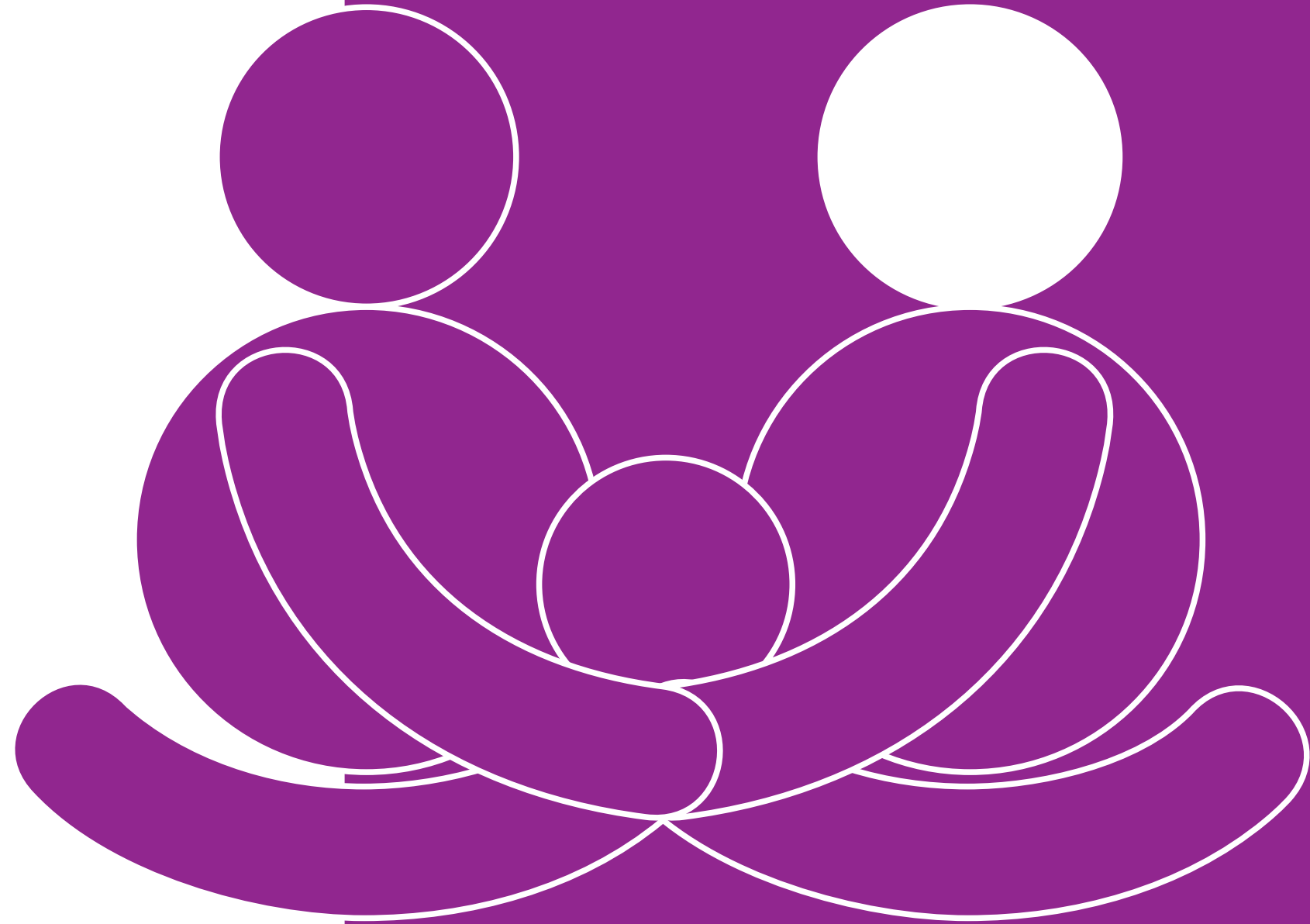




Confederación Intersindical Galega



CONSTRUINDO ESPAZOS DE IGUALDADE

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. Materiais formativos para axentes sindicais



IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.
Materiais formativos para axentes sindicais

CONSTRUINDO ESPAZOS
DE IGUALDADE

CONSTRUINDO ESPAZOS
DE IGUALDADE

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.
Materiais formativos para axentes sindicais

CONSTRUINDO ESPAZOS DE IGUALDADE.



IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.
Materiais formativos para axentes sindicais



Autoras:

Ester Mariño Costales
Uxía Acuña Abalde
Carme López Fernández

Deseño e maquetación:

Ester Mariño Costales
Uxía Acuña Abalde
Xavier Seco González

Colaboracións:

Laura Estévez Caride

Este manual foi realizado como unha ferramenta de traballo na posta en marcha de acción formativas en Igualdade de Oportunidades para axentes sindicais como actividade enmarcada dentro do proxecto Equal "Conta con elas", cofinanciado polo fondo social europeo.

O proxecto "Conta Con elas" é un Equal desenvolvido durante os anos 2006-2007 na Mancomunidad de Vigo que ten como obxectivo xeral a diminución da segregación laboral horizontal e vertical no emprego, mediante unha intensa tarefa de sensibilización desenvolta a tres niveis: Socioeducativo, institucional e empresarial-laboral, cón fin de facilitar a inserción laboral e a promoción profesional das mulleres en sectores de actividade e ocupacións masculinizadas.

A Central Intersindical Galega, como entidade socia da Agrupación de desenvolvemento deste proxecto, organizou, a través do seu centro antena sectorial, un total de 12 cursos de formación para axentes sindicais. O obxectivo básico destas accións formativas non é outra que a de proporcionar unhas nocións básicas sobre a igualdade de oportunidades, e máis concretamente, no marco laboral cón fin de incorporar a perspectiva de xénero no traballo sindical levado a cabo diariamente.

ÍNDICE.

1. PRESENTACIÓN DA GUÍA.

2. BLOQUES DE CONTIDO.

- Bloque I: Introducción á igualdade de oportunidades.
- Bloque II: Xénero e mercado laboral.

3.ANEXO.

- Dinámicas. Material de aula.

4. BIBLIOGRAFÍA.

1. PRESENTACIÓN DA GUÍA.

Nesta guía trazase unha panorámica de contidos dentro do marco normativo vixente e ilustrados con exemplos de contextos reais e con dinámicas para ser traballados en aula, describindo, analizando e reflexionando sobre a situación actual da igualdade de oportunidades entre homes e mulleres buscando desenvolver accións formativas e de sensibilización cara ela. Isto desenvolverase a través de dinámicas onde a información, a comunicación grupal e a autoreflexión xogan un papel pedagoxicamente protagonista, detectando necesidades formativas nos distintos esquemas cognitivos, emocionais e sociais das persoas. Polo tanto o obxectivo xeral que late no transfondo é o seguinte:

- Promover a aplicación da igualdade de oportunidades na representación sindical.

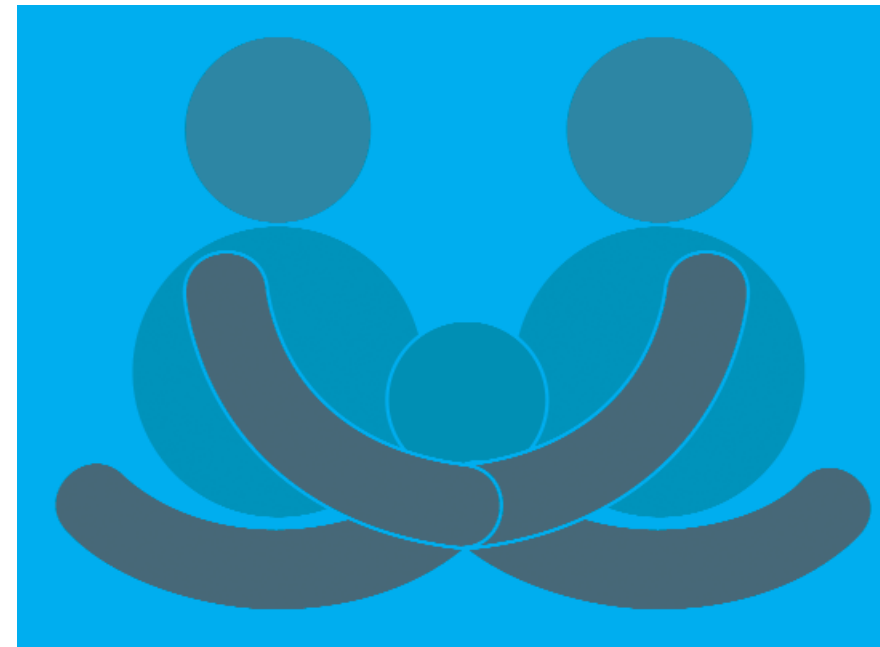
Para chegar a el, deseñamos obxectivos específicos como son:

- Determinar os factores que inflúen na creación e mantemento da discriminación sexual.
- Identificar as claves relevantes na socialización diferencial.
- Determinar as situacións de desigualdade no traballo.
- Coñecer e difundir o marco normativo na promoción da igualdade de oportunidades.
- Mellorar as condicións laborais de mulleres e homes nas organizacións de traballo.

A nosa intención tamén é proporcionar ao profesorado recursos para traballar na aula, tendo que ser estes adaptados

á realidade do grupo destinatario das distintas accións formativas, polo que o deseño dos materiais de aula presentados caracterízanse polo seu grao de apertura e flexibilidade cara posibles modificacións. A isto súmanse os esquemas incluídos ó longo da guía que poden prestarse para utilizalos como material de apoio á hora de facer exposicións, explicacións, aclaracións... podendo darlle formato de presentacións, de proxecións... Preséntanse dun xeito individual para cada dinámica. Algunhas son de deseño orixinal e outras son versións e ideas tomadas doutras guías e recollidas na bibliografía. O formato das descripción das dinámicas é o seguinte:

- Contido ó que fai referencia. Aínda que nunha mesma dinámica pode ser tratados varios contidos.
- Título da dinámica.
- Breve explicación para o seu desenvolvemento. Sempre será adaptado ás características, intereses e necesidades do grupo destinatario, por exemplo o tipo de agrupamento, dividir o material
- Material para aula. Soen ser fichas de traballo, ca que o alumnado poderá ir elaborando un caderno persoal.
- Suxestións para a posta en común, onde se busca unha reflexión e exposición conxunta, interiorizando as distintas cuestións tratadas, a través de dinámicas onde se aposta pola potencialidade da linguaxe plástica, corporal, musical...
- Ficha de autoavaliación. Cubrirase despois de cada sesión.



BLOQUE I

INTRODUCCIÓN Á IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.

1. Sistema sexo-xénero:

Comezaremos o primeiro bloque de contidos delimitando e definindo os conceptos de sexo e xénero, xa que soen prestarse a confusión no seu emprego.

1ª Dinámica: Espazo sociométrico.

2ª Dinámica: Historias de vida de Roi e Mariña.

SEXO. Atendendo a características biolóxicas as persoas nos dividimos entre homes e mulleres. Pola contra, na nosa sociedade ser home ou muller non depende só das diferenzas funcionais e biolóxicas na reprodución sexual.

XÉNERO. O xénero constitúese por conxunto de atribucións sociais e culturais que se asignan a un ou outro sexo atendendo ás características biolóxicas. É unha construción social e histórica que asigna diferentes roles a mulleres e a homes independentemente das súas capacidades individuais. A sociedade constrúe o xénero en función das súas necesidades e se transmite as persoas desde o seu nacemento como pautas que condicionan os seus comportamentos, desexos, accións, expectativas... O xénero non é un universal cultural, é dicir, varia ao longo do tempo e nas diferentes culturas. Polo tanto é cambiante.

A construción social de xénero a partir do sexo determinou a xustificación das desigualdades entre homes e mulleres. Reflexionemos:

¿Cantas mulleres fundaron unha empresa nos anos 40?

¿Que estudou a miña avoa?

¿As responsabilidades familiares que asumía un home nos anos 60 e agora son as mesmas?

¿Por que na Galiza os traballos da construción se ocupan maioritariamente por homes e unha muller de Bolivia é a responsábel de construír a súa vivenda?

Diferenza biolóxica → Desigualdade social

Sexo	Xénero
Diferenzas físicas	Construción social histórica
Biolóxico	Cultural
Transmisión xenética	Aprendizaxe
Diferenzas reprodutivas	Comportamentos e expectativas diferentes
Establece diferenzas entre: Homes Mulleres	Establece desigualdades entre: Masculino Feminino
As mulleres dan a luz e o peito	O coidado de persoas o realizan maioritariamente as mulleres.
Os homes teñen barba e pene	Os homes son máis agresivos

3ª Dinámica: De que estamos falando?

2. Orixe da discriminación: Estereotipos e prexuizos.

ESTEREOTIPOS Son ideas mentais e crenzas que atribúen unhas características determinadas a mulleres e outras a homes, dividíndonos en grupos sociais diferentes. Dun xeito inconsciente asígnanse papeis que debe adoptar unha persoa, segundo o grupo ó que pertenza.

Os estereotipos xeneralizan, percíbese ao grupo como un todo homoxéneo e compacto, non se ve nin se valoran as diferenzas individuais que cada persoa do grupo poda ter. Por exemplo:

Mulleres: dependentes, prudentes, febles..
Homes: autosuficientes, competitivos, fortes...

A partir dos estereotipos de xénero créanse os roles de xénero, que ao ser asimétricos, conlevan directamente a discriminación entre homes e mulleres.

Os estereotipos e os roles de xénero conforman os modelos de home e muller.

ROL: Conxunto de comportamentos, tarefas e accións que se espera que desenvolva unha persoa por pertencer a unha determinada posición social, estatus, grupo... **Os roles de xénero** son os papeis sociais, tarefas e funcións que desenvolvemos na vida cotiá por pertencer a un sexo ou a outro.

Os roles masculinos están relacionados principalmente co ámbito público e produtivo e os roles asignados ás mulleres están máis relacionados co ámbito privado e o traballo improdutivo.

Para as mulleres	Para os homes
A prioridade é o coidado e atención ás demais persoas	A súa prioridade é o emprego e o éxito
Potenciase o desenvolvemento do afectivo	Motivase máis o desenvolvemento intelectual

Rol feminino: ámbito reprodutivo.

O traballo reprodutivo é o feito dende o ámbito doméstico, non ten prezo, non existe como tal e non se contabiliza nas estatísticas oficiais. Está totalmente excluído e as mulleres adicadas ao traballo doméstico non participan na actividade económica e se consideran como poboación inactiva. Dende a perspectiva de xénero, o traballo engloba a actividade produtiva e reprodutiva, posto que ambas son produto da actividade humana para cubrir as súas necesidades e contribuír ao desenvolvemento social e económico.

Actualmente, a relegación das mulleres de maneira exclusiva as tarefas domésticas está cambiando debido a crecente incorporación ao mercado laboral, pero isto non significa que os roles e a consecuente división sexual dos espazos e traballos desaparecera. É certo que cada vez máis os homes realizan certas tarefas domésticas pero, sómente en calidade de axuda. As xestoras do fogar seguen sendo as mulleres.

Rol masculino: ámbito produtivo.

O traballo produtivo é todo aquel vinculado a unha compensación económica ou social polo seu desempeño. Tradicionalmente as tarefas desenvolvidas polos homes tiveron unha compensación xa sexa económica (traballo remunerado), como social (estar en contacto cos espazos públicos supón múltiples formas de relacións sociais. Consecuentemente as mulleres incorpóranse ao mundo laboral sen deixar de ocuparse das "responsabilidades" tradicionais no ámbito familiar, o que nos leva a realizar unha dobre xornada, por unha parte, e a realizar maioritariamente opcións profesionais que dalgún xeito prolongan os roles de xénero: sanidade, ensinanza, administrativo a..... Os seus proxectos profesionais están condicionados polos seus proxectos familiares, someténdose a este, polo que en xeral, ocupan os postos peor pagados e de pouca consideración social.

Os homes polo contrario, son educados para o ámbito público e ao mundo produtivo, polo que teñen desenvolvido coñecementos e habilidades relacionados con este ámbito, como por exemplo a capacidade para decidir, auto-superarse. Constrúen a súa identidade a través da participación no mundo laboral, político, económico. O desenvolvemento profesional constitúe o eixe esencial da súa identidade, e non se encontra limitado polo ámbito privado, posto que non senten que teñan que compatibilizar ambos. A panorámica xeral mostra que as características que definen ao home están mellor valoradas socialmente e que estas son un modelo de seguimento e que configuran determinados **prexuízos**. En base a isto créanse

expectativas de modelos ideais e patróns de conduta desexables interferindo na auto-estima e no desenvolvemento integral.

PREXUIZOS: Trátanse dunha serie de xuízos non comprobados favorábeis ou desfavorábeis cara unha determinada imaxe estereotipada de persoa ou grupo. Supoñen unha valoración e, polo tanto, sitúanse no plano dos afectos.

Muller de 30 anos casada en entrevista de traballo.			
	Pensa	Sinte	Actúa
Empresario	En pouco tempo vai ter fillos e tamén se ten que ocupar do seu marido	Que vai a faltar moitas veces ao traballo	Non a contrata
	Esteriotipo	Prexuízo	Discriminación

- 4ª Dinámica para aula (a): De quen estamos falando?
- 4ª Dinámica para aula (b): A quen pertence?

3. A socialización diferenciada

Desde que nacemos e ao longo da nosa traxectoria vital, miramos como son e que fan as mulleres e os homes nas nosas familias, no noso barrio, na escola, nos medios de comunicación... Estes modelos de conduta ímolos interiorizando, imitando, incorporámoslos ás nosas vidas, facémoslos nosos e reproducímoslos. Non paramos a pensar se está ben ou mal, se ten sentido ou non o ten posto que o concibimos como algo natural.

A socialización diferencial lévase a cabo a través de diferentes **axentes de socialización**, estes forzan a unhas e a

outros a interiorizar os roles que se lles asignan en función do seu sexo, de tal forma que se consideran características específicas da personalidade diferenciada de homes e mulleres.

