de admitilas polos seus méritos e non pola súa extracción social. Con todo, cría que, por recato, non acudirían ás Sociedades Económicas, pero que poderían facer propostas desde as súas casas.

Campomanes, no seu famoso *Discurso sobre a educación popular dos artesáns e o seu fomento*, sostera que o debate sobre a capacidade das mulleres é pouco útil e que máis ben habería que propiciar a súa laboriosidade e non unha educación intelectual. Vemos, pois, que mesmo entre os defensores da igualdade das mulleres, o pensamento respecto da súa educación era máis ben moderado.

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

O 27 de agosto de 1787, Carlos III aproba a admisión das mulleres nas Sociedades Económicas, pero a sociedade ilustrada chamáballes *bachilleras*, de xeito despectivo, ás mulleres intelectuais, e poucas se atreveron a desafiar tal crítica, coa excepción dun pequeno grupo pertencente á nobreza e á burguesía, que desempeñou un importante labor nas Sociedades Económicas. Desgraciadamente, as actas das xuntanzas das mulleres, ou non existiron ou se perderon, e unicamente se ten noticias, grazas aos traballos de investigación realizados sobre a época, das seguintes: Mari Carrillo, da Sociedade Económica de Santiago de Compostela; María Reguera de Mondragón, da de Lugo; M.^a Adelaida Destreham e a súa irmá, fillas do conde de Guzmán, M.^a Francisca de Sales Portocarrero, condessas de Montijo; Juana Rabasa, María Isidra de Guzmán e a duquesa de Osuna, da de Madrid; así como Josefa Amar e Borbón, das de Madrid e Zaragoza, que deixou escritos asinados co seu nome.

Os salóns madrileños non alcanzaron a fama e a transcendencia dos franceses e as súas anfitrías non acuñaron un modo de actuar como o das *saloniers* parisienses, ou as *blue-stockings* inglesas que traspasaron as súas fronteiras. Con todo, os testemuños da época falan de faladoiros moi abertos nos que o trato entre mulleres e homes chegaba a ser familiar. Nestes espazos, mestura de cultura e de divertimento, conversábase sobre temas moi variados, circulaban novidades literarias e, sobre todo, selábanse alianzas; eran, en definitiva, espazos de aprendizaxe social, escolas de civildade (Bolufer, 1998). As mulleres españolas parece que exerceron con discreción o seu liderado social nestes espazos semipúblicos, mais se nos atemos á súa correspondencia privada ou ás súas actuacións desde a Xunta de Damas da Real Sociedade Económica Matritense acharase un grupo de mulleres, cunha personalidade forte, intelectualmente ben preparadas e influentes que podían modificar decisións políticas ou enfrontarse aos socios homes da Matritense cando non compartían os seus puntos de vista. Con todo, non hai que esquecer que a existencia da Inquisición aínda podía causarlles desgustos e que os avatares políticos levaron a algunhas delas e a moitos dos seus amigos e compañeiro de faladoiro ao desterro, sen contar con que inda se ten novas da queima dunha «bruxa» en Sevilla no século XVIII.

Un dos primeiros salóns madrileños foi o que abriu, en 1749, Rosa María de las Nieves de Castro y Centurión, condessa de Lemos e marquesa de

Sarria (1691-1772). No seu palacio madrileño da praza de Santiago creou un salón que denominou «Academia do Bo Gusto», ao que acudía a xente culta do seu tempo, literatos e aristócratas: Luzán, Nasarre, o duque de Béjar, o conde de Torrepalma, ou o de Medinasidonia. Redactábanse actas das súas sesións. A condesa non se limitaba a ser a anfitroia dun dos salóns máis soados, senón que formou parte do primeiro grupo de socias da Xunta de Damas da Sociedade Económica Matritense, e desde ela mostrou a súa «utilidade á patria», sen deixar de ser, á súa vez, unha excelente administradora das súas propiedades. No seu epistolario deixou cumprida conta da súa actividade como administradora dos seus territorios e bens. Non foi posible dar con ningún retrato desta ilustre muller: <https://bit.ly/3ppxKu7>

Outro salón, non menos famoso, foi o de María Lorenza de los Ríos, marquesa de Forte Hajar, muller culta, educada por unha institutriz francesa, Mme. Le Prince de Beaumont, de orixe cordobesa, residente en Madrid e amiga da condesa de Montijo, coa que compartía o seu traballo e abnegación pola causa patriótica na Xunta de Damas. Ao seu salón acudían literatos, artistas, actores e comediantes en voga. Así mesmo, traduciu a *Vida e obras do conde Rumford*, médico, físico e inventor, e presentouno á Matritense en 1802. A fame do inverno de 1803 madrileño proporcionoulle á Xunta a oportunidade para poñer en práctica o sistema de Rumford a través das súas cocinas económicas e paliar a fame dos barrios populares madrileños. Desde a Xunta de Damas da Matritense elaborou tamén un informe sobre A educación moral da muller, que trataba de reformular o modelo tradicional. A través das actas da Xunta de Damas pódese seguir a súa traxectoria nesta institución: dirixiu a escola patriótica de San Martín, ocupouse da reforma dos cárceres de mulleres, pero foi como curandeira do Montepío de Hilazas cando desempeñou o servizo máis importante á Xunta (Demerson, Paula, 1975).

O salón máis famoso de Madrid, sen dúbida, foi o da duquesa de Benavente e condesa de Osuna, María Josefa Alfonsa Pimentel e Téllez-Girón, a gran figura feminina do século. Reúnense nela nobreza, cultura, intelixencia, coñecemento de idiomas, encanto, fidelidade aos seus amigos e curiosidade científica que conservou ata os seus últimos días e que deu lugar a que, en 1834, aos 83 anos e en vésperas da súa morte, recibise de París un telescopio que lles pedira aos seus

A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA EDUCACIÓN

provedores. Forma parte dun quinteto decisivo na Xunta de Damas, da que foi presidenta, xunto ás condesas de Montijo e de Trullás, e ás marquesas de Sonora e Forte Hajar.

Os seus actos deslíganse das obras de caridade e enmárcanse nun contexto liberal ou ilustrado que a coloca en parámetros modernos e próximos á contemporaneidade.

Na rúa do Duque de Alba de Madrid, Francisca de Sales Portocarrero e Zúñiga (1754-1808), sexta titular de Montijo e condesa do mesmo nome, abriu o seu salón a un grupo moi especial de intelectuais.

A súa educación afrancesada, que incluía a aprendizaxe do francés e do italiano permitiulle ter acceso á cultura e aos libros doutros países, sobre todo de Francia, así como a contactos con personaxes daquel país cos cales se sentía unida por afinidades intelectuais; estes podían ser viaxeiros de paso, emigrados da Revolución como a condesa de Lâge de Volude ou o bispo da Rochelle, ou amigos que a visitaban.

Morreu desterrada por Godoy, o seu vello amigo, nas súas terras rioxanas en 1808, logo de ocupar un lugar central na escena ilustrada no Madrid da segunda metade do século XVII. É de destacar a súa contribución á apertura de espazos para as mulleres a través non só do seu salón, senón desde o seu posto de secretaria da Xunta de Damas ou como promotora dun xornal como O censor. Actuou desde unha Sociedade Económica de Amigos do País. O seu salón reunía características especiais tanto polos seus asistentes coma polos temas que nel se trataban. Os asistentes á mansión da rúa do Duque de Alba eran en bo número eclesiásticos entre os que se contaban don Antonio Palafox, bispo de Cuenca e Tavira, bispo de Salamanca. Intelectuais ilustrados que proviñan do mundo da política, as academias, a literatura ou as artes como Jovellanos, Meléndez Valdés, Moratín, Forner, Cabarrús, Vargas Ponce, Pedro de Silva Sarmiento, director da RAE á morte do marqués de Santa Cruz, Martín de Navarrete, os Iriarte, Tomás, Domingo e Bernardo, Mariano Luís de Urquijo, José Mazarredo e Gravina. Entre os artistas máis notables estaban os gravadores Selma e Carmona, escultores como Manuel Álvarez ou arquitectos como D. Pedro Arnal. Esporadicamente acudían os pintores Bayeu, Vicente López e Goya por quen a condesa profesaba unha viva admiración. Non faltaban académicos de medicina como Luzuriaga e Franseri ou da historia como Campomanes,

Eugenio Llaguno ou o cardeal Lorenzana, entre outros. A listaxe era longa e transmítenos a seriedade do faladoiro e a capacidade de que participasen no seu faladoiro; desde logo existen testemuños de que o facían as súas propias fillas. A singularidade deste salón viña remarcada pola forte presenza de clérigos ilustrados e a pertenza da maior parte deles á corrente xansenista, non é un salón mundano ao estilo dos da duquesa de Alba ou a de Osuna. Os compañeiros de faladoiro da condesa, o seu esposo e ela incluídos, avogaban por unha relixión libre de supersticións, sentimentalismos e falsos milagres, predicada por eclesiásticos cultos, cuxa formación renovada os levaba a buscar a verdade máis ca a repetir tradicións non por seculares menos erróneas. O grupo sentíase herdeiro dos escritores de Port-Royal e representaba unha sorte de neoxansenismo, menos rigoroso ca o francés e máis esperanzado respecto dos destinos do ser humano. A influencia salesiana e os principios ilustrados que compartían fixeron del un grupo que confiaba no progreso e traballaba activamente pola felicidade que ese progreso podía procurar a homes e mulleres na nova sociedade que propugnaba.

Inda que nos estudos consultados non figuran nomes de mulleres, agás as fillas das *salonières*, sábese da participación neles de «mulleres estranxeiras» que viaxaban á península ibérica.

c.2) Exemplos de científicas na ciencia moderna: filósofas, físicas, químicas e matemáticas

Nos séculos XVII e XVIII as mulleres fan achegas importantes á «filosofía natural ou experimental» en campos como os que hoxe denominaríamos física, química e matemáticas. Entre elas cabe citar a Anne Finch Conway (1631-1679), Laura Maria Catarina Bassi (1711-1778), Gabrielle-Émilie le Tonnelier de Breteuil, marquise du Châtelet (1706-1749), Elisabeth Fulhame (data de publicación da obra, 1794) e Marie Anne Lavoisier (1758-1836): <https://bit.ly/3b0pAzI>

d) A ciencia no século XIX: un retroceso para as mulleres

De novo, desde principios supostamente científicos, os homes que deteñen a autoridade científica intentan «probar» a inferioridade intelectual das mulleres, especialmente no referente ao traballo científico.

Desde a Ilustración, as revolucións liberais decimonónicas ampliaron a categoría de cidadanía a sectores sociais excluídos do seu exercicio, fundamentaron a conceptualización dos dereitos políticos e de cidadanía que se asentouse na exclusión feminina e na universalización da norma masculina. Paradoxalmente, as mulleres conseguirán os seus primeiros dereitos de cidadanía nestes marcos máis participativos.

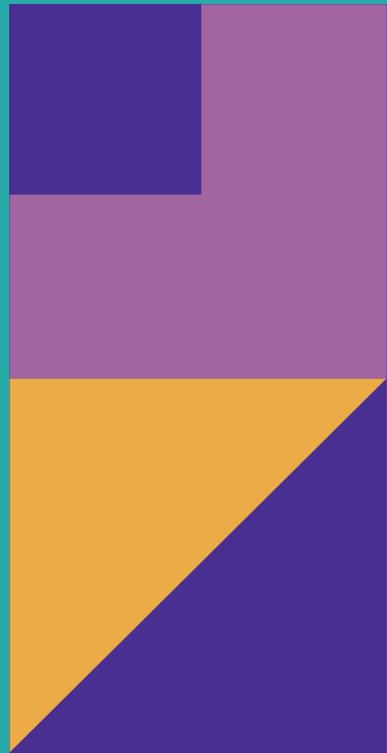
Ademais, o discurso de xénero consolidou como valor cultural da modernidade a idea de separación entre o espazo público e o privado, asignándolles aos homes o primeiro e ás mulleres o segundo. Así, pois, a masculinidade quedaba adscrita ao mundo público, é dicir, ao ámbito do laboral, do político, da ciencia, mentres que as mulleres, presentadas como o «anxo do fogar», quedaban relegadas ao ámbito do privado-doméstico. Deste xeito, demarcáronse, desde o xénero, mundos separados e valores diferentes, consolidando prácticas sociais que restrinxiron a participación pública das mulleres. Nestas condicións, como poderían acceder á práctica científica? Pero a situación das mulleres na ciencia no século XIX, XX e na tecnociencia do século XXI será tratada na seguinte edición.

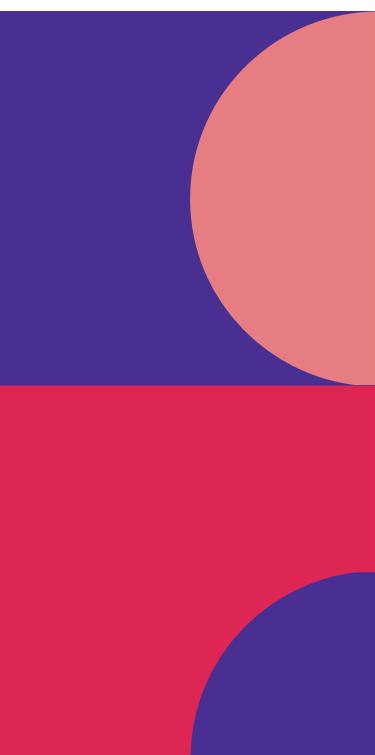
Referencias bibliográficas

- ALIC, Margaret. *El legado de Hipatia: historia de las mujeres en la ciencia desde la Antigüedad hasta fines del siglo XIX*. Siglo veintiuno editores, 2005.
- Álbum da ciencia* [consulta: 5 de xaneiro de 2020] Disponible en <http://culturagalega.gal/albumdaciencia/>
- ÁLVAREZ LIRES, María Mercedes, et al. *Las científicas y su historia en el aula*. Editorial Síntesis, 2002.
- ÁLVAREZ LIRES, María Mercedes. A Ilustración: século de luces... e de sombras. *Festa da palabra silenciada*, 1994, no 10, p. 13-17.
- BADINTER, Elisabeth. *Emilie: L'ambition féminine au XVIIIème siècle*. Flammarion, 1983.
- CABRÉ I PAIRET, Montserrat. La ciencia de las mujeres en la edad media: Reflexiones sobre la autoría femenina. En *La voz del silencio*. Asociación Cultural Al-Mudayna, 1993. p. 41-74.
- EHRENREICH, Barbara. *Brujas, comadronas y enfermeras*. Universidad de Antioquia, Facultad Nacional de Salud Publica, 1976.
- HARDING, Sandra. *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata, 1997.
- JUFRESA, Montserrat. *Què és ser dona en la filosofia pitagòrica* a M. Vilanova (1994, ed.), 1994, p. 85-93.
- KELLER, Evelyn. *Reflexiones sobre género y ciencia*. 1991.
- LAIDLER, Keith J., et al. *Elizabeth Fulhame and the discovery of catalysis: 100 years before Buchner*. Cornish-Bowden (1997) pp, 1997, p. 123-126.
- MATAIX, Susana. *Matemática es nombre de mujer*. Rubes, 1999.
- MEUNIER, Melisa. *Femmes pythagoriciennes. Fragments et lettres*. Paris, Guy Tredaniel. Ed de la Maisnie, 1980.
- MILLAR, David, et al. *The Cambridge dictionary of scientists*. Bukupedia, 2002.
- Mujeres con ciencia* [consulta: 5 de xaneiro de 2020] Disponible en <https://mujeresconciencia.com/> ou <https://bit.ly/3b0pAzI>
- Mujeres en la ciencia* [consulta: 5 de xaneiro de 2020] Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Mujeres_en_la_ciencia ou <https://bit.ly/3GaKMSa>
- OGILVIE, Marilyn Bailey. *Women in science: antiquity through the nineteenth century: a biographical dictionary with annotated bibliography*. Mit Press, 1986.
- MOLERO, María Benina, et al. *Mme. de Châtelet*. Ed. Orto, 2003.
- PERNOUD, Regine. *Hildegarde de Bingen*. Ed. du Rocher, 1995.
- PHILLIPS, Patricia. *The scientific lady: A social history of women's scientific interests, 1520-1918*. London: Weidenfeld and Nicolson, 1990.
- SOLSONA, Nuria. *Mujeres científicas de todos los tiempos*. Talasa, 1997.
- VERDEJO, Amelia. *Mujeres matemáticas: las grandes desconocidas*. Monografías da Universidade de Vigo. Humanidades e Ciencias Xurídico-Sociais, 2017.
- WADE, Ira O. *Voltaire and Madame du Chatelet - An Essay on the Intellectual Activity at Cirey*. 1941.

Webgrafía:

La mujer y las letras en la España del siglo XVIII. Capítulo II: La mujer y la literatura. Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/la-mujer-y-las-letras-en-la-espana-del-siglo-xviii-0/> ou <https://bit.ly/3ppxKu7>





VIII. O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

Beatriz Suárez Briones

VIII. O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

Material didáctico realizado por Beatriz Suárez Briones, profesora do Departamento de Literatura Española e Teoría da Literatura da Universidade de Vigo.

Contidos:

Tema 1. Os conceptos de xénero e de sexo: a súa historia e o seu funcionamento na linguaxe:

I. O xénero: definición e funcionamento

Tema 2. Xénero. Sexo. Sexualidade

Tema 3. Linguaxe non sexista

I. Que é a linguaxe non sexista?

1. Sexismo léxico
2. Sexismo gramatical
3. Sexismo discursivo

Tema 1.

Os conceptos de xénero e de sexo: a súa historia e o seu funcionamento na linguaxe

Ao longo destes tres temas trazaremos a traxectoria dos conceptos de xénero e de sexo, da súa vida na nosa vida: están en todo o que facemos como seres humanos e en todo o que nos fai seres humanos. Ademais, o terceiro tema fará un superficial percorrido teórico e práctico dos efectos do xénero na linguaxe, porque é un feito ineludible e esencial que somos seres lingüísticos, que a linguaxe nos fai especificamente humanos aos seres humanos; e que o xénero constrúe, dende a linguaxe, o mundo.

I. O xénero: definición e funcionamento

Un paso fundamental para dilucidar e comprender as relacións de subordinación das mulleres aos homes no patriarcado, e expoñer así os seus mecanismos de funcionamento, foi a creación do concepto de **xénero** e o seu uso como ferramenta de análise extremadamente eficaz.

Foi a antropóloga Gayle Rubin quen, nun artigo de 1975, acuñou a expresión «sistema sexo-xénero» para referirse ao «conxunto de disposicións polas que a materia prima biolóxica do sexo e a procreación humana están configuradas pola intervención humana e social e satisfeitas dun xeito convencional». ¹

O concepto «**xénero**» designou desde entón o **aspecto social** da dicotomíasexual, que a apartaba do aspecto anatómico-biolóxico do sexo. O xénero era o contido do que o sexo é o continente obrigado. ² Os «contidos» que

¹ Nun dos textos fundacionais da teoría feminista: «O tráfico de mulleres: notas sobre a “economía política” do sexo» (1975). Este artigo apareceu por primeira vez traducido ao español en Marta Lamas (ed.): *Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (1996). A cita está na páxina 44 dese libro.

² A cita é de Christine Delphy, unha das máis sinaladas feministas materialistas francesas (1985: 30).

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

cada sociedade inclúe baixo a etiqueta de «xénero» **varían** co paso do **tempo** e tamén varían entre distintas **sociedades** e **culturas** que conviven nun mesmo tempo. É dicir, cada **cultura constrúe** o seu **xénero**, que serve os seus intereses particulares de xénero.

En todas as sociedades das que temos noticia histórica, sobre o feito biolóxico do dimorfismo sexual da especie humana, produciuse a división social dos sexos. A antropóloga Lourdes Benería definiu o xénero de xeito máis amplo como:

O conxunto de crenzas, trazos persoais, actitudes, sentimentos, valores, comportamentos e actividades que diferencian os homes das mulleres a través dun proceso de construción social que presenta varias características. En primeiro lugar, é un proceso histórico que se desenvolve en diferentes niveis, como o Estado, o mercado de traballo, as escolas, os medios de comunicación, a lei, a familia e a través das relacións interpersoais. En segundo lugar, este proceso implica a xerarquía destes trazos e actividades, de tal xeito que aos que se definen como masculinos normalmente se lles atribúe un maior valor.

Desde a década dos setenta, a teoría feminista mantivo dúas premisas relacionadas sobre o xénero: a primeira destaca o carácter de construción do xénero e insiste en que, como construción da cultura, o xénero é un asunto adecuado (é máis, obrigatorio) para o estudo dende todas as diferentes disciplinas do saber; a segunda trata a obxectividade epistemolóxica de todos os discursos científicos que, baixo a fachada de aparente neutralidade e universalidade, son profundamente particulares e subxectivos ao ofrecer só e exclusivamente unha única perspectiva: a masculina. De acordo con este dobre enfoque, vai a dobre tarefa da investigación feminista, que busca, por un lado, resaltar o nesgo androcéntrico dunha cultura supostamente universal; e por outro, restaurar a perspectiva feminina, ao facer accesible o coñecemento sobre a experiencia das mulleres e a súa contribución á cultura.

