

CONCELLO DE MARÍN. CIM

A DIVISIÓN DOS ESPAZOS

TEMA 3



Para reflexionar

- Considerades que ten máis prestixio social ter un traballo remunerado ou coidar ás crianzas e ás persoas maiores?
- Se tivésedes que pagar polo traballo que realiza unha “ama de casa” a canto ascendería o seu salario?
- Pensades que se pode cuantificar o traballo dunha muller que coida dunha persoa menor de idade ou con algunha discapacidade?
- Compártense as tarefas de coidados e do fogar na túa familia? Como o facedes?

O sistema patriarcal baseándose nas diferenzas biolóxicas entre o home e a muller, fai a distinción dos ámbitos de desenvolvemento das persoas diferenciando entre o ámbito doméstico e o ámbito público. Esta división adxudica ás mulleres o traballo reprodutivo e aos homes o traballo produtivo, atendendo unicamente a factores sociais e culturais. Que consecuencias provoca todo isto?

O **ámbito doméstico** abarca a organización e a atención que se presta á familia, así como os labores derivados do coidado do fogar. Estas tarefas son adxudicadas maioritariamente ás mulleres e teñen que ver co traballo reprodutivo, coas actividades non mercantís e polo tanto non teñen valor remunerado. Permanecen nun segundo plano como un traballo invisibilizado e circular.

Cando falamos de **ámbito público** referímonos ás tarefas relacionadas xeralmente co ámbito político, económico e social. Ocupado maioritariamente polos homes. Ten moito que ver co traballo produtivo de carácter mercantil e conta cun gran valor na sociedade.

Para reflexionar



Pouco a pouco as mulleres van facendo unha utilización cada vez maior do espazo público a pesar de que o espazo doméstico segue estando maioritariamente ocupado por elas.

Nas economías desenvolvidas, a crecente presenza das mulleres no eido produtivo fai que xurda un novo concepto denominado **dobre xornada**. Condición á que se ven sometidas as mulleres que desenvolven un traballo remunerado en horario laboral e ao mesmo tempo teñen que realizar todas as tarefas que implica o traballo reprodutivo non compartido.

É necesario un reparto equitativo de responsabilidades entre mulleres e homes co fin de eliminar a discriminación e as desigualdades.

Para practicar

Coñecedes o termo tripla xornada? Se non sabedes a que nos referimos buscade información sobre o seu significado e pensade se ten aplicación na vosa contorna.

Unha vez que a muller ten máis representación no actual mercado laboral, prodúcese unha división sexual do emprego, xerando novos conceptos:



A **segregación profesional** aplícase á concentración das mulleres e homes nun conxunto de ocupacións diferentes segundo o sexo. No caso das mulleres son ocupacións que teñen en común reproducir o rol de xénero no ámbito profesional como por exemplo o de coidadoras. Explicaría a existencia de profesións altamente feminizadas como enfermaría, administración e limpeza mentres que os homes distribúense nun número máis amplo de profesións e teñen máis opcións para elixir. Tamén existen profesións altamente masculinizadas como as relacionadas coa construción, automoción, a minería ou o exército.

A **segregación horizontal** reflíctese na concentración de mulleres en certos tipos de profesións, áreas ou sectores. Actualmente, as mulleres concéntranse no sector

servizos e en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femininas: educación, sanidade, servizos á comunidade, xestión administrativa, etc. Por contra, os homes concéntranse nas profesións e sectores de mellores salarios, maior empregabilidade e que contan cunha boa valoración social.

A **segregación vertical** fai referencia á concentración de mulleres en determinadas categorías profesionais e niveis de responsabilidade, independentemente da súa formación e experiencia profesional. Esta concentración dáse incluso naqueles sectores onde as mulleres son maioría. Entre as causas atópanse a escasa transparencia nas políticas de promoción das empresas nas que en ocasións propician que sexan os homes os que ocupen os postos de maior valor no mercado e iso dificulta ás mulleres o acceso a postos de maior responsabilidade.

O **teito de cristal** é unha barreira invisible que se atopan as mulleres no seu desenvolvemento profesional á hora de promocionar profesionalmente ou mellorar no seu posto de traballo. Este estancamento ás veces ven dado por parte dos prexuízos que teñen as empresas sobre a capacidade das mulleres para desenvolver postos de responsabilidade ou sobre a dispoñibilidade laboral debido ás cargas familiares e domésticas.

O **chan pegañento** refírese ás tarefas de coidado e vida familiar ás que tradicionalmente se relega ás mulleres. Saír dese *espazo natural* que segundo o patriarcado lles corresponde, é un obstáculo para o seu desenvolvemento profesional. Este concepto está relacionado co concepto de dobre xornada. Fai referencia ás cargas afectivas e as emocionais que producen as tarefas de coidados e reprodutivas na carreira profesional das mulleres, facendo que queden “atrapadas” nunha rede de afecto que impide ou dificulta a súa realización persoal ou profesional.

Ao ter que facerse cargo das tarefas de limpeza e coidados, dispoñen de menos tempo de ocio, de participación na vida pública, de maiores dificultades á hora de asistir ás actividades de formación que se realizan fora do horario laboral ou para asistir a reunións, comidas ou ceas de empresa, etc.



<https://youtu.be/1fNZS2Yu06E>

A **conciliación** é a necesidade de compaxinar o traballo remunerado co traballo doméstico, as responsabilidades familiares e o tempo libre de cada persoa. Cando falamos de conciliación estamos a falar de “Conciliación da vida persoal, familiar e laboral”.