A continuación analizamos o proceso de socialización a través destes axentes:

FAMILIA: Dende o noso nacemento, observamos, vivenciamos e interiorizamos patróns de rol que desempeñan os homes e as mulleres, sendo a familia a primeira institución de socialización que establecerá as canles e filtros para coñecer o mundo e as relacións sociais. É o primeiro ámbito de relación onde as persoas aprenden as primeiras normas de conduta, é dicir, como debe comportarse en función do seu sexo. O proceso de socialización na familia realízase a través dos roles de comportamento a imitar, é dicir, do pai e da nai como modelos de condutas, por outra parte xoga tamén un papel determinante os xoguetes elixidos para nenas e nenos, os contos e o reforzo diferencial dunhas condutas ou outras segundo resposten ás expectativas de xénero.

- 5ª Dinámica para aula: A quen lle pesa máis a aula?

ESCOLA: A escola é o primeiro espazo onde nos socializamos. Os nenos e as nenas teñen incorporado dende a súa familia a diferenciación sexual, de tal xeito, que nas primeiras relacións de amizade practican e reforzan comportamentos diferenciadores (un neno busca a outro neno para xogar ó fútbol, e se quere xogar con bonecas será obxecto de burla dos/as demais). O ámbito educativo tamén constitúe un espazo diferencial a través dos contidos escolares, a linguaxe, as imaxes e os referentes dos libros de texto, o uso dos espazos de xogo e a interacción entre profesorado e alumnado. Por exemplo, a historia, ciencia, cultura...está totalmente masculinizada o que implica que as mulleres e as súas aportacións á sociedade son invisibles ou teñen un papel secundario no desenvolvemento dos temas.

6ª Dinámica para aula (a): De quen se fala?

6ª Dinámica para aula (b): Quen aparecerá nestas escenas?

6ª Dinámica para aula (c): Relatos.

6ª Dinámica para aula (d): Quen pinta flores?

MEDIOS DE COMUNICACIÓN: Actualmente constitúen un dos soportes máis importantes da transmisión sexista da cultura. Inciden directamente na moda, nos comportamentos e no consumo, constantemente con mensaxes sexistas.

Tanto a través do seu contido escrito ou oral como das imaxes que conteñen, reforzan os roles e estereotipos de xénero. Dentro dos medios de comunicación a publicidade é un dos vehículos de maior impacto aínda que non podemos negar certa sensibilidade aos cambios sociais que se están producindo seguen mostrando imaxes de mulleres e homes diferenciadas e cagadas de estereotipos. Tamén teñen grande importancia neste punto os videoxogos xa que o papel do protagonista é asumido pola persoa que o usa, neste nivel, dicir que non so ten un forte peso a imaxe que a través deles se transmite de homes e mulleres tamén os valores cós que xoga.

7ª Dinámica para aula (a): Que nos están vendendo?.

7ª Dinámica para aula (b): Buscando emprego.

INSTITUCIÓNS EDUCATIVAS NON FORMAIS E INFORMAIS. Como pode ser o uso da informática: programas, Internet.. Por exemplo nas maioría das galerías predeterminadas aparecen os oficios totalmente estereotipados.

Unha cuestión que envolve e caracteriza a calquera institución é o uso que se fai da linguaxe, podendo etiquetar coma **linguaxe sexista**. A lingua non é sexista mais si o uso que facemos dela. A linguaxe é o medio a través do cal nos comunicamos, polo tanto reflicte o pensamento colectivo, e con el

estamos a transmitir unha gran parte da forma de pensar, sentir e actuar da sociedade. A través da linguaxe estamos asumindo papeis, tanto consciente como inconscientemente, conformando estereotipos sexistas, o uso da lingua non é máis que un reflexo do que pasa na sociedade. Algúns exemplos:

Uso do masculino como xenérico oculta ás mulleres: médico , xuíz...

Diferentes significados: Home público/muller pública, zorro/zorra....

8ª Dinámica para aula (a): Saco de ditos.

8ª Dinámica para aula (b): A que te referies cando dis?

8ª Dinámica para aula (c): Sabiduría popular?

8ª Dinámica para aula (d): Rimando

4. Igualdade e discriminación.

A **igualdade** é un dereito e un concepto que implica que todas as persoas deben ter as mesmas oportunidades con independencia do sexo, etnia, a ideoloxía, a relixión ou a clase social que teñan, co fin de acadar as mesmas condicións de vida.

Igualdade formal	Igualdade real
Supón a prohibición normativa de discriminar a calquera persoa por características físicas, culturais, tendencias sexuais, ... Garante que nos textos legais todas as persoas teñen os mesmos dereitos.	Situación de equilibrio na que todas as persoas teñen as mesmas posibilidades, compartindo traballos, responsabilidades domésticas, aficións...

A igualdade enténdese como unha relación de equivalencia na que todas as persoas teñen o mesmo valor. Que teñan o

mesmo valor non quere dicir que teñan a mesma identidade nin que sexan uniformes, porén non é o mesmo a desigualdade que a diferenza. Aínda que as diferenzas foron utilizadas historicamente como xustificación para as desigualdades e as discriminacións. A igualdade admite diferenzas mais non desigualdades

A **Discriminación** é o trato diferenciado dado a unha persoa en base a súa pertenza a un grupo concreto, ao marxe das súas capacidades persoais. É dicir, dérívase directamente dos estereotipos e prexuízos.

Discriminación directa	Discriminación indirecta
Situación que se produce cando se trata con menos consideración a unha persoa en función da pertenza a certo grupo social, como por exemplo, en función do seu sexo.	Situación que se produce cando unha actuación, aparentemente imparcial ten diferentes consecuencias para homes e mulleres.
Restrinxir o paso de mulleres a certos espazos ou ámbitos.	Establecer certos criterios para o acceso a certos espazos ou ámbitos que prexudiquen a algún sexo.

As medidas lexislativas conseguidas neste último ano, é dicir, a igualdade formal, permite incidir basicamente na **discriminación directa**, é dicir, naquelas situacións nas que se aplica un trato diferente en base a prexuízos sexistas, mais estas medidas non son suficientes para acadar a igualdade real entre homes e mulleres e facer fronte as **discriminacións indirectas**.

O camiño para a igualdade real é tomar en conta as desigualdade existentes na sociedade entre homes e mulleres en todas as esferas aplicando a **transversalidade de xénero**.

9ª Dinámica para aula (a): Casos de discriminación.

9ª Dinámica para aula (b): Falamos de hoxe, non da prehistoria

5. A conquista da igualdade.

A igualdade de oportunidades fai referencia a unha participación equilibrada de ambos sexos en todas as esferas da vida pública e privada. Acadar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres é un proceso continuo que ten que pensarse e definirse constantemente. Este concepto podémolo relacionar coas seguintes consideracións:

" A igualdade de oportunidades é unha cuestión de xustiza social. É preciso eliminar a violencia de xénero, as barreiras que dificultan a súa incorporación ao mercado laboral e prestar especial atención aos grupos de risco ou con maior dificultade tamén desde unha perspectiva de xénero.

" A igualdade de oportunidades axuda a acadar o desenvolvemento democrático das sociedades. A falta de representación que supón a ausencia ou infrarepresentación das mulleres, o que supón a exclusión de máis da metade a poboación, dos centros de decisión política e adopción de medidas, é un déficit democrático que perpetua o sistema androcentrista.

" A igualdade de oportunidades terase que considerar como un criterio de eficacia e eficiencia económica da sociedade no seu conxunto. A aportación ao desenvolvemento do potencial produtivo das mulleres, é un elemento do que non se pode prescindir. Por outra banda, revalorar sistemas económicos utilizados polas mulleres nas economías domésticas e privadas totalmente sustentábeis contribuiría a concibir unha economía social e máis xusta.

Se facemos un percorrido pola Historia Xeral, podemos descubrir que parece feita por e para homes. As mulleres difúminanse entre tanta batalla, guerra, pacto e tratado comercial. O único papel que se lle concede á muller é o de raíña, heroína ou esposa de...

Que hoxe en día, na nosa sociedade, as mulleres teñan máis facilidades, referentes e liberdade non é o resultado dun cambio natural, senón dunha resistencia secular de moitas que, de xeito individual ou organizado, non asumiron cegamente os estereotipos e roles que se lle impuñan e ergueron a voz por unhas relacións máis xustas e igualitarias entre os sexos.

Neste cadro ofrécense exemplos de distintos países e o ano na que as mulleres tiveron dereito ó voto.

O **movemento feminista** podemos dicir que esta constituído por todas aquelas que, coñecendo e considerando

PAÍS	ANO
Galiza	1931
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Alemania	1918
Irlanda	1922
Francia	1945
Italia	1945
Suecia	1919

inxustas as diferenzas de xénero existentes, toman consciencia e fan unha resistencia activa contra súa perpetuación e para o cambio, cara unha igualdade real. O movemento feminista busca a igualdade de dereitos en tódolos ámbitos do desenvolvementos integrais para todas as persoas.

Androcentrismo: Podemos definir o androcentrismo como a mirada masculina no centro do universo, como medida de todas as cousas e representación global da humanidade, ocultando a realidade feminina.

Todavía hoxe a mirada androcentrica invade todos os espazo da nosa sociedade, un claro exemplo disto é a utilización da linguaxe, como xa explicamos anteriormente.

Fronte ao androcentrismo é importante incorporara a perspectiva de xénero. Isto implica ter non só tamén as mulleres en conta, senón, formular as cousas desde a propia desigualdade existente entre os sexos, xa que, ter en conta unha realidade é un claro requisito para poder mudala.

10ª Dinámica para aula: Medidas nas empresas.



BLOQUE II

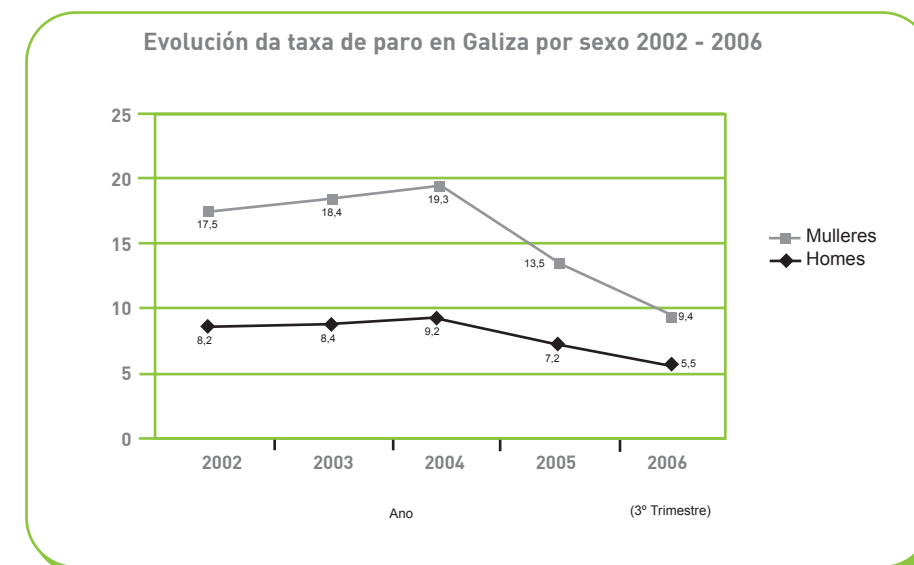
XÉNERO E MERCADO LABORAL.

1. Situación sociolaboral da muller galega.

Non podemos analizar a situación laboral da muller no noso país sen ter en conta o contexto exposto no módulo I. A discriminación por razón de xénero é un fenómeno estrutural que abrangue os diferentes ámbitos da sociedade e que, neste caso tradúcese en datos que nos mostran as desigualdades ás que facíamos referencia aplicadas ao mundo laboral. Durante moitos anos as mulleres estiveron relegadas á esfera privada realizando traballos non remunerados asociados á reprodución e o coidado, mentres que os homes ocupaban a esfera pública, realizando traballos remunerados e producindo mercancías e beneficios. Có paso dos anos as mulleres comezaron a incorporarse ao mercado de traballo, un mundo que lles entreabriu as portas mais que non tomou en consideración as novas necesidades que esta incorporación traía, porén o mundo laboral segue as normas que os homes estableceron para os homes (estrutura androcéntrica) e as mulleres topan con numerosas dificultades e desigualdades nesta ámbito. A incorporación da muller a esfera que tradicionalmente ocupaban os homes non foi parella a un novo reparto das responsabilidades que até ese momento asumían estas. Na actualidade nos topamos que as mulleres que están realizando algunha actividade retribuída seguen sendo tamén as principais traballadoras na casa e na atención e coidado de persoas o que fai que a calidade de vida destas se vexa deteriorada e que cada vez soporten maior carga de traballo.

En canto a situación laboral da muller galega en materia de discriminación podemos dicir que a situación de discriminación na que se desenvolven a maior parte das mulleres cando acceden ao mercado laboral maniféstase en aspectos cuantificábeis:

a) Maiores taxas de desemprego feminino.



Fonte: IGE

Como se pode observar neste gráfico, a evolución da taxa de paro en Galicia é positiva en xeral, xa que se observa un notábel descenso do paro tanto en valores totais como analizando datos desagregados por sexos.

Aínda así, o número de mulleres que están rexistradas no paro en data de Xullo de 2007 é de 89.819 fronte a 50.179 homes, é dicir, hai 39.640 mulleres máis no desemprego que homes e as mulleres supoñen o 64.16 % do paro.

b) Menores porcentaxes de mulleres percibintes de salarios.

Porcentaxe de persoas perceptoras de ingresos procedentes do traballo segundo o sexo e a idade. Galiza.

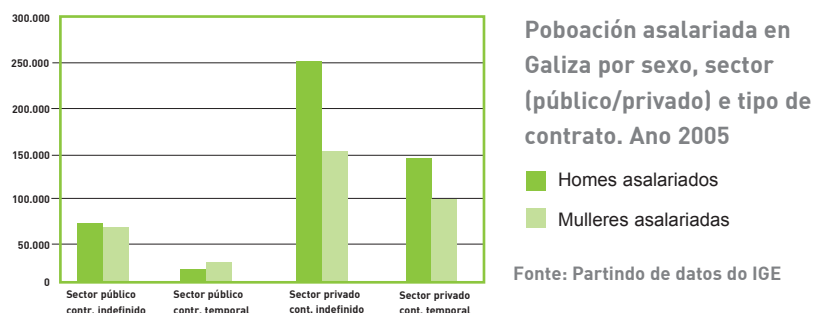
Grupos de idade	Homes %	Mulleres %	Total %
De 16 a 19 anos	19,29	9,35	14,43
De 20 a 24 anos	61,76	42,02	52,06
De 25 a 29 anos	79,77	69,99	74,91
De 30 a 39 anos	90,54	69,71	80,07
De 40 a 49 anos	90,76	63,16	76,77
De 50 a 54 anos	81,22	49,91	65,42
De 55 a 59 anos	69,20	41,34	54,97
De 60 a 64 anos	46,01	25,55	35,36
De 65 ou máis anos	3,97	1,97	2,80
Total	60,38	39,70	49,57

Fonte: IGE. Enquisa de condicións de vida das familias. Ano 2005

Hai un 20% máis de homes que de mulleres percibintes de salarios, segundo os datos facilitados pola enquisa de Condicións de vida das familias do ano 2005 para Galiza.

Pódese observar tamén que esta diferenza é considerabelmente importante en todos os tramos de idade.

c) Maiores índices de precariedade laboral.



As mulleres son minoría en todos os grupos profesionais agás no sector público mais con contratos temporais.

No sector privado destaca o dado de que as mulleres asinan contratos indefinidos nun número moi inferior aos homes. Con respecto á contratación temporal sucede o mesmo aínda que dun xeito menos pronunciado.

d) Persistencia de altos niveis de discriminación salarial.

Nivel educativo	Homes (€ anuais)	Mulleres (€ anuais)	% diferencia salarial mulleres-homes
Sen estudos	17.014	9.317	-45,20%
Estudios primarios	15.621	10.085	-35,40%
E. primarios nivel I	15.166	10.640	-29,80%
E. secundarios nivel II	22.297	14.448	-35,20%
F.P. grao medio	18.334	13.736	-25,10%
F.P. grao superior	21.129	14.167	-33,00%
Diplomatura univ. ou equivalente	28.782	20.197	-29,80%
Licenciatura, enx. sup. ou doutores/as	35.838	22.620	-36,90%
Total Media Anual	19.257	13.999	-27,30%

Fonte: A partir de datos do CGRL, a 31 de decembro de 2005.

Nos datos totais observamos que as mulleres gañan ao ano un total de 5.258 € menos que os homes, cifra que evidencia a gran discriminación salarial existente entre ambos sexos.

O franxa salarial máis grande que topamos é na poboación sen estudos, gañando as mulleres máis dun 45% menos que os homes. Resulta moito máis rechamante que, no segundo grupo no que topamos unha maior discriminación é no de licenciadas,

enxeñeiras ou doutoras, este dado desmonta a cernza de que as mulleres máis formadas sofren en menor medida as discriminación laborais de xénero.

Son varios os motivos que dan lugar a uns salarios máis baixos para as mulleres nas empresas:

- * Maior taxa de temporalidade e traballo a tempo parcial.
- * Unha gran proporción do traballo en negro.
- * Ocupación de categorías de menor grado de especialización.
- * Existencia de categorías feminizadas, é dicir aquelas que por igual ou similar traballo reciben menor salario que os homes en categorías semellantes polas funcións que realizan.

e) Segregación laboral.