As diferenzas anatómicas que distinguen femias e machos da especie humana son feitos puramente biolóxicos³ que se cargan con valores simbólicos e que se realizan en diferentes formas e teñen diferentes manifestacións segundo as diferentes culturas. Pero o certo é que as distincións psicosociais entre mulleres

³ A este «puramente biolóxicos» darémoslle unhas voltas no tema seguinte.

e homes en todas as sociedades coñecidas non teñen unha base biolóxica e nin sequera os estereotipos sexuais a teñen. É certo que nun primeiro momento a teoría feminista –ou un sector dela, máis ben– concentrou os seus esforzos na procura das raíces da opresión das mulleres e unha das respostas foi precisamente a da bioloxía: na horda primitiva as mulleres embarazadas necesitaban a axuda e a protección dun macho para a súa supervivencia. A suposta «debilidade física» da muller no período de embarazo e da crianza da prole tradúcese automaticamente nun vínculo social de dominio masculino e submisión da muller. Esta explicación bioloxicista superouse moi pronto, mesmo se ás veces reaparece e adopta formas actualizadas como a da diferenza entre os cerebros feminino e masculino ou a dos efectos sobre os corpos das hormonas masculinas e femininas, por exemplo -e defender así, entre outras cousas, que a testosterona fai aos homes máis agresivos, violentos, sexuais..., polo que a violencia masculina ten unha base biolóxica, ou que a sexualidade masculina é «irreprimible»-.

Un dos textos fundacionais da teoría feminista é *Política sexual* (1969), de Kate Millett⁴; aquí ela argumenta que a supremacía masculina non é un feito biolóxico senón político:

A supremacía masculina, do mesmo xeito ca os demais credos políticos, non reside na forza física, senón na aceptación dun sistema de valores cuxa natureza non é biolóxica. A robustez física non actúa como un factor nas relacións políticas (basta lembrar as relacións entre razas e clases). A civilización sempre soubo deseñar métodos (a técnica, as armas, o saber) capaces de suplir a forza física, e esta deixou de desempeñar unha función necesaria no mundo contemporáneo. (36-37)

⁴ O seu libro facía comprensible algúns mecanismos de funcionamento da «política sexual» (non existía aínda o concepto de «política(s) de xénero») do patriarcado e estendeu o significado do termo «patriarcado» máis aló da súa definición orixinal como o mando dun macho vello dominante dentro da estrutura tradicional de parentesco para pasar a significar a opresión institucionalizada de todas as mulleres por parte de todos os homes. O patriarcado é unha institución política e o sexo é unha categoría de status con implicacións políticas. Ademais, o patriarcado é a forma principal de todas as opresións humanas. Este mesmo argumento é sostido por outra pensadora feminista pioneira, Shulamith Firestone, noutro texto fundacional, *A dialéctica do sexo* (1970), onde elucida o patriarcado como o sistema de clase/casta máis antigo e máis rixido, que se basea na diferenza entre os sexos e na división sexual do traballo (produción/reproducción).

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

Así mesmo, a identidade psicosexual é de natureza exclusivamente cultural. O que chamamos «identidade de xénero» esencial queda fixada cara aos dezaioito meses de idade, mentres que o sexo do feto humano se establece no cuarto mes de vida. A identidade de xénero constitúe a identidade primordial do ser humano, é a que primeiro se adquire e a que ten maior alcance e duración de todas as nosas outras identidades (clase, grupo étnico, sexualidade, idade, ideoloxía, capacidades, relixión..., e unha longa listaxe doutros elementos identitarios que se suman e se entrecruzan en cada ser humano ao longo da vida para convertelo, para converternos, no que somos: suxeitos individuais e únicos). Paga a pena insistir: psicoanálise, psicoloxía, antropoloxía e socioloxía estableceron diferenzas inequívocas entre sexo, biolóxico, e xénero, psicolóxico e cultural.

Foi o psiquiatra Robert J. Stoller (e non unha pioneira teórica feminista) o creador do concepto «xénero» a comezos dos anos sesenta. Para el “[a] palabra xénero non ten un significado biolóxico, senón psicolóxico e cultural. Os termos que mellor corresponden ao sexo son «macho» e «femia»; mentres que os que mellor corresponden ao xénero son «masculino» e «feminino». estes poden independizarse do sexo (biolóxico)”. (cit. en Millett, 40)

E, de feito, tan arbitrario e artificial (é dicir, construído pola intervención humana e cultural) é o xénero que se pode opoñer á base somática⁵ como mostra en primeira instancia a transexualidade. A personalidade psicosexual é unha suma de trazos adquiridos a través da aprendizaxe social e, fundamentalmente, a través da linguaxe. Que a muller non nace, senón que se fai, tese sostida por primeira vez en *O segundo sexo* (1949), de Simone de Beauvoir, é un dos axiomas centrais da crítica feminista, na que se basea a tarefa da deconstrución de xénero e dos paradigmas e prácticas culturais que o apoian e sustentan.

O sistema sexo-xénero está baseado en prácticas, símbolos, representacións, normas e valores que as sociedades elaboran sobre a diferenza sexual. A diferenza sexual debería ser un dato biolóxico máis (como ter os ollos azuis ou marróns, ou os pés máis pequenos ou máis grandes, ou máis ou menos altura, por exemplo), neutral e sen sentido en si mesmo, pero non

⁵ Acaso é o *corpo* o que dita a *verdade* sobre o xénero ou sobre o sexo? Acaso hai *unha verdade* sobre o sexo ou sobre o xénero? Estas serán materia de reflexión no tema 2.

o é. O seu valor supera a natureza e está plenamente inserido na cultura. É este sistema, que denominamos abreviadamente «patriarcado» –como vimos antes–, o que determina tanto a posición diferenciada para mulleres e para homes na estrutura familiar e social coma as desiguais relacións entre ambos nos aspectos económicos, políticos, sociais e culturais, e nos ámbitos público (produtivo) e privado (reprodutivo). E como se desigualan mulleres e homes e se reforza o sistema de xénero? A través dun complexo tecidocultural que asigna diferentes identidades, roles e espazos en razón do sexo biolóxico, e que ademais os xerarquiza para favorecer sempre o home, a situación diferenciada e desigual reproducese en termos de dereitos, valores, oportunidades e relacións entre sexos. O xénero dita o que é conveniente, apropiado e posible para homes e mulleres.

Os valores, os costumes, , as institucións sociais reproducen, reforzan e controlan o funcionamento do sistema de xénero, que perpetúan mediante o proceso de socialización. O xénero é aprendido e é unha obriga cultural. As institucións que producen e reproducen o xénero son tanto da vida privada (o sistema de parentesco: matrimonio, familia, filiación) como pública (a división sexual do traballo, a cidadanía, os dereitos e deberes asociados a ela; a organización estatal, o exercicio do poder político, o sistema educativo, o lexislativo, o penal etc.).

Por último, e ademais, o feminismo converteu o xénero nunha categoría de análise. Analizar unha realidade desde a perspectiva de xénero permítenos obter información sobre as relacións entre mulleres e homes nun contexto determinado. Así mesmo, as relacións de xénero cruzan outras desigualdades que teñen que ver coa pertenza a grupos sociais, de identidade sexual, de idade, étnicos etc., e xeran unha dobre ou tripla desvantaxe. Ao concibirse deste xeito, o xénero é un dos principais instrumentos para analizar as condicións en que mulleres e homes viven en calquera tipo de sociedade.

En resumen: o xénero é un molde no que se nos fai caber a mulleres e homes. Só hai dous moldes, só hai dous xéneros. O xénero é un traballo cultural, unha tecnoloxía cultural que é milenaria pero que se vai acomodando no decurso histórico ás modificacións que sofre unha cultura ao longo do tempo. É dicir, o xénero é unha construción histórica. Non ten nada que ver coa natureza. Unha vez construídos os moldes de xénero estes se calzan «naturalmente» sobre os sexos y producen efectos de «naturalidade», do que é por natureza. Como exemplo deste «moldeado» de xénero uso habitualmente unha

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

metáfora que é plástica, visual e tremendamente elocuente: o vendado dos pés das mulleres chinesas, unha práctica milenaria que perdurou ata a revolución maoísta. Os proceso de vendado comezaba cando as nenas tiñan entre tres e sete anos e duraba uns tres anos. Ao final, cando o proceso era totalmente exitoso, o resultado era un pé «loto de ouro», que debía medir uns nove centímetros. Os pés minúsculos eran fermosos e sexys e garantían un bó matrimonio para as nenas. Para que vos fagades unha idea, en España unha talla 37 de calzado son uns vinte tres centímetros. Podedes imaxinar a violencia do proceso, o sufrimento inflixido? Hai algo «natural» neste proceso? Como calificarías o pé que ves na imaxe máis abaixo? Fermoso? Sexy? Talvez «deforme»?



Volvendo ao xénero: pareceche que esta obriga cultural é un molde onde temos que caber obrigatoriamente? O xénero produce seres humanos «fermosos» ou «sexys» ou... talvez «deformes»?

II. Xénero: natureza ou cultura? Algúns exercicios prácticos

A continuación faremos uns exercicios que nos permitirán reflexionar sobre as diferenzas existentes entre as características culturais atribuídas a mulleres e a homes.

O primeiro é un clásico que nunca falta en calquera curso de «iniciación» feminista. Eu titúloo «Unha visita marciana», pero podes tamén pensar que a visita que recibimos é dun grupiño deses seres asombrosos e non menos marcianos que son as nenas e os nenos pequenos ou adolescentes; mesmo podes pensar na túa propia experiencia de vida ao longo do tempo, por moi «extraterrestre» que nos resulte ás veces a persoa que fomos. Calquera destas opcións válenos para esta pequena viaxe á aculturación de xénero.

Actividade

Imos recibir a visita dunha comisión marciana interesada en coñecer os habitantes da Terra. Esta comisión sabe que na especie humana do planeta Terra hai homes e mulleres pero non sabe como distinguilos, así que debemos explicarlles que é unha muller, e que é un home, e como poden distinguirse.

Collemos un folio e, nel, facemos dúas columnas: unha para «Muller» e outra para «Home». En cada unha delas escribiremos dez trazos ou atributos físicos propios das «mulleres» e dos «homes» tentando que sexan o máis adecuados a nosa realidade cultural aquí e agora:

a) Trazos físicos

1. Anatómicos (que rasgos anatómicos distinguen a mulleres e homes)
2. Aparencia física (de aspecto corporal, vestiario etc.)

Unha vez descritos adecuadamente homes e mulleres para que sexan perfectamente e sen ningunha dúbida distinguibles polo grupo marciano, elaboraremos unha segunda listaxe onde anotaremos outros tantos trazos físicos ou de aparencia que son ambiguos e poderían levar a confusión, tanto en mulleres como en homes. Están confeccionadas estas dúas listaxes?

O ideal sería que este exercicio fose en grupo, aínda que no noso caso non o sexa. A dinámica en grupo permite o contraste e a discusión entre as distintas «listaxes» de trazos confeccionadas. O contraste e a discusión sobre eles e por que se axustan mellor ao definatorio de «muller» e «home».

Como este é un traballo individual, unha vez acabadas as listaxes podemos realizar outro exercicio que talvez poida resultar, se acaso, algo perturbador: todos os trazos enumerados nas dúas listaxes encaixan con nós particularmente? Cales cumprimos e cales non cumprimos? Subliña os que cumpres e marca cun aspa os que nos cumpres. Observando o resultado final podes reflexionar sobre algunha destas preguntas: Son eu unha muller ou un home adecuado? Cumpro todos os requisitos; que porcentaxe deles cumpro? Cal é a miña porcentaxe de feminidade/masculinidade? Sirvo de exemplo do paradigma? En que me afasto do modelo? Afastarse do modelo ten/tivo custos na miña vida? De que tipo? Por exemplo: foime máis ou menos fácil/difícil encaixar no grupo?, fun mellor ou peor aceptada/o polo grupo?, foime máis ou menos fácil/difícil chamar a atención de posibles parellas sentimentais ou sexuais?, Que é «sexy» nunha muller e que é «sexy» nun home? Que é «atractivo» nunha muller e que é «atractivo» nun home? Foime máis ou menos fácil/difícil que as miñas propostas nun grupo fosen adoptadas –e, tanto se a resposta e si como se é non, cres que o feito de ser muller ou home influiu na aceptación/rexeitamento por parte do grupo das túas propostas?, foime máis ou menos difícil encontrar traballo? Cres que o feito de ser muller/home ten influido á hora de atopar un traballo? Influiu o xénero na miña elección de carreira, optei por unha carreira máis «feminizada» ou «masculinizada»? Cales son as carreiras máis «feminizadas» e cales as máis «masculinizadas»? Por que cres que é? En definitiva: cres que canto máis alto puntuemos na escala «feminidade» / «masculinidade» teremos máis oportunidades de ter éxito e ser aceptadas no noso contorno social? O xénero... e obrigación ou é elección? Cres que as persoas podemos «elegir libremente» o noso xénero? Cres que o xénero pode «desfacerse»?

b) Trazos sociais de comportamento

Por exemplo: a forma en que falamos, o noso timbre de voz, a nosa proxémica; como nos relacionamos co grupo das mulleres e dos homes –se somos unha muller como nos relacionamos co propio grupo e co contrario; se somos un home como nos relacionamos co propio grupo e co contrario– na vida privada, no fogar; e na vida pública, no traballo, no ocio, na rúa... En que grupo nos sentimos máis a gusto, máis «como na casa», que comportamentos son impensables/inapropiados no propio grupo/no contrario? Que tipo de actividades facemos máis libre ou comodamente con cada un dos grupos?

Non esquezamos que o obxectivo deste exercicio é debuxar o retrato robot dos dous xéneros para que sexan perfectamente distinguibles para o grupo de marcianos, polo tanto elixiremos sempre, á hora de elaborar a nosa listaxe, os trazos máis paradigmáticos ou que mellor se axustan ao modelo de xénero para cada un dos sexos. Como de novo é imposible confrontar as listaxes e discutir sobre as distintas eleccións propias do traballo en grupo, sempre nos cabe o exercicio de ver como nos axustamos ou non individualmente ao modelo, canto do modélico cumprimos, e canto e en que nos desaxustamos. Axustes e desaxustes tiveron/teñen un custo nas nosas vidas? Seriamos persoas con máis éxito se cumprísemos mellor coas expectativas de comportamento para o noso grupo? Tacharíanse como moralmente reprobables algúns dos nosos comportamentos de non seguir as normas esperables para o noso sexo e grupo? Saber actuar mellor o xénero produce máis aceptación ou non saber ou non poder ou non querer actuar adecuadamente o xénero ten consecuencias máis ou menos calamitosas na nosa vida? Esta actuación é un saber natural ou é algo que aprendemos mimeticamente, copiando dos modelos que se nos ofrecen como ideal? E este ideal..., quen o elabora? Cambia co tempo, cos tempos, coas xeracións, coas distintas culturas do mundo, coa clase social á que pertenzamos, coa idade que temos? Se somos unha muller ou un home, o modelo é máis permisivo ou máis punitivo e en que? E as autorizacións ou as prohibicións que implican o mandato de xénero, favorécennos ou desfavorécennos e en que? Que consecuencias ten a conformidade de xénero? E a disconformidade? O mandato de xénero ten algunha relación coa bioloxía dos corpos?

c) Xogos e xoguetes

Ao comité marciano sempre podemos dicirlle que unha boa maneira de diferenciar os individuos homes dos individuos mulleres da especie humana cando son pequenos é observar os seus xogos e os xoguetes que usan. No traballo de grupo elaboraríamos listaxes e abriríamos un debate do que sacar conclusións sobre como a socialización de xénero se constrúe na infancia tamén a través do xogo e do uso de xoguetes específicos. No exercicio individual podemos preguntarnos: a que xogaba eu de pequena/o? Había algún xoguete que che gustara e co que non che deixaban xogar? Por que? Había algún xoguete que desexabas e pediras e nunca che regalaron? Por que non o fixeron? Fuches excluída de xogos de grupo por ser nena/o? Ata

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

unha idade xogabas a xogos de grupo dos que nalgún momento ao medrar fuches excluída porque xa non eran para nena/o?

Os xogos e os xoguetes empréganse para reforzar a socialización de xénero: as habilidades que desenvolven os xogos «de nenas» están relacionados con actividades e aptitudes adxudicadas ás nais, ás amas de casa, aos coidados e concédennlle un lugar prioritario á beleza para gustarlles aos outros. Os xogos «de nenos» desenvolven destrezas motoras, inducen á experimentación e á manipulación de artefactos, ou son actividades relacionadas coa forza física, o deporte, mesmo a violencia.

d) Mulleres e homes «de verdade»

«Muller» e «home» son ideais. Agora debes explicarlle ao comité de marcianos como son a «muller ideal» e o «home ideal» no planeta Terra. Tenta pensar en características universais, que non varíen dependendo do lugar do mundo que visiten os marcianos. Cantos coinciden cos da túa cultura? Agora pensa en termos de cultura específicos: cales son os ideais de «muller» e de «home» na túa cultura? E os teus? Este «ideal» coincide cos da xeración precedente, da túa nai, da túa avoa? E coa xeración seguinte, a das túas fillas, sobriñas, netas? Que características se manteñen e cales cambiaron co paso de tempo? Cal das características indicadas teñen un fundamento biolóxico e cal unha explicación social? Nácese home ou muller ou facémonos homes e mulleres? O «ideal» vese modificado pola clase á que se pertence? Polo nivel de formación? Polas preferencias sexuais? Como se relacionan as características do «ideal» coas liberdades, os dereitos, as posibilidades de escollas (de horizonte de posibilidades, de profesión etc.) de cada un dos sexos?

As normas de xénero son convencións, pero non por iso menos poderosas e de obrigado cumprimento. A continuación atoparás un conxunto de palabras que denotan modos de ser ou estar no mundo os seres humanos. Elabora agora unha listaxe das características máis asociadas, ou pertinentes, ou correctas, ou apreciadas para «muller» e «home». Hai entre elas características que non dependen do sexo da persoa e que se aplican indistintamente a homes e mulleres? Cales son? De traballar en grupo seguramente nos sorprendería a relativa homoxeneidade das distintas listaxes de trazos «ideais» para mulleres e homes. Ou non? Por que será?

Forza	Afouteza	Xenerosidade
Dominación	Paciencia	Agresividade
Asertividade	Amabilidade	Sensibilidade
Dozura	Seguridade	Inseguridade
Intuición	Pasividade	Actividade
Intransixencia	Solidariedade	Domesticidade
Autoridade	Empatía	Fidelidade
Comprensión	Beleza	Inclinación á aventura
Valentía	Intelixencia	Dependencia
Capacidade de escoita	Competitividade	Responsabilidade
Eficacia	Tranquilidade	Timidez
Tenacidade	Capacidade de emprendemento	

d) As profesións. O poder

Ao comité marciano tamén podemos dicirlle que observen os traballos que realizan os distintos individuos para saber se son homes ou mulleres. O obxectivo deste exercicio é a reflexión sobre a segregación horizontal do traballo e sobre a orientación vocacional dende unha perspectiva de xénero. Hai profesións máis «femininas» e outras máis «masculinas»? Por que acontece que algunhas profesións son desempeñadas maioritariamente por homes ou por mulleres? Que dificultades teñen que afrontar as mulleres e os homes que prefiren unha profesión que non está ben considerada para o seu xénero? Que tipo de presións deben arrostrar mulleres e homes para elixir unha profesión adecuada ao seu xénero? Acaso «a bioloxía é destino», como pensaba Freud? Ten cambiado o destino profesional de mulleres e de homes dende entón? Podemos as mulleres/ homes elixir libremente a profesión á

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

que queremos dedicarnos? Como podemos explicarlle todo isto ao comité extraterrestre?

E se agora nos preguntamos sobre a segregación vertical no traballo, é dicir, por que hai menos mulleres en postos de poder, deberíamos preguntarnos, en primeiro lugar, se hai formas de poder e/ou autoridade máis utilizadas polos homes e outras máis utilizadas polas mulleres. Como cres que son esas formas de poder/autoridade? (Elaboraremos unha nova listaxe.) Como consideras que se debe exercer o poder? Que características debe ter a xefa/xefe ideais? Son as mesmas se é xefe ca se é xefa? Exercen o poder homes e mulleres da mesma maneira? Ou tamén a autoridade está marcada polo xénero? «Obedécense» mellor as indicacións, suxestións, ordes se quen as da e unha muller ou un home? Ten «autoridade» unha muller? A palabra/opinión das mulleres ten autoridade? Cres que a autoridade feminina está permanentemente cuestionada? Pásalle iso aos homes? A que cres que se debe que aos homes se lles supoña a autoridade e as mulleres debamos «gañála» individualmente, unha a unha?