A **corresponsabilidade** defínese como o necesario reparto das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares entre cada un dos membros que conforman un fogar: parella, fillos, fillas, nais, pais ou calquera outra persoa que forme parte desa unidade familiar.

Para facilitar unha mellor organización dos tempos hai que seguir unha serie de estratexias onde están implicados distintos axentes sociais, administracións públicas e empresas, moitas delas están desenvolvéndose a través dun marco lexislativo, onde se contemplan medidas como:

- O reparto equitativo das tarefas encadradas no ámbito familiar e doméstico, como o coidado das persoas maiores, menores ou as tarefas domésticas.
- Reorganizar o uso dos tempos e dos espazos laborais, familiares e persoais, sendo necesario reformular as necesidades da familia, os horarios dos centros públicos, das organizacións empresariais, etc.

[Teléfono dereitos das mulleres. Ministerio de Igualdade.](#)



Promoción autonómica de medidas de conciliación. Xunta de Galicia.

• Normativa relacionada:

- [Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia](#)
- Decreto 182/2008, do 31 de xullo, polo que se establece a promoción autonómica das medidas municipais de conciliación e se determinan os requisitos para a súa validación e funcionamento, nos termos establecidos na Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres.
- Modelos normalizados para a solicitude de validación de medidas de conciliación
- Bancos de Tempo

Para reflexionar

- Unha persoa coidadora non profesional cando debería comezar a súa xornada e cando debería rematala? Quen se ocupa xeralmente desas tarefas na familia?
- Unha coidadora non profesional dispón de vacacións ou descansos? Quen atendería ás persoas con algunha discapacidade ou ás crianzas se fora o caso?
- Na túa familia ou na túa contorna tómase algunha medida de conciliación? Cal ou cales?

Para practicar

Explorade este enlace onde podedes atopar material relacionado coa temática.

[Género y Economía « Desigualdades de género en el mercado de trabajo \(wordpress.com\)](#)

DECÁLOGO EUROPEO PARA HOMES IGUALITARIOS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDADE E CONCILIACIÓN (*Proxecto transnacional All Together*)

Son beneficios que se obteñen coa corresponsabilidade.

HOMES		EMPRESAS
1	Compartirás máis tempo coa parella.	Un home feliz é un traballador produtivo.
2	Aumentará o teu benestar persoal e social.	É unha forma de incrementar a motivación do persoal, facilitando os seus desexos de equilibrar vida familiar e laboral.
3	Mellorará a complicitade coa túa parella.	É unha forma de satisfacer a convivencia na empresa, amosando que a conciliación da vida familiar e persoal non é un asunto exclusivo de mulleres.
4	Gozarás da súa compañía e coñecerás mellor aos teus fillos e fillas.	O resultado será a implantación no persoal masculino de novas habilidades asociadas ás mulleres, que enriquecerán o seu desempeño profesional.
5	Aprenderás novas competencias e habilidades.	A empresa poderá sacar partido do potencial persoal e laboral do cadro profesional.
6	Compartirás a carga de ser o sustentador da familia.	O resultado será o incremento da lealdade do persoal cara á empresa, diminuindo a rotación do seu cadro de persoal.
7	Serás independente, coñecendo por ti mesmo como compaxinar o coidado e as tarefas domésticas.	Unha maior igualdade entre a xestión de recursos humanos masculinos e femininos conducirá a unhas mellores relacións sociais no traballo.
8	Aprenderás como coidarte mellor a ti mesmo aprendendo a asumir a corresponsabilidade coa túa familia.	É un medio de marketing social que mellora a imaxe e a ética da empresa.
9	Asume as túas responsabilidades e serás coherente cos teus valores de igualdade.	Abre un camiño cara a un novo, moderno e socialmente responsable estilo de dirección.
10	Convértete nun bo exemplo: pon teu gran de area na construción dunha sociedade máis xusta.	É un medio de comunicación corporativa, que expresa a preocupación da empresa pola igualdade e o benestar social.

* Adaptación propia

Para reflexionar

Sector Enseñanza

DOCUMENTO HISTÓRICO

Contrato de Maestras en 1923

Este es un acuerdo entre la señorita.....
..... maestra, y el Consejo de Educación de la Escuela
..... por la cual la señorita
acuerda impartir clases durante un período de ocho meses a partir del..... de septiembre
de 1923. El Consejo de Educación acuerda pagar a la señorita la canti-
dad de (*75) mensuales.

La señorita..... acuerda:

- 1.- No casarse. Este contrato queda automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.
- 2.- No andar en compañía de hombres.
- 3.- Estar en su casa entre las 8:00 de la tarde y las 6:00 de la mañana, a menos que sea para atender función escolar.
- 4.- No pasearse por heladerías del centro de la ciudad.
- 5.- No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin permiso del presidente del Consejo de Delegados.
- 6.- No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra fumando.
- 7.- No beber cerveza, vino ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encuentra a la maestra bebiendo cerveza, vino y whisky.
- 8.- No viajar en coche o automóvil con ningún hombre excepto su hermano o su padre.
- 9.- No vestir ropas de colores brillantes.
- 10.- No teñirse el pelo.
- 11.- Usar al menos dos enaguas.
- 12.- No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.
- 13.- Mantener limpia el aula:
 - a) Barrer el suelo al menos una vez al día.
 - b) Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente.
 - c) Limpiar la pizarra al menos una vez al día.
 - d) Encender el fuego a las 7:00, de modo que la habitación esté caliente a las 8:00 cuando lleguen los niños.
- 14.- No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.