Profesións feminizadas	% Mulleres	Profesións masculinizadas	% Mulleres
Empregadas de fogar	97,53	Soldadoras	3.21
Diplom. en traballo social	87.30	Albaneis	3.58
Enfermeiras	85.11	Camioneiras	6.91
Persoal de limpeza	79.74	Bombeiras	11.22
Cociñeiras	69.36	Enxeñeiras técnicas	14.39
Administrativas	63.42	Dirección e presidencia executiva	17.57

Fonte: Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia.2007

No anterior cadro presentamos unha mostra da división existente entre mulleres e homes nas diferentes profesións, así, cando falamos de profesións masculinizadas ou feminizadas non o facemos en balde xa que, como se observa as diferenzas na ocupación por sexos son enormes.

Alén destes datos cumpre destacar que as profesións feminizadas son notabelmente inferiores as masculinizadas:

- * O 54% das mulleres traballa no 13% das actividades.
- * Onde traballa o 60% da poboación ocupada só o 45 son mulleres.

f) Menor presenza no autoemprego e mundo empresarial.

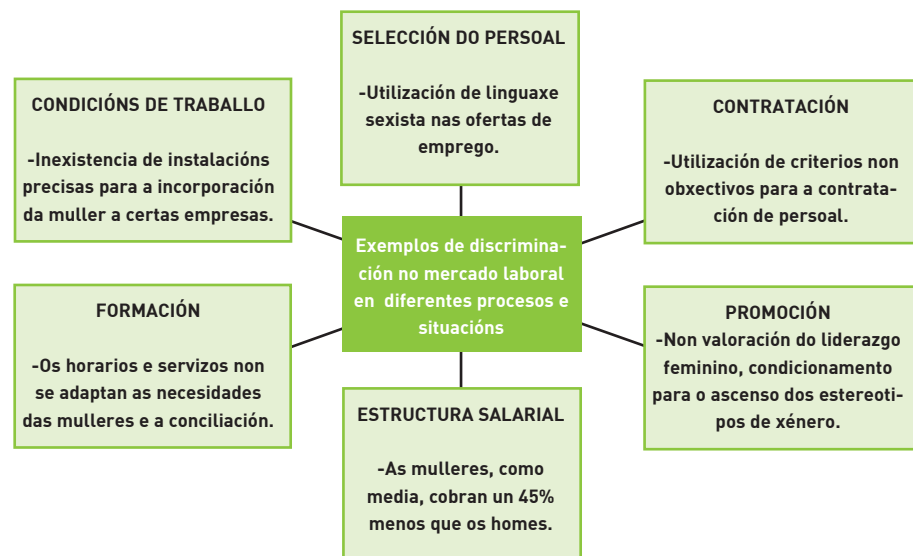
	Total	Homes	Mulleres
Traballadores por conta propia que empregan persoal	40.109	31.383	8.726
Traballadores por conta propia que non empregan persoal	171.608	100.884	70.724
Total	211.717	132.267	79.450

Fonte: Estatística de poboación activa

As mulleres son o 37% das persoas que traballan por conta propia e so o 21% do total de persoas que traballando por conta propia, empregan persoal.

Discriminación directa	Discriminación indirecta
Considerase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se topa unha persoa que sexa, fora ou puidera ser, tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable.	Considerase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposicións, criterio ou práctica aparentemente neutras pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que dita disposicións, criterio, ou práctica podan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para acadar dita finalidade sexan precisos e axeitados.
Ex: non contratar a unha muller por estar embarazada. Non seleccionar a unha muller porque os/as compañeiros/as ou clientes/as prefiren homes ou teñen prexuízos para traballar con mulleres.	Establecer certos criterios para o acceso a certos espazos ou ámbitos que prexudiquen a algún sexo.

Dentro do mercado laboral nos podemos topar con discriminacións directas e indirectas en diferentes procesos ou situacións como por exemplo:



11ª Dinámica: Eco de nosmes de mulleres

12ª Dinámica: Sarampón.

2. A división sexual do traballo e do emprego.

Distinción entre traballo e emprego

Habitualmente a análise que se fai da realidade laboral só entende por traballo o realizado a cambio dunha percepción monetaria, identificando o traballo co emprego, é dicir, non considerando traballo aquel non remunerado.

Para facer unha análise completa do mercado de traballo é preciso revisar estes conceptos considerando como traballo

todas as actividades produtoras de bens e servizos, aínda que non estean retribuídas. Só desta maneira será posíbel visibilizar as labours que moitas mulleres realizan en espazos domésticos e noutras actividades como a agricultura, comercio, pesca...

Emprego	Traballo
Actividade realizada polas persoas para a produción de bens e servizos a cambio dunha remuneración	Actividade realizada polas persas para a obtención de bens ou servizos independentemente da súa mercantilización

Enténdese a **división sexual do traballo** polo reparto social de tarefas en función do sexo. En todas as sociedades e en todos os tempos homes e mulleres veñen realizando tarefas diferentes, as mulleres tarefas domésticas e de coidado de familiares e os homes tarefas extradomésticas.

A división sexual do emprego, como se ilustra mediante os datos do punto 5.e), constitúese mediante asignación de oficios diferentes para mulleres e homes, reforzando os roles de xénero (socialización diferencial).

Deste modo o mercado laboral amosa as discriminacións mediante a **SEGREGACIÓN OCUPACIONAL**: a través da que se da unha concentración a poboación feminina e masculina en determinada número de ocupacións. Existen dous tipos de Segregación ocupacional:

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: cando determinados postos de traballo da mesma categoría están ocupados só ou maioritariamente por homes ou só ou maioritariamente por mulleres en función das tarefas que teña asociadas (ex: costureira= muller/ mecánico=home).

SEGREGACIÓN VERTICAL: refírese a determinados postos que están ocupados maioritariamente ou só por homes ou maioritariamente ou só por mulleres en función das res-

ponsabilidades e/ou mando que teña asociado. (Ex: Poucas mulleres ocupan postos de dirección nas empresas). Cómpre dicir que xeralmente os traballos asociados a mulleres están menos valorados, así as mulleres ocupan os traballos peor remunerados e en situacións de maior precariedade en termos xerais. Exemplo: sector conserveiro. Hai que destacar o fenómeno chamado Teito de Cristal, referido ós obstáculos que as mulleres atopan/mos na promoción profesional.

A **diversificación profesional** plantéxase como a posibilidade de eliminar a segregación de xeito que homes e mulleres teñan unha distribución igualitaria nas distintas ocupacións e profesións, superando así as percepcións estereotipadas sobre elas e eles.

A análise anterior danos pistas para introducir as barreiras que as mulleres atopan no mercado de traballo, para o seu acceso e mantemento dun posto de traballo. As barreiras poden ser, internas e externas.

Barreiras internas: Son aquelas que as propias mulleres identifican e posúen. Son unha serie de bloqueos mentais autoimpostos, establecidos polo proceso de socialización de xénero e que fan referencia aos sentimentos e limitacións. Este tipo de barreiras soen estar relacionadas coa falta de autoestima e o concepto que temos de nos mesmas ou na propia reacción de rexeitamento ao conflito, facendo o que se espera dunha.

Un exemplo de barreiras internas é o fenómeno denominado "teito de cristal", referido a escasa presenza de mulleres nos postos de dirección por causas da priorización doutros ámbitos da súa vida e relegando a promoción profesional. As mulleres poden ter dificultades á hora de "verse" en certos postos de traballo, tales como soldadora ou directiva dunha gran empresa, este feito ven a consecuencia da falta de referentes. A escolla destas opcións supón ser transgresora e rachar coas expectativas sociais.

Outras barreiras internas poden ser: Ruptura de expectativa social, falta de dispoñibilidade, sentimento de abandono do fogar, custe familiar, autolimitación, medo as reaccións de rexeitamento, non axeitamento do espazo físico, traballos inapropiados para elas...

Barreiras externas: Son aquelas que o resto de axentes implicados no mundo laboral consideran que teñen as mulleres ou eles mesmos poñen as mulleres. Así, considerar unha serie de crenzas falsas relacionadas coas mulleres desencadeando na non contratación desta, ou na baixa promoción nas organizacións conforman este tipo de barreiras. Poden ser establecidas dende o empresariado, dende os/as compañeiros/as de traballo, dende os equipos de profesionais da educación ou o emprego.

Por parte das empresas	Compañeiros de traballo
- A presenza de mulleres leva un menor rendemento produtivo. - Teñen dificultades de dispoñibilidade. - Faltan moito ao traballo. - Falan máis que os homes. - Custe de adecuación das instalacións.	- A presenza das mulleres nas empresas crea conflitos. - As mulleres non están capacitadas e non teñen a competencia profesional axeitada. - Son máis conformistas e menos reivindicativas. - Pensan ter que asumir o traballo que elas non darán realizado.

Medidas de acción positiva: O novo ordenamento xurídico estatal define estas como fai referencia a estas como:

Medidas específicas a favor das mulleres tendentes a corrixir situación patentes de desigualdade destas a respecto os homes. As medidas de acción positiva están dirixidas a eliminar os obstáculos que se opoñen a que homes e mulleres gocen dos dereitos de cidadanía con igualdade.

A acción positiva:

Elimina :discriminacións directas e indirectas

Compensa :Efectos das discriminacións

Fomenta: Dinámicas igualitarias.

Exemplo: Dar prioridade para o acceso ou ascenso ao sexo menos representado nesa categoría ou posto.

3.-Conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Dupla Xornada. Como xa comentamos os cambios sociais que se veñen producindo neste último século posibilitaron a incorporación da muller ao mercado laboral, mais esta incorporación non trouxo parello un equilibrio no reparto de función no ámbito privado. Como consecuencia, as mulleres seguen sendo as principais encargadas das tarefas de mantemento do fogar e atención e coidado de persoas.

Tal feito implica un sobreesforzo continuo por parte das mulleres para poder manter un traballo remunerado e cumprir co traballo doméstico, renunciando ao seu tempo libre. Por outra banda, afecta aos homes en tanto se ven privados do exercicio dos seus dereitos e responsabilidades e da adquisición dunha autonomía persoal.

DUPLA XORNADA=Xornada produtiva + xornada reprodutiva.

A dupla xornada que desenvolven as mulleres ten consecuencias serias a nivel profesional como por exemplo:

A asociación que se fai en canto ao absentismo laboral, partindo da idea de que unha muller falta máis ao traballo a consecuencia da asunción de responsabilidades familiares, o que implica dificultades de acceso e promoción.

O tempo adicado ás tarefas domésticas supón tempo de non "adestramento", o que dificulta a adquisición de novas competencias e coñecementos para ocuparse de outras tarefas que, curiosamente teñen máis prestixio a nivel social e económico.

Abandono posto de traballo e precarización condicións laborais (contratos temporais e a tempo parcial) pola falta de apoios sociais para o coidado de terceiras persoas.

Falta de participación das mulleres nas estruturas sociais, por exemplo os sindicatos. Falaríamos neste caso dunha tripla xornada.

A división sexual do traballo repercute directamente en que os homes segan sendo os principais protagonistas nas organización de participación social, e que, os problemas dos que as mulleres son as principais protagonistas sexan, en moitas ocasións secundarios ou fiquen esquecidos.

Esta dupla ou tripla carga de obrigas é a causa fundamental da desigualdade no uso do tempo.

13ª Dinámica: Tempo de ter tempo.

Conciliación de tempos:

A lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, no seu capítulo II recoñece o dereito a conciliación de homes e mulleres, e, no seu artigo 44 establece o seguinte:

"1.Os dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral recoñeceranse a todos os traballadores e traballadoras en forma que fomenten a asunción equilibrada das responsabilidades familiares, evitando toda discriminación baseada no seu exercicio."

Conciliar significa facer compatibles os tres espazos vitais das persoas, o laboral, o persoal e o familiar. De conseguir este equilibrio depende o crecemento socioeconómico das sociedades e a consolidación dun modelo social igualitario.

Supón un reto que afecta o conxunto da sociedade. Desde o momento presente teremos que deixar sentado que a conciliación da vida laboral e familiar non ten como única destinataria á muller traballadora, senón mais ben ás "persoas traballadoras", xa sexan homes ou mulleres. As responsabilidades familiares atribúense, pois, a ambos xéneros, polo que unhas e outros poderán facer uso, no seu caso, dos seus dereitos laborais. É máis, un maior exercicio destes dereitos por parte dos traballadores contribuiría dunha maneira notábel a desterrar definitivamente os prexuízos empresariais que obstaculizan a contratación e a mellora das condicións laborais das mulleres.

A incorporación das mulleres ao mercado laboral trouxo parello un conflito no uso do tempo, xa que aparecen novas demandas sociais e familiares de servizos que até ese momento cubrían estas.

Para que a conciliación sexa posíbel terán que darse unha serie de cambios precisos en tres institucións sociais básicas:

Familia

Tal e como reflexionamos no punto 3 do módulo I a familia é un dos principais axentes de socialización de xénero, perpetuador de estereotipos. Alén disto, a organización da estrutura familiar xoga un papel moi relevante na propia división sexual do traballo, condicionando as posibilidades no mercado laboral de cada unha das persoas que o configuran en función da propia organización interna.

Por outra banda hai que entender á familia como diferentes proxectos de vida en común rachando có esquema de pai+nai+fillo/a/s.

Partindo de que do tempo todo o regula e todo o ordena, é a propia estrutura familiar a que condiciona que homes e mulleres non teñen o mesmo tempo á hora de toparse coa esfera laboral e persoal.

O cambio deberá ir orientado a estender as responsabilidades ou a dupla ou tripla xornada a toda a cidadanía (CORRESPONSABILIDADE), de xeito que esta non sexa un límite á hora de desenvolverse laboral e persoalmente fora do espazo doméstico, xa que a cuestión adquiriría un carácter público (ámbito masculinizado).

Empresa

Responsabilidade social das empresas:

As empresas deberán asumir a importancia que teñen como peza nunha estratexia global para a suspensión das desigualdades existentes. De xeito que se superen os modelos tradicionais de comportamento empresarial (beneficios económicos inmediatos) e tomando en conta, nun novo modelo de xestión, a situación laboral diferenciada de homes e mulleres e a súas limitacións actuais, a través de estratexias que contribúan a transformar o sistema tradicional de roles e os esquemas de xénero social e culturalmente construídos. A organización empresarial deberá entender que a conciliación é unha inversión que dará beneficios económicos a longo prazo.

Políticas

Se partimos da premisa de que o traballo e a familia son o escenario para a conciliación ao estado lle corresponde un papel estratéxico na regulación deste conflito, entre intereses públicos e privados.

As políticas sociais deberán configurar un novo sistema que contemple as novas relacións sociais e que permita un reparto equilibrado de responsabilidades na vida profesional e na vida privada:

Cambios lexislativos que ordeen e promovan este equilibrio.
Creación de servizos de atención ás persoas que contribúan a un mellor e máis xuto reparto do tempo.

As categorías que establece o dereito para diferenciar entre as persoas que son suxeitos de dereito contribúen a producir un mundo social poboado de persoas con poderes, competencias, dereitos, privilexios e prerrogativas diferentes e, en consecuencias con accesos diferenciados aos mecanismos de poder e aos recursos da sociedade. Porén a lexislación deberá incorporar deste xeito as voces que reclaman cambios sustentados na solidariedade, a responsabilidade, neste caso o das mulleres, incorporando as súas necesidades e problemáticas dentro dos programas de actuación.

A idea de igualdade foi un dos principios políticos que serviron de base para articular as sociedades modernas, é un principio político que entende a igualdade como un ben en si mesmo, cara o que se deben orientar as relacións sociais.

A protección dos intereses familiares non se esgota no estrito marco xurídico legal. De aí que a **negociación colectiva** adquira na materia un papel especialmente relevante. Neste sentido, interlocutores/as sociais, tradicionalmente preocupados/as polos aspectos laborais, teñen un chamamento a xogar un papel protagonista ao respecto, promovendo, na medida das posibilidades concorrentes en cada caso, unha máis axeitada conciliación.

CORRESPONSABILIDADE.

Podemos definir a **corresponsabilidade** como un modelo de vida que defende a necesidade dun equilibrio na toma de decisións, no reparto das responsabilidades domésticas e na distribución do tempo de mulleres e homes.

Un estudo realizado no ano 2006 por vicepresidencia da igualdade e do benestar da Xunta da Galiza, baixo o nome "Usos dos tempos e corresponsabilidade: prácticas, actitudes e valoración" contempla os seguintes datos:

	Home	Muller	Ambos	Outros
coidado de crianzas	2,68%	63,21%	22,9%	11,21%
coidado de maiores dependentes	6,31%	59,52%	25,36%	8,81%

Estas cifras ilustran que, aínda que a estrutura familiar está cambiando, a nai, independentemente da súa idade, profesión, ou aspiracións, segue sendo considerada a responsábel principal das tarefas e do coidado familiar. No traballo para eliminar esta división de empregos, a chave ten que estar na asunción deste tipo de responsabilidades por todas as persoas que convivan baixo un mesmo teito, os homes deben asumir responsabilidades e as mulleres deben delegalas. Este novo reparto equitativo de responsabilidades laborais e familiares favorecerá un novo modelo de vida integral que permita o desenvolvemento profesional sen renunciar ao persoal, deste xeito as barreiras coas que as mulleres topan relacionadas coa asunción deste tipo de tarefas desaparecerían xa que pasarían a ser un problema social e público. A participación equilibrada das responsabilidades familiares proporciona as próximas xeracións novos modelos efectivos de aprendizaxe da identidade individual sen estereotipos sexistas, ao incorporar unha nova maneira de entender as relacións sociais entre homes e mulleres baseados na igualdade e na solidariedade. O traballo doméstico e o emprego deben estar organizados de xeito que se considere a ambos como unha forma independente e complementaria da vida das persoas. As normas recollidas no anexo 1 relatan as medidas para a conciliación que actualmente están en vigor . Todas elas afectan a traballadoras e traballadores en tanto que, a excepción de 6 semanas do descanso de maternidade nos casos de parto ou o risco de embarazo e lactación natural, poden ser gozadas por homes e mulleres.

¿Qué pasa cando non se reparte o traballo doméstico?

En moitas ocasión a falta de reparto de traballo doméstico obriga ás mulleres a buscar algún tipo de alternativa:

Apoio de familiares e redes sociais. O 38.2% das avoas coidan das crianzas a saída do colexio.

Precarización do emprego, ocupando maioritariamente os traballos a tempo parcial, asegurando o tempo para o traballo non produtivo.

Renuncia do tempo privado e o espazo para si pola sobrecarga. Si se suma o traballo doméstico có traballo remunerado o tempo adicado ao estudo, as mulleres traballan 94 minutos mais que os homes o que supón que a súa xornada laboral é un 15% máis larga.

Falta de motivación para a promoción profesional xa que estaría parella a unha maior adicación ao emprego.

Son moitas as mulleres que abandonan a súa carreira profesional para adicarse ao coidado, este feito provoca problemas: á hora de retomar a carreira profesional e á hora de xubilarse por falta de anos de cotización.

Un reparto equilibrado de responsabilidades familiares e tarefas domésticas, fomentaría claramente a igualdade entre homes e mulleres xa que facilitaría similares oportunidades de participación social, política e laboral.

14ª Dinámica: Flashes visuais.

4. ACOSO.

Definir e tipificar os diferentes tipos de acoso que poden darse no mundo do traballo e establecer mecanismos de

denuncia e procedementos dentro da propia empresa, coa participación da representación sindical. O acoso dentro da empresa é un conflito laboral de importancia que afecta a todo o entorno laboral. Porén, a empresa establece os seguintes mecanismos internos de denuncia e procedementos: (ver anexo III).

Acoso sexual: Considérase acoso sexual no traballo, toda conduta de natureza sexual, desenvolvida no ámbito da organización e dirección dunha empresa ou como consecuencia dunha relación do traballo, realizada por un suxeito que sabe que a súa actitude é ofensiva e non desexada por parte da vítima, determinando unha situación que afecta ao emprego e ás condicións de traballo, orixinando unha situación laboral hostil, intimidatoria e humillante.

Acoso laboral: É un hostigamento psicolóxico no traballo, no que unha persoa ou grupo adoptan posicións de hostilidade en contra dun traballador/a concreto/a, de xeito sistemático e durante un tempo prolongado, por medio de accións contra a dignidade da persoa afectada, contra o exercicio do seu traballo, etc.

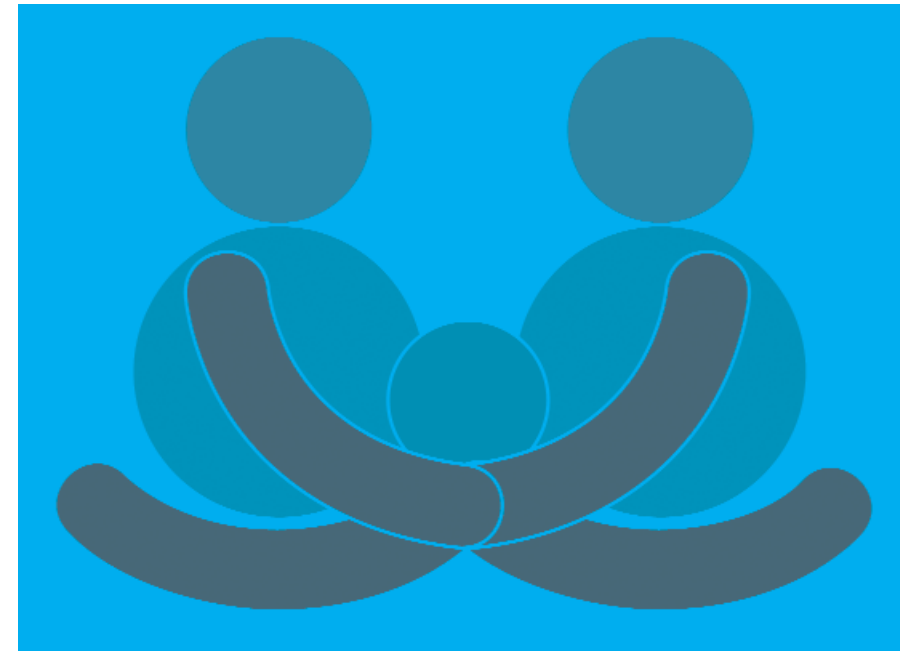
Algunhas das modalidades que pode adoptar o acoso son:

- Chantaxe sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso ambiental.

Algúns dos dereitos que se quebrantan co acto do acoso son:

- A dignidade.
- A intimidade.
- A liberdade sexual.
- A igualdade e a non discriminación.
- A seguridade, a saúde e a integridade física e moral.

15ª Dinámica: Bingo de acoso.



ANEXO

DINÁMICAS. MATERIAL DE AULA

FICHA DE AUTOAVALIACIÓN

DATA:

DINÁMICA:

O APRENDIDO

O DESAPRENDIDO

VALORACIÓN DO APRENDIDO

1ª DINÁMICA: Espazo psociométrico.

Introducción da perspectiva de xénero

Dividirase un espazo (por exemplo a aula) en dúas partes iguais polas que se desprazará o alumnado, dependendo do posicionamento que tome ante as situacións expostas. É dicir, iránselle expoñendo unha serie de cuestións, se están de acordo irán para a banda que se lle indique, e se non están de acordo irán para a outra banda. Os plantexamentos poden ser de distinta natureza:

acordo/desacordo
coñecemento/descoñecemento
afirmativo/negativo
posible/ mposible
verdadeiro/falso...

Esta dinámica podémola utilizar para avaliar os coñecementos do noso alumnado, os seus intereses, medos, inquietudes...e tamén para introducir e presentar termos que en sesións posteriores se fará dun xeito máis amplo e profundo.

Algunhas poden ser:

Exemplo de formulación completa: Quen considere que a formación en IO é necesaria que pase para esta banda (esquerda), quen considere que non é necesaria que pase para esta banda (dereita).

Outras cuestións:

- Sexo é xénero é o mesmo, significa o mesmo.
- A IO busca favorecer so ás mulleres.
- O coñecemento académico está masculinizado.
- O machismo considera que o home é superior á muller.

- O feminismo considera que a muller é superior ó home.
- A muller sofre unha maior porcentaxe de discriminación directa e indirecta.
- Existe a segregación no ámbito laboral, tanto horizontal como vertical.
- O acoso atenta contra a igualdade.
- O Xénero non so ten que ver cas mulleres. É un concepto que fai referencia a características sociais tanto de homes como de mulleres.
- Existe preocupación na vosa empresa pola IO.
- etc.

Terase deseñada unha listaxe de cuestións para formularlle, podense intercalar cuestións informais para crear un clima de presentación e afianzamento do grupo. Por exemplo: as persoas que lle guste a empanada de xoubas que pase para esta banda, a que non lle guste que pase para esta; as persoas que durman a siesta; as persoas que nacerán en Pontevedra, as persoas que teñan máis de 35 anos....

2ª DINÁMICA: Historias de vida de Roi e Mariña.

Sexo-Xénero

Partirase desta situación.

"Roi e Mariña son dúas crianzas que naceron o mesmo día, no mesmo lugar, o seus pais e as súas nais teñen aproximadamente os mesmos ingresos e ambas familias residen no barrio da Andoriña da mesma cidade."

O alumnado terá que inventar a historia de ambas personaxes. Para facelo contaremos con unha pelota que se lle entregará aleatoriamente a unha persoa, esta deberá comezar a relatar a vida da personaxe, despois, tirará a pelota a outra persoa que fará o mesmo e, así, sucesivamente até ir construíndo a vida desta nena e deste neno, desde o seu nacemento até a súa morte, incluíndo aspiracións, logros, actividades, grupos de relación, familia...

O exercicio deberá realizarse o máis rápido posible.

A primeira personaxe coa que se traballará será con Mariña, unha vez teña a vida resolta comezase a debuxar a vida de Roi. Pódense plantexar cuestións para construír os relatos sobre: deportes favoritos, colaboración nas tarefas domésticas...

O profesorado recollerá a biografía de cada personaxe, para unha posterior posta en común.

HISTORIA DA MARIÑA.

HISTORIA DO ROI.

Agora que temos as vidas destas dúas personaxes imos a reflexionar en grupo as seguintes preguntas:

-¿Busca unha palabra que defina a cada unha das personaxes?

Mariña:

Roi:

-¿A palabra asignada a Mariña serviría para definir a maioría das mulleres da aula? ¿E a de Roi para os homes?

-¿Asignámoslle a Mariña e a Roi os mesmos Roles?

-¿Pensas que as diferenzas nas súas vidas poden derivarse de que unha sexa muller e outro home? ¿Ate que punto condiciona?

-¿Pasa o mesmo nas nosas vidas?

POSTA EN COMÚN.

Faranse dous murais, por exemplo en dous grupos. No soporte trazarase unha liña vertical e a partir dela nun se debuxará unha nena e no outro un neno. Escribirase en grande palabras que caractericen a un e máis a outra, no mural do neno escribiranse na parte dereita e na da nena na esquerda. Logo cortaranse as siluetas polo medio e se fará un único mural, quedando no mesmo, a mita do neno e a metade da nena con características que se poderían atribuír tanto a un coma a outra.

3ª DINÁMICA: De que estamos falando?

Sexo-Xénero

Nesta dinámica deberán asociar as distintas cuestións ós termos de Sexo ou Xénero. Farano en parellas.

Sexo	Xénero

- Características biolóxicas.
- Innato.
- Aprendido: pode cambiarse.
- Características sociais.
- Pode cambiarse.
- Non pode cambiarse.
- Non varía nin no espazo, nin no tempo.
- Depende do contexto cultural, histórico, social, político..
- Exemplo: mulleres e homes poden coidar de bebés e persoas maiores.
- Establece a diferenza entre: macho e femias.
- Exemplo: So as mulleres poden dar a luz.

POSTA EN COMÚN.

Escribiranse en tarxetas azuis as cuestións asociadas en xénero e en tarxetas as vermellas as asociadas a sexo. Ó rematar preguntarásele ¿cantas tarxetas azuis tedes? ¿cantas vermellas? e se exporán as impresións en voz alta.

4ª DINÁMICA (a): De quen estamos falando?

Roles, esteriotipos

Asociaranse as seguintes cuestións. Fárase dun xeito individual.

	Home	Muller	Home-Muller
Parto			
Dependencia			
Seguridade			
Agresividade			
Dominio			
Pene			
Semen			
Ternura			
Obxecto sexual			
Menstruación			
Inestabilidade emocional			
Valentía			
Medo			
Suxeito sexual			
Debilidade			
Atracción polo risco			
Intuición			
Vulba			
Cotilleo			
Rebeldo			
Depilación			

POSTA EN COMÚN.

Íranse mencionando as distintas cuestións e o alumnado se irá posicionando, observando e reflexionando sobre as semellanzas e diferenzas. Cada persoa escollerá catro cuestións as que se sinta identificado/a, escribindoas en posits e pegandoas naquelas partes do corpo onde as localizaría

4ª DINÁMICA (B): A quen pertence?

Roles, esteriotipos

Dun xeito individual cubrirán este cadro, asociando as imaxes a nomes de home ou de muller, ou a ambos. Poden facerse dous grandes grupos, repartindo este material en dous cadros, para que logo na posta en común, sexa máis dinámico.

Obxecto	Home	Muller	Home-Muller
Ambulancia	Heitor	Xiana	
Ordenador	Alexandre	Sabela	
Moto	Xavier	Xoana	
Batidora	Xacobe	Alda	
Xarrón con flores	Brais	Amaia	
Sillón	Xosé	Antía	
Teléfono móbil	Roi	Erea	
Prato de cocido	Fiz	Iria	
Compresa	Xulio	Ánxela	
Gato	Euloxio	Noa	
Portería	Lois	Uxía	
Canastra	Antón	Catuxa	
Aros	Xurxo	Margarida	
Taladro	Xoel	Tareixa	
Cesta da compra	Xerardo	Tegra	
Mando da televisión	Guillerme	Mariña	
Casco	Anxo	Faia	
Aspiradora	Breogán	Carme	
Brocha de pintar	Xaime	Sandra	
Crema depilatoria	Afonso	Soidade	
Infusión	Nuno	Estela	

POSTA EN COMÚN.

Despois dunha posta en común, faranse tres grupos, un escribirá unha breve carta a algúns dos obxectos anteriores alto: "Querida fregona"...."Querido.

5ª DINÁMICA: A quen lle pesa máis a casa?

Familia

Este cadro adaptarase a realidade de cada familia, con dous fillos,cunha soa filla.... Farase de xeito individual. Poden ampliarse as tarefas.

Se o fai porase un 1 e se non o fai porase un 0, facéndose un cómputo final.

Tarefa	Pai	Nai	Fillo	Filla
Cociñar				
Poñer a mesa				
Fregar				
Facer a compra				
Poñer a lavadora				
Tender				
Pasar o ferro				
Coser				
Mercar roupa, material escolar para os/as fillos/as				
Facer as camas				
Pasar a aspiradora				
Axudar os/as fillos a facer as tarefas escolares				
Xestións (Banco, papeleo...)				
Coidar plantas				
Coidar mascotas				
Arranxar un electrodoméstico				
Cambiar unha bombilla				
Bricolaxe				
Puntuación Total				

POSTA EN COMÚN.

Despois dunha posta en común das puntuacións, montaranse dous tendais e en cartulinas (que se poden prender en distintas pezas de roupa) escribíranse as tarefas analizadas. Un tendal representará as tarefas que soen facer os homes e noutro as mulleres.

6ª DINÁMICA (a): De quen nos falan?

Escola

Fonte:

<http://www.culturagalega.org/album/actividades.php?seleccion=lttr>.

Cubrirase o cadro en parellas.

Poden poñerse varios exemplos de nomes por ocupación.

Ocupación	Home que coñezas coa mesma ocupación
María Casares (actriz)	
Felicia Auber (xornalista)	
Filomena Dato (poetisa)	
Mercedes Ruibal (pintora)	
Mercedes Nuñez (militante comunista e sobrevivinte de encerramentos fascistas)	
Francisca Herrera (primeira académica electa da RAG)	
Sofía Casanova (a primeira correspondente de guerra)	
Outras	

POSTA EN COMÚN.

Comentarase o grao de dificultade para atopar exemplos de homes cas mesmas ocupacións. Tamén se analizará a razón pola que non se soe falar da aportación das mulleres nas escolas

6ª DINÁMICA (b): Quen aparecerá nestas escenas?

Escola

Escena	Home/Neno	Muller/Nena	Observacións
cociñando			
Perruquería			
Barrendo as rúas			
Limpando			
Arranxando coches			
Coidando bebés.			
Xogando con coches.			
Xogando con bonecas			
Facendo deporte			

POSTA EN COMÚN.

Partindo do exemplo desta ilustración propoñer outras esceas cas que se podía traballar nunha escola: unha muller conducindo un camión, un neno xogando con bonecas...

Farase un panel con distintas horas por exemplo dende as 8 da mañan ata as 11 da noite. Por parellas farán debuxos para cada franxa horaria. Por exemplo as 21.00 un preparando un biberón e unha nai pasando a ordenador unhas facturas.

6ª DINÁMICA (c): Relatos.

Escola

Fonte:

http://www.edu.xunta.es/ftpserver/portal/DXC/mulleres_libros_internet/paxinas/mull_lit_popular/contos.htm

Leranse estos relatos, subliñando aquelas cuestións que máis chamen a atención.

MEU PAI! AI, MEU PAI!

- Meu pai! Ai meu pai!
- Que é o que queres, ho?
- A nai botouse no leito a berrar que é moito berrar, seica di que lle doe moito a barriga.
- Pois deixa que berre, ho, deixa que berre se lle fai ben. Pasou un pouco e o rapaz volveu berrar:
- Meu pai! Ai, meu pai! A nai seica morre, que berra máis a cada paso!
- Déixame de lérias, ho, déixame de lérias, que estou traballando!
- Mire que lle está moi maliña! É ben que veña á casa!
- Vaite ti aló, ho! Vaite ti aló que eu non che podo! -dixo o home.
E viroulle as costas ao fillo que berraba desde o fondo da horta.
Pouco tempo pasara e volveu berrar de novo o rapaz:
- Meu pai! Ai, meu pai! A nai pariu un neno talmente coma un cuxo.
- Bo, e para iso tanto berrar, ho! -dixo o home.
E remusgando quen sabe o que, seguiu fozando na terra. Pasou tempo, o home traballaba na mesma leira e desde o fonal da horta volveu a lle berrar o fillo:
- Meu pai! Ai, meu pai!
- Que é o que queres, ho?
-Que a cocha está facendo a cama e seica quere parir!

- Vaite termar dela non sexa que vaia mancarse! Corre ben, que eu vou de contado!
E o home, deixando a ferramenta, pillou a escape camiño da casa.

MULLER DE BOA PAZ

Era un home u unha muller, e a muller era de tan boa paz, que nunca o home a vira incomodada. Por máis que fixera, ela sempre lle daba a razón. Un día, o home viña do monte coa burra (con perdón), e, para metela na casa, quixo metela do revés, co rabo para a casa e a cabeza para fóra, para ver se a muller, que estaba na cociña, se incomodaba. A muller estaba oíndo como o home lle dicía á burra que entrase e, como a burra non quería entrar. E ela, calada, sen dicir nadiña. Pero vendo que pasaba o tempo e o home non daba metido a burra, saíu, e con moito cariño, díxolle á burra, tirándolle polo rabo:
-Entra, burriña, entra desta vez polo rabo, que polo fociño xa tes entrado moitas veces.

POSTA EN COMÚN.

Faranse ilustracións para expresar plasticamente o que fai sentir estos relatos. Logo pegaranse nas sillas, xogando o tradicional xogo das sillas con música. Non se eliminará a ninguén cando se quede sen silla. Terán que xogar cooperativamente, sentándose varias persoas na mesma cadeira.

6ª DINÁMICA (d): Quen pinta flores?