O máis importante, talvez, para acabar esta breve introdución ao xénero é que pensades que o xénero é, produce e reproduce un dualismo: home/muller; masculino/feminino. Este dualismo faise pasar por natural, por algo dado, por algo esencial, que provén directamente da natureza. Que non pode –nin debe- cambiarse. Que este dualismo xerarquiza o par creado, «produce» unha xerarquía que da máis valor a todo o masculino e desvaloriza todo o feminino. Que o xénero é un «para sempre», que nos «coloca» en sociedade e ten efectos psíquicos e sociais ao longo de toda a nosa vida individual e colectiva.

Axudaron estes pequenos exercicios de reflexión a entender como inflúe o sexo biolóxico ao nacer, como se esperan cousas diferentes para rapaces e para rapazas, que é o xénero e que son os roles ou os estereotipos de xénero? Ou talvez acabamos os exercicios desexando deixar o planeta Terra e fugarnos co comité marciano ao seu planeta, onde non existen os roles de xénero nin as desigualdades de xénero nin sequera só dous sexos?

Referencias bibliográficas

- AMORÓS, Cèlia *et al.* *Mujeres: ciencia y práctica política*. Madrid: Universidad Complutense, 1985
- BENERÍA, Lourdes. “Patriarcado o sistema económico? Una discusión sobre dualismos metodológicos”, en Amorós *et al* (edas.), 1985, 34-54
- DELPHY, Christine. “Modo de producción doméstico y feminismo materialista”, en Amorós *et al* (edas.), 1985, 11-33.
- LAMAS, Marta (eda.). *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM, Porrúa, 1996
- MILLETT, Kate (1969). *Política sexual*. México D.F.: Aguilar, 1975 (hai unha edición máis recente en Cátedra, na súa colección *Feminismos*)
- RUBIN, Gayle (1975). *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo* en Marta Lamas (eda.), 1996, 35-96

Webgrafía:

Instituto de las Mujeres: www.inmujer.gob.es

(podedes navegar nas súas diferentes Áreas temáticas, onde atoparedes recursos para unha gran variedade de temas relacionados con xénero/sexo/sexualidades)

El espeluznante proceso chino de los pies de loto: la momificación de las extremidades para encontrar pareja. Gizmodo: <https://es.gizmodo.com/el-espeluznante-proceso-chino-de-los-pies-de-loto-la-m-1824314138>
(a imaxe usada neste texto procede desta páxina)

El calzado en China. Revista de Artes: <http://www.revistadeartes.com.ar/revistadeartes%207/china.html>
(para saber máis sobre o costume milenario do vendado de pés)

Tema 2.

Xénero. Sexo. Sexualidade

No primeiro tema vimos que o xénero se constrúe a partir e sobre a existencia de dous sexos, femia e macho. Grazas ao que Teresa de Lauretis chamou tecnoloxías de xénero –ese complexo conxunto de imperativos culturais que interiorizamos as criaturas humanas desde que nacemos a través do proceso de socialización– as femias e os machos da especie humana acabamos convertidos en mulleres e homes. Pero isto non sae de balde: como resultado do exercicio de adaptación ao mandato cultural de facernos mulleres ou homes temos feridas psíquicas e sociais. Freud foi desvelando as primeiras e considerounas resultado, xustamente, do malestar na cultura. As segundas, as sociais, para as mulleres están encarnadas na misoxinia en todas as súas formas. Tivo que producirse o xurdimento do movemento feminista organizado nos anos sesenta para poder desentrañar os efectos que teñen sobre todas as vidas que os seres humanos vivamos nunha cultura patriarcal.

A teoría feminista leva seis décadas elucidando e desmontando o funcionamento do xénero. Poderíamos recapitular así ese funcionamento: o xénero crea mulleres e homes. O mecanismo de binarismo cultural (a tecnoloxía cultural) que é o xénero é xerarquizante e dálle prevalencia ao masculino sobre o feminino; xera relacións estruturais de dominio e de submisión e reproduce en todos os ámbitos a inequidade e, por ende, crea o campo de cultivo da violencia. Unha violencia que é física e simbólica.

Neste segundo tema avanzaremos desde estes presupostos seguindo o percorrido da teoría feminista dende finais dos anos oitenta. O cambio radical de paradigma que se produce entón ten que ver co cruzamento da teoría feminista co postestruturalismo e coas consideracións sobre o suxeito (que é un suxeito; quen poder ser suxeito) e sobre a representación (só existe aquilo que pode ser representado; o que non se representa ou non pode ser representado non existe). Para o feminismo é, por tanto, fundamental desenvolver unha linguaxe que represente total ou adecuadamente as mulleres para lograr a súa visibilidade como suxeitos ontolóxicos e políticos.

Para empezar, a noción de «suxeito» entrou en crise e está sendo deconstruída de modo imparable. Xa hai un material copiosísimo que cuestiona a viabilidade do «suxeito» como candidato fundamental da representación: porque a representación esténdese só ao que pode ser recoñecido como suxeito, este debe cumprir os requisitos necesarios para ser suxeito antes de poder ser representado como suxeito. E así se fragua esa lóxica circular e tan difícil de romper da pescada que se morde a cola, por parva que pareza: todas as persoas que, por non cumprir as normas culturais obrigatorias para ser suxeitos, non poden alcanzar o estatuto de suxeitos quedan sen a capacidade de representarse a si mesmas. O seu estatuto é o do «Outro». Ese lugar de todo–o–que–non–é–Un. Do distinto, do diferente, do raro; que produce desconfianza, sospeita, medo (ao seu ataque, ao seu contaxio); que é desagradable, noxento, incivilizado, inferior; que pode ser excluído, desconsiderado e mesmo eliminado.

Igual de problemático ca o concepto ortodoxo de representación é outra ficción fundacional do feminismo: a da categoría «muller». En lugar dun significante estable que esixe a aprobación daquelas ás que pretende describir e representar, «muller» (ou mesmo «mulleres» –ese plural aparentemente inclusivo–) converteuse nun termo incerto ou cuestionable: se unha é muller, por suposto isto non é todo o que unha é. O concepto «muller» non logra ser exhaustivo, porque o xénero interactúa con modalidades raciais, de clase, sexuais, étnicas, de idade, de capacidade etc., é dicir, doutras identidades tamén discursivamente construídas. Así, é imposible separar o xénero (como se existise o «xénero» en estado puro) da intersección con outras identidades políticas e culturais coas que coexiste e se amalgama. A prematura insistencia nun suxeito estable do feminismo, entendido na categoría de «muller» –ou «mulleres»–, opera, a pesar dos seus propósitos universalistas, creando zonas de exclusión que revelan as consecuencias coercitivas e reguladoras desa construción –«muller»–, mesmo e a pesar dos seus obxectivos emancipatorios.

A creación da «muller» como suxeito do feminismo foi importantísimo, si, para o feminismo da segunda ola para conseguir a toma de conciencia por cada muller individual da súa pertenza a un colectivo xenérico. Na década dos anos sesenta e setenta do século XX, os grupos de mulleres empezan a xurdir por todas partes: neles, ademais de organizar o activismo feminista, púñanse en común experiencias da vida cotiá para poder contrastalas e debatilas. Dificultosa e mesmo dolorosamente aquelas mulleres contaban,

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

moitas veces por primeira vez, experiencias das súas vidas íntimas; esta posta en palabra da vida privada fixo aflorar toda a trama dunha opresión común. Con este «falar entre nós» tiña lugar a toma de conciencia feminista: a conciencia de que o que se cría un problema individual e persoal era en realidade un problema social e político. Tomar conciencia de que «o persoal é político» significou entender que o poder masculino é exercido e reforzado tamén a través das institucións da vida privada: o amor e as relacións sexuais, o matrimonio, a crianza da prole, os coidados. O feminismo conqueríu, á vez, dar voz (nomear) ás experiencias subxectivas das mulleres e formular unha visión comunal e unha axenda política. Deste humus experiencial («elevar a anécdota a categoría», en palabras de Amelia Valcárcel) xurdíu o feminismo como movemento e a teoría feminista como linguaxe e pensamento do movemento de liberación das mulleres.

Pero moi axiña na vida dos movementos de liberación das mulleres pero tamén do movemento de liberación homosexual, a finais dos anos setenta, produciuse unha crítica revulsiva ao privilexio do xénero ou da preferencia sexual sobre outros aspectos da identidade. As feministas negras e lesbianas criticaron o movemento feminista por cingirse a intereses propios do liberalismo burgués igualitarista, branco, heterosexual e defenderon a necesidade de facer interseccionar as identidades raciais, sexuais, étnicas, de xénero e de clase. E o mesmo ocorreu no activismo lesbigai, do que se denunciou a súa deriva burguesa, branca e asimilacionista. Esta crítica fíxose posible pola emerxencia de alteridades discursivas e politicamente moi belixerantes que, desde a súa propia experiencia de exclusión e do seu activismo e o das súas comunidades, e servíndose dos instrumentos conceptuais do postestruturalismo e da posmodernidade, problematizaron a idea dunha identidade (e unha comunidade) estable e homoxénea «muller» e «homosexual».

A obra de Judith Butler é paradigmática neste sentido ao desenvolver en profundidade a idea de que as identidades serven como categorías normalizadoras a réximes regulatorios. Esta inspección deconstrutiva da identidade de xénero comezou en *Gender Trouble (O xénero en disputa, 1990)*. Con este libro Butler oponse frontalmente, e máis aínda, inverte a forma habitual entón no ámbito da teoría feminista e dos estudos das mulleres de pensar o sexo como o «material biolóxico en bruto» –así o definiu Gayle Rubin en *O tráfico de mulleres (1975)*, como vimos no módulo anterior– ao que

se sobrepon o xénero. O xénero, para Butler, é un mecanismo produtivo: xera suxeitos que non existen a priori, senón que son creados na fábrica da cultura, dun modo similar a aquel en que os obxectos manufacturados son producidos nas fábricas: á cadea de produción entran pezas separadas e heteroxéneas que, ao ir ensamblándose, dan como resultado o obxecto final, o coche, a lavadora, a nave espacial, o que sexa. Isto é importante, así que reteñamos a metáfora: pezas heteroxéneas que illadas e en si mesmas non teñen sentido e que só o adquiren ao ser ensambladas unhas con outras da maneira apropiada para crear o obxecto. Para que exista a nave espacial debe existir previamente a idea e o proxecto da nave espacial. E para que exista o xénero deben existir «homes» e «mulleres» sobre os que impoñelo: o xénero inviste o corpo do seu sexo. O sexo xa está xerado. O sexo non é a base biolóxica do xénero, senón o seu efecto máis poderoso. É dicir, non hai un «sexo» prediscursivo (natural), punto de referencia estable sobre o que actúan e ao que se superpoñen as prácticas do xénero.

Xénero e sexo son produtos discursivos que teñen un efecto de verdade: malia ser produtos dos discursos culturais, preséntanse como a verdade que preexiste a eses discursos. No canto de ser substancia, o xénero é o efecto de actos reiterativos que crean a ilusión de que existe un núcleo inmanente e constitutivo do ser. Os actos que actúan, insisto na redundancia, o xénero producen unha aparencia de realidade e de esencialidade e difuminan o seu carácter construído por sistemas regulatorios fortisimamente normativos que impoñen que e quen é intelixible e pode existir e quen é inintelixible, abxecto, enfermo, pervertido, desviado, criminal e debe ser curado ou disciplinado – no cárcere, no hospital psiquiátrico– ou eliminado. Ademais, a ilusión dunha identidade de xénero e de sexo innata, esencial ao que somos, serve os propósitos da regulación da sexualidade no marco obrigatorio e normativo da heterossexualidade; pero as intervencións discursivas e políticas e as prácticas disciplinarias que xeran –e uso á mantenta outra vez a redundancia– un xénero evidente e irreprochable son escamoteadas para facer de sexo/xénero natureza.

Agora ben, que o xénero sexa *performativo* (é dicir, toda unha estilística que aprendemos copiando a actuación de xénero dos individuos do mesmo xénero ao que somos adscritos os seres humanos ao nacer) non quere dicir que sexa voluntarista, que se poida actuar (ou non) a vontade, coma se existise a posibilidade de crear libre e conscientemente a propia identidade.

En *Cuerpos que importan* (1993) Butler insistiu na idea de que a *performatividade* non é *performance*, porque a *performatividade* non é algo que o suxeito actúa (iso é a *performance*), senón o proceso a través do que o suxeito é constituído. Por iso dicimos que o xénero e o sexo son realizativos: realizan o suxeito. En *Deshacer el género* (2004) prosegue o seu labor de desgaste de «xénero» e «sexo»; así, en «Regulaciones de género», un dos capítulos do libro, interroga: «hai un xénero que preexiste á súa regulación, ou é o caso que, ao estar suxeito á regulación, o suxeito xenérico emerxe, producido en e a través desa forma particular de suxeición⁶? Non é a suxeición o proceso mediante o cal a regulación produce o xénero?», para inmediatamente concluír:

É importante recordar polo menos dúas advertencias sobre a suxeición e a regulación, derivadas dos estudos foucaultianos: 1) o poder regulatorio non só actúa sobre un suxeito preexistente, senón que tamén conforma e forma ese suxeito: máis aínda, cada forma xurídica do poder ten o seu efecto produtivo; e 2) quedar suxeito a unha regulación é tamén ser subxectivado por ela, isto é, ser creado como suxeito precisamente ao ser regulado (2006: 9).

Desde a década dos noventa, as investigacións contemporáneas sobre a sexualidade demostraron que unha das principais características da sexualidade é precisamente a profunda complexidade da súa «natureza», na que o individual (físico, psíquico, afectivo e emocional) e o colectivo (o conxunto de autorizacións, prohibicións e valoracións que cada cultura constrúe ao redor da sexualidade) se imbrican. Isto fai que a sexualidade se separe do estritamente biolóxico e estea inextricablemente imbuída do cultural. Que a sexualidade non é un simple feito natural queda demostrado na diversidade e disparidade de formas e de prácticas entre diferentes culturas e ao longo da historia: o que nalgunhas está permitido é, noutras, mesmo delito e o que é atractivo, desexable ou erótico tamén varía considerablemente entre culturas. A antropóloga social Pat Caplan sinala: «o que é sexual nun contexto pode non ser noutro: unha experiencia vólvese sexual mediante a aplicación de significados aprendidos socialmente» (1987: 2). A antropoloxía contemporánea suxire que nin sequera existe unha fórmula infalible para decidir a priori que actos son (ou non) especificamente sexuais. Porque, en

⁶ O termo «suxeición» alude ao proceso de convertírmonos en suxeitos, pero tamén alude ao feito de que os suxeitos, neste proceso, quedamos «suxeitados», atados, prisioneiros en e del: como suxeitos quedamos irremisiblemente atrapados na rede da ideoloxía (da cultura).

definitiva, e como afirman as historiadoras feministas da sexualidade Stevi Jackson e Sue Scott, na liña xa apuntada por Caplan: «O que consideramos sexual depende do significado de actos específicos no seu contexto tanto interpersonal e inmediato coma cultural, máis amplo» (1996: 8).

Non obstante, todas as codificacións que constrúen as relacións sexuais, diversas co paso do tempo e entre as culturas, comparten un feito común: «actuar – dixo Foucault– en beneficio do locutor» (1976: 13); é dicir, en beneficio de quen controla o discurso. É por iso que a nova actitude crítica posmoderna, de estirpe foucaultiana, atende aos discursos sobre a sexualidade, á vontade que move eses discursos e á intención estratéxica que os sustenta, e ten en conta «o feito de que se fale dela, quen o fai, os lugares e puntos de vista desde os que se fala», as institucións que incitan a iso, almacenan e difunden o que se di, nunha palabra, o «feito discursivo» global, a «posta en palabra do sexo» (Foucault, 1976: 19).

De aquí infírese que para o estudo sobre a sexualidade humana non haberá que volverse tanto cara á bioloxía canto ás grandes estruturas sociais que organizan a sexualidade (o sistema educativo, o sistema médico e de saúde mental, o sistema criminal, o político, a economía) e cara ao xeito en que estas institucións da vida social actúan a través das institucións e dos usos da vida privada: o matrimonio, a familia, a intimidade. Na súa *Historia da sexualidade*, Foucault argumenta que os discursos da sexualidade non intentan controlala, nin gobernala, nin enmascarar o que pode ter de indiscreto, senón producir sexualidade, que el entende como «un dispositivo histórico» (1976: 129) para producir corpos dóciles –«normais»– e controlar as poboacións dun xeito cada vez máis global. Este impulso taxonómico e de control terá, con todo, un efecto produtivo: que a sexualidade se constituía nunha razón de ser en si mesma, nun centro *esencial* do ser e núcleo desde o que irradia un sentido da identidade individual e colectiva, arredor do cal irán forxándose historicamente as políticas de identidade.

Mentres que a tradición sexolóxica do XIX e ata mediados do século XX consideraba a sexualidade como un fenómeno biolóxico e psicolóxico, e describía como patoloxías todas as condutas sexuais que se separaban da norma heterosexual, a teoría contemporánea dálle relevancia ao papel social e cultural na conformación da sexualidade humana. Obviamente, a bioloxía é un requisito para a sexualidade, pero non se pode entender esta en termos

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

puramente biolóxicos. Pola contra, os seres humanos desenvolvemos a nosa existencia nun contexto social, que se estrutura coa mediación da linguaxe e a través dunha infinita –por dinámica e nun proceso continuo e imparabile de cambio– rede de símbolos e de significados culturais. O cultural desenvolve un papel máis importante na determinación dos comportamentos humanos (tamén no comportamento sexual) ca o biolóxico, que de feito compartimos con outros animais non humanos. Judith Butler subliña: «Como réxime regulador, a sexualidade opera principalmente investindo os corpos coa categoría de sexo, é dicir, convertendo os corpos en portadores do principio de identidade» (1993: 88). Dicur que un corpo é deste ou destoutro sexo parece, en principio, unha afirmación simplemente descritiva; e mesmo así unha declaración semellante, por moi inxenua ou inocente ou obvia que poida parecer, constitúe por si mesma «unha lexislación e produción de corpos» (Butler, 1993: 88).

O sexo –coma o corpo– é tamén un «efecto cultural» e tamén ten unha historia, máis secreta e menos contada aínda ca a da sexualidade. Thomas Laqueur comezou a documentala no seu espléndido libro *A construción do sexo. Corpo e xénero dos gregos a Freud*. Aquí Laqueur sostén que o sexo, «como o ser humano, é contextual. Os intentos de separalo do seu ambiente discursivo e socialmente determinado están (...) condenados ao fracaso» (1990: 16). De feito, o modelo do dimorfismo sexual da especie humana, que pensamos intemporal, tan vello coma a propia especie, ten apenas tres séculos de vida. Segundo el, en Occidente dende a Grecia clásica ata case o século XVIII predominou un modelo «unisexual» no que os sexos non están separados polas súas anatomías reprodutivas (pene e vaxina, dous órganos distintos = dous sexos distintos), senón fundidos nun sexo único pola idea que se ten do sexo, por un modelo ideal de sexo, o único sexo: o masculino; a muller ten exactamente as mesmas partes do aparato xenital do home, só que no lugar incorrecto: cara a dentro; o útero é un pene; os ovarios son testículos. As mulleres son homes «invertidos» e, polo tanto, menos perfectos, o que xustifica o seu papel e estatuto inferior. Ao analizar os novos descubrimentos anatómicos do Renacemento, Laqueur pregúntase por que excelentes anatomistas⁷ seguen a defender o modelo unisexual, é dicir, pensando tan obviamente mal mesmo ante a evidencia empírica da existencia de dúas morfoloxías sexuais diferentes, e conclúe que «a representación anatómica do

⁷ E falamos de anatomistas da talla de Andrés Vesalio, Gabriel Falopio ou Bartolomeo Eustaquio.

corpo masculino e feminino depende das políticas culturais da representación e non da evidencia proporcionada polos órganos (...) Non existe ningunha imaxe, verbal ou visual, dos 'feitos da diferenza sexual' independente dos significados que se lles concederon a estas diferenzas» (1990: 66).

Volvendo a Butler, ela argumenta que non só o xénero, senón tamén a materialidade do sexo se constrúe e se estabiliza mediante a repetición ritual de normas, aínda que o primeiro (xénero) precede e produce o segundo (sexo): «os corpos só aparecen como tal, e permanecen e viven dentro das restricións produtivas de certos esquemas reguladores altamente imbuídos de xénero» (1993: xi). Estes procesos de construción e produción son constitutivos do suxeito e son constitutivos no sentido de que, sen eles, o suxeito é imposible. E a repetición ritual das normas culturais produce tanto corpos intelixibles coma corpos abxectos: «O 'sexo' non é simplemente o que se ten ou unha descrición estática do que se é: é unha das normas polas que o 'ser' se fai viable, o que coloca un corpo ao longo da súa vida dentro do dominio da intelixibilidade cultural» (1993: 2).

