



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

## Efecto placebo



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



Confederación de  
Empresarios de Lugo



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO (SEPE)

## Efecto placebo

### **Placebo (DRAG)**

*substantivo masculino*

*Medicina.* Preparado farmacéutico carente de acción terapéutica que se subministra para determinar a eficacia dun fármaco ou para obter efectos de curación por medio da suxestión.

### **Nocebo:**

Termo acuñado como equivalente negativo ao placebo. Refírese a un tratamento inerte sen propiedades terapéuticas que ao ser administrado produce unha resposta negativa no/a paciente.

### **Efecto placebo:**

É o que aparece cando se experimentan beneficios tras inxerir unha substancia sen propiedades farmacolóxicas.

Sábese que o efecto placebo ten un efecto medible na saúde. Aínda que o tratamento/terapia/medicamento por si só non ten un efecto curativo, provoca a crenza de que si a vai a producir. Esta suxestión é a que por si mesma provoca a melloría.

O que quizais sexa menos coñecido é que o efecto placebo funciona mesmo cando sabemos que o tratamento que recibimos é un placebo, algo que se puido comprobar en distintos experimentos.

Isto non significa que os síntomas sexan imaxinarios, pero si apunta a unha forte conexión mente-corpo.

### **Efecto nocebo**

Prodúcese como resultado de expectativas e crenzas negativas que poden reducir a eficacia das terapias ou desencadear efectos secundarios negativos tras recibir unha substancia puramente inocua.

Moitas patoloxías psicosomáticas teñen a orixe neste efecto.

En ámbolos dous efectos xogan un papel diferente elementos que deben ser tidos en conta: a experiencia previa, o coñecemento, a contorna, o contexto clínico, as expectativas (positivas ou negativas), e a natureza da relación médico/a-paciente.

Falamos de recordos, sensacións e emocións da persoa tratada, no que se inclúen sinais sociais (calidez, empatía, voz e trato co/a paciente por parte do persoal médico, as batas brancas, a clínica, probas, medicamentos...transmiten a mensaxe á persoa de que está a ser atendida e coidada); sinais verbais (frases do

persoal médico xerando expectativas positivas con respecto ao tratamento, dando ánimos, cultivando a súa confianza, dando seguridade) e sinais relacionados co propio tratamento (xiringas, agullas, sabores e cores das substancias... canto máis invasivo, máis resposta).

O mundo científico ten percorrido un longo camiño no estudo destes efectos, e coincide en recoñecer determinados feitos, entre eles:

- Os placebos poden mellorar síntomas, pero non curan.
- A explicación anticipatoria de efectos adversos potenciais de drogas experimentais pode causar efecto nocebo entre quen recibe placebos.

Ata aquí, os temas médicos.

## E no ámbito da Igualdade en España

### Existe o “efecto placebo”?

Vexamos, a modo de exemplo, a perspectiva de xénero no urbanismo.

- Por unha banda, xa sabemos que na nosa sociedade existen brechas importantes entre mulleres e homes: diferenzas de salarios, prestacións, pensións, ....
- Por outra banda, está de rabiosa actualidade o tema da vivenda.

Fronte a todo o anterior, o tan “cotifado” termo de “urbanismo con perspectiva de xénero”:

Non poderíamos dicir que fai **un papel de placebo** que acala a mala conciencia de urbanistas e clase política?

O urbanismo con perspectiva de xénero é o urbanismo igual para todos e todas, con medidas anticipadoras, reais e irreversibles, que ten en conta a visión delas e deles.

E se nos asomamos ao ámbito laboral...

⇒ **Un aumento da normativa e esixencia na materia consegue realmente que empresas e cadros de persoal pensen e se comporten de forma máis igualitaria?**

⇒ **Os obrigatorios protocolos fronte ao acoso serven só para disuadir ás persoas “acosadoras”, ou realmente están a conseguir reflexionar e cambiar a forma de pensar e as actitudes e comportamentos inadmisibles?**

⇒ Ofrecer beneficios para as empresas que teñan implantado un Plan de Igualdade consegue que as organizacións e os seus cadros de persoal realmente se impliquen en ser máis igualitarias e inclusivas?

⇒ Apostar pola implantación de medidas encamiñadas a lograr a igualdade mellora realmente o rendemento e a produtividade do persoal e os beneficios empresariais?

⇒ Como podemos saber se as **MEDIDAS** realmente funcionan?

⇒ E se funcionan, cal é a magnitude do seu impacto?

Se non temos respostas claras e obxectivas a estas preguntas... os Planes de Igualdade, as medidas que se implanten, os Códigos de Boas prácticas....

**Poden acabar como un efecto placebo... ou nocebo!!!**

Se non sabes as respostas, ou tes dúbidas, dende o Gabinete de Igualdade da CEG, asesoramos e acompañamos ao tecido empresarial con presenza en Galicia.

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888