Escola

Obra	Home	Muller
		
		
		

POSTA EN COMÚN.

Faranse flores en papel (poden ser con diversas técnicas: por exemplo nun cd pegar pétalos de cartulina porlle unha bola de plastilina no medio e clavarlle un pincho moruno para o tallo), e nos pétalos iremos escribindo alternando nomes de homes e de mulleres. Estas flores poden facerse por parellas e logo facer un xarrón (tamén se pode facer con distintas técnicas, por exemplo, cortar unha botella de plástico a metade e enchela de pedriñas para clavar as flores....). Poden forrar o xarrón con fotos de homes e mulleres de revistas.

7ª DINÁMICA (a): Que nos venden?

Medios de comunicación

Fixándonos na publicidade ¿a quen se lle atribuen estas características?

Característica	Home/Neno	Muller/Nena	Exemplo
Independencia			
Seguridade			
Sensibilidade			
Dominio			
Dinamismo			
Agresividade			
Éxito			
Risco			
Debilidade			
Sumisión			
Valentía			
Ternura			
Autoridade			
pasividade			

POSTA EN COMÚN.

Famemos unha sopa de igualdade. En platos de plástico iremos pegando etiquetas de cores con estas palabras e as que vaian saíndo. Estos platos poden pegarse nunha mesa cun matel con símbolos de muller e home, ou nun mural para a parede con dúas culleres moi grande, unha que poña home e outra muller. Buscaranse recortes de prensa da imaxe da muller e do home na publicidade, montando un collage con todo o material desta dinámica.

7ª DINÁMICA (b): Buscando emprego.

Medios de comunicación

En primeiro lugar redactarán unha oferta de emprego. Recolleranse e se intercambiarán entre o alumnado. Cada persoa analizará aquel que lle tocou: ¿a quen vai dirixido? ¿que requisitos se piden? ¿como é a linguaxe que se utiliza para a redacción?... No caso de detectar casos de discriminación, voltarase a redactar.

Logo, dividido o grupo en tres, analizarán os tres bloques de anuncios.

IMPORTANTE EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES EN EXPANSIÓN DE OURENSE NECESITA:

COMERCIALES para Ourense
TELEOPERADORAS
RESPONSABLE DE TELEOPERADORAS

SE REQUIERE:

- Buena presencia
- Vehículo propio
- Disponibilidad para viajar
- Experiencia demostrable

SE VALORA:

- Dotes de comunicador
- Conocimientos de nuevas tecnologías
- Responsabilidad
- Capacidad de planificación

SE OFRECEN:

- Alta en la Seguridad Social
- Sueldo fijo + Retribuciones variables por consecución de objetivos

Interesados enviar C.V. a: envio.cv@telefonica.net

Firdis

ENCARGADO EMPRESA DE LIMPIEZA Y OPERARIAS DE LIMPIEZA

Perfil candidato:

- Experiencia superior a un año en el sector.
- Buena disposición para el trabajo en equipo.
- Se ofrece: Contrato.
- Alta en SS.SS.
- Incorporación a empresa consolidada

INTERESADOS ENVIAR CV POR FAX AL: **986 48 12 70** o al fax **986 48 12 70** a correo@firdis.com

EMPRESA DE DISTRIBUCIÓN TEXTIL NECESITA:

ADMINISTRATIVA
 Con atención al cliente

SE REQUIERE:

- Dominio del Inglés
- Amplios conocimientos ofimáticos
- Experiencia en Gestión de documentos albaranes y facturas
- Buena presencia y facilidad de trato

Enviar CV con fotografía reciente a administrativ@orange.es referencia: "Administrativa"

SE NECESITA DEPENDIENTA

PARA TIENDA DE MUEBLES DE COCINA Y BAÑO
 Con experiencia en delineación

Interesados llamar **981 17 09 55**

ALBA CONDE

NECESITA PATRONISTA SRA.
 Imprescindible experiencia. Se valorará conocimientos de CAD-CAM.

Interesados enviar CV con fotografía reciente a: C/Galileo Galilei, 2A bajo - 15008 A Coruña - info@albaconde.com

EMPRESA CONSTRUCTORA DE ÁMBITO GALLEGU PRECISA CONCURRIR PUESTO DE TRABAJO PARA LA PROVINCIA DE PONTAVEIRA

JEFE DE OBRA Ref: J.O.

Se requiere:

- Mínimo 3 años de experiencia en ejecución de obras.
- Conocimientos de programas informáticos como PINTO, M4, etc.
- Edad entre 30 y 40 años.
- Formación técnica media o superior.
- Cuadrados para el trabajo en equipo.

Se ofrece:

- Formar parte de una empresa consolidada en el mercado donde haya vitalidad y en plena expansión.
- Sueldo acorde con la vida.

Interesados enviar curriculum vitae al: **Apartado de Correos n.º 3092**
Código Postal 36.203 VIGO

MULTINACIONAL DEL SECTOR DEL TURISMO, PARA SUS SERVICIOS DE A CORUÑA Y VILANOVIA DE CADEIRA (PONTAVEIRA) SELECCIONA:

UN DIRECTOR DE DELEGACIÓN
 PARA CADA UNA DE SUS SEDES

Requisitos:

- Buena disposición del Director General del sector, su responsabilidad de coordinar y liderar el equipo humano correspondiente.
- Disponer de conocimientos de informática y habilidades para integrar en una estructura multidisciplinaria, al cuerpo corporativo y capacidad para dirigir equipos, gestionar los recursos y realizar acciones comerciales.
- Experiencia demostrable de al menos 3 años en puesto similar y edad de 30-40 años.
- Disponer de un sólido conocimiento de la zona de la competencia y visión del candidato.

Por favor enviar su candidatura por correo electrónico a: info@elcom.com

Sermática

SELECCIONA PARA IMPORTANTE GRUPO INDUSTRIAL CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO EN ESPAÑA Y ACTIVIDAD INTERNACIONAL:

DIRECTOR DE FÁBRICA
 A Coruña

Se responsabilizará de la organización, gestión y coordinación de la actividad de la fábrica con una plantilla de 250 personas, y dedicada a la fabricación de estroberos mecánicos, reportando los resultados de la actividad a la Dirección General.

Se precisa Ingeniero Superior con amplia experiencia en Dirección de Empresas Industriales, especialmente en sectores productivos en el sector siderometalúrgico.

Se ofrece retribución a convenir, según la aportación del candidato, e incorporación inmediata a empresa líder dentro de su sector.

Interesados, enviar su CV a: info@sermatica.com o al fax **981 17 09 55**

Asociación de Promoción de Empleo, S.L.

ARRPEYO

Para ilustrar Delineaciones en Galicia, precisamos:

MÉDICO ESPECIALISTA EN MEDICINA DEL TRABAJO

Perfil profesional:

- Formación: Licenciado en Medicina y título de especialista en Medicina del Trabajo o Diplomado en Medicina del Trabajo.
- Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en el sector de la Medicina del Trabajo.
- Se precisa para el puesto de trabajo y se ofrece: Sueldo acorde con la vida.

¿Qué ofrecemos?

- Formación: Licenciado en Medicina y título de especialista en Medicina del Trabajo o Diplomado en Medicina del Trabajo.
- Experiencia: Al menos 5 años de experiencia en el sector de la Medicina del Trabajo.
- Se precisa para el puesto de trabajo y se ofrece: Sueldo acorde con la vida.

Interesados enviar su CV a: info@arrpeyo.com

SE NECESITA

ENCARGADO DE EDIFICACION

Se ofrece:

- Buena presencia
- Experiencia superior a un año en el sector
- Se ofrece: Contrato
- Alta en SS.SS.

Interesados enviar CV a: info@encargado.com

SE NECESITA

ENCARGADO DE EDIFICACION

Se ofrece:

- Buena presencia
- Experiencia superior a un año en el sector
- Se ofrece: Contrato
- Alta en SS.SS.

Interesados enviar CV a: info@encargado.com

EMPRESA DE ESTRUCTURAS DE HORMIGÓN

NECESITA

JEFE DE OBRA

Se ofrece:

- Buena presencia
- Experiencia superior a un año en el sector
- Se ofrece: Contrato
- Alta en SS.SS.

Interesados enviar CV a: info@estructuras.com

TECNICO EN MANTENIMIENTO Y REPARACION DE ORDENADORES

Se ofrece:

- Buena presencia
- Experiencia superior a un año en el sector
- Se ofrece: Contrato
- Alta en SS.SS.

Interesados enviar CV a: info@tecnicos.com

SE NECESITA

CONDUCTOR DE AUTOBÚS

Se valorará experiencia

Interesados enviar CV a: info@conductor.com

SE NECESITA

CONDUCTOR DE AUTOBÚS

Se valorará experiencia

Interesados enviar CV a: info@conductor.com

SE NECESITA

CONDUCTOR DE AUTOBÚS

Se valorará experiencia

Interesados enviar CV a: info@conductor.com

SE NECESITA

CONDUCTOR DE AUTOBÚS

Se valorará experiencia

Interesados enviar CV a: info@conductor.com

OFERTAS DE EMPLEO

Ayto. de Tui
Auxiliares Administrativos
 Trabajadores Sociales

Ayto. de Sanxenxo
Policias Locales
 Auxiliares de Biblioteca, Conductores, Auxiliares de Jardín de Infancia

Ayto. de Vigo
Bomberos
 Aux. Administrativos, Subalternos, Trabajadores Sociales, Policias Locales...

OFERTAS DE EMPLEO

Ayto. de Moaña
Auxiliares Administrativos
 Policias Locales, Limpieza, Administrativos

Ayto. de Mondariz
Policias Locales
 Limpieza, Conserjes

Ayto. de Redondela
Subalternos
 Conductores, Auxiliares Administrativos

Director de Recursos Humanos

para importante empresa industrial de la provincia de Pontevedra, líder en su sector

Puesto:

- En dependencia del Director General, formar parte del comité directivo, asumir las responsabilidades propias de su cargo en materia de administración de personal, relaciones laborales, servicios generales y desarrollo de recursos humanos de la empresa.

Perfil:

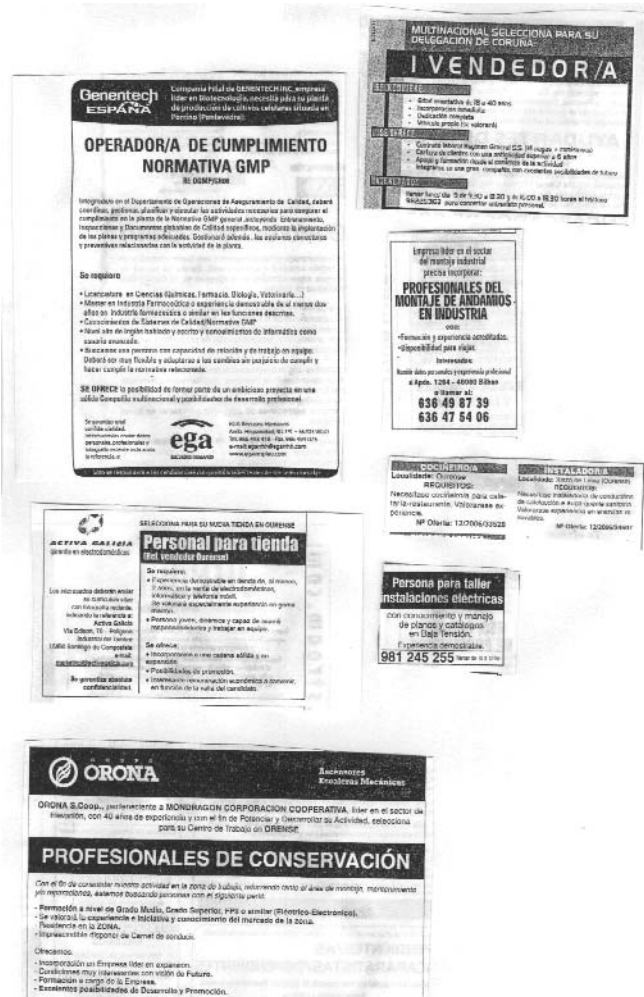
- Formación superior en Relaciones Laborales, Derecho o similar, siendo valorables estudios de postgrado de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos y Metodologías Intermedias.
- Experiencia mínima de 5 años en Dirección de Recursos Humanos en empresas de tamaño industrial.
- Valeremos capacidad de negociación, en el ámbito laboral, comercial, trabajo en equipo, liderazgo y educación.

Interesados enviar curriculum vitae y foto indicando Ref: **VUNORP/2315/04**, al e-mail: envio.cv@vunor.com o al fax **981 17 09 55**

8ª DINÁMICA (a): Saco de ditos.

Institucións non formais e informais

En pequenos grupos, analizarán estes ditos, buscando exemplos de situacións que coñezan e que poderían ilustrar estas frases.



POSTA EN COMÚN.

Sacarase a sección de ofertas de varios xornais, rodearase en vermello aquelas que se consideren que están redactadas de xeito incorrecto. Logo con estas follas de xornal forrase distintos obxectos de traballo como pode ser: unha fregona, un caldeiro, unha tixola, un casco de obra...

Dito	O dominio macuslino é idispensable, para que os homes poidan apropiarse do produto da fecundidade feminina. (O Corán)
Situación recoñecida	
Dito	As mulleres foron feitas para ser amadas, non para ser comprendidas (Oscar Wilde)
Situación recoñecida	
Dito	A muller é un macho mutilado (Aristóteles)
Situación recoñecida	
Dito	Por moitas razóns non é bo que a muller estudie e saiba moito (Moliere)
Situación recoñecida	
Dito	Dende a idea de seis anos, a muller non medra máis que en dimensións. (Severo Catalina)
Situación recoñecida	

Dito	A muller é, recoñezámolo, un animal estúpido, aínda que agradable e gracioso. (Erasmus de Rotterdam)
Situación recoñecida	
Dito	A muller non debe estudar nin historia, nin xeometría, porque nada disto pode servirle (kant)
Situación recoñecida	
Dito	Non se pode fiar un segredo a unha muller que non estea morta. (Quevedo)
Situación recoñecida	
Dito	Cando vaias a casa dunha muller non te esquezas do látigo. (Nietzsche)
Situación recoñecida	
Dito	Cando vaias á casa dunha muller non esquezas o látigo. (Nietzsche)
Situación recoñecida	
Dito	Dende a idea de seis anos, a muller non medra máis que en dimensións.(Severo Catalina)
Situación recoñecida	

POSTA EN COMÚN.

Farase en voz alta unha posta en común das reflexións e exemplos para ilustralas. Escribíranse estos ditos en papel hixiénico e simbolicamente tíranse á papeleira ou o water.

8ª DINÁMICA (b): A que te refires cando dis...?.

Institucións non formais e informais

En pequenos grupos analizaranse estas expresións, facendo unha autoreflexión daquelas que soemos empregar. Incluíranse no cadro outras que coñezan o grupo clase.

Expresión	Si digo	Non digo	Que conclusións sacamos?
Estas feito un touro			
Estas feita unha vaca			
Home atrevido			
Muller atrevida			
Es un zorro			
Es unha zorra			
Home público			
Muller pública			
Es un galo			
Es unha galiña			
Isto é caralludo			
Isto é un coñazo			
Es un golfo			
Es unha golfista			
Me cago na cona			
A cona que te botou			

POSTA EN COMÚN.

Despois de compartir as reflexións, debuxarase unha lingua nun mural e se escribirán estas frases. Logo botaráselle por riba pasta de dentes, ou se lle pegarán anacos de estropallo.

8ª DINÁMICA (c): Sabedoría popular?

Institucións non formais e informais

Fonte:

http://www.edu.xunta.es/ftpserver/portal/DXC/mulleres_libros_internet/paxinas/mull_lit_popular/refrans.htm

En pequenos grupos analizaranse estes refráns, buscando situacións nas que se poderían escoitar. Recoller aqueles que coñeza o alumnado.

Refrán	Interpretación e situacións onde se emprega
Amor como o da nai, non o hai.	
A muller e a sartén na cociña están ben.	
O home, na praza, a muller, na casa.	
Non te fíes de mulleres nin emprestes a parentes.	
Da muller e do mar non hai que fiar.	
A dona quere ser rogada e non obrigada nin forzada.	
Muller riedeira, puta ou peideira.	

Refrán	Interpretación e situacións onde se emprega
A muller é a metade do home.	
A muller que pega ó seu home, fai ben, se pode.	
Unha muller forte e brava é o goberno dunha casa.	
Na casa sen muller ¿Que goberno pode haber?.	
A dona traballadora non quere home folgazán.	
A muller é fogo, o home estopa, vén o demo e sopra.	
A muller que moito se mira a cara, pouco atende a casa.	
Á muller e ao can, o pao nunha man e noutra man o pan.	
O luns mollo, o martes lavo, o mércores seco, o xoves saco, o venres peneiro, o sábado amaso e o domingo, que eu fiaría, todos me din que xa non é día.	

Refrán	Interpretación e situacións onde se emprega
A muller que asubía e mexa de pé, nunca boa é.	
A muller e a viña dan ao home alegría.	
A muller e a sardiña, pequeniña.	
Coa muller e co diñeiro non te mofes, compañeiro.	
Muller que sabe latín, non serve para min.	
A muller viúva non ten quen a sacuda.	

POSTA EN COMÚN.

Escribíranse estes refráns e logo envolveranse pedras ou ladrillos. Logo uníranse por medio dunha corda e teranse que arrastrar adoptando distintas posturas: a pe, a gatas, arrastrándose...

8ª DINÁMICA (d): Rimando

Institucións non formais e informais

En pequenos grupos analizarán estas composicións, identificando elementos sexistas.

*San Antonio bendito,
Dádeme un home,
Anque me mate,
Anque me esfole.*

*Meu santo San Antonio
Dáime un homiño
Anque o tamaño teña
Dun gran de millo.*

*Dáimo, meu santo,
Anque os pés teña coxos,
Mancos os brazos.*

*Unha muller sin home...
Santo bendito!
E corpiño sin alma,
Festa sin trigo.*

*Pau viradoiro,
Que onda queira que vaia
Troncho que troncho.*

*Mais en tendo un homiño
¡Virxe do Carme!
Non hai mundo que chegue
Para un folgarse.*

*Que zambo ou trencos,
Sempre é bo ter un home
Para un remedio.*

*Eu sei dun que cobiza
Causa miralo,
Lanzaliño de corpo,
Roxo e encarnado.*

*Carniñas de manteiga,
E palabras tan doces
Cal mentireiras.*

*Por el peno de día,
De noite peno,
Pensando nos seus ollos
Color de ceo.*

*Mais el xa doito,
De amoríos entende,
De casar pouco.*

*Facé, meu San Antonio,
Que onda min veña,
Para casar conmigo,
Nena solteira.*

*Que levo en dote
Unha culler de ferro,
Catro de boxe.*

*Un irmanciño novo
Que xa ten dentes,
Unha vaquiña vella
Que non dá leite...*

*Ai! meu santiño,
Facé que tal suceda,
Cal volo pido.*

*San Antonio bendito,
Dádeme un home,
Anque me mate,
Anque me esfole.*

*Que zambo ou trencos,
Sempre é bo ter un home
Para un remedio.*

*Rosalía de Castro,
Cantares gallegos, 1863.*

Disme que non tedes cruz

CANTIGA

*para rezar o rosario,
cásate, miña filliña,
e terás cruz e calvario.*

*Solteiriña non te cases,
aproveita a boa vida,
que eu ben sei dunha casada
que chora de arrepentida.*

*Non sei por que me casei
que solteira ben estaba;
andaban atrás de min,
agora ninguén me fala.
A muller vénvos a ser
unha mazá con veneno,
por fóra roxa e bonita,
pon dentro, sábecho o demo.
O melro cando chove
mete o rabo na silveira,
así fai a boa moza
cando non ten quen a queira*

POSTA EN COMÚN.

Por grupos farán un rap, e cada un cantará unha estrofa.
Entre todos/as inventarán un estribillo onde se fale de igualdade
que será o que repitan ó cambiar cada estrofa.

Un exemplo de estrofa de enlace pode ser:

*"Dalle ghas.
Fala de el, en clave de dereitos.
En compás de igualdade.
Fala de ela, en clave de dereitos.
En compás de igualdade.
Dalle ghas."*

9ª DINÁMICA (a): Casos de discriminación

Discriminación

Esta dinámica farase por parellas, anotaranse exemplos
que xurdan na aula.

Caso	É discriminación?	Directa	Indirecta
Os homes dunha empresa cobran máis que as mulleres no mesmo posto e realizando as mesmas funcións.			
Para a realización dalgunhas tarefas poñese como requisito a forza física para ser a persoa contratada.			
Para ser a persoa contratada terá dispoñibilidade total de mobilidade xeográfica.			
No xornal aparece unha oferta de traballo onde só se solicitan homes, ou só se solicitan mulleres.			
Na mesma empresa, os contratos a tempo parcial son maioritariamente das mulleres.			
Petición nos formularios de petición de traballo o estado civil.			
Na entrevista inicial de traballo preguntar por detalles sobre persoas ó cargo (fillos/as, maiores..)			
A posibilidade de promoción profesional soe estar condicionada polo tipo de contratación.			

Outros casos de:

Discriminación directa	
Discriminación indirecta	

POSTA EN COMÚN.

Por grupos faranse tarxetas en forma de círculo con casos de discriminación, poden ser os dos cadros e outros que se presenten. Faranselle un buraco e cunha la faranse como "medallas". Elixirase a un home e a unha muller da aula. Irase colocando estas "medallas" por consenso do resto de alumnado decidindo se é un caso que afecta máis ós homes ou as mulleres.

9ª DINÁMICA (b): Falamos de hoxe, non da prehistoria

Discriminación

Lerase este artigo e fixéndonos na data de publicación rodearanse ou suliñaranse aquelas palabras ou frases que máis chamen a atención.

Vigo, 20 de abril de 2007

Por discriminar ás mulleres e as parellas do mesmo sexo
A FGAMT-CIG impugnou o Convenio estatal da Conserva asinado por UGT e CCOO

CIG-Comunicación

cig.prensa@galizacig.com

Os artigos 8 e 9 deste Convenio estatal da Conserva recoñecen como dous grupos laborais diferentes o de operario de oficios varios e o de fabricación. No primeiro inclúense os homes, e no segundo as tarefas das mulleres. Coa mesma categoría páganse distintos salarios en función da categoría, cuestión que Fernández Piñeiro considerou "moi grave, tendo en conta que o da conserva é un sector no que hai unha porcentaxe superior ao 95% de mulleres neste sector traballando".

Este xoves 19 de abril, despois dunha Asemblea de delegadas das empresas da conserva de Vigo, Xosé Fernández Piñeiro, secretario nacional da FGAMT-CIG, xunto a Suso García, responsable nacional de Negociación Colectiva, e as traballadoras presentes nesta Asemblea, daban unha rolda de prensa para presentar e facer pública a impugnación do Convenio Estatal da Conserva e as razóns que motivaron a presentación desta demanda.

POSTA EN COMÚN.

Farase unha posta en común das palabras sinaladas, comentando as conclusións as que se chega.

10ª DINÁMICA: Medidas nas empresas

Discriminación

Individualmente farase unha valoración destas medidas.

Medidas	Moi importante	Importante	Pouco importante	Nada importante
Flexibilidade de entrada e saída.				
Xornadas continuadas.				
Excedencia para o coidado de familiares.				
Servizo de gardería.				
Incluír un protocolo que explicita os pasos a seguir dentro da empresa ante un caso de acoso.				
Complementos salariais para os casos de IT por causa de violencia de xénero.				
Incluír unha representación porcentual obrigatoria en postos de responsabilidade.				
Evitar a denominación de categorías que conteñan definicións cunha linguaxe sexista.				
Outras				

POSTA EN COMÚN.

Faranse grupos e se distribuirá o contido dos anexos onde se inclúen distintas medidas que se poden adoptar nas empresas. Cada grupo fará unha exposición sobre o contido que preparou, as demais persoas valorarán as medidas expostas.

11ª DINÁMICA: Eco de nomes de mulleres

Conquista da Igualdade

Todas estas mulleres existiron na historia do noso país, sen embargo, de cantas escoitamos falar?, de cantas nos falamos nas escolas?. O alumnado deberá cubrir este cadro intentando acertar se este eco é verdadeiro ou mentireiro.

Muller	Ocupación	Eco Verdadeiro	Eco Mentireiro
Julia Alonso Romar	Xogadora de balonmán (1956-1961)		
Joaquina Bermúdez Novas	Armadora de Cangas. (Século XX)		
Claudina Calvo Alvarez	Guerrilleira. (Anos 40 do século XX)		
Manuela Carballo Mouzo	Comercianta de encaixe de Camariñas. (1877-1947)		
Isabel García del Villar	Boticaria de Noia. (Século XVIII)		
Asunción Rodríguez	Nadadora do Club do Mar de San Amaro. (A Coruña) (1965)		
Aurea Rodríguez	Gaiteira (Principios do século XX)		

POSTA EN COMÚN.

Despois de indicar que todas estas mulleres existiron e de reflexionar porque a súa aportación á sociedade é invisible. Repartirase unha caixa por cada persoa,deberán escribirlle o nome dunhas destas mulleres, xunto con outras das súas familias, indicando os seus empregos e traballos. Logo poranse todas xuntas facendo unha construción.

12ª DINÁMICA: Sarampón

Situación sociolabora

Esta dinámica consiste en visibilizar a panorámica de igualdade de oportunidades na Galiza. Para elo farase unha batería de cuestións onde se fale de situacións socio laborais, algunhas farán referencia a Galiza e outras a distintas realidades noutros países. O alumnado colocaráse en parellas, unha persoa en fronte a outra como se se tratase dun espello. Repartiranse gomets(pegatinas de cor vermello en forma de círculo). Iremos dicindo as distintas situacións da batería, se recoñecen que pode ser unha realidade galega lle pegarán ó compañeiro/a un gomet na cara, se consideran que non se está falando de Galiza non se lle pegará. As persoas da parella non teñen que seguir os mesmos criterios, é dicir, unha persoa pode pegarlle gomets ó/a compañeiro/a e a outra persoa decidir que non.

Algunhas cuestións para plantexar poden ser:

As mulleres usan pantalóns, as mulleres teñen que cubrirse ca burka, os homes son ridiculizados se fan ximnasia rítmica ou ballet, na representación sindical atopamos máis homes, nas caixas dos supermercados atopamos máis mulleres, as mulleres son lapidadas por adulterio....

POSTA EN COMÚN.

Cando se remate de plantexar as distintas situación poranse en círculo, observándose. Tamén se observarán diante dun espello. Pode plantexarse. ¿Galiza ten sarampón? ¿Galiza está enferma en materia de igualdade de oportunidades?.

13ª DINÁMICA: Tempo de ter tempo

Dupla xornada

Leerase este relato en voz alta. Alguén fará de Xoana e outra persoa será Duarte. O resto do grupo faralle preguntas como se foran xornalistas, poden preparar estas preguntas por parellas.

Algúns exemplos de preguntas poden ser:

Para Xoana: ¿que cousas cambiarías do teu día a día?

Para Duarte: ¿que significa para ti a dobre xornada?

" Mentres Xoana organiza a comida do día seguinte, pon a lavadora e deita a Saleta, Duarte estalle a contar como se está a desenvolver o paro que están a realizar na súa empresa. Duarte afirma estar sen folgos, xa que hoxe cunha gran xornada de mobilizacións tiveron que cortar o tráfico, preparar cartaces e organizar a asemblea. Xoana non pensa nin no seu cansazo, repasa mentalmente mentres escoita ó seu compañeiro a reunión que ten mañá a primeira hora coa dirección da empresa, con quen vai deixar a Saleta e todo o equipamento que ten que deixar listo.

O final da xornada Xoana pregúntalle a Duarte: ¿cando me porei eu en folga, compañeiro??"

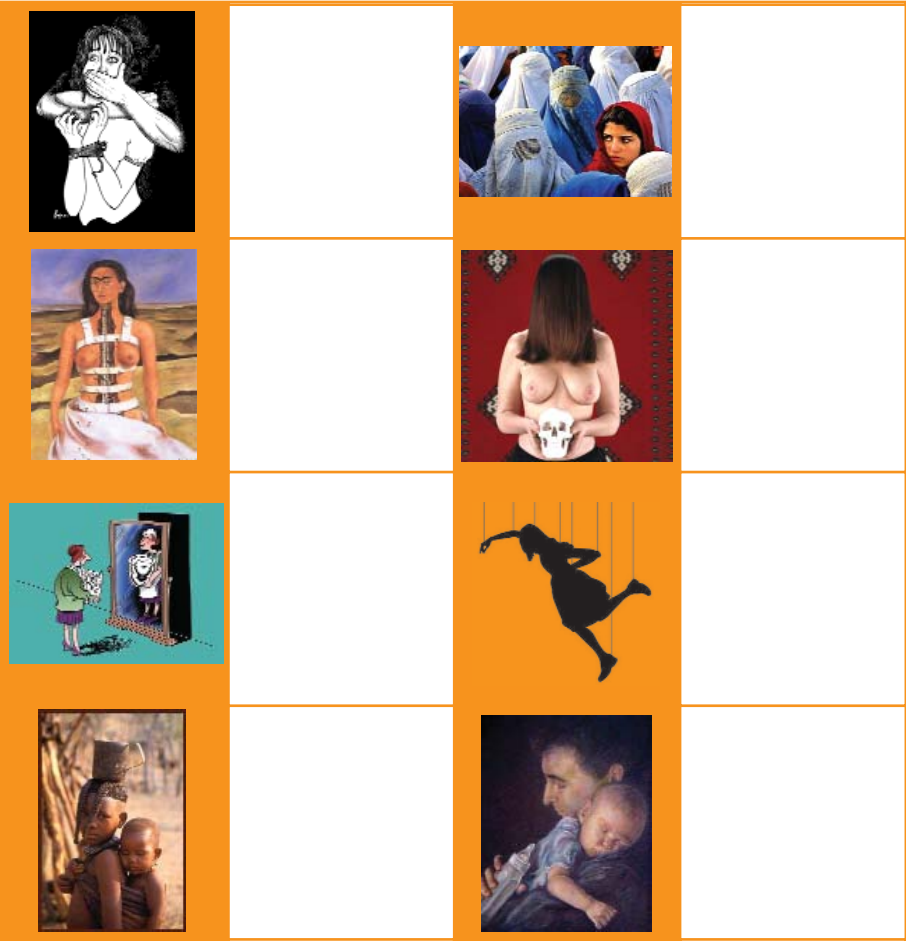
POSTA EN COMÚN.

Farase un mural cun polbo en grande, en cada pata do polvo unha tarefa doméstica e cargas no mundo laboral. Na cabeza do pulpo poremos un símbolo de muller ou home dependendo do caso persoal de cada persoa que o realice.

14ª DINÁMICA: Flashes visuais

Corresponsabilidade

Anotar as primeiras palabras que te suxiran estas imaxes. Logo relacionar estas imaxes con corresponsabilidade, conciliación...



POSTA EN COMÚN.

Farase un collage con estas fotos, outros recortes e debuxos, escribindo as palabras que xurdiron durante esta dinámica.

15ª DINÁMICA: Bingo de acoso

Acoso

Todas estas situacións están recollidas nun estudo sobre acoso, sinalandoas como acoso (Percepción das traballadoras. Realizado por Inmark Estudios e Estratexias S. A). Isto implica que se debería de contestar todo afirmativamente.

Situación	Si	Non
Chistes de contido sexual sobre as mulleres.		
Piropos/ comentarios sexuais sobre as traballadoras		
Pedir reiteradamente citas.		
Achegamentos excesivos.		
Facer xestos e miradas insinuantes e intimidatorios.		
Facer preguntas sobre a súa vida sexual.		
Facer insinuacións sexuais.		
Pedir abertamente relacións sexuais sen presións.		
Presionar despois da ruptura sentimental cun compañeiro/a.		
Abrazos, bicos non desexados.		
Tocamentos, pellizcos.		
Acorralamentos.		
Presións para obter sexo a cambio de melloras ou ameazas.		
Realizar actos sexuais baixo presión de despido.		
Asalto sexual.		

POSTA EN COMÚN.

Unha vez exposto en alto as percepciones de cada quen, e explicado porque todas se poden considerar acoso, farase unha silueta, unha dun home e outra dunha muller. No seu interior escribiranse aqueles dereitos que se ven afectados ante os casos de acoso:

- Dereito á liberdade.
- Dereito á seguridade.
- Dereito a non ser vítima de ameazas, violencia ou agresións.
- Dereito de igualdade de protección ante a lei.
- Etc.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. 2000.10 Palabras clave sobre mujer. Ed. Verbo divino. Navarra.

AA.VV. 2001. Proxecto Elas. Contidos formativos. Xunta de Galicia. Santiago.

AA.VV. 2007. Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia. CGRL. Santiago.

Chaqués Bonafont, L. 2004. Redes de políticas públicas. Colección monografía nº 206. CIS. Madrid.

Elosegui Itxaso, M. 2005. Negociación colectiva e prácticas laborales. Icaria. Barcelona.

Estevez Caride, L. 2006. Materiais formativos en Igualdade de oportunidades. Vigo.

Fundación mujeres. 2006. Instituto de la mujer. Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Madrid.
Instituto de la mujer. 1992. Código de conducta para combatir el acoso sexual. Madrid.

Marco, A. 2007 Diccionario de Mulleres Galegas. Edicións A nosa terra.

Sau, Vitoria. 1989. Diccionario ideológico feminista. Icaria. Barcelona.

Sau, Vitoria. 2001. Diccionario Ideológico feminista Volumen II. Icaria. Barcelona.

Secretaría da muller da Cig. 2006. Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na CIG.

Secretaría da muller da CIG. A muller no mundo laboral.

Secretaria da muller da cxtg. 1990. Traballadoras.

Servizo Galego de Igualdade. 2005. Guía de Igualdade de oportunidades entre homes e mulleres. Xunta de Galicia. Santiago.

Servizos Galego de Igualdade. 2007. Plan de fomento da corresponsabilidade. Santiago.

Vicepresidencia. 2006. Usos dos tempos e corresponsabilidade: prácticas, actitudes e valoracións. Santiago.

Webbibliografía. Entre outras páxinas foron visitadas:
www.galizacig.net



Confederación Intersindical Galega

forGA



M

**aterial informativo
para o traballo sindical**



Autoras:

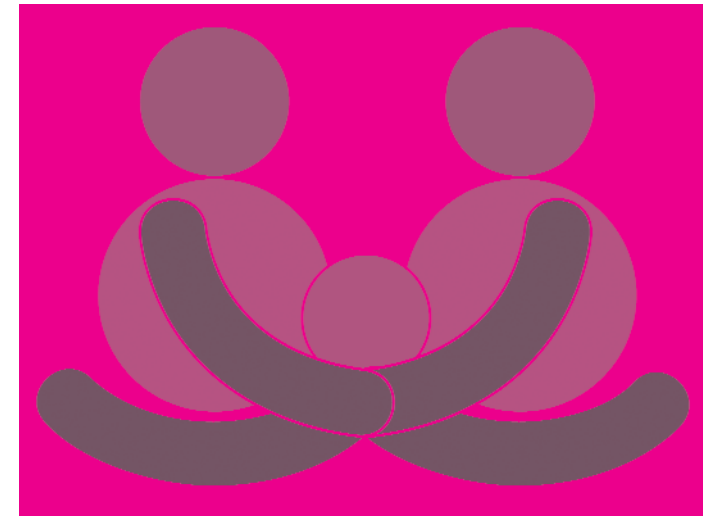
Ester Mariño Costales
Uxía Acuña Abalde
Carme López Fernández

Deseño e maquetación:

Ester Mariño Costales
Uxía Acuña Abalde
Xavier Seco González

Colaboracións:

Laura Estévez Caride



ANEXOS

MATERIAL INFORMATIVO PARA O TRABALLO SINDICAL

Anexo I. Guía de dereitos laborais para a conciliación.