Así que o sexo funciona como un principio de identidade que impón unha (ficción de) coherencia e unidade «en toda unha serie de funcións biolóxicas, sensacións e praceres que doutro xeito non estarían relacionados» (Butler, 1993b: 89). Estas son as pezas heteroxéneas que, tras ser ensambladas, crean o obxecto previamente deseñado: «home», «muller», lavadora, coche, nave espacial. Como imposición de uniformidade e de coherencia, o sexo é «un trazo imaxinario» e «unha unidade artificial» (1990: 91), pero ficticio e artificial, o seu poder é enorme: para ser «correctamente» humano, o ser humano debe estar adecuadamente sexuado; o sexo discrimina o normal do abxecto, e o inhumano do recoñecible como humano. As normas de regulación e de codificación do «sexo» operan de forma *performativa* para construír a materialidade dos corpos e para materializar o sexo do corpo, e, ademais, para materializar a diferenza sexual ao servizo da consolidación do imperativo heterosexual.

En lugar de considerar o sexo como unha categoría esencial e o xénero como unha construción, unha parte importante da teoría feminista desde os anos noventa busca minar esa dicotomía. Este talvez sexa o último capítulo da historia do corpo humano, que demostra que a forma imaxinaria do corpo é variable historicamente e nas distintas épocas, e que polas presións dos

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

cambios sociais, culturais e materiais van tendo entrada novas imaxes e novas valoracións do corpo. Nos últimos cento cincuenta anos e baixo a influencia de distintas forzas culturais, o corpo ten sido obrigado a abandonar a súa residencia no polo «natureza» da dicotomía natureza/cultura e ten sido forzado a residir, xunto a todo o demais que é humano, dentro da cultura. Ningún outro pensamento crítico tivo tanto que ver como o feminista con esta inscrición do corpo no social e político.

Polo dito ata o momento, debería quedar claro que a investigación feminista e tamén a LGTBQ se basean en posicións construcionistas, dende as que sinalaron que hai certos trazos persistentes do pensamento da sexualidade que inhiben o desenvolvemento dunha teoría radical sobre a sexualidade. Quizais o máis importante sexa o esencialismo sexual: a crenza de que a sexualidade é unha forza natural que existe antes da vida social, eterna, inmutable e transhistórica; a crenza de que somos de certo sexo e de que a nosa sexualidade emana directa e naturalmente dese sexo que somos, que o sexo é a causa de que a sexualidade é o efecto espontáneo e inmediato. O perigo fundamental do esencialismo é que postula unha sexualidade «natural» que non está «contaminada» pola cultura. Precisamente por este motivo unha posición esencialista impide explicar a variedade cultural e histórica das formas de sexualidade; e o que é aínda máis grave dende a perspectiva intelectual é que o esencialismo pasa por alto que a sexualidade está suxeita a regulación (é dicir, a manipulación) polo poder, que a sexualidade humana tamén é un campo de batalla onde se xoga o poder: o poder dun xénero sobre o outro, o poder das maiorías sexuais sobre os grupos sexuais minoritarios.

Nos discursos sobre a sexualidade, artículanse coñecemento e poder e técese toda unha trama ideolóxica de valoracións. E é que todo apunta, como indicou Gayle Rubin (1984), que o noso descoñecemento bastante grande da gama de comportamentos e de fantasías sexuais nos fai etnocentristas sexuais: quen observa está convencidx de que a súa vida sexual é normal, comprensible e de bo gusto, mentres que as preferencias das persoas observadas (sobre todo se son de grupos sexuais minoritarios) poden percibirse como repulsivas, antinaturais e enfermizas. E a interiorización das normas sociais que ordena a sexualidade serve para reforzar o *status quo*, que, non esquezamos, ratifica a hexemonía dos homes occidentais, brancos, heterosexuais e de clase media alta, o grupo privilexiado ao mando do mundo.

Por moi libres que poidamos considerarnos, debemos recordar que a nosa liberdade sexual é máis que relativa: a sexualidade está sempre estruturada socialmente e está definida e regulada polo grupo que ten máis forza social e económica (en case todos os casos o Estado, cuxas institucións están copadas por «machos brancos»). A sexualidade entra deste xeito no contrato social, que une o individuo e o Estado. A medida que os Estados reclaman maiores dereitos sobre o control da sexualidade, as loitas sexuais conforman unha resistencia pública e política ao control da maioría sobre os grupos sexuais minoritarios. As historiadoras feministas Ellen Ross e Rayna Rapp (1983) insisten en que ningunha das divisións fundamentais do poder en ningunha sociedade (clase, raza, xénero e dominio heterosexual) son «privadas» ou «persoais», senón públicas e os dereitos e as liberdades das minorías son conquistas tomadas da maioría. O feminismo primeiro e máis recentemente o movemento LGTBQ protagonizamos moitas desas loitas, e cos nosos activismos chamamos a atención unha e outra vez sobre o feito de que todos os movementos sociais progresistas deben ter en conta a sexualidade e non cederlles espazos aos grupos reaccionarios que están máis que dispostos a falar. Unha das historiadoras feministas da sexualidade, Carol Vance, advirte contra as forzas do reaccionarismo sexual sempre dispostas á contrarrevolución, e insiste na necesidade dun pensamento e dun activismo feminista radical nestes termos: «Non podemos ser covardes e pretender que o feminismo non sexa sexualmente radical. Ser radical nestes tempos consiste menos no que se fai ca no que se está dispostx a pensar e cuestionar» (1989: 46-47).

Así que, a continuación, imos «pensar e cuestionar», e poñer en solfa, grazas a unha sinxela enquisa sobre a sexualidade, os tópicos que construímos e proxectamos sobre outras sexualidades para que «a nosa» ocupe o estatuto do «normal», do correcto, do ben visto:

CUESTIONARIO SOBRE HETEROSEXUALIDAD

¿Cuándo descubriste tu heterosexualidad?

- Siempre lo he sabido.
 - En mi adolescencia.
 - Hace poco.
 - Aún tengo dudas.
-

2. ¿Te costó mucho aceptar tu heterosexualidad?

- Sí, aún me cuesta.
 - Un poco.
 - En realidad, estoy muy feliz.
-

3. ¿Conoces casos similares?

- Sí.
 - No.
 - No lo sé.
 - La gente no habla de estas cosas.
-

4. ¿Piensas contárselo a tus padres?

- Sí, supongo, y creo que me entenderán. Son muy abiertos.
 - No, nunca les contaría algo así.
 - Creo que les costaría mucho aceptarlo. Su educación es muy tradicional.
 - Ya lo he hecho.
-

5. ¿Y a tus amigos?

- Sí, supongo, y creo que lo entenderán, ya que algunos de ellos también son heterosexuales.
 - No, nunca les contaría algo así.
 - Supongo que les costaría aceptarlo.
 - Ya lo he hablado con algunos de mis amigos y amigas.
-

6. ¿Te has sentido alguna vez discriminado o discriminada por ser heterosexual?

- Algunas veces.
- Sí, continuamente.
- No.
- No, porque oculto lo que soy.

7. ¿Cuántas veces has ido a un especialista en psicología para que te ayude a aceptarte o te haga dejar de ser heterosexual?

- Muchas.
- Estoy en tratamiento.
- Tengo miedo a que no me entienda.
- No, no he ido por este “problema”.

8. ¿Crees que una pareja de distinto sexo puede formar una familia y educar a sus hijos sin que sea un trauma para ellos?

- Sí.
- No.
- Depende de la pareja.

9. ¿Qué sientes cuando oyes la expresión: “heterosexual de mierda” o las continuas bromas y chistes gratuitos al respecto?

- Me duele y me gustaría desaparecer.
- Mientras no me lo digan a mí.
- Es que realmente los heterosexuales somos así.
- Abiertamente me defiendo y defiendo a los que son como yo.

(Fuente: Amnistía Internacional)

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

Referencias bibliográficas

- BUTLER, Judith. *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York & London: Routledge, 1990 [hai tradución ao español: El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Buenos Aires: Paidós, 2001].
- BUTLER, Judith. *Bodies that Matter. On the Discursive Limits of "Sex"*. New York & London: Routledge, 1993 [hai tradución ao español: Cuerpos que importan. Sobre los límites discursivos del "sexo". Buenos Aires: Paidós, 2002].
- BUTLER, Judith. *Undoing Gender*. New York & London: Routledge, 2004. [hai tradución ao español: Deshacer el género. Buenos Aires: Paidós, 2006].
- CAPLAN, Pat (ed.). *The Cultural Construction of Sexuality*. New York & London: Routledge, 1987.
- FOUCAULT, Michel (1975). *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad de saber*. México: Siglo XXI, 1984.
- JACKSON, Stevi e SCOTT, Sue (eds.). *Feminism and Sexuality*. New York: Columbia University Press, 1996
- LAQUEUR, Thomas. *Making Sex. Body and Gender from the Greeks to Freud*. Cambridge: Harvard University Press, 1990. [hai tradución ao español: *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid: Cátedra, 1994].
- VANCE, Carol (1981). *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*. Madrid: Talasa, 1989.

Webgrafía:

- Diversidades: Familiar y Afectivo-Sexual: <http://diversidadafectivosexual.blogspot.com/>
- Asociación Defrente: <http://www.defrente.org>
- COGAM, colectivo LGTB+ de Madrid: <http://www.cogam.org/secciones/educacion>
- FELGTB, Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales: <http://www.felgtb.org/>

Documentos e vídeos na rede:

- Amnistía Internacional:
https://www.es.amnesty.org/fileadmin/_migrated/content_uploads/msx-educadores_02.pdf ou
<https://bit.ly/3nVJTEG>
- Internacional: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000151226> ou <https://bit.ly/3E9tuTo>
(sobre diversidade cultural, étnica e de xénero)
- Diversidad afectivo-sexual y de identidad de género. COGAM Educación:
<https://cogameduca.files.wordpress.com/2017/12/chuleta-de-conceptos.pdf> ou <https://bit.ly/3m5TrNH>
- Abrazar la Diversidad. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad:
https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2015/Abrazar_la_diversidad.pdf ou
<https://bit.ly/3Gmm1CG>
- NIXON, Cynthia. *Sé una señorita*. <https://www.youtube.com/watch?v=d7d7BRGX1HA> ou
<https://bit.ly/3b3ATap>
- ROSE, Ruby. *Breaking free*. https://www.youtube.com/watch?v=Z_w7hJCdnaE ou <https://bit.ly/3judWBV>

Tema 3. Linguaxe non sexista

Antes que nada, para que se entenda por que é imprescindible cambiar a linguaxe para cambiar o mundo, debemos comezar por explicar, por superficial que sexa, como funciona a linguaxe; seguramente así entenderemos mellor a relación entre linguaxe e mundo e por que ao cambiar a linguaxe cambiamos as persoas que o usamos e, ao facelo, cambia como miramos e entendemos o mundo e, polo tanto, como vivimos no mundo. A pregunta que tentarei responder aquí é: por que se non cambiamos a linguaxe é imposible a igualdade? Para facelo axudareime de catro persoeiros responsables de catro «xiros coperniquianos» que revolucionaron para sempre que e como pensamos a relación linguaxe/pensamento/realidade.

O xeito «normal» e normalizado de pensar sobre as relacións entre o mundo e a linguaxe é que o mundo xa está aí fóra, e a linguaxe vén despois para nomealo: as palabras nomean cousas preexistentes e, polo tanto, hai unha identificación entre a palabra e a cousa, as palabras son o que representan as cousas na súa ausencia. E son, en si mesmas, «neutras» ou «transparentes»: a súa función é representativa.

O primeiro dos catro movementos estratéxicos que «anormalizarán» a nosa forma de entender a linguaxe e a cambiarán de modo radical e para sempre foi dado por un lingüista, Ferdinand de Saussure, considerado o fundador da lingüística moderna e tamén do estruturalismo lingüístico. Para el as palabras son «signos», constituídos pola relación entre dúas partes: o significante (a parte física do signo, visual ou acústica; é dicir, as letras ou os sons) e o significado (a imaxe que se crea na nosa mente cando escoitamos ou lemos a palabra; ou a definición que atopamos nun dicionario cando buscamos o significado –precisamente– dunha palabra que descoñecemos). O significado non xorde da relación entre palabras e cousas, que é totalmente arbitraria (que chamemos cadeira a unha cadeira e non libro ou «plrh sab», por exemplo, é arbitrario), senón *das diferenzas construídas entre os signos* dentro do propio

sistema que forman os signos (o sistema que forma cada lingua). Desde o punto de vista de Saussure, a palabra «cadeira» é un signo formado pola palabra escrita ou falada «cadeira» e a idea ou imaxe mental da «cadeira»; a palabra «cadeira» adquire o seu significado polo que a diferenza doutros signos: se atendemos ao seu significante, a cadeira difire de «madeira» ou de «ladeira»; e, se prestamos atención ao seu significado, a cadeira é un «Asiento con respaldo, por lo general con cuatro patas, y en que solo cabe una persona.» (DRAE); se eliminamos o respaldo, unha cadeira convértese nunha banquetea; a cadeira non ten brazos, se engadimos os brazos a cadeira convértese nunha butaca; e, se facemos máis grande ese «asiento con respaldo, por lo general con cuatro patas, y en que solo cabe una persona» para que poidan sentar varias, entón temos un banco. O revolucionario disto é que o significado non é «natural» ou «inmediato», senón que se crea dentro dunha estrutura complexa de relacións e diferenzas nun circuío pechado creado socialmente: a lingua, e non a través de palabras que funcionan como simples substitutos neutros de obxectos extralingüísticos aos que representan na súa ausencia. A lingua non é un espello da realidade. A realidade non está fóra e a lingua vén nomeala. Nomear implica crear o obxecto. Agora ben, para Saussure e para o estruturalismo, unha vez que significante e significado se unen para formar a palabra, forman unha unión inseparable: son como a face e o envés dunha folla ou a cara e a cruz dunha moeda. Non obstante, unha palabra non é unha entidade estable e para sempre: as palabras, como todo o humano, nacen, viven e logo cambian; algunhas mesmo morren. A súa estabilidade tamén está minada xeneticamente porque no seu propio centro constitutivo alenta, como vimos, a diferenza. O movemento máis radical do postestruturalismo foi cuestionar a relación estable entre significante e significado que caracterizou a lingüística estruturalista.

O segundo movemento revolucionario chega co filósofo francés Jacques Derrida, creador da deconstrución. A súa proposta é minar ou deconstruír o «logocentrismo» do pensamento occidental. O logocentrismo produce o significado a través dunha estrutura binaria (A/non A). O primeiro termo do par está dotado de positividade, presenza e valor; o segundo, pola contra, de negatividade, está ausente e desvalorizado. A estrutura binaria establece unha relación de oposición entre os dous termos que, ademais, é xerárquica e prioriza e dálle valor sempre ao primeiro termo e subordina e desvaloriza o segundo:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| > Home/Muller | > Público/Privado |
| > Mente/Corpo | > Producción/Reproducción |
| > Razón/Emoción | > Heterosexual/Homosexual |
| > Obxectividade/Subxectividade | > Branco/Negro |
| > Eu/Outro | > Logos/Pathos |
| > Cultura/Natureza | > Actividade/Pasividade |

Desta maneira Derrida identifica o funcionamento dunha lóxica dualista, dunha estrutura profunda binaria, que el propón deconstruír para que poida emerxer unha heteroxeneidade radical. Pensar as diferenzas dende fóra das estruturas binarias e xerárquicas. Ou debilitar, erosionar, minar, borrar (deconstruír) os límites entre os pares demostrando que o Outro desvalorizado está presente e é imprescindible para que poida existir o Un hexemónico. Polo tanto, a relación entre os pares reescríbese e reconfigúrase cun sentido inédito e cun valor radical.

O terceiro gran momento nesta revolución do significado chega con outro filósofo francés, Michel Foucault. O seu proxecto está dirixido a examinar o xeito en que son construídos e se normalizan certos coñecementos, ideas e significados que pasan a ser aceptados como a Verdade, prístina, inocente e indubidable. Foucault fai fincapé en que a construción do significado é un acto de poder que se produce no discurso e que sempre beneficia «a persoa locutora», que ten efectos sobre os corpos e que se reproduce continuamente na vida social. Para el, os discursos ou prácticas discursivas crean significados dende os distintos sistemas de coñecemento e servíndose de institucións e de prácticas sociais que reproducen e manteñen eses significados (institucións e discursos, por exemplo, médicos, psicolóxicos, moralistas, pedagóxicos, políticos, relixiosos, pero tamén desde as novelas, o cine, as cancións etc.).

Desafía, así, a universalidade e a verdade do significado desenvolvendo un método, que el chama xenealóxico, para a análise do discurso que implica, por un lado, unha análise crítica de calquera teoría ou sistema de significados que rastrea cando xorde unha idea particular (que é unha muller, por exemplo, ou que é un ou unha homosexual), a que intereses serve, a quen beneficia; e fai visible e relevante o que exclúe, prohíbe ou nega; e, por outro,

unha análise do discurso que dirixe a nosa atención cara ás formas en que o coñecemento exerce poder a través de dispositivos reguladores e disciplinarios. A análise dos discursos foucaultiana, ademais, fai algo sorprendente: inverte o proceso de significación ao considerar que os obxectos son un produto dos discursos e non a súa causa; é dicir, que os discursos crean o obxecto do que falan e non a inversa: o obxecto non está aí e o discurso vén describilo; ao contrario: ao nomealo, en realidade, estao creando. E cando os «obxectos» somos «suxeitos» as implicacións de nomear, de como se nomea, a quen se nomea e a quen se silencia adquiren un cariz político de altísima voltaxe. Nomear é político. A linguaxe é (e fai) política.

E, por último, chegamos a Judith Butler. Como vimos no tema anterior, Butler utiliza unha característica propia dos actos lingüísticos *performativos* ou *realizativos*⁸, a *performatividade*, para analizar e deconstruír o xénero. Para ela a *performatividade* é a práctica reiterativa e citacional (cada vez que usamos unha palabra estamos «citándoa», dado que é recoñecible porque xa existe previamente) polaque o discurso produce os efectos aos que dá nome. Volvamos a pensar na frase «Eu prometo», que usei antes de exemplo: ao pronunciala estou, á vez, cumprindo a acción que enuncia o verbo, estou realizando a acción de prometer. Os enunciados performativos sérvেনlle a Butler para pensar dende aquí o xénero. Como recordamos, para ela o xénero non é unha característica innata do suxeito que emana duna estrutura biolóxica binaria macho/femina, senón un conxunto de actos que, ao repetirse unha e outra vez, crean a ilusión da existencia dun orixinal. A repetición mimética –«citacional», di ela– deses actos (dos «actos de xénero»

⁸ Eses que realizan a acción que enuncian ao pronunciala: enunciados do tipo «Eu prometo», por exemplo. Judith Butler retoma esta idea dos actos de linguaxe performativos ou realizativos do filósofo da linguaxe J.L. Austin e aplícaa ao xénero, servíndose tamén da idea de Derrida de que os actos de fala performativos necesitan, para cumprir os seus efectos, ser accións repetidas e recoñecidas pola tradición ou pola convención social. Por exemplo o «Si, quero» que nos damos nunha situación ou contexto legal de unión dunha parella en matrimonio. Este «dicir» realiza a acción de casar. Por iso Butler di que estes actos recurren á «cita» ou son «actos citacionais». Do mesmo xeito, o xénero e o corpo son construídos mediante procesos de repetición, e esa repetición constante produce a sensación de que existe un orixinal que o acto está copiando, que detrás do acto hai algo esencial e natural, un xénero ou un corpo naturais. Cando nace un bebé dicimos «É unha nena» (ou un neno) e con este acto estamos asignando un rol cultural e para sempre a ese bebé «nena» ou «neno», un rol que a/o acompañará e obrigará para o resto da vida a accións e comportamentos propios do xénero «feminino» ou «masculino»; accións e comportamentos que son convencionais e non naturais, pero que se farán pasar por natureza.

ou da «actuación do xénero»⁹) é obrigatoria e debe ser incesante para producir o efecto desexado: a aparencia de naturalidade do que non é senón «actuación»; ao mesmo tempo, os actos que realizan o xénero deben actuarse continuamente para garantir a corrección da actuación: representar un xénero «verdadeiro»: ser «verdadeiras» mulleres ou homes. Porque non basta con «ser» muller ou home: hai, ademais, que parecelo, que «demostralo» actuándoo adecuadamente. Unha mala actuación da nosa feminidade ou masculinidade porala inmediatamente en evidencia e baixo sospeita e nos traerá problemas, suspicacias, mesmo violencias, como saben moi ben todas as nenas masculinas ou os nenos femininos.¹⁰ Pero a repetición ritualizada dos actos de xénero nalgún momento pode fallar; podemos cometer erros, equivocarnos. Ao subliñar as incertezas e falibilidades inherentes ás actuacións de xénero, sae á luz a posibilidade de alterar ou inventar dentro do proceso cultural de creación dos significados do xénero.

Desde unha perspectiva postestruturalista, en definitiva, a lingua non existe como un sistema de diferenzas entre signos. Pola contra, as relacións significante/significado son creadas e revisadas continuamente, xa que as palabras –como todo o humano– se recontextualizan incesantemente. A creación do significado é un proceso inacabado: se non coñecemos o significado dunha palabra imos a un dicionario para buscala e..., que atopamos alí? Outras palabras que explican o significado dunha palabra; de xeito similar, para entender o significado dunha frase, debemos esperar, palabra a palabra, a que remate. Así que..., a onde nos conduce isto? Á evidencia de que o significado está en espera, en suspenso, é diferido; nunca está presente por completo, nin é transparente: está en curso, no facerse, é un proceso... de significación. Ademais, e que tampouco se nos escape isto, as palabras resignifícanse porque a linguaxe é un lugar de loita política.

Vexamos, por exemplo, o significado da palabra muller. Se colocamos esta palabra no contexto de «nai, marido, fogar, familia, burguesa, branca», o seu significado será bastante diferente do que terá no contexto de, por exemplo,

⁹ «Actos» que, recordaremos o visto no Módulo 1 deste curso, son de moi diverso tipo: rasgos personais, de aparencia, de conducta, actitudes, sentimentos, actividades que consideramos intrínseca ou esencialmente femininos ou masculinos.

¹⁰ ¿Recordamos os exercicios do Modulo1?

«lesbiana, butch, traballadora, negra». A «muller» que imaxinaremos nos dous casos non é a mesma «muller». Así, o significado da palabra «muller» non é único nin fixo nin estable; está a refacerse, matizarse, diferenciarse dependendo do contexto no que apareza. E que pasa se a «muller» lle engadimos modificadores de uso convencional como «muller pública» (fronte a «home público»), «muller de goberno» (fronte a «home de goberno»), «muller mundana» (fronte a «home mundano»), «muller fatal» (non hai «homes fatais»), «muller obxecto» (tampouco hai «homes obxecto»); «muller da rúa» (fronte a «home da rúa»), «pobre muller» (fronte a «pobre home»). Se a palabra muller non significa de xeito transparente un ser humano xenérico feminino universal, o seu significado non é dado, fixado por un cemento esencial e naturalque unifique todas as mulleres. Pola contra, a palabra muller é actualizada cada vez que se recontextualiza. As loitas feministas poden considerarse un multiplicador de contextos e significados de «muller», que desestabilizan e deconstrúen os significados osificados propios da orde patriarcal.

Non hai ningunha Verdade última durmindo no mesmísimo centro do significado; en cambio, o que si podemos constatar son os seus efectos: a quen dan poder e a quen privan de poder, a quen visibilizan e a quen invisibilizan, que e a quen permiten e que e a quen exclúen. A quen premian e sobre quen exercen violencia.

Falar en masculino é «realizar» un mundo en masculino. Un mundo onde non están representadas as mulleres. Falar en masculino é «realizar» un mundo de e para os homes; un mundo onde as mulleres non están, son ausencia, valeiro. Unha linguaxe en masculino non di ás mulleres, fainas desaparecer. É un verdadeiro feminicidio simbólico. Unha linguaxe en masculino obríganos ás mulleres a un exercicio esquizoide de entender que cando dicimos, por exemplo, «home» as mulleres estamos tamén incluídas: como cando dicimos «o home é un ser racional» ou «á de tres levantámonos todos»-nun grupo onde hai mulleres e homes, mesmo se hai corenta mulleres e tres homes-. E obríganos, ademais, ao exercicio aínda máis esquizoide de autoconvencernos de que é así: de que, efectivamente, o masculino pode dicir, nomear, incluír aos homes e ás mulleres; que o masculino é o xenérico universal. Isto é tan absurdo como pensar que se dicimos, por exemplo, «Sra. de Fernández» este apelativo coloca en posición de igualdade ao señor Xosé Fernández e á «súa» señora. E é absurdo mesmo se todas as Academias e os académicos insisten

en convencernos do contrario. Falar en masculino é un acto de sexismo na lingua. E seguir usando unha linguaxe sexista é seguir exercendo violencia simbólica sobre as mulleres (e non só sobre as mulleres, tamén e ademais sobre todo o colectivo LGTBQ na súa enorme diversidade).

A continuación veremos unha pequena compilación de exemplos de como significan as palabras, imprescindible para comezar a usar a linguaxe inclusiva e que visualiza, na práctica, as teorías que estiven expoñendo de modo resumidísimo nas páxinas anteriores. É sinxela e céntrase, insisto, na idea de que as palabras crean o obxecto dunha determinada maneira que non é neutra nin neutral, senón interesada e ideolóxica. Fai transparente a quen benefician e a quen prexudican, quen é Suxeito e quen é Obxecto; quen é Un e quen é Outro. E desexa abrir o apetito, en quen le, de saber máis, de lanzarse a emprender unha viaxe polas palabras con destino incerto e sin meta final; porque esta viaxe non ten fin e non podemos predicir a priori ata onde nos levará e como nos cambiará. «Caminante no hay camino/se hace camino al andar», dicía Machado. O importante é lanzarse ao camiño, botar a andar. Coas palabras constrúense frases e coas frases discursos. A linguaxe é o medio fundamental co que os seres humanos contamos o mundo e nos contamos a nós mesmas, mesmos, mesmas. Unha linguaxe inclusiva, como o seu adxectivo indica, busca non deixar a ninguén fóra e cunha identidade danada, a ninguén «non-A». Por iso non hai ningunha escusa para non usala. E, se ao principio nos equivocamos, tampouco pasa nada. Como en toda aprendizaxe, o éxito chega co uso. Adiante sen medo e boa viaxe.

*Linguaxe quere dicir residencia nunha realidade,
vivencia nunha realidade*

Julio Cortázar

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

¡Era tan normal!, Juan José Millás (*El País*, 9 de marzo de 2012):

Os sabios proclaman con énfase que a lingua é un ser vivo e logo néganlle o principal atributo dos seres vivos: o sexo. Queixámonos de que a xente confunda o sexo co xénero, pero nin os gramáticos nin os biólogos se dignan a explicar as razóns da devandita confusión. Prefiren despachala como un problema de ignorancia colectiva no que non paga a pena deterse. Está ademais ese raro empeño dos gramáticos en demostrar que o pensamento dominante da tribo non deixa rastros nos seus usos lingüísticos, o que choca coa experiencia de todos os días. Miren, o discurso dunha persoa triste adoita tamén ser triste. Pero bo, podería ser, podería ocorrer, vale, que nun país onde non hai apenas directoras de xornais, nin presidentas de bancos, nin académicas de número, nun país onde as mulleres cobran polo mesmo traballo menos ca os homes, ou onde as tarefas do fogar, segundo as enquisas, continúan fatalmente repartidas, podería suceder, diciamos, que a corrente de pensamento que conduciu a tal situación non reflectise para nada no vehículo das ideas, que son as palabras. En tal caso, deberíamos deducir que a lingua, ademais dun ser vivo sen sexo, sería unha psicópata, ao modo dos asasinos en serie capaces de disimular a súa condición ata o punto de pasar por xente encantadora. Era tan normal!, exclaman os veciños cando a policía detén o raparigo que levaba meses cociñando as vísceras da súa noiva, previamente descortizada e conxelada.

A ver se un día destes levantámonos e temos que dicir o mesmo da nosa lingua: era tan normal! Entre tanto, sería estimulante que os peritos, no canto de cualificar de idiotas a quen dun tempo para acá senten certa incomodidade ao falar ou ser falados, se preguntasen polas razóns de tal desasosego.

Na introdución do *Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario*¹¹ que publicamos Ana Bringas López, Olga Castro Vázquez, María Jesús Fariña Busto, Belén Martín Lucas e eu mesma faciamos unha reflexión sobre por que moitos usos lingüísticos sexistas acontecen de forma inconsciente e non intencionada. Diciamos:

Os valores sexistas e androcéntricos aínda están moi ancorados no imaxinario colectivo das nosas sociedades, ata o punto de seren os valores dominantes. Xustamente ao ser dominantes, estes valores preséntanse como neutrais, obxectivos, «normais» e «naturais» e vanse adquirindo de forma acrítica e inconsciente, tanto por homes coma por mulleres, ata dar lugar ao que o sociólogo Pierre Bourdieu denominou «dominación simbólica» (1991).

Esta inconsciencia fai que moitas veces o sexismo lingüístico non sexa intencionado, pero esta falta de intencionalidade non elimina os efectos perniciosos deses usos lingüísticos.

Os seres humanos aprendemos a lingua na nosa máis tenra infancia; medramos con ela e instálase e automatízase en nós. Falamos a lingua que aprendemos. Pero tamén é certo que, por todas partes, emerxe unha lingua nova, unha lingua moi nova, que non estaba antes. Con pouco que prestemos atención podemos escoitala. É unha lingua «que busca tratar de forma simétrica mulleres e homes a nivel lingüístico, pero sobre todo gañar precisión e exactitude a nivel cognitivo sen invisibilizar nin estereotipar ningún dos sexos», diciamos tamén naquela guía. Esa lingua é non sexista e inclusiva, porque a lingua, igual que nos desiguala tamén pode facernos iguais. Como? Falándoa.

Veremos a continuación algunhas estratexias para evitar o sexismo¹² lingüístico. Pero antes quixera copiar aquí un fragmento do informe sobre a linguaxe non sexista do Parlamento europeo aprobado polo Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade:

¹¹ Publicado pola Unidade de Igualdade da Universidade de Vigo no 2012. É accesible en: <https://bit.ly/3jruryM>

¹² Eulàlia Lledó defíneo como «fundamentalmente unha actitude que se caracteriza polo menosprezo e a desvalorización, por exceso ou por defecto, do que somos ou facemos as mulleres».

Que é a linguaxe non sexista?

A finalidade da linguaxe non sexista ou linguaxe neutral en canto ao xénero é evitar opcións léxicas que poden interpretarse como nesgadas, discriminatorias ou degradantes ao implicar que un dos sexos é superior ao outro, xa que na maioría dos contextos o sexo das persoas é, ou debe ser, irrelevante.

A utilización dunha linguaxe non sexista é algo máis ca un asunto de corrección política. A linguaxe inflúe poderosamente nas actitudes, no comportamento e nas percepcións. O Parlamento como institución apoia plenamente o principio de igualdade de xénero, e a linguaxe que utiliza debe reflectir este feito.

Na lingua, o sexismo prodúcese en cada un dos niveis que a forman, dende o máis pequeno, as palabras, ata o máis grande, o discurso.

Así que apuntemos agora, moi brevemente, cuns poucos exemplos para abrir o apetito, os distintos niveis de lingua onde se produce o sexismo lingüístico:

1. Sexismo léxico

Ten que ver co uso de palabras con connotacións negativas sobre as mulleres, que as menospreza, humilla, desvaloriza, ou que as sexualiza e obxectiviza. E como se elabora –e quen o fai– o sexismo léxico? Pois xa para empezar desde a propia definición das palabras que se recollen nos dicionarios. Vexamos algunhas entradas (e, por favor, fixémonos tamén nos exemplos, que son tremendamente reveladores; apliquemos o principio comparativo: comparemos como se (mal)trata nos dicionarios as mulleres e ao feminino fronte aos homes e o masculino. Comparemos, comparemos, comparemos):

Dicionarios da RAG e da RAE:

home s.m. **1.** Animal da especie humana, a máis evolucionada da Terra, que se caracteriza fundamentalmente por adoptar a posición vertical, ter linguaxe articulada, intelixencia moi desenvolvida e facultade de razoar. *É propio do home equivocarse. O home é un ser social.* CF. **persoa.** **2.** Individuo da especie humana, de sexo masculino. *Os órganos reprodutores do home. Homes e mulleres teñen os mesmos dereitos.* **3.** O ser humano de sexo masculino, considerado desde o punto de vista das súas calidades ou defectos. *É un home formal. Un home de acción.* **4.** O ser humano de sexo masculino, considerado desde o punto de vista das súas relacións profesionais, sociais etc. *Home de letras. Home de estado.* **5.** Individuo que depende dunha autoridade civil ou militar. *O comisario e os seus homes.* **6.** Ser humano adulto, de sexo masculino. *Xa está feito un home.* **7.** fam. [Con respecto a unha muller] o marido ou, por extensión, o compañeiro. *A ver logo se podedes vir ti e mais o teu home.* s **De home a home.** De igual a igual, con franqueza. / [...] **Home de mundo.** Home con experiencia adquirida en moitos ámbitos e en circunstancias diversas. / **Home de negocios.** Home que se dedica aos grandes negocios. / **Home de palabra.** Home que cumpre, do que un pode fiarse. / **Home lobo.** Lobishome. / **Non ser morte de home** (unha cousa negativa). Non ser moi grave. *Non chores, ho, que non é morte de home.* / **Pobre home!** Expresa pena ou dó por alguén. *Pobre home!, que mala sorte ten! / Ser home a, ou de, ou para.* Ser capaz de, ser quen de. OBS. Emprégase sobre todo en construcións negativas. *A que non es home de facelo? Son home a facer iso e moito máis.* / **Un home é un home!** Expresión con que se pondera, ás veces ironicamente, o éxito dunha acción e a valentía, a forza etc., de quen a realiza. *Así me gusta; un home é un home!*

muller s.f. **1.** Persoa de sexo feminino. *O primeiro fillo que tivo foi muller.* **2.** Persoa adulta dese sexo. *Esa maneira de pensar é máis propia dunha muller ca dunha rapaza.* **3.** [Con respecto a un home] aquela que está casada con el. *A súa muller foi a súa única moza.* SIN. esposa. CF. dona, señora.

O XÉNERO E O SEXO NO SÉCULO XXI

humano/a adx. **1.** Que ten as características propias do home. *Ser humano. Raza humana.* **2.** Do home, propio do home. O corpo humano. **3.** Cheo de humanidade, ou que mostra humanidade. *Aos escravos non lles daban un trato humano. É un home moi humano que sempre desculpa os erros dos demais.* ANT. cruel, inhumano. // s.m. pl. **4.** A especie á que pertence o home. *Os humanos andan sobre dúas pernas.* En sing. individuo desta especie.

humanidade s.f. **1.** Natureza humana. *Humanidade e divindade de Cristo.* **2.** Conxunto dos seres humanos, o xénero humano. *O descubrimento da penicilina beneficiou a toda a humanidade.* **3.** Comprensión, compaixón e benevolencia cara aos demais. *Era un home dunha grande humanidade que axudaba a todos os que podía.* SIN. Caridade.

femia s.f. **1.** [Nos seres vivos con sexos separados] o individuo que está dotado de órganos sexuais produtores de gametos femininos, aptos para ser fecundados. *A vaca é a femia do touro.* OBS. Pode ser usado con valor de adxectivo en casos como: Un rinoceronte femia. **2.** [En certos obxectos que constan de dúas pezas] parte onde se encaixa ou se introduce a outra. *Os enchufes constan dun macho e unha femia.* OBS. Pódese usar con valor de adxectivo en casos como: *Os broches teñen unha parte femia e unha parte macho,* e outros.

macho s.m. **1.** [Nos seres vivos con sexos separados] o individuo que posúe os órganos sexuais capaces de fecundar. *O macho da cadela é o can. Un animal macho, unha xirafa macho, planta macho etc.* **2.** [En certos obxectos que constan de dúas pezas], aquela que se introduce ou se encaixa na outra. *Se compras corchetes, véndenche xuntos o macho e mais a femia. Os enchufes teñen unha parte macho e outra femia.* // adx. **3.** Que reúne en gran medida ou como prototipo as calidades que, tradicionalmente, se consideran propias do sexo masculino [forza, valentía etc.]. *Demóstralles a todos o macho que es.*

feminino/a adx. **1.** Relativo á femia, propio da femia. Animal do sexo feminino. *Os órganos femininos da flor.* [...]

masculino/a adx. **1.** Relativo ao macho, propio do macho. Persoa do sexo masculino. *Os órganos masculinos da flor.* [...]

humano/a adx **1.** Que ten as características propias do home. *Ser humano. Raza humana.* **2.** Do home, propio do home. O corpo humano [...] **4.** A especie á que pertence o home. *Os humanos andan sobre dúas pernas [...]*

vaxina s.f. Conduto que forma parte do aparato xenital das femias dos mamíferos e que vai desde a vulva ata a matriz. *Unha infección de vaxina.*

pene s.m. Órgano eréctil do aparello xenital do home, que ten a función de levar o seme á vaxina ou ao colo do útero da muller. *Pene en erección [...].*

puta s.f. pop. Muller que ten relacións sexuais con alguén a cambio de diñeiro. *Traballa de puta nun bordel.* SIN. paxara, pécora, pendanga, prostituta (máis culto).

puto/a adx. **1.** Cualificación de desprezo e denigrante. *Non ten un puto peso. Non puido saír desta puta miseria na súa vida. // s.m. 2.* Home que mantén relacións sexuais con outros do seu mesmo sexo a cambio de diñeiro. *Un puto.* CF. *sodomita.*

mestre/a **1.** Persoa con título oficial para exercer o ensino primario. *É mestra de escola. [...]* **4.** Persoa que alcanzou un grao moi alto de perfección na actividade que realiza. *Un mestre albanel. Os grandes mestres da pintura.*

juez. **1.** com. Persoa que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar.

jueza. **1.f.** Mujer que desempeña el cargo de juez. **2.** f. col. Mujer del juez.

ingeniero, ra. m y f. Persoa que profesa la ingeniería o alguna de sus ramas. [...] *Silvia es ingeniero.*

arquitecto, ta. **1.** m y f. Persoa que profesa o ejerce la arquitectura [...] *Laura es arquitecto.*

Os exemplos poderían multiplicarse porque son incontables. Sirvan estes de mostra de como o significado é construído e imposto dende arriba, dende quen ten o poder de limpar, fixar e dar esplendor a unha lingua. A loita por cambiar o significado é, pois, unha obriga democratizadora e igualitarista.

2. Sexismo gramatical

Non hai xa ningunha razón para seguir usando o masculino con valor falsamente universal. Remito ao noso Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario para atopar fórmulas que nos permitan evitalo. Hai moitas e ben especificadas. En primeira instancia, sempre podemos usar verdadeiros xenéricos ou substantivos abstractos (persoal, equipo, profesorado, alumnado, ser humano, persoa...), fórmulas non marcadas (quen asista a clase vs. os que asistan a clase; unha maioría pensa que... vs. moitos pensan que ...); podemos crear neoloxismos (por exemplo, feminizando as profesións: ademais de médica ou arquitecta ou xuíza tamén albanela, capataza, árbitra...; e por que non membra, xenia...); e si, non pasa nada con duplicar ás veces: Asociación de Nais e Pais do Alumnado; todas as alumnas e alumnos matriculados... Na escrita podemos usar signos como @, x, -es (Tod@s saímos no descanso; Todxs saímos...; Todes saímos...). Xa non hai por que falar en masculino. Non será por falta de recursos para evitalo. Insisto: no manual acharedes fórmulas e exemplos dabondo que non vou duplicar aquí.

3. Sexismo discursivo

Dáse sexismo discursivo cando nun discurso teñen cabida e se transmiten contidos discriminatorios para as mulleres, é dicir, cando conscientemente se mantén unha posición ideolóxica sexista. Hai formas máis evidentes e outras máis sutís, pero todas poden ser detectadas se lle poñemos a orella á linguaxe, se adestramos o oído e a sensibilidade: se cambiamos. Se cambiamos a linguaxe cambiamos nós e cambia o mundo.

Emprendamos a aventura da linguaxe non sexista. É unha aventura verdadeiramente increíble. Como para perdela!

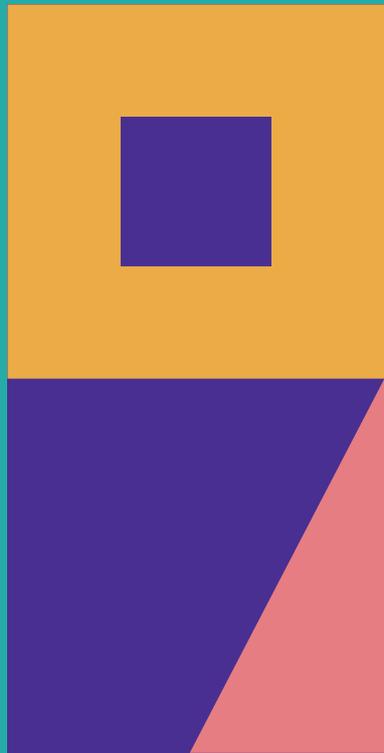
Referencias bibliográficas

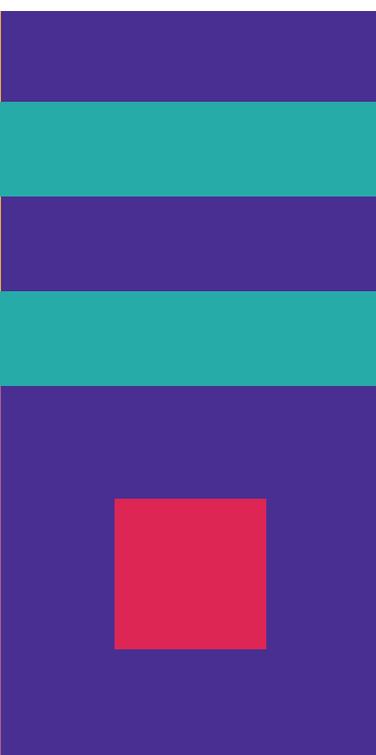
Webgrafía:

Manual de linguaxe inclusiva no ámbito universitario. Universidade de Vigo:

https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2018-05/Manual_con_portada_para_web%20%281%29_3.pdf

ou <https://bit.ly/3jruryM>





IX.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Emma Rodríguez Rodríguez

IX.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Material didáctico realizado por Emma Rodríguez Rodríguez, profesora do Departamento de Dereito público especial da Universidade de Vigo.

Contenidos:

Tema 1. Normativa y legislación europea, estatal y autonómica:

- a. Referencia al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Unión Europea.
- b. Marco normativo estatal.
- c. Marco normativo autonómico y universitario.

Tema 2. Las organizaciones «ciegas» al género y sus consecuencias:

- a. La igualdad como principio social.
- b. El acceso al empleo y el papel de la negociación colectiva.
- c. La prohibición de la discriminación directa e indirecta y su repercusión en las prestaciones de Seguridad Social.

Tema 3. Prevención de riesgos laborales y género: maternidad y lactancia entre otros:

- a. La protección de la maternidad en la normativa supranacional.
- b. La protección de la maternidad en la normativa.
- c. La regulación de los permisos para el cuidado de hij@s y otras personas dependientes. Especial referencia al RDL 6/2019, de 1 de marzo.

Tema 1.

Normativa y legislación europea, estatal y autonómica

I. Referencia al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de la Unión Europea

La Directiva 2006/54/CE en sus consideraciones preliminares, se refiere al principio de igualdad entre hombres y mujeres como fundamental en el Derecho comunitario. Incide en la igualdad de retribución, en la que se incluyen todas las prestaciones o indemnizaciones con cargo a la propia empresa (STJCE de 17 de mayo de 1990, C-262/88, asunto *Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group*) y los «regímenes profesionales de seguridad social». En su texto normativo, el art. 1 insiste en que la finalidad de esta norma es garantizar «la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación». El precepto siguiente ofrece una serie de definiciones ya contempladas en normas anteriores, en concreto la «discriminación directa», «discriminación indirecta», «acoso» y «acoso sexual», y dos nuevas que son «retribución» y «regímenes profesionales de seguridad social». El apartado 2 especifica los ámbitos que abarca el concepto de discriminación según esta Directiva que son tanto «el acoso y el acoso sexual», «discriminar a personas por razón de su sexo», como ofrecer un «trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso de maternidad». Además, define «acción positiva» -art. 3-, en base a la cual «los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el art. 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral» (STJCEE de 25 de octubre de 1988, C-312-86, asunto Comisión contra Francia). No obstante, debe interpretarse de manera restrictiva, valorando el tipo de actividad profesional concreta, y siempre que el objeto buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad, tal y como exige el Tribunal de Justicia, «que no se traspasen los límites de lo que es adecuado y

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

necesario para la consecución del objetivo que se persigue con la excepción» (STJCEE de 15 de mayo de 1986, C-222/84, asunto Johnston).

En aras a conseguir una igualdad de género con repercusión material y efectiva, la Directiva prevé que el incumplimiento de estas disposiciones, según el art. 18, supone que la víctima de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizada o reparada de manera disuasoria, a través del reconocimiento de una indemnización en concepto de daños punitivos (STJUE de 22 de abril de 1997, C-180/95, asunto Draehmpaehl; y, STJUE de 2 de agosto de 1993, C-271/91, asunto Marshall II). Ahora bien, este precepto se limita a exigir que se prevea un sistema de indemnizaciones o reparaciones «efectivas, proporcionales y disuasorias», sin carácter punitivo. Es el art. 25 de la Directiva el que insta a los Estados a regular un sistema de sanciones, «que podrán incluir la indemnización a la víctima». En otras palabras, no prescribe a los Estados unas medidas concretas, sino que éstas pueden adoptar formas diversas. Como ya aclaró el Tribunal, pueden adoptar las sanciones que estimen conveniente, siempre que «pueda garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz» (Sentencias von Colson and Kamann (C-14/83), apartado 24, y Harz (C-79/83), apartado 24) y «tener un efecto disuasorio real respecto del empresario» (Art. 18, Directiva 2006/54/CE). De manera que, si se trata de una indemnización «ésta debe ser en todo caso, adecuada al perjuicio sufrido» (Sentencias von Colson and Kamann (C-14/83), y Harz (C-79/83)). No obstante, según la interpretación del jurisprudencial, el elemento disuasorio de la indemnización o de la reparación no comprende la condición punitiva, en sentido estricto (STJUE de 17 de diciembre de 2015, C-407/14, asunto Arjona Camacho).

Lo cierto es que, a partir de esta regulación, en el ámbito de la Unión Europea, el principio de igualdad de trato y no discriminación se impone desde la estrategia «gender mainstreaming». No obstante, se identifican los principales puntos críticos en los que continúan persistiendo las desigualdades derivadas del sexo del trabajador. Fundamentalmente constatan que las mujeres son mayoría en los sectores con inferior retribución, a la vez que ocupan un porcentaje muy pequeño de los puestos de decisión y representación. Además, la maternidad se consolida como el principal inconveniente para acceder o mantener el empleo de la madre trabajadora y, de la misma manera, el rol de cuidadoras del hogar familiar se afianza, en detrimento de su tiempo y su capacidad para disponer de él libremente.

En este contexto, resultan de enorme trascendencia, entre otras normas, en primer lugar, la Directiva 92/85/CEE que otorga una protección integral a la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia. Y, en segundo lugar, la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, «por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por *Business Europe*, la *Ueapme*, el *CEEP* y la *CES* y se deroga la Directiva 96/34/CE», que con los años se ha constatado como insuficiente para consolidar la verdadera corresponsabilidad de los cuidados de familiares y de hijos, sobre todo por la falta de coacción en lo que se desprende de su regulación sobre la individualización de los permisos parentales.

Estas limitaciones de la norma europea parecen enmendarse en la nueva Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, aunque establece un amplio período de transposición, en concreto, hasta 2022 y que se amplía aún más, hasta 2024, para determinadas cuestiones.

Entre las razones y objetivos que la justifican, el propio texto enumera profusamente resultados sobre el fracaso de las medidas adoptadas hasta ahora, lo que ha abocado a las mujeres a una situación de infrarrepresentación en el empleo –trabajos a tiempo parcial, temporales o informales-. Las consecuencias inmediatas se trasladan a la brecha salarial de género, llegando a alcanzar el 28% en algunos Estados miembros y el 40% de media en el UE, en el ámbito de las pensiones. De seguir así, se prevé que la brecha laboral de género siga aumentando, hasta alcanzar el 9% en 2055.

Por eso, en aras de mejorar el acceso a medidas para conciliar la vida familiar y laboral e incidir en la frecuencia en que son utilizados por hombres para conseguir la corresponsabilidad, prevé cinco áreas de actuación principales en torno a los diferentes permisos que regula, en función de los correspondientes sujetos a los que se dirige. En primer lugar, es fundamental que se refuercen las garantías en el empleo estable de las mujeres embarazadas, en especial, su protección frente al despido y su reincorporación al trabajo después de dar a luz. Más novedosa e imperativa es la previsión de un permiso de paternidad de diez días laborales. La mitad –cinco días laborales al año- se reconocerán

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ahora como un permiso individual para cuidadores, distinto del recogido para supuestos de «fuerza mayor». Por su parte, el permiso parental pasará a ampliar su duración a cuatro meses individuales e intransferibles. Además, para todos estos permisos se prevé una remuneración, «como mínimo al nivel de la baja por enfermedad». Y, en todo caso, se establece el derecho de los trabajadores que se acojan al permiso parental o de los progenitores con hijos a cargo hasta doce años, a poder solicitar fórmulas de para disfrutarlos a tiempo completo o parcial y, en general, horarios de trabajo flexibles. Por último, se anima a la intervención de los interlocutores sociales y del legislador de cada Estado para establecer sanciones «efectivas y disuasorias» para que «se aplique de manera efectiva el principio de igualdad de trato». Se espera que estas medidas supongan un aumento de los ingresos reales y de la participación en el empleo, sobre todo, femenino.

De hecho, en los últimos pronunciamientos del Tribunal de Justicia puede observarse una especial preocupación desde la perspectiva de reforzamiento del derecho al permiso parental, sin que de ello se derive ningún tipo de perjuicio para el trabajador que lo disfruta. En concreto, blindo los «derechos adquiridos» o «en curso de adquisición» a los que el trabajador pueda tener derecho cuando inicie el permiso parental, hasta que lo finalice, tal y como ya había declarado este mismo Tribunal. Sobre el sentido de «puesto de trabajo» y de «derechos adquiridos», recuerda que deben de ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme que busque facilitar el «efecto útil» de la Directiva 2010/187UE, y de los artículos 14, apartado 1, letras a) y c), 15 y 16 de la Directiva 2006/54/CE. Al igual que se prevé el mantenimiento de la totalidad de los derechos o ventajas derivados directa o indirectamente de la relación laboral, a los que el trabajador puede tener derecho frente al empresario al inicio del permiso parental. También resulta muy destacable la protección de las trabajadoras embarazada, desde el comienzo de su embarazo y hasta el final del permiso de maternidad, en concreto, respecto de la prohibición de despido que se recoge explícitamente en el art. 10, puntos 1 a 3, de la Directiva 92/85/CE.

Asimismo, El TJUE se ha ocupado en múltiples ocasiones de la interpretación normativa del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, sobre todo en relación con asuntos referidos a la discriminación indirecta. La reserva de competencias de los Estados miembro en política social ha supuesto un freno para el Tribunal que ha justificado

en la aplicación de esas normas el efecto adverso por razón de sexo, salvo contadas excepciones. Esta postura restrictiva de la jurisprudencia europea se refuerza respecto del trabajo a tiempo parcial, en particular, cuando se trata de prestaciones de Seguridad Social pública cuya contingencia acontece o deriva de esa modalidad contractual. Si bien, existen pronunciamientos en los que el Tribunal no ha estimado la justificación del trato peyorativo en base a los criterios objetivos alegados.

Los derechos de conciliación se conciben como derechos individuales para que los trabajadores puedan disfrutarlo indistintamente con el fin último de que se consiga la corresponsabilidad. Para ello, resulta fundamental eliminar las discriminaciones directas e indirectas que se originen en el ámbito laboral derivadas del sexo o el género de los trabajadores, lo que se relaciona directamente con el necesario «blindaje» a las trabajadoras embazadas, que haya dado a luz o en período de lactancia. Además, el hecho de que las mujeres adquieran puestos de dirección y rompan con el denominado «techo de cristal», implica que los derechos y obligaciones vinculados al cuidado de sus familiares no supongan ningún menoscabo sobre ellas, como tradicionales destinatarias de estos permisos, lo que en muchos casos ha conllevado la «desprofesionalización». Los Estados miembros están llamados a erradicar esas diferencias y fomentar el reparto de las obligaciones familiares en aras a la igualdad entre los trabajadores masculinos y femeninos.

II. Marco normativo estatal

La Constitución española—en adelante CE—se ha configurado tradicionalmente como una fuente de la que emanan buena parte de los derechos laborales. Destaca el principio de igualdad que en esta rama del ordenamiento adquiere una relevancia especial. El carácter «compensador e igualador» del Derecho laboral es parte de su esencia. Como ha declarado la doctrina y el Tribunal Constitucional, el artículo 14 de la CE no establece un principio de igualdad absoluta, sino más bien una igualdad formal que junto con la libertad han constituido el eje central de las relaciones contractuales. Sin embargo, en el ámbito de los contratos de trabajo, esto conlleva situaciones complicadas por la desigualdad evidente de las partes contratantes, no sólo económicamente, también en cuanto a la dependencia y al sometimiento del trabajador respecto de las órdenes e instrucciones del empresario. El Derecho

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

del Trabajo interviene para corregir esa desigualdad posicionándose de parte del más débil y equilibrando la balanza.

La Constitución se refiere al principio de igualdad «real» en otros preceptos fundamentales de su texto. En el art. 1.1 define España como «un Estado social y democrático de derecho» y entre sus valores superiores propugna la «igualdad». Además, el art. 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de «promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas» y «remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud».

En definitiva, el Derecho del Trabajo encuentra su fundamento constitucional más evidente en la declaración del art. 1.1 CE sobre el «Estado social». Esta cláusula, junto con la obligación de la «igualdad real» convierten la finalidad tuitiva del Derecho laboral en garantía de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador.

El art. 14 CE se refiere a la igualdad como un derecho fundamental del ordenamiento jurídico. En su apartado 2 prohíbe la discriminación, como contenido esencial del precepto, y reconoce la igualdad, como contenido promocional. Ahora bien, éste es un derecho fundamental autónomo y del que dependen otros. Es decir, se puede producir la vulneración de un derecho fundamental que conlleve a su vez un trato discriminatorio.

El contenido del principio de igualdad constitucional se traduce en el derecho a la igualdad y no discriminación. Éste se desarrolla en el ámbito de un Estado social y los poderes públicos deben de velar por su cumplimiento. Abarca, por lo tanto, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, la igualdad de trato que impida la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, y también otros «más modernos y específicos» como las acciones positivas para favorecer la incorporación y promoción de la mujer en el mercado laboral, o el de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, sobre el régimen jurídico de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en relación con el cuidado de familiares, hay que destacar que la propia Constitución reconoce entre los principios rectores de la política social y económica que «los poderes públicos deben de asegurar la protección

social, económica y jurídica de la familia» (art. 39.1) y «la protección integral de los hijos» (art. 39.2). Son mandatos constitucionales que imponen a los poderes públicos el deber de facilitar la posibilidad de compaginar las responsabilidades laborales y familiares.

También el art. 35.1 CE reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción profesional y a una remuneración suficiente, e insiste en la prohibición de discriminaciones por razón de sexo. En definitiva, se trata de medios para garantizar la igualdad de ambos sexos en el acceso y permanencia en el empleo, sin que sea incompatible con el cuidado de familiares.

En 2007 se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante LOI) que, en realidad, constituye la transposición de la Directiva 2002/73/CE. Esta norma parece dar mejor cabida y atención al objetivo de la conciliación de las obligaciones privadas y laborales de la persona. Así ha integrado la regulación de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad.

La concepción del principio de igualdad y no discriminación bajo la óptica de la transversalidad, se plasma en la Exposición de Motivos de la LOI «como principio fundamental» lo que «implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad». Por lo tanto, no puede existir ningún ámbito jurídico ajeno al principio de igualdad. Se trata de una de las manifestaciones legislativas más intensas del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género (arts. 14 y 35.1 de la CE-) que afecta de manera especial al ámbito de las relaciones laborales.

La transversalidad del principio de igualdad se incorpora al ordenamiento español en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta técnica reguladora también se había recogido en el «IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006)» basado en las directrices de la

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

«Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombre y Mujeres (2001-2005)». Ahora bien, realmente es en la LOI donde se recoge de manera más contundente, como se plasma a lo largo de todo su articulado, pues afecta a muy distintos ámbitos: educación, sanidad, medios de comunicación, desarrollo rural, vivienda, empleo público, etc.

El art. 14 LOI impone a los poderes públicos la integración efectiva del principio de igualdad en el conjunto de las políticas económicas, laborales, sociales, culturales y artísticas, e insiste en el art. 15 al señalar que «el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal la actuación de los poderes públicos» y continúa especificando que habrá de ser tenido en cuenta «en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades». Ahora bien, el legislador también contempla la igualdad en las empresas a partir de los planes de igualdad de la negociación colectiva (arts. 43 y 45 a 49 LOI), como una consecuencia de ese principio de transversalidad.

La articulación de la igualdad como principio fundamental del ordenamiento jurídico en general se enuncia de manera clara y tajante en el art. 1.2 LOI, al señalar que el objeto de esta ley es «hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres» y en el apartado siguiente, explica que «establece los principios de actuación... y medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo». También el art. 2 que regula el ámbito de aplicación, lo hace con la expresión muy amplia «todas las personas», como destinatarias de este derecho de igualdad y el apartado siguiente se refiere a «toda persona, física o jurídica» como sujetos de las obligaciones de esta ley. Sobre todo, pretende la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, entendido en sentido amplio -acceso, formación, promoción y en las condiciones de trabajo en general- (art. 5).

Acerca de la articulación jurídica del principio de transversalidad en la LOI, el Dictamen preceptivo del Consejo de Estado 803/2006 muestra sus reticencias. En lo que sí existe unanimidad es en considerar que efectivamente es una norma de carácter transversal. De hecho, resulta significativo que se haya ampliado el ámbito de la conciliación a la esfera de lo «personal», como consta en su enunciado.

Se trata de una de las manifestaciones legislativas más intensas del derecho constitucional a la igualdad y no discriminación por razón de sexo o género que afecta de manera especial a las mujeres.

III. Marco autonómico y universitario

El Marco normativo de la CCAA de Galicia viene dado fundamentalmente por el Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad (DOG 17 de febrero de 2017) y su normativa de desarrollo. Así, *la Orde de la Consellería de Política Social*, de la Xunta de Galicia, del 21 de diciembre de 2018 por la que se establecen las bases por las que se regirá la concesión de la ayuda económica, a través de la tarjeta de bienvenida, para las familias con hijas e hijos nacidos o adoptados/as en el año 2019.

El Estatuto de Autonomía de Galicia en su art. 27.23 le asigna a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de asistencia social. La Lei 13/2008, del 3 de diciembre, de servizos sociais de Galicia, establece, como uno de los objetivos del sistema gallego de servicios sociales, garantizarles el apoyo a las familias como marco de referencia en el que se desenvuelven las personas. La Lei 3/2011, del 30 de junio, de apoio á familia e á convivencia de Galicia, establece en su art. 6, como principio rector de la actuación de los poderes públicos de Galicia, el apoyo y la protección de la familia como medio de transmisión de la vida y como ámbito privilegiado para el desarrollo personal; reconoce, como unos de los principios de responsabilidad pública, el de atender, apoyar y proteger las familias como núcleo fundamental de la sociedad en el cumplimiento de sus funciones.

El propósito de esta orden es regular los requisitos y el procedimiento para otorgar ayuda financiera a familias con hijas e hijos nacidos en 2019 a través de la tarjeta de bienvenida. Esta ayuda está destinada a ayudar a sufragar los gastos de criar a un hijo. Esta tarjeta solo se puede usar en farmacias, supermercados y establecimientos de cuidado infantil o se especializa en artículos y productos para infantiles. De esta manera, la ayuda ayudará a las familias a cubrir los costos más altos del parto, como resultado de la

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

adquisición de productos básicos para la criatura, como, entre otros, leche y otros alimentos infantiles, pañales, productos para el cuidado del bebé o productos farmacéuticos.

Además, el Gobierno de la Xunta de Galicia ha aprobado el Plan gallego de conciliación y corresponsabilidad 2018-2021 asume un firme compromiso con la sociedad gallega a favor de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, conscientes de que, sin duda, uno de los grandes retos para los próximos años es lograr la conciliación corresponsable.

En la Universidad de Vigo, el II Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Vigo (2016/2019), es el principal instrumento para la continuación de las políticas de igualdad de género, un plan cuatrienal, participativo y dinámico.

Este plan está ajustado a la realidad, pues, aunque pueda parecer ambicioso, es factible y está diseñado para conseguir los objetivos propuestos. Así mismo, es un plan integrador que pretende incidir positivamente en toda la comunidad universitaria, conciliando intereses, creando entornos de relaciones más igualitarios y aspirando también a la igualdad entre las diferentes expresiones de diversidad sexual. Por supuesto, es transversal, ya que las acciones propuestas alcanzan a todos nuestros órganos, estructuras y servicios, así como a las personas que los ocupan o los dirigen, con el objetivo de naturalizar el principio de igualdad de género en todas las fases de la actividad universitaria para conseguir la excelencia. Existen además protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo, así como para cambiar de nombre tras el cambio de sexo.

