

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

TEMARIO GRUPO C



CONCELLO
DE
ARTEIXO



INDICE

1. A teoría sexo – xénero

- 1.1 Diferenza entre sexo e xénero
- 1.2 Roles e estereotipos de xénero
- 1.3 Recomendacións para o uso non sexista da linguaxe

2. O principio de Igualdade de Oportunidades

- 2.1 Discriminación directa e indirecta
- 2.2 Segregación ocupacional

3. Políticas de igualdade: Acción positiva e Mainstreaming

4. Políticas de Igualdade de Oportunidades no ámbito autonómico e local

Os **estereotipos** son o conxunto de crenzas e ideas acerca das características dun grupo humano concreto, que sen basearse en criterios obxectivos, atribúen a tódolos compoñentes de dito grupo capacidades, actitudes e valores determinados. Soen ser irracionais, erróneos, ríxidos e presentan unha gran resistencia ao cambio.

Os **estereotipos de xénero** son ideas preconcebidas, xuízos previos, baseados no sexo da persoa. Exercen unha importante presión sobre a conducta individual e reflicten a opinión da sociedade sobre a xeneralidade de mulleres e homes, é dicir, dos seus respectivos conxuntos de virtudes e defectos (por exemplo das mulleres se agarda que sexan sensíbeis, submisas, protectoras... e dos homes que sexan agresivos, competitivos, dominantes...)

A **socialización de roles sexuais (socialización diferencial)** prodúcese xa dende o nacemento, e é o proceso a través do cal ás persoas asígnansenos unhas determinadas tarefas, polo só feito de nacer femias ou nacer machos. A través desta socialización imos formando a nosa **identidade de xénero**, é dicir, identificámonos psicoloxicamente co "feminino" ou co "masculino". Este proceso é independente do noso sexo, pero esa identificación será o punto de partida para as nosas formas de ser, sentir e actuar. Os **axentes socializadores** fan que mediante o aprendizaxe vaíamos interiorizando os roles atribuídos o noso sexo de tal forma que ditos roles sexan considerados non como imposicións externas, se non como características específicas da personalidade diferenciada de homes e mulleres. Os principais axentes socializadores son: a **linguaxe**, a **familia**, o **ámbito educativo** e os **medios de comunicación**.

1.3 RECOMENDACIÓNS PARA O USO NON SEXISTA DA LINGUAXE

As propostas xiran en torno a utilizar unha linguaxe non sexista, así como a promoción dunha linguaxe non discriminatoria, que teña en conta a presenza, a situación e o papel da muller na sociedade. Estas recomendacións deben terse presentes tanto na comunicación verbal como na escrita.

EMPREGO DE SUBSTANTIVOS XENÉRICOS: Empregar xenéricos reais, xunto co emprego de abstractos e colectivos marca a atención na función que se desenvolven e non nas persoas que as realizan (*agrupación, solicitante, alumnado, asemblea...*). Evitarase usos discriminatorios usando, por exemplo:

- **A veciñanza** poderá participar no acto de inauguración.
en lugar de:
- **Os veciños** poderán participar no acto de inauguración.

Debemos empregar: A adolescencia – A xuventude