Anexo II. Medidas correctoras de desigualdades.

Anexo III. Acoso sexual e por razón de sexo.

Anexo IV. Dereitos laborais e da seguridade social das traballadoras vítimas de violencia de xénero.

Anexo V. Negociación colectiva. Recomendacións para a introducción da perspectiva de xénero.

Anexo VI. Prestación socio-económica para a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

Anexo VII. Modelo de protocolos: lactación, redución e excelencia

Anexo I.

GUÍA DE DEREITOS LABORAIS PARA A CONCILIACIÓN

1.SUBSIDIO DE RISCO DURANTE O EMBARAZO E RISCO DURANTE A LACTACIÓN NATURAL.

Protexe situacións de risco ou patoloxía que podan influír negativamente na saúde da traballadora, feto u lactante cando esta relacionada con axentes, procedementos ou condicións de traballo do posto desempeñado e, sempre e cando, non sexa posíbel técnica ou obxectivamente o cambio a un posto de traballo exento de riscos e compatíbel co estado de xestación dentro da empresa.

Requisitos:

Estar dada de alta na seguridade social.
Non se esixe período mínimo de cotización.

Procedemento para o recoñecemento:

A xestión e o pagamento da prestación económica corresponde ao INSS ou a mutua de accidentes de traballo e enfermidade profesionais da Seguridade Social, en función da entidade coa que a empresa teña concertada a cobertura de riscos.

a) Solicitude da traballadora dirixida a Dirección provincial da entidade xestora provincial (impreso).

Contido:

- Data da suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

- Dados relativos á actividade desempeñada.
- Categoría profesional, función e descrición do traballo realizado.
- Risco específico que presenta para a embarazada.

b) Informe médico do SERGAS.

c) Certificación médica que acredite a situación de embarazo e que as condicións do posto de traballo influen negativamente para a saúde da traballadora ou do feto. Expedida polo INSS ou a mutua.

d) Declaración da empresa sobre a inexistencia de postos compatíbeis co estado da traballadora, con informe de prevención. Esta declaración debe recoller a data na que a traballadora suspendeu a relación laboral.

Contía do subsidio: 100%.

O subsidio de risco durante a lactación natural cesará no momento en que a crianza cumpra 9 meses se non existira anteriormente outra causa de extincións.

2. MATERNIDADE

A maternidade protexe: maternidade biolóxica, adopción e acollemento familiar, preadoptivo ou permanente.

Prestacións: Asistencia sanitaria, Subsidio de risco durante o embarazo ou a lactación natural e subsidio por maternidade.

A) ASISTENCIA SANITARIA.

Períodos de xestacións, parto e postparto.
Comprende: Atención precoz. Preparación para ao parto e visita durante o primeiro mes de postparto.

Son remuneradas as ausencias do traballo para a realización de exames prenatais, así como para as técnicas de preparación ao parto, previo aviso á empresa e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada laboral.

B) SUBSÍDIO DE MATERNIDADE.

Requisitos:

- Estar de alta, ou en situación asimilada a alta na Seguridade social.
- Con carácter xeral ter cotizados 180 días nos últimos 7 anos inmediatamente anteriores ou 365 días en toda a vida laboral.
- No caso de maternidade biolóxica e unicamente en relación coa nai os períodos mínimos de cotización serán.
- Menores de 21 anos: Non se esixe período mínimo.
- Entre 21 e 26 anos 90 días nos últimos 7 anos ou 180 días ao longo de toda a vida laboral.
- Maior de 26 anos: 180 días nos últimos 7 anos ou 365 en toda a vida laboral.

Procedemento para o recoñecemento do subsidio:

- a)** Solicitude da traballadora á Dirección Provincial do INSS (impreso) contido: Motivo, data de inicio, distribución prevista do período de descanso, datos da empresa.
- b)** Parte de baixa de maternidade indicando a data de inicio do descanso.

- c)** Libro de familia ou certificación da inscrición no rexistro.
- d)** Certificación de cotización á seguridade social das últimas empresas.
- e)** Nos casos de adopción ou acollemento: Resolución xudicial ou administrativa. (adopción internacional con desprazamento: documentación.
- f)** Descanso a tempo parcial: Documento que acredite previo acordo coa empresa.

PARTO:

16 semanas, ampliábeis nos seguintes casos e nos seguintes supostos:

- Parto prematuro ou que por calquera causa a crianza teña que permanecer hospitalizada a continuación do parto o período ampliase a partir do 7 día de hospitalización ate un máximo de 13 semanas, en función do tempo no que permaneza hospitalizado/a.
- Nos supostos de parto múltiple ampliarase en 2 semanas por cada crianza a partir da segunda.

No suposto de falecemento da crianza o período de suspensión non se verá reducido agás que despois das 6 semanas posteriores ao parto a nai opte por reincorporarse ao posto de traballo.

Distribución do descanso:

Poderá ser gozado unicamente pola nai, ou a opción desta, tamén polo pai sempre que as dúas persoas traballen. As 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto son de descanso obrigatorio para a nai.

Esta suspensión poderá gozarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50% previo acordo coa empresa.

DESCANSO POR PARTE DA NAI E DO PAI.

Opción exercitada pola nai no momento de solicitude do descanso, cedendo unha parte concreta e ininterrompida do período de descanso poderá ser gozada por ambos de forma simultánea ou sucesiva.

No caso de que o período correspondente ao outro proxenitor coincida con unha IT da nai, o pai poderá facer uso do período cedido.

No suposto de falecemento da nai, con independencia de que este realizara actividade retribuída ou non, o outro proxenitor terá dereito a facer uso da totalidade do tempo da suspensión.

No caso de que a nai non tivera dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestación de acordo cós requisitos esixidos, o outro proxenitor terá dereito a suspensión polo período que tivera correspondido á nai, sen contar as 6 semanas posteriores ao parto.

INTERRUPCIÓN DO DESCANSO.

No caso de parto prematuro ou hospitalización da crianza, pode solicitarse a suspensión da percepción do subsidio, unha vez completadas as 6 semanas de descanso obrigatorio pola nai posteriores ao parto, que se reabrirá a partires da alta hospitalaria polo tempo que reste pendente.

Non poderá interromperse o subsidio no caso de durante subsidio de maternidade extinguirse o contrato de traballo.

ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO:

16 semanas, ampliábeis nos seguintes casos e nas seguintes supostos:

- Nos supostos de adopción ou acollemento múltiple ampliarase en 2 semanas por cada crianza a partir da segunda.
- Nos supostos de adopción ou acollemento de crianzas con discapacidades ampliarase en dúas semanas.
- Entre 6 e 18 anos: 16 semanas de duración nos supostos de minusvalidos/as iguais ou superiores ao 33% ou especiais dificultades de inserción social e familiar acreditadas polos servizos sociais.

Poderá ser solicitado indistintamente pola nai ou polo pai. O tempo contabilízase desde a resolución administrativa ou xudicial.

No caso de que ambas persoas traballen, o período distribuirase a opción de ambos de forma simultánea ou sucesiva, sempre que non se supere o límite de tempo sinalado.

Nos casos de adopción ou acollemento internacional e , cando sexa preciso desprazamento ao país de orixe poderá comezar o período ate 4 semanas antes da resolución.

Contía: 100% da base reguladora.

Se o descanso fora utilizado pola nai e o pai, a prestación determinarase para cada persoa segundo a súa respectiva base de cotización.

Abono do subsidio: Xestión directa do INSS.

Se estando a persoa traballadora en situación de maternidade se lle extingue o contrato continuarase percibindo este

subsidio até o final, pasando logo a situación legal de desemprego e percibindo o paro se cumpre requisitos.

Se estando cobrando a prestación por desemprego se pasa a situación de maternidade, desde o día do parto, verase suspendido o paro e cobrarase a prestación de maternidade na contía correspondente, unha vez finalizada esta, retomarase o cobro da prestación de desemprego. O período de suspensión de maternidade non se desconta do período de paro.

Suposto especial

Beneficiarias:

Traballadoras por conta allea que no caso de parto reúnan os requisitos para acceder á prestación agás o período mínimo de cotización.

Prestación económica:

Será igual ao 100% do IPREM

42 días a contar a partir do parto

Cando o período de vacacións coincida con IT derivada de embarazo, parto ou lactación natural, ou cós períodos de suspensión de contrato por maternidade, terase dereito ao goce das vacacións en data distinta, aínda que rematara o ano natural.

3. PATERNIDADE

Requisitos:

- Estar de alta, ou en situación asimilada a alta na Seguridade social.
- Ter cotizados 180 días nos últimos 7 anos inmediatamente anteriores ou 365 días en toda a vida laboral.

Procedemento para o recoñecemento do subsidio:

- a) Solicitude da traballadora á Dirección Provincial do INSS (impreso) contido: Motivo, data de inicio, distribución prevista do período de descanso, datos da empresa.
- b) Parte de baixa de maternidade indicando a data de inicio do descanso.
- c) Libro de familia ou certificación da inscrición no rexistro
- d) Certificación de cotización á seguridade social das últimas empresas.
- e) Nos casos de adopción ou acollemento: Resolución xudicial ou administrativa. (adopción internacional con desprazamento: documentación.
- f) Descanso a tempo parcial: Documento que acredite previo acordo coa empresa.

Duración:

13 días ampliábeis nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada crianza a a partir da segunda.

Este dereito poderá ser gozado desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a ou desde a resolución xudicial, até a finalización da suspensión de maternidade (so nos casos nos que se teña dereito) ou inmediatamente despois da mesma.

Esta suspensión poderá gozarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50% previo acordo coa empresa.

Contía:

100% da base reguladora.

PARTO:

No suposto de parto a suspensión correspóndelle unicamente ao outro proxenitor.

ADOPCIÓN OU ACOLLEMENTO:

Corresponderalle unicamente a unha persoa, pai ou nai.

Cando o período de suspensión de maternidade sexa gozado na súa totalidade por unha das persoas, este permiso unicamente poderá ser exercido pola outra.

4. REDUCCIÓN DA XORNADA

Pódese reducir a xornada por:

- Lactación (ver punto 7)
- Neonatos/as hospitalizados/as (ver punto 9. i)
- Garda legal

Os dereitos son compatíbeis entre si, sendo incompatíbeis todos eles co descanso de maternidade e paternidade a tempo parcial.

O despedimento pola solicitude ou exercicio dalgún deles será considerado nulo.

A persoa traballadora escollerá o horario e o período de goce dos permisos, dentro da súa xornada ordinaria, debendo preavisar á empresa con 15 días de antelación coa data na que se reincorporaría a súa xornada ordinaria.

No caso de discrepancias sobre o horario, nos supostos de lactación e grade legal, presentarase demanda no Xulgado do Social nun prazo de 20 días desde a comunicación da empresa

de desconformidade. O procedemento é urxente e preferente aínda que é precisa conciliación previa), e contra a sentenza non cabe recurso.

As indemnizacións que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluídos os despedimentos, serán as que correspondan a xornada completa nos seguintes casos: nacemento de fillo/as prematuros/as hospitalizados/as despois do parto, garda legal ou coidado de familiares, protección de traballadoras vítimas da violencia de xénero.

GARDA LEGAL:

Dereito a reducir a xornada de traballo entre 1/8 e 1/2, coa diminución proporcional do salario para o coidado por garda legal de:

- Menores de 8 anos.
- Persoas con minusvalías (física, psíquica ou sensorial) que non realicen actividade retribuída.
- Quen precise encargarse do coidado directo dalgún familiar (ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade), que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non podan valerse por si e non desempeñen actividade retribuída.

Esta redución de xornada constitúe un dereito individual das persoas, aínda así, se dúas ou máis persoas teñen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección da empresa pode limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Deberase preavisar con 15 días de antelación á data na que a persoa con redución de xornada se reincorpore a xornada ordinaria.

Amplíase o período de cotización efectiva considerado para efectos das prestacións da seguridade social e do desemprego ate o 100% da base reguladora.

5. EXCEDENCIA

As persoas terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada filla/o, a contar desde a data de nacemento ou resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia non superior a dous anos, salvo que este período estea ampliado na negociación colectiva, para tender ao coidado dun familiar (ate o segundo grado de afinidade ou consanguinidade), que por razóns de idade, enfermidade, accidente ou discapacidade non se vala por si e non desempeñe actividade retribuída.

Os períodos de excedencia por coidado de familiares ou dillas/os poderá ser gozada de xeito fraccionado.

Constitúe un dereito individual das persoas (homes ou mulleres), aínda así, se dúas ou máis persoas teñen este dereito polo mesmo suxeito causante, a dirección da empresa pode limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A necesidade de atender a un/ha novo/a fillo/a dá dereito a un novo período de excedencia que pon fin ao que se viña gozando.

EFFECTOS:

- Os dous primeiros anos de excedencia considéranse de cotización efectiva a efectos das prestacións da seguridade social. No casos de familias numerosas de categoría xeral considéranse 30 meses de cotización efectiva e nos casos de categoría especial 36 meses.

- O período completo computase a efectos de antigüidade e de indemnización por despedimento, terase dereito a participar nos cursos de formación profesional, estes deberán ser ofertados polo empresario.

- O primeiro ano terase dereito a reserva do posto de traballo, transcorrido este ano a reserva será dun posto do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

- O despedimento durante este período será considerado nulo.

- Respecto ao desemprego:

Considerase como situación asimilada a alta para obter prestacións de desemprego.

Non se computa coo período de ocupación cotizada.

Aos efectos de carencia (tempo cotizado nos 6 anos anteriores), o tempo gozado durante o primeiro ano considérase como unha paréntese na vida laboral da persoa.

Outros efectos:

Non impide que se presten servizos para outra empresa que, polas súas características poda mellorar a conciliación da persoa en excedencia.

A excedencia dun membro do comité de empresa non extingue o seu mando nin xustifica a súa substitución.

Non existe obriga de fixar desde o inicio o período exacto que se pretende gozar. Basta con solicitar o ingreso en calquera momento.

Non existe un período mínimo só un límite de duración.

Pode facerse efectiva en calquera momento, antes de que transcorran tres anos desde o nacemento, adopción ou acollemento, tendo en conta que canto máis tarde se solicite a súa duración será menor.

6. LACTACIÓN

As traballadoras por lactación de filla/o menor de 89 meses terán dereito , sen perda de retribucións, a unha hora de ausencia do traballo que poderá:

- Dividila en dúas fraccións.

- Substituíla por unha redución de xornada de media hora.

- Substituíla por unha acumulación en xornadas completas, nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo que chegue coa empresa.

É a persoa a que opta pola ausencia, a redución ou a acumulación.

Este permiso pode ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai.

A concreción horaria corresponderalle a traballador/a dentro da súa xornada ordinaria.

7. REORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABAJO

Dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o dereito a conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo que se chegue coa empresa.

8. LICENZAS DO E.T

a) 15 días naturais no caso de casamento.

b) 2 días por nacemento.

c) 2 días por falecemento de parentes ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

d) 2 días por accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ate o segundo grado de consanguinidade ou afinidade.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual.

f) Polo tempo indispensábel para o cumprimento dun deber inescusábel de carácter público e persoal.

g) Para a realización de funcións sindicais ou de representación do persoal nos termos establecidos legal ou convencionalmente.

h) Polo tempo indispensábel para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que se deban realizar dentro da xornada de traballo.

i) Nos casos de nacementos prematuros con hospitalización da crianza despois do parto, a nai ou o pai terán dereito a ausentarse do traballo unha hora e reducir a súa xornada ate un máximo de 2 horas coa diminución proporcional do salario.

Anexo II.

MEDIDAS CORRECTORAS DE DESIGUALDADE

As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral e, con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre homes e mulleres, medidas que deberán negociar e, no seu caso acordar, coa representación sindical.

Accións positivas:

Son medidas para favorecer o acceso das mulleres ao emprego e aplicación efectiva do principio de igualdade de trato e non discriminación nos condición de traballo entre mulleres e homes.

Trataría de dar prioridade ao sexo menos representado.

Plans de igualdade nas empresas.

Os plans de igualdade son un documento que recollen e ordena as medidas d tendentes a acadar na empresa a igualdade entre mulleres e homes e eliminar as discriminacións por razóns de sexo.

Estarán obrigadas a elaborar un plan de igualdade:

- Empresas de máis de 250 persoas.
- Cando así se acorde na negociación colectiva.
- Cando a autoridade laboral acordado nun procedemento sancionador a substitución de sancións pola elaboración e aplicación de dito plan.

- No resto das empresas será voluntario.

Puntos nos que deberán actuar:

- Medidas de acceso ao emprego,
- Clasificacións e promoción profesional.
- Formación.
- Retribucións.
- Ordenación do tempo de traballo.
- Acoso sexual.

Previa a redacción do plan será de obriga realizar un diagnóstico de Igualdade de oportunidades na empresa.

Anexo III.

ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

As empresas poderán establecer medidas que deberan negociar coa parte sindical que eviten o acoso sexual e por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos.

As medidas poderán ser:

- Elaboración e difusión de códigos de boas prácticas.
- Realización de campañas formativas.
- Accións de formación.

Os/as representantes dos/as traballadores/as deberán contribuír a previr o acoso sexual e por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización e a información a dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivera coñecemento e que puideran propicialo.

Anexo IV.