Además, en materia de conciliación y corresponsabilidad, en sentido estricto, debemos destacar el *Acordo de Consello de Goberno, de 10 de outubro de 2016, sobre medidas de igualdade e conciliación na Universidade de Vigo*, por el que se compromete a aplicar a todo su personal, con independencia de su vínculo, las mejoras de las políticas de igualdad que se dispongan, en el presente y en el futuro, en la Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, DOG do 4 de maio.

En el Consello de Goberno celebrado el día 24 de abril de 2019, se aprobó por unanimidad una medida de «acción positiva» que se traducirá en que toda

investigadora de la institución tendrá derecho a solicitar que la evaluación de su producción científica, docente o de transferencia sea equivalente a la **media alcanzada en los cinco años** anteriores a encontrarse en las siguientes situaciones, por el tiempo de duración de las mismas y hasta la convocatoria de evaluación inmediatamente posterior a su finalización: crianza de un hijo o hija, hasta que alcance los seis años de edad; cuidado directo de un miembro de la familia, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o reincorporación de una excedencia o hasta la finalización del permiso.

Tema 2.

Las organizaciones «ciegas» al género y sus consecuencias

I. La igualdad como principio social

El **modelo social tradicional** sobre la **división de tareas** asignó a la mujer el papel de **cuidadora del hogar familiar** y al hombre, el de **trabajador** del mercado laboral. La mujer se ha incorporado al mundo del trabajo fuera de casa paulatinamente y en las mismas condiciones que los hombres, al menos es lo que se pretende con las reformas legislativas antidiscriminatorias.

Ahora bien, este cambio de roles sociales no ha modificado suficientemente la división de tareas en el hogar familiar. Es decir, la mujer no ha abandonado su papel de reproducción y de cuidadora, a la vez que se ha integrado en un sistema de organización productivo de carácter colectivo y cuyas reglas están pensadas por y para hombres-el mercado laboral-. Se trata del fenómeno de la «**doble jornada**» de la mujer. Con este término se ha pretendido poner de manifiesto una realidad sociológica que debe ser contemplada desde el punto de vista jurídico. La **dificultad para conciliar las obligaciones familiares y las laborales** tiene un efecto especialmente grave en la mujer. Este perjuicio es tanto para la formación, el acceso y la promoción de su carrera profesional, como para la atención de su vida personal y, en particular, de sus obligaciones familiares.

En esta línea, se han apuntado las diferencias entre el concepto de «género» y «sexo». El último hace hincapié en los condicionantes biológicos de hombres y mujeres, en especial a los que guardan relación con la reproducción y con el acoso sexual. La noción de género, sin embargo, es más amplia. Con ella se quiere indicar «el carácter estructural de las diferencias derivadas del sexo, como elemento relevante de la persona». En otras palabras, se refiere al papel desempeñado tradicionalmente por las mujeres dentro de los roles

sociales (por ejemplo, como cuidadora de dependientes). Esa concepción es un condicionante para su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Desde el punto de vista jurídico, para evitar que esta situación se perpetúe, la solución pasa por regular normas jurídicas «neutras», es decir, que afecten por igual a hombres y mujeres, salvo el supuesto estricto de la recuperación por la maternidad biológica. Con esta finalidad se impulsan las medidas de igualdad y no discriminación por razón de género, que suponen el desarrollo de políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se trata de dar un paso más e implantar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, respecto de las obligaciones familiares. No se pueden promulgar fórmulas que perpetúen la separación entre los roles sociales pues eso no cambiará la situación descrita, salvo que busquen esta finalidad realmente conciliatoria (contrato a tiempo parcial o flexibilidad del horario laboral). Más bien al contrario. La mujer ha de participar activamente en el mercado laboral, incorporarse, permanecer en él y promocionar sin encontrar más dificultades que un hombre.

Las perspectivas «igualitaristas» se descartan, si bien hombres y mujeres biológicamente no son iguales, lo que efectivamente debe contemplarse por la norma para no incurrir en una desigualdad. **La conciliación nada tiene que ver con la equiparación.** Se trata de compartir responsabilidades y derechos, sin que un género deba renunciar en favor del otro. El cambio es más profundo: exige una transformación social. Debe de llevarse a cabo un «nuevo ‘contrato social’». Tendrán que involucrarse activamente los poderes públicos, a través de planes y mecanismos activos de conciliación, sobre todo que no repercuta negativamente en sus titulares, en menoscabo de sus derechos laborales y de seguridad social, es decir, desarrollar «políticas familiares». También, el empresariado, como receptor de los instrumentos conciliatorios, y sobre los que no se puede hacer recaer el coste económico de estos derechos, y a la vez, al que hay que convencer de la inversión a largo plazo que conlleva invertir en «capital humano». Y desde luego, a las personas trabajadoras, padres y madres, que cuidan en general de la familia, de ambos sexos y cuyo compromiso es fundamental a la hora de conseguir una verdadera corresponsabilidad a la hora de asumir las responsabilidades familiares.

II. El acceso al empleo y el papel de la negociación colectiva

El art. 5 LOI incorpora a nuestra normativa el concepto del «acceso al empleo», entendido en sentido amplio, como ya había establecido la doctrina constitucional al reconocer que la discriminación no se limita al momento en el que se genera la relación laboral, sino que también abarca la continuidad de la propia carrera profesional. De hecho, desde esta perspectiva amplia, la Disposición Adicional 17ª LOI ha incorporado al nuevo art. 22 bis, de la Ley 56/2003, de Empleo, la capacidad de que los servicios públicos de empleo puedan ejercer de **controladores del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo**, aunque posiblemente el mandato devenga insuficiente. En la misma línea, el art. 16.2 de la LISOS ha establecido como infracción muy grave el establecimiento de requisitos de acceso, «mediante la publicidad o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de (...) estado civil (...)».

Otra novedad que introdujo la LOI fue la posibilidad de **adoptar medidas de acción positiva por parte de los poderes públicos y de las personas físicas y jurídicas privadas**. Estas medidas deben establecerse a través de la negociación colectiva, si bien estarán sujetas al control de las normas jurídicas de aplicación. En este sentido habrán de seguirse los límites ya establecidos en el TJUE sobre la proporcionalidad. Dada esta remisión a la negociación colectiva, sería adecuado entender que tales temáticas se hubiesen incluido en el contenido mínimo de la negociación, pero esto no ha sido así, con lo que sólo los planes de igualdad serán obligatorios en los supuestos que determine la norma.

Por su parte, el art. 42 destaca como un objetivo prioritario de las políticas de empleo la participación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de «la mejora de la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres» a través de potenciar «su nivel formativo y su adaptabilidad al mercado de trabajo». Se trata de instrumentos y objetivos coincidentes con los de las directrices comunitarias.

Tanto para el desarrollo de estas medidas de empleo como de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la LOI se remite a la

negociación colectiva (arts. 43 y 45 a 49, respectivamente). El art. 45 establece la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores (en la actualidad en RDL 6/2019, establece que será obligatorio a partir de 50 trabajadores). En el resto, la obligación de negociar planes de igualdad es voluntaria. Sin embargo, será obligatorio elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando el convenio colectivo que les sea aplicable lo establezca y cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un plan de igualdad. Ahora bien, hay que distinguir por un lado el deber de negociar y por otro, el deber de elaborar y aplicar el plan. El primero implica la obligación de sentarse a negociar e intentar llegar a un acuerdo, pero esto no implica el deber de conseguirlo.

Para imponer la obligatoriedad, la LOI debería haber modificado el art. 85.3 ET e incluir como contenido mínimo de los convenios colectivos la elaboración de un plan de igualdad o la adopción de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades. En lugar de esto, ha incorporado un nuevo párrafo al art. 85.1 ET, de tal manera que se incorpora una nueva materia sobre la que pueden negociar los convenios colectivos, como es la adaptación de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o, en su caso, planes de igualdad. Se impone la obligación de negociar sobre una determinada materia, cosa distinta es que se llegue o no a un acuerdo.

En el ordenamiento jurídico interno, la principal referencia normativa a las la flexibilidad se recoge en el art. 34.8 ET, introducido por la LOI, el cual reconoce a los trabajadores el derecho a «adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla». Es el tercer y último supuesto al que se refiere a la adaptación del tiempo de trabajo como factor esencial para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Las medidas de flexibilización del horario dentro de una empresa son uno de los instrumentos que resultan más útiles para que el trabajador pueda compaginar sus responsabilidades familiares y su trabajo.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

De hecho, la propia norma remite para su ejercicio a «los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla». Podrá tratarse de un acuerdo individual o colectivo, aunque de preverse por la negociación colectiva, ésta condiciona el contenido del resto. En caso de existir acuerdo, el trabajador puede reclamarlo activamente y el empresario debe atender esas pretensiones en los términos pactados. A pesar de la falta de precisión en su redacción, no es una mera declaración de intenciones que dependen de la buena voluntad del empresario, tampoco es una decisión que forme parte del poder directivo empresarial. Es lo que la doctrina ha denominado «flexibilidad inversa en el ámbito de la relación individual», en el sentido de que el trabajador es el titular de un derecho que consiste en una facultad de modulación del tiempo de trabajo, exigible legalmente, pero cuya aplicabilidad está condicionada a la existencia de acuerdo. Por lo tanto, el art. 38.4 ET lo que reconoce es un poder de iniciativa de negociación para el trabajador que se concreta en un proceso negociador presidido por el principio de buena fe, en aras de compatibilizar el tiempo de trabajo y la vida privada.

En este contexto, la eficacia de la ley es meramente declarativa y resulta de especial importancia el papel desempeñado por la negociación colectiva. Además, dado que el titular del derecho a esa adaptación horaria es el trabajador, éste podría llegar a acuerdos individuales que mejorasen los pactos colectivos o los términos de la propia Ley. El ejercicio del derecho se supedita a un contenido mínimo recogido por un acuerdo ad hoc. Si no existe previsión expresa al respecto, el trabajador sólo podrá adaptar su tiempo de trabajo según las modalidades reguladas por el art. 37 ET. A diferencia que las previsiones de ese precepto que establecen de manera clara el reconocimiento de derechos subjetivos (art. 37.5 y 6 ET), el art. 38 ET supedita la virtualidad de su ejercicio a la previsión negocial.

Sin embargo, son muchas las dudas interpretativas que planteaba el art. 38.4 ET y así el RDL 6/2019 ha introducido una nueva regulación que intenta aclarar el precepto, en aras de favorecer la corresponsabilidad y los derechos de conciliación individualmente considerados. Así, la posibilidad de solicitar la adaptación de la jornada se amplía hasta que el menor tenga 12 años y la única condición que establece la ley es que la solicitud debe ser «deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

Además, se recuerda que «en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo».

También, se establece un sistema más garantista y alternativo ante la ausencia de previsión del convenio colectivo «en su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión».

Por último, se reconoce un derecho de reincorporación en los mismos términos que indica la normativa europea, es decir, posibilita la reincorporación anticipada y, en todo caso, con garantías y equiparación de derechos de las personas trabajadoras que se reincorporen del disfrute de un permiso parental, así «la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto».

Finalmente, el art. 37 del ET también ha sido modificado en la línea de garantizar que las reducciones de jornada puedan disfrutarse de la mejor forma para garantizar los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, en concreto, se establece que «la concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas».

III. La prohibición de la discriminación directa e indirecta y su repercusión en las prestaciones de Seguridad Social

El prototipo de protección del Sistema de Seguridad Social está articulado con base al trabajador indefinido y a tiempo completo, lo que conlleva largas carreras profesionales, sin interrupciones y con altos niveles de contributividad. De tal manera que la mujer en muchos casos no va a encontrar cobijo en esta concepción de protección social, ya que es habitual que se produzcan lagunas de cotización, bien por su contratación temporal o por la asunción de las cargas familiares. También es frecuente que reduzca su jornada laboral o directamente que su contrato sea a tiempo parcial precisamente pensando en la finalidad de conciliar sus obligaciones laborales y familiares. Todas estas situaciones, unidas a la discriminación salarial y a la falta de promoción profesional, conllevan repercusiones directas sobre la cuantía y el acceso a las prestaciones del Sistema.

El TJUE (es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea) se ha ocupado en múltiples ocasiones de la interpretación normativa del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, sobre todo en relación con asuntos referidos a la discriminación indirecta. La reserva de competencias de los Estados miembro en política social ha supuesto un freno para el Tribunal que ha justificado en la aplicación de esas normas el efecto adverso por razón de sexo, salvo contadas excepciones. Esta postura restrictiva de la jurisprudencia europea se refuerza respecto del trabajo a tiempo parcial, en particular, cuando se trata de prestaciones de Seguridad Social pública cuya contingencia acontece o deriva de esa modalidad contractual. Si bien, existen pronunciamientos en los que el Tribunal no ha estimado la justificación del trato peyorativo en base a los criterios objetivos alegados.

Puede afirmarse, ya desde ahora, que la jurisprudencia europea suele manifestarse conforme con las normas nacionales de Seguridad Social, aun cuando produzcan un impacto negativo sobre un determinado grupo de trabajadores por razón de su sexo. Es decir, impera la capacidad exclusiva de legislar de los Estados miembros en esta materia, a la vez que el juez europeo parece temer a las consecuencias económicas que podrían derivarse de pronunciamientos en otro sentido.

En nuestros tribunales, si bien el impacto sobre la Seguridad Social de los permisos por cuidado de menores y personas dependientes, así como las reducciones de jornada, han dado lugar a mucha jurisprudencia, hasta la entrada en vigor de la LOI no se contemplaba nada específico al respecto.

Esta problemática se refiere al cálculo de las bases de cotización que han de tenerse en cuenta para determinar la base reguladora de la prestación de que se trate. Lógicamente lo deseable, con miras a una adecuada y efectiva política legislativa de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es que el impacto del ejercicio de este derecho sea nulo, de manera que las bases teóricas de cotización deberán de ser las correspondientes a su jornada por tiempo completo.

Las novedades legislativas diferencian la prestación de desempleo del resto. En relación con las de jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad, las cotizaciones efectuadas los dos primeros años de la reducción, se computan hasta el cien por cien de la cuantía que le hubiese correspondido al trabajador sin dicha reducción de jornada.

Esta regla general se circunscribe sólo al primer año, cuando la reducción de jornada se haya solicitado para el cuidado de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o por el cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo. Por lo que se refiere al desempleo, las bases de cotización también se calcularán incrementadas en un cien por cien de la cuantía que le hubiese correspondido al trabajador si mantuviese sin reducción de jornada, el trabajo a tiempo completo o parcial. La norma en este caso afecta por igual a los supuestos de reducción por guarda legal o cuidado de familiares.

En materia de desempleo, tras la LOI, se modificó la LGSS, de manera que, para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo, se considera una base de cotización según la jornada que realizaba el trabajador con anterioridad a la reducción. Sobre esa base de cotización se le aplicará el coeficiente del 70% y 60%, según el tramo temporal en que se encuentre la contingencia. La conclusión es un efecto «contraproducente», como ha manifestado la doctrina. Es posible que la prestación económica resulte de

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

mayor cuantía que el salario, por lo que se produce la paradoja de que el Sistema de Seguridad Social «incentiva la salida del mercado de trabajo de ciertos colectivos, en este caso uno claramente feminizado».

Frente a esta situación, el riesgo de que la trabajadora opte por el abandono del puesto de trabajo es evidente. Además, se potencia el «modelo de familia tradicional» en el que la madre no tiene un papel significativo en el trabajo fuera del hogar, ni como sustento económico de la familia. La respuesta jurídica más adecuada pasa por crear prestaciones específicas para dar cobertura, desde el punto de vista del Sistema de Seguridad Social, al ejercicio de los derechos de conciliación de vida personal, familiar y laboral (en especial para reducciones de jornada y excedencias), como se ha hecho con la prestación de paternidad.

No obstante, la regulación que se acaba de exponer presenta algunos problemas aplicativos. En el primer caso, las reducciones de jornada y las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad, no se explica la restricción que hace el legislador limitando el cómputo del cien por cien de la base reguladora exclusivamente a un año, en el caso de que la medida se adopte por cuidado directo de un familiar, frente a dos años, en el caso de guarda legal. Esta distinción legal no responde a ninguna razón objetiva que justifique este tratamiento diferenciado.

Por su parte, en el caso del desempleo, el cómputo de las cotizaciones se incrementa siempre hasta el cien por cien, con independencia del período temporal o del motivo que cause la reducción. Se ha apuntado que el motivo de esta diferenciación normativa puede residir en la posibilidad que existe de suscribir un convenio especial para completar la cuantía de las cotizaciones que tendrán efecto sobre el montante de ciertas prestaciones, entre las que no se incluye el desempleo.

Otra cuestión importante es que la reducción de jornada se configura como un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. De tal manera que un mismo familiar puede generar que varios trabajadores tengan derecho a reducir su jornada, incluso simultáneamente, y también verán incrementadas sus bases de cotización en un cien por cien, durante los dos primeros años o sólo en el primero, según la causa de la reducción. Es decir, cabe el ejercicio simultáneo del derecho por varios trabajadores, ya que

la ficción de computar el cien por cien de la base reguladora en estos casos es un derecho individual circunscrito a cada trabajador que reduce su jornada. No resulta un obstáculo que otro familiar ya haya reducido su jornada para el cuidado del mismo sujeto e igualmente se le compute el cien por cien de su base reguladora.

Esto provocará un efecto nocivo para a una verdadera asunción compartida de las responsabilidades familiares porque continuará recayendo el peso principal del cuidado sobre la mujer. En este sentido sería más aconsejable negar el goce simultáneo del derecho o limitándolo sólo para el caso de consanguíneos. Así, la doctrina se refiere a la protección de la familia y la infancia (art. 39 CE) como finalidad del legislador, según interpretaciones jurisprudenciales anteriores a la LOI. Esto ha de tenerse presente para evitar que las reducciones de jornada no causen más perjuicio al trabajador/a que la simple disminución proporcional de su salario.

Tema 3.

Prevención de riesgos laborales y género: maternidad y lactancia entre otros

I. La protección de la maternidad en la normativa supranacional

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, O.I.T.) desde épocas muy tempranas se ha ocupado de la protección de la maternidad. El Convenio n.º. 3¹³, abordó la ordenación de los permisos remunerados antes y después del parto, el permiso de lactancia natural, el tratamiento de las enfermedades legadas al embarazo o al parto, y la ilegalización del despido que se lleve a cabo durante la ausencia de la trabajadora de baja por maternidad o por causa de ésta. Así expuesto, parece que poco se ha avanzado en la ordenación actual en relación con la protección de la maternidad.

Este convenio fue revisado por el Convenio n.º. 103, de 1952, sobre la protección de la maternidad¹⁴, y completado por la Recomendación n.º. 95 del mismo año¹⁵. Ésta consolidó los derechos relacionados con la maternidad. Destaca que amplió la licencia de maternidad de seis semanas [art. 3.a) Convenio n.º. 3] a una duración «de doce semanas por lo menos» [art. 3.2, Convenio n.º. 103 O.I.T.], de las cuales estableció un descanso mínimo obligatorio de seis semanas con posterioridad al parto [art. 3.3, Convenio n.º. 103 O.I.T.].

En la misma línea el Convenio n.º. 183, de 15 de julio de 2000, sobre la protección de la maternidad, si bien aún no ha sido ratificado por España,

¹³ Fecha: 29 de noviembre de 1919; ratificado por España el 13 de julio de 1922.

¹⁴ Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952), adoptado el 28 de junio de 1952. Ratificado por España el 26 de mayo de 1966.

¹⁵ Recomendación sobre la protección de la maternidad, de 28 de junio de 1952.

ofrece una regulación de carácter integral y global al establecer, por ejemplo, el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo, el derecho a licencia de lactancia y, en general, garantizar que la maternidad no constituye causa de discriminación en el empleo.

Así, además de referirse a una licencia de maternidad obligatoria con una duración de catorce semanas como mínimo, establece un período de permiso prenatal independiente del anterior y cuya duración dependerá en cada caso del momento del parto. De esas catorce semanas señala que seis son de descanso obligatorio después del parto con el argumento de «proteger la salud de la madre y del hijo». Esta normativa ha conducido a un error interpretativo muy común, tal y como ha destacado la doctrina, porque según el tenor literal del precepto, las seis semanas posteriores al parto parece que son las únicas que responden a esa finalidad de protección de salud y que el período restante al que se refiere la norma tiene como objetivo el cuidado, es decir, la misma finalidad que un permiso parental. Esa diferenciación de la norma ha producido el equívoco de considerar que existía por un lado una licencia de maternidad y por otro, un permiso parental. Esto es falso, la duración de la baja maternal hay que entenderla referida íntegramente para la recuperación total de la mujer que ha dado a luz, con la única peculiaridad de que se permite que parte de ese tiempo lo puedan distribuir según estime más adecuado¹⁶. La Recomendación n.º. 191 O.I.T.¹⁷ incide en esta cuestión cuando insta a los Estados a «adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto».

¹⁶ De hecho la O.M.S. ha incidido en la necesidad de que la baja maternal sea de veinticuatro semanas y en todo caso, como imprescindible ha recomendado que «todas las mujeres tengan derecho a una baja maternal de dieciséis semanas como mínimo, para que puedan descansar y amamantar a sus hijos». La ampliación de esta licencia a dieciocho semanas «por lo menos», también se planteó por la Recomendación n.º. 191 O.I.T. y en el ámbito europeo parece que la tendencia es la ampliación de la baja por maternidad.

Datos extraídos de las páginas web: <https://bit.ly/3m4uDp8> sobre la votación del Parlamento Europeo en la que se planteaba la ampliación de la licencia de maternidad a 20 semanas.

¹⁷ «Sobre la protección de la maternidad». Fecha 16 de junio de 2000.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El art. 8 del Convenio incide de manera especial en «la protección del empleo y la no discriminación». Es tajante al señalar que «se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer embarazada», protección que hace extensible al riesgo durante el embarazo y la lactancia. También es relevante la previsión procesal sobre la que señala que «la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o de la lactancia incumbirá al empleador». E insiste en que «todo Miembro deberá tomar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo» (art. 9).

Con estas referencias, la OIT pretende ofrecer una protección integral a la mujer embarazada, por el propio hecho del embarazo, de manera que, ante cualquier perjuicio laboral, ella pueda alegar esta protección reforzada. Según la propia OIT, la maternidad segura, la atención a la madre y la salud del recién nacido, se enmarcan dentro de la configuración del trabajo decente y la productividad de las mujeres, así como para la igualdad de género. En definitiva, es la parte esencial del derecho laboral fundamental de la protección de la maternidad que ya se recoge también en los tratados universales de derechos humanos¹⁸.

En cuanto al ámbito europeo, han proliferado los instrumentos normativos sobre la «política comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres». Dentro de ese grupo de normas hay que distinguir dos etapas: la primera abarca desde la creación de la CEE, en 1957, con el Tratado de Roma, hasta su modificación por el Tratado de Ámsterdam en 1997¹⁹; la segunda que se inicia con el Tratado de Ámsterdam y llega hasta la actualidad.

Entre esa normativa europea tan extensa, sobre la maternidad, destaca la Directiva 92/85/CE, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia²⁰. Este texto legal ofrece un tratamiento unitario de la protección

¹⁸ O.I.T.: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, Ginebra, 2014. Publicado en página web: <https://bit.ly/3poU6fe>

¹⁹ Acordado en Ámsterdam el 2 de octubre de 1997. En vigor en mayo de 1999.

²⁰ DO L348, de 28 de noviembre de 1992.

a la maternidad y a la lactancia. Aborda medidas tendentes a garantizar la regulación del descanso por maternidad, el reconocimiento de una prestación y el mantenimiento de los derechos derivados del contrato de trabajo. Además, explícitamente prohíbe el despido durante el tiempo de la baja maternal. Esta regulación hay que ponerla en relación con la prevención de riesgos laborales, en especial con la protección a la mujer embarazada y al período de lactancia (arts. 1, 2, 5 y 10).

Esta Directiva introduce en su artículo 8 el permiso por maternidad. Así señala que los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que «las trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz y se encuentren en período de lactancia, disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales». Además «este permiso deberá incluir, un permiso por maternidad obligatorio de cómo mínimo dos semanas, disfrutadas antes y/o después del parto».

En la misma línea protectora, el artículo 10 prohíbe el despido de la trabajadora durante el período del embarazo y la terminación del permiso por maternidad. En concreto señala que «los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad» y en el art. 2 define a las trabajadoras embarazadas como «cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales». Esto será objeto de una controvertida jurisprudencia entorno a la necesidad de comunicación del embarazo al empresario, so pena de que el despido, en caso de producirse, se calificase como improcedente o procedente, pero no nulo. Sobre esto se incidirá al explicar la evolución de la jurisprudencia sobre maternidad del Tribunal Constitucional español (en adelante, TC).

Por lo tanto, esta Directiva se decanta exclusiva y directamente por la protección de la salud de la mujer embarazada, que haya dado a luz, o durante el período de lactancia. De hecho, se inserta dentro de las previsiones de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La norma ha sido alabada por la doctrina precisamente por

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

«apartarse del estereotipo masculino y buscar sin complejos la protección de la mujer», pues la perspectiva igualitarista es errónea ya que «un hombre jamás pasará por ese trance».

Es importante destacar que no se trata de una regulación sobre conciliación de vida personal, familiar y laboral, sobre la cual la norma más relevante es la Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, «por la que se aprueba el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE»²¹. Este texto es fruto de la negociación de los interlocutores sociales plasmada en el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES, de 18 de junio de 2009²². En base a este origen negocial y con el objetivo de convertirse en un texto de mínimos que homogeneice las diferentes legislaciones nacionales en materia de conciliación, se ha justificado el carácter poco taxativo que presenta la Directiva. Esta Directiva tiene como objeto principal desarrollar ese Acuerdo Marco sobre el permiso parental que establece las cláusulas mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, fundamentalmente de los padres que trabajan. De esta manera, diferencia entre el permiso de maternidad, el parental y sobre las ausencias al trabajo por causas de fuerza mayor (Considerando 15). Esta apreciación es muy relevante ya que pretende aclarar de una vez por todas que la maternidad no es sinónimo de conciliación y no pueden las disposiciones sobre ésta suplir específicos permisos parentales. De hecho, sobre la adopción hace una mención específica que, a pesar de ser muy general, abre la posibilidad de que se contemple con las especialidades que le son propias, lo que bien utilizado, puede ser muy beneficioso para los padres adoptantes (Cláusula 4ª).

²¹ DOUE L 68/13, de 18 de marzo de 2010. Si bien, según la Cláusula 8, Disposiciones Finales, n.º 4, los Estados miembros cuentan con un plazo de 2 años para transponer el contenido de esta Directiva. Así se plasma en el art. 3 del texto de la Directiva, si bien reconoce la posibilidad de que se conceda excepcionalmente un año más «si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, los Estados miembros podrán disponer de un período adicional de un año como máximo para dar cumplimiento a la presente Directiva. Informarán de ello a la Comisión a más tardar el 8 de marzo de 2012, declarando los motivos de la necesidad de un período adicional».

²² Fecha de presentación ante la Comisión, 30 de julio de 2009, COM (2009) 410 final.

En la línea marcada por la Directiva 92/85/CE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha hecho una interpretación amplia del concepto de permiso de maternidad al contemplar su doble vertiente de ofrecer una protección biológica materna y a la vez garantizar las especiales relaciones entre la madre y el niño en los momentos posteriores al nacimiento o adopción²³. Además, este Tribunal, en un primer momento, se ocupó fundamentalmente de la protección de la maternidad contra despido objetivo por faltas de asistencia, debidas a problemas de salud, refiriéndose sólo al espacio temporal entre el embarazo y la finalización del permiso de maternidad²⁴. Con posterioridad, la protección se amplió al riesgo durante el embarazo²⁵ y al período siguiente a la terminación del permiso, siempre que se demuestre que la rescisión contractual comenzó a articularse previamente por motivos discriminatorios²⁶. Más reciente y restrictiva parece la nueva corriente interpretativa que ha dejado desprotegidas a las madres subrogantes, al negárseles el permiso de maternidad por no cumplir con el requisito biológico del embarazo²⁷.

II. La protección de la maternidad en la normativa

En el ordenamiento español, la Ley de 13 de marzo de 1900, sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, reconoció por primera vez el descanso obligatorio post-parto, el descanso voluntario por causa de próximo alumbramiento con reserva de puesto de trabajo y la pausa retribuida por lactancia. Sin ánimo de exhaustividad y prescindiendo de antecedentes normativos más remotos, otra norma que marcó un hito importante en el derecho interno fue la Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplió

²³ STJUE de 12 de julio de 1984, asunto «Hoffman» (C-184/83).

²⁴ STJUE de 30 de junio de 1998, C-394/96, asunto «Brown» y STJUE de 8 de noviembre de 1990, C-179/88, asunto «Hertz».

²⁵ STJUE de 1 de julio de 2010, C-471/08, asunto «Sanna Maria Parviainen contra Finnair Oyj»

²⁶ STJUE de 11 de octubre de 2007, C-460/06, asunto «Paquay».

²⁷ SSTJUE de 18 de marzo de 2014, C-167/12, asunto «C.D. contra S.T.», y C-312/12, asunto «Z. contra A Government department and the Board of management of a community school».

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

de catorce a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecieron medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

Dentro de la evolución de esta normativa reciente, la más destacada es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras²⁸. Con esta norma el legislador español transpuso al ordenamiento interno la Directiva 92/85/CEE y la Directiva 96/34/CE. En realidad la primera de ellas se transpuso al Derecho interno por medio del art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales²⁹. Se trataba de una regulación incompleta que no incluía la previsión que incorporó la Ley 39/1999, sobre la posibilidad de que la trabajadora que por su embarazo no pudiese prestar otro servicio en la empresa, quedara dispensada de su actividad laboral hasta que pudiese realizarla sin riesgo para su salud o la del feto.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, fue la primera que se ocupó de la transposición de la Directiva 96/34/CE. Las medidas adoptadas se refirieron a aumentar y mejorar técnicamente los derechos derivados de embarazo, parto y lactancia, así como el tiempo de licencia de atención a menores y mayores que no puedan valerse por sí mismos. Otro grupo de modificaciones estuvieron encaminadas a facilitar que el padre asumiese las licencias para el cuidado de familiares y se mejoró la acción protectora de la Seguridad Social para que fuese el sistema público el que soportara el coste de estas acciones.

En relación con la materia que nos ocupa, destaca la transposición del art. 10 de la Directiva 92/85/CE en la Ley 39/1999 ya que supuso una modificación laboral y procesal muy importante que suponía calificar como nula la decisión extintiva por causas objetivas o el despido disciplinario «de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período por suspensión», salvo que «se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo» [arts. 53.4, b) y 55.5, b) Estatuto de los Trabajadores -ET, en adelante- y 108.2, b) y 122.2, b) de la Ley de la Jurisdicción Social -LJS, en adelante-]. Es evidente que la normativa

²⁸ Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE de 6 de noviembre; corrección de erratas en BOE de 12 de noviembre).

²⁹ BOE de 10 de noviembre de 1995.

española resulta más proteccionista que la europea porque no requiere la comunicación del embarazo de la trabajadora al empresario para considerarla bajo su ámbito de protección, lo que requería la Directiva. Esta circunstancia dio lugar a problemas interpretativos sobre la aplicación de la prohibición del despido de las trabajadoras embarazadas, en concreto, en lo que se refiere a que si la prohibición de despido exige la acreditación del conocimiento del embarazo por la empresa o si se aplica automáticamente.

En concreto, se ha cuestionado si es obligatorio que la trabajadora informe sobre su estado de embarazo. En este sentido, el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL³⁰) no exige expresamente que la trabajadora embarazada comunique su estado a la empresa, a diferencia de lo previsto en la normativa europea. La ausencia de ese deber específico no puede subsumirse dentro del deber genérico de cooperación con el empresario sobre la obligación de informar de cualquier situación que pueda entrañar riesgo para la seguridad y salud del trabajador (art. 29.2 LPRL). Antes, al contrario, la trabajadora tendrá derecho a mantener el estado de embarazo dentro de su intimidad, mientras no decida libremente ponerlo en conocimiento del empresario. Esto ha dado lugar a cuantiosa y cualitativa jurisprudencia, de manera que sobre esta cuestión se volverá en las próximas páginas.

En todo caso, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, pretendía ser muy ambiciosa en materia de conciliación, según se deduce de su propio título, pero su regulación ha sido merecedora de numerosas críticas doctrinales precisamente por limitarse a introducir o corregir modificaciones técnicas y no haber afrontado el reto de la igualdad real por medio de medidas de acción afirmativa, potenciando realmente la asunción masculina de las responsabilidades domésticas y familiares.

³⁰ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE de 10 de noviembre de 1995.

III. La regulación de los permisos para el cuidado de hijos y otras personas dependientes. Especial referencia al RDL 6/2019, de 1 de marzo

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocen como un criterio general de actuación de la LOI (art. 14.8) y aparecen dispersos por toda la norma. Sin ánimo de exhaustividad, entre las reformas más relevantes destacan:

- > El reconocimiento de nuevos permisos retribuidos o no. Destaca el permiso por paternidad de único disfrute para el padre, aunque voluntario y de extensión mucho menor que el de maternidad.
- > La ampliación de los permisos o licencias ya existentes con la finalidad de prestar atención a los recién nacidos y a la salud de la madre.
- > La reducción o adaptación del tiempo de trabajo que busca la adaptación de las obligaciones laborales a las personales.
- > El establecimiento de nuevas causas suspensivas de la relación laboral para proteger más supuestos familiares en los que sea preciso ejercer derechos de conciliación de manera excepcional.
- > Se amplían los derechos de Seguridad Social y se intenta minimizar el impacto de la conciliación de la vida personal y familiar sobre el seguro del beneficiario de la prestación.
- > Se amplían los supuestos de protección frente al despido.
- > Se reconocen nuevas obligaciones y derechos en el ámbito específico de la negociación colectiva.

La Ley, en el art. 44.1, señala que la finalidad de estas medidas es fomentar «la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio». En realidad, este precepto es una declaración de intenciones que no encuentra amparo en la regulación de la propia norma. El legislador continúa contemplando los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde una óptica femenina.

Es decir, la articulación legislativa pone de manifiesto que se trata de medidas destinadas básicamente a mujeres.

De hecho, se mantiene el permiso para atender a familiares por afinidad, lo que posibilita que continúe siendo la mujer la que cuide a su familia política, la madre sigue siendo la titular del permiso por lactancia, el permiso por maternidad tiene una duración mucho más larga que el de paternidad, y la reducción de jornada o la excedencia para el cuidado de familiares no requiere una participación activa por parte de ambos titulares. En comparación, destaca positivamente que para el caso de empleados públicos la LOI establece un permiso específico sólo para el cuidado del familiar directo en primer grado, aunque tampoco hace mención expresa a la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de hijos (art. 56 LOI).

El apartado 2 del art. 44, señala una obviedad como que el permiso y la prestación de maternidad se disfrutarán según la legislación de Seguridad Social. Más interesante es el último apartado que reconoce, por primera vez en nuestro ordenamiento, un permiso de paternidad independiente del de maternidad cuya finalidad es «contribuir al reparto de responsabilidades familiares». Pretende dar respuesta, por fin, al mandato de la Directiva 96/34/CE, así como a una eterna reivindicación de los agentes sociales.

En este sentido destaca la regulación de la Directiva 2010/18/UE que establece cuatro meses de duración para el permiso parental, de los cuáles uno de ellos será intransferible. De esta manera se impone que cada progenitor ha de disfrutar, como mínimo, de un mes de permiso parental. Por tal motivo, en el ordenamiento español se ha modificado la duración de este permiso, reconociendo ahora «cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo»³¹. Sin embargo, su trascendencia dista mucho de ser relevante. Sería más conveniente, para conseguir el reparto de responsabilidades familiares, asignar mismo tiempo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o de permiso para el cuidado de familiares y en este caso, limitarlo a la consanguinidad. También se ha

³¹ Modificación introducida por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Retrasó su entrada en vigor hasta 2017, pero ya ha sido superada por la regulación actual.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

criticado por la doctrina el momento del disfrute del permiso que considera que esta flexibilidad temporal que favorezca más el tiempo de esparcimiento por parte de los progenitores varones, que de habilidades domésticas.

Estas limitaciones de la norma europea parecen enmendarse en la nueva Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo³².

De hecho, el recién promulgado RD 6/2019, para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación³³, parece ir en esa línea de la nueva Directiva, al incorporar importantes novedades en lo que se refiere a la equiparación del permiso parental entre cada progenitor, a pesar de que en su art. 20 establece un amplio período de transposición, en concreto, hasta 2022 y se amplía aún más, hasta 2024, para la prestación económica de las dos últimas semanas referidas al permiso de paternidad.

Sin embargo, el RDL 6/2019, ha sido objeto de críticas por la doctrina que critican su propio planteamiento como una norma que en su propio preámbulo se presenta como un complemento o actualización de la LOI, pero se ha constatado que mantiene los mismos problemas de los que ha adolecido la Ley Orgánica en la práctica. En este sentido, se ha planteado la importancia de ampliar los sujetos legitimados para interponer una demanda sobre los derechos de conciliación, así como plantear una modificación en el art. 139 de la Ley de la Jurisdicción Social³⁴ que se ocupa de la tramitación del procedimiento judicial para el ejercicio de los derechos de conciliación, a través de un procedimiento preferente y sumario, pero con numerosa casuística y que ha provocado importantes situaciones de inseguridad jurídica al ponerse de manifiesto vacíos legales en su propio planteamiento.

³² Diario Oficial de la Unión Europea de 12 de julio de 2019.

³³ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE de 7 de marzo de 2019.

³⁴ BOE 11 de octubre de 2011.

Sea como fuere, en relación con los antiguos permisos por maternidad y paternidad y sus correspondientes prestaciones, pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación «prestación por nacimiento y cuidado de menor», con un período transitorio de aplicación, hasta alcanzar en 2021 la igualdad efectiva entre ambos. La D.T. 13ª ET, regula esa aplicación paulatina de la ampliación realizada sobre el permiso por paternidad por el artículo 48 ET en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y cuya prestación se estable en los art. 177-182 Ley General de la Seguridad Social- en adelante LGSS³⁵.

En efecto, con los mismos dos objetivos que los permisos tradicionales de maternidad y paternidad, es decir, con la finalidad de proteger la salud de la madre biológica y del recién nacido, pero también con el objetivo de favorecer el cuidado con las garantías de mantener unos ingresos sustitutivos de las rentas del trabajo. De este modo, los beneficiarios van a ser personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos –se verá en el tema dedicado a la maternidad-. Se incluyen los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo.

Por lo tanto, se consideran situaciones protegidas, a efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor analizada, el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante ET³⁶-, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³⁵ Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE de 31 de octubre de 2015.

³⁶ Real Decreto legislativo 2/72015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE del 24 de octubre de 2015.³⁷ BOE 11 de octubre de 2011.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En concreto, la norma distingue según los supuestos concretos. Así, en el caso de nacimiento, la madre biológica tendrá derecho a una suspensión/prestación de duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. (Esta suspensión será aplicable en el caso de que el feto no nazca con vida, siempre y cuando el parto se produzca a partir del sexto mes de gestación, según lo regulado en el Art. 30 ,Código Civil). Por su parte, el otro progenitor tendrá derecho a una prestación de 8 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 12 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET).

Por su parte, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ambos progenitores tendrá derecho a una prestación de 12 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 16 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET).

Asimismo, existen supuestos concretos por los que se amplían estos permisos, a fin de compensar el tiempo que a mayores debe invertir el trabajador o trabajadora en el cuidado del menor con necesidades especiales. Se trata, en primer lugar, del supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En segundo lugar, en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. Así como en los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Por último, hay que tener en cuenta que, en el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Un avance muy importante del RDL, aunque cuestionada su técnica legislativa por parte de la doctrina, es que el disfrute del permiso, y por tanto de la prestación, pasará a ser intransferible en 2021. Hasta ese momento, se establece un régimen transitorio:

Régimen transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) *En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a*

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Es decir, hasta el año 2021, en el que entre en vigor completamente lo establecido en la normativa, hemos de distinguir:

En caso de parto:

- > HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).
- > ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).
- > DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).
- > A PARTIR DEL 01/01/2021: No será posible transferir el ejercicio al otro progenitor.

En los casos de adopción y acogimiento:

- > HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

- > ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un «máximo de 10 semanas sobre los 12 totales» (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)
- > DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un «máximo de 10 semanas sobre los 16 totales» (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)
- > A PARTIR DEL 01/01/2021: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un «máximo de 10 semanas sobre los 16 totales» (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo).

Otras especificaciones que hay que tener en cuenta es que en caso de fallecimiento de la hija o hijo el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre hubiese solicitado reincorporarse a su puesto de trabajo.

Por otro lado, aunque el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida con la baja por nacimiento de hija o hijo o la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, los progenitores tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones.

En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA EN EL CENTRO. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Referencias bibliográficas

Webgrafía:

El PE exige ampliar la baja por maternidad a 20 semanas remuneradas al 100%. Parlamento Europeo:
<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20101020IPR88388/el-pe-exige-ampliar-la-baja-por-maternidad-a-20-semanas-remuneradas-al-100> ou <https://bit.ly/3m4uDp8>

Maternity protection. International Labour Organization:
<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-en/index.htm> ou
<https://bit.ly/3poU6fe>

ITINERARIO FORMATIVO VIRTUAL *en Xénero*

Universida de Vigo

Proxecto financiado polas seguintes entidades

Universida de Vigo