DEREITOS LABORAIS E DA SEGURIDADE SOCIAL DAS TRABALLADORAS VÍTIMAS DA VIOLENCIA DE XÉNERO

Todas as traballadoras que acrediten a situación de violencia de xénero, mediante a orde de protección ou mediante informe do ministerio fiscal, poderá esixir no seu traballo os seguintes dereitos:

- Dereito a redución de xornada coa proporcional redución de ingresos. A redución de xornada efectuarase nos termos solicitados pola traballadora, unha solicitude de redución de xornada non poderá dar lugar a unha modificacións de horarios nin o establecemento por parte dos empresarios do horario a reducir.
- Dereito a reordenación do tempo de traballo, é dicir, dereito a organizar o traballo conforme ás túas necesidades sempre dentro do horario que teña a empresa.
- Dereito a mobilidade xeográfica, é dicir, dereito a solicitar o traslado a outra cidade pola túa seguridade no caso de que a empresa tivera outros centro de traballo.
- Dereito a cambio de centro de traballo.
- Dereito suspensión da relación laboral con reserva do posto

de traballo. Esta suspensión dará lugar a situación legal de desemprego e o período de suspensión considerárase como período de cotización efectiva a efectos de prestacións da seguridade social e do desemprego.

- Dereito a extinción do contrato dando lugar a situación legal de desemprego nos termos expostos no punto anterior.

- As ausencias ou faltas de puntualidade ao traballo motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas cando así o determinen os servizos sociais ou os servizos de saúde.

Anexo V. NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RECOMENDACIÓNS PARA A INTRODUCCIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO

1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN E FORMACIÓN.

Problema	Propostas
Dificultades ao acceso ao emprego.	- A empresa establecerá sistemas obxetivos de selección e contratación. - Darlle competencia á representación legal de traballadoras/es para invalidar calquera proceso de contratación no caso de demostrarse algunha discriminación.

Problema	Propostas
A formación non se adapta ás necesidades e dispoñibilidade das mulleres.	- Contemplar cursos específicos para as mulleres có obxecto de preparalas para empregos e/ou ocupacións nas que estean sub-representadas. - Adaptar os horarios, servizos, duracións e programas de formación para a aquelas persoas que teñan cargas familiares. - Asegurar que a formación será impartida dentro da xornada laboral, sen prexuízo salarial.

Problema	Propostas
A formación non sempre esta ligada á progresión profesional.	- Vincular a formación ao emprego mediante itinerarios profesionais - Cursos de reciclaxe-elevación do nivel de cualificación. Có obxecto de garantir o mantemento e mellora do emprego

Problema	Propostas
Precariedade no emprego (feminización dos contratos a tempo parcial e temporais)	- Establecer cláusulas que eviten e penalicen o abuso na sucesión dos contratos temporais. - Mellorar as indemnizacións fixadas por leis ao finalizar un contrato temporal. - Obrigar a empresa a completar a xornada laboral de aquelas persoas que teñan un contrato a tempo parcial, sempre que haxa necesidade de novo persoal.

Problema	Propostas
A presenza das mulleres en postos de responsabilidade é escasa	- Non deixar en mans exclusivamente da patronal o sistema de promocións e ascensos. - Incluír unha representación porcentual obrigatoria en postos de responsabilidade

2. RETRIBUCIÓN.

Problema	Propostas
As mulleres reciben unha menor remuneración por un traballo igual ao dos homes	- Recolle o principio de igualdade retributiva (artigo 28 ET). - Vixiar que as cláusulas de descolgamento salarial non atinxan á estrutura do salario. - Controlar os complementos retributivos.

Problema	Propostas
Os postos feminizados soen estar peor remunerados.	- Establecer incrementos salariais á suba xeral, para equiparar os niveis salariais das categorías feminizadas coas súas equivalentes masculinizadas. - Garantir que a suxeición a normas negociadas e públicas abrangue todas as categorías.

Problema	Propostas
A deficiencia clasificación profesional contribúe a segregación por sexos	- Introducir cláusulas xerais que rexeiten a discriminación por sexo e clasificación persoal. - Evitar a denominación de categorías profesionais que conteñan definicións cunha linguaxe sexista. - Evitar as táboas salariais que discriminen directamente as mulleres ao establecer salarios inferiores para as categorías feminizadas, ou as persoas vinculadas a un contrato temporal.

3. ACOSO SEXUAL E ACOSO LABORAL.

Definir e tipificar os diferentes tipos de acoso que poden darse no mundo do traballo e establecer mecanismos de denuncia e procedementos dentro da propia empresa, coa participación da representación sindical. O acoso dentro da empresa é un conflito laboral de importancia que afecta a todo o entorno laboral. Porén, a empresa establece os seguintes mecanismos internos de denuncia e procedementos: (ver anexo III)

4. CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR, LABORAL E PERSOAL.

É convinte incorporar dentro dos Convenios Colectivos o réxime legal actualizado en materia de conciliación para que as persoas coñezan os seus dereitos, así mesmo, será tarefa da Negociación Colectiva mellorar este réxime.

Os beneficios deberían ser recoñecidos non só as persoas casadas, tamén as unións de feito ou a unha unión estábel de parella. Este pódese contemplar por medio de cláusulas de tipo: "O contido do presente convenio entenderase sen distinción algunha entre as unións matrimoniais e as de feito, así como entre a filiación por nacemento ou por adopción".

PROPOSTAS DE MELLORA.

A) Permisos retribuídos

- Ampliar o número de días dos permisos retribuídos. (Ex: 5 días de permiso para os pais no caso de nacemento, adopción ou acollemento)
- Permitir o gozo do permiso de forma descontinua.
- Recoller un novo permiso polo tempo indispensábel para acompañar aos fillos ou fillas e persoas dependentes para recibir asistencia sanitaria.
- Recoller un novo permiso polo tempo indispensábel para acompañamento a exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.
- Dereito a ausentarse do traballo para someterse a técnicas de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa realización.
- Aumentar a dúas horas diarias retribuídas o dereito a ausentarse do posto de traballo nos casos de nacemento de fillas/os prematuros/as ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto.
- Dereito a un permiso de dous meses nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento da nai e/ou do pai ao país de orixe da/o adoptada/o, mantendo as retribucións básicas do salario.
- Establecer como prazo de aviso á empresa para o goce da suspensión de paternidade o tempo establecido para o goce de licenzas.

B) Redución da xornadas por motivos familiares.

- Suplir obrigatoriamente con novas contratacións todas as reducións de xornada por motivos familiares.
- Ampliación da redución de xornada a quen teñan ao seu coidado fillos /as menores de 12 anos (actualmente a normativa afecta aos pais e nais con menores de 8 anos).
- Dereito a solicitar unha redución do 50% da xornada laboral durante un mes, con carácter retribuído, para atender ao coidado dun /dunha familiar en primeiro grao, por razón de enfermidade moi grave.
- No caso do permiso de lactación: Substituílo por unha hora de redución de xornada. Establecer que o cálculo de tempo resultante na opción de goce en xornadas completas será o resultado de sumar o tempo que a muller gozaría no caso dunha hora diaria de ausencia.

C) Reordenación do tempo de traballo.

Desenvolver o art. 34.8 do Estatuto dos traballadores introducido pola lei 3/2007:

- Mellorar o disposto nas liñas 5 e 6 do artigo 37 ET permitindo ás persoas que traballan por quenda escoller o seu quenda e concretar o horario dentro do escollido.
- Posibilidades ás persoas con certas responsabilidades familiares o traballo en quenda fixa e eximilas do traballo en quenda de noite.
- Dereito a flexibilizar o horario fixo de xornada para quen teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos/as

menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, establecendo un horario marco no que distribuír o tempo de traballo.

D) Excedencias.

- Garantir que o período de excedencia compute para todos os efectos, tanto de antigüidade como promocionais ou para a xeración de complementos retributivos.
- Garantir o dereito a reserva do posto de traballo durante todo o tempo en que se permaneza en excedencia.
- Garantir que todas as excedencias sexan suplidas obrigatoriamente con novas contratacións.

5. PROTECCIÓN ÁS TRABALLADORAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA DE XÉNERO.

Explicitar no convenio:

- A representacións sindicais e empresariais candean todo tipo de violencia exercida contra as mulleres.
- Apoio ás vítimas, recollendo os dereitos recoñecidos.

MEDIDAS:

- Recoller e desenvolver os dereitos laborais aprobados na lei de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Incluír o compromiso de redactar un protocolo que explicita os pasos a seguir dentro da empresa ante un caso de violencia de xénero.

- Os convenios, ao tratar o tema de violencia de xénero, deberían remitirse ao artigo 25 da lei de Prevención de riscos laborais (traballadores e traballadoras especialmente sensíbeis a determinados riscos). Esta medida serviría para que foran beneficiarias das garantías e procedementos deste artigo.

- Pactar unha indemnización no caso de que non se acepte unha redución de xornada de tipo: "no caso de negativa por parte da empresa a aceptar unha redución de xornada solicitada, a traballadora terá dereito a unha indemnización equivalente a oito mensualidade de salario bruto, con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias.

- Tamén se pode acordar no convenio que no caso de negativa por parte dunha empresa a cumprir os dereitos da muller vítima de violencia de xénero, a Comisión Paritaria do Convenio fará público o caso e o remitirá preceptivamente á Inspección de Traballo e seguridade Social. Como medida disuasoria.

Medidas de fomento da igualdade:

- Acordar a elaboración dun plan de igualdade nos termos expostos no anexo II, coa participación da representación sindical en todo o proceso de elaboración do plan e diagnóstico.
- Introducir medidas de acción positiva.
- Introducir declaracións de principios das partes asinantes nesta materia.

Anexo VI. PRESTACIÓNS SOCIO-ECONÓMICAS PARA A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

IRPF:abono mensual anticipado da dedución por maternidade para traballadoras con menores de 3 anos.

Obxecto	Prestación para mulleres traballadoras con fillos/as menores de 3 anos
Requisitos	Ter cotizados 15 días no mes á seguridade social ou 10 no caso de réxime agrario. Gañar polo menos o SMI.
Contía	Poderá elixir o cobro de 100€/mes ou deducir no IRPF 1.200€ ao final do ano
Entidade xestora	AXENCIA TRIBUTARIA Pode solicitarse todo ano e a súa solicitude xera o cobro dos 2.500 € por nacemento. Modelo 140

Pago de 2500 euros por nacemento e adopción.

Obxecto	Prestación por nacemento ou adopción posterior ao 3 de xullo de 2007.
Requisitos	A beneficiaria será a nai menos nos casos de : cesión de cobro ao pai, parellas do mesmo sexo, morte da nai
Contía	2.500€.Nos casos de nacementos e adopcións múltiples cada fillo/a xerará unha prestación.
Entidade xestora	AXENCIATRIBUTARIA Nos casos de non beneficiarse dos 100€/mes presentar solicitude. Modelo 141.

Prestación económica de pagamento único pormenor a cargo.

Requisitos	- Ter fillo/a menor de 3 anos con data nacemento no ano anterior á convocatoria. - Ingresos segundo axencia tributaria (conxunta ou individual) menores a 22.000 €. -Convivencia coa crianza.
Contía	Para o ano 2007 foron 360€ por crianza.
Entidade xestora	VICEPRESIDENCIA DA XUNTA DE GALIZA. Convocatoria anual, última de 27/03/07 a 14/05/07

Axuda de leite gratuíto par parto múltiple e familia numerosa.

Obxecto	- Achega gratuíta de leite de inicio e leite enteiro. Depende do número de crianzas
Requisitos	-Parto múltiple. -Familias que pasen a numerosas cun nacemento ou numerosas con novo nacemento.
Entidade xestora	Secretaría xeral de igualdade da Xunta de Galiza.

Cheque infantil.

Obxecto	Axudas para a atención á primeira infancia en centros non sostidos con fondos públicos.
Requisitos	-Menor de 3 anos. -Non obter praza en centro público. -Renda por persoa inferior a 1000€/mes.
Contía	Cobertura total ou parcial da praza. Depende ingresos familiares.
Entidade xestora	VICEPRESIDENCIA DA XUNTA DE GALIZA. Convocatoria anual, última de 13/06/07 a 23/07/07

Prestación económicas por fillo/a menor a cargo da seguridade social.

Obxecto	Para situacións de necesidade económica/exceso de gastos .
Requisitos	-fillos/as menores de 18 anos ou discapacidade maior ao 65%. -ingresos anuais inferiores a 9.328,39 € para o ano 2007 (varia por nº fillos/as).
Contía	Menor de 18 anos: -291 €/ano -581,64 €/ano discapacidade polo menos 33%. Maior de 18 anos. - 3.749,16 euros/ano discapacidade polo menos 65%. - 5.623,80 euros/ano discapacidade polo menos 75% con concurso de 3ª persoa.
Entidade xestora	Instituto Nacional da Seguridade social

Outras prestacións do INSS:

- Prestación económica por nacemento ou adopción de terceiras ou sucesivas crianzas.
- Prestación por parto ou adopción múltiple.
- Prestación non económica por coidado de fillo/a, menor en acollemento ou familiar.

Axudas á conciliación da vida familiar e laboral.

Obxecto	Medida de fomento da corresponsabilidade para traballadores con redución de xornada.
Requisitos	-Crianza menor de 3 anos. -Solicitada no ano redución de xornada para coidado e que traballe outro cónxuxe, no caso. -Nas familias monoparentais pode ser o home ou muller. -Non coincida permiso maternidade.
Contía	- Calcúlase en base a porcentaxe e tempo de redución. - Máximo de 8 meses e mínimo de 60 días.
Entidade xestora	VICEPRESIDENCIA DA IGUALDADE E DO BENENESTAR. Convocatoria anual última 4/7 a 31/10/07.

Axudas ao alumnado non universitario para a adquisición de ordenador persoal.

Obxecto	10.000 axudas en concorrência competitiva
Requisitos	- Matricula en centro sostido con fondos públicos. - Adquirir ordenador en datas. - Non ter recibido esta axuda na familia.
Contía	300 €
Entidade xestora	Consellería de educación e ordenación universitaria. Convocatoria anual, última 23/2 a 2/4/07.

Outras axudas:

- Axudas ao alumnado con necesidades educativas especiais.
- Deducións familiares do IRPF. Axencia tributaria.
- Bolsas do ministerio de educación.
- Axudas para a adquisición de libros de texto e material didáctico complementario. Ministerio de educación.
- Centros de atención a primeira infancia (0-3 anos). Vicepresidencia, municipais e galescolas.
- Bolsas de nova adxudicación para a realización de estudos de 3º ciclo nas universidades do SUG.
- Bolsas para o alumnado universitario galego, descendentes de galegos ou con residencia familiar en Galicia con dificultades económicas curso 2007/2008.

- Axudas ao alumnado universitario galego interesado en solicitar créditos bancarios para financiamento dos seus estudos ou prórroga.

- Bolsas de residencia para estudos universitarios de 1º ciclo e 1º e 2º ciclo no curso 2007/2008 en centros do SUG para galegos e os seus descendentes que teñan a súa residencia fora de Galiza.

- Axudas a estudantes universitarios para a realización de cursos de idiomas no estranxeiro e para a asistencia a congresos, simposios, seminarios ou similares (2007).

- Axudas dirixidas ao alumnado da ESO e do Bacharelato para realizar actividades de inmersión lingüística no estranxeiro 2007.

- Axudas económicas para o alumnado que realiza formación práctica en centros de traball.

- Programa de gratuidade de libros de texto para os niveis obrigatorios e gratuítos para o curso escolar 2007-2008.

- Axudas a estudantes universitarios con residencia en Galicia que cursan estudos oficiais fóra de Galicia.

- Axudas á mocidade para a realización de cursos de idiomas na Unión Europea no ano 2007

SOLICITUDE DE EXCEDENCIA.

Nome e apelidos.

D.I

Enderezo

Vigo, de de 20.....

Á atención da dirección da empresa.....

.....

Mediante a presente quero comunicar á empresa que, como dispón o artigo 46 do Estatuto dos traballadores no apartado 3 (segundo a modificación introducida pola Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes publicada no BOE nº71 23/03/2007), farei efectivo o meu dereito a pasar a situación de excedencia por coidado de

Este dereito comezaría a facerse efectivo a partir do día dede 20.....

Asinando a presente comunicación para que conste onde se considere oportuno.

En Vigo, a de de 20.....

Recibido por:.....

en día:

Asinado:

SOLICITUDE DE ACUMULACIÓN DA LACTACIÓN.

Nome da persoa:

D.I:

Enderezo:

Vigo, de de 20.....

Á atención da dirección da empresa.....

.....

Mediante a presente quero comunicar a empresa que, como dispón o artigo 37 do Estatuto dos traballadores no apartado 4 (segundo a modificación introducida pola Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes publicada no BOE nº71 23/03/2007), procederei a substituír o dereito a unha hora de ausencia de traballo por lactación de menor de 9 meses por unha acumulación en xornadas completas.

Realizando un cálculo en función dos días de traballo e a razón de unha hora diaria, resultan un total de días laborábeis que comezarían a contar a partir do dede 20....., finalizado o período de suspensión de maternidade e quedando como data de incorporación ao meu porto de traballo o díade..... de 20.....

Asinando a presente comunicación para que conste onde se considere oportuno.

En a de de 20.....

Nome :

D.I.:

Recibido por:

en día:

Asinado:

COMUNICACIÓN DE REDUCCIÓN DE XORNADA

Nome da persoa:

D.I.:

Enderezo:

Vigo, de de 20.....

Á atención da dirección:

Nome da empresa:

Mediante a presente quero comunicar a empresa que, como dispón o artigo 37 do Estatuto dos traballadores no apartado 5 (segundo a modificación introducida pola Lei para a Igualdade efectiva de mulleres e homes publicada no BOE nº71 23/03/2007), farei efectivo o meu dereito a redución de xornada, coa diminución proporcional do salario, por coidado directo de menor de 8 anos. Quedando a miña xornada laboral fixada do seguinte xeito:

Xornada de: horas diarias.

Horario: : a :

Este dereito comezaría a facerse efectivo a partir do día de de 20....

Asinando a presente comunicación para que conste onde se considere oportuno.

En a de de 20.....

Nome :

D.I.:

Recibido por:

en día:

Asinado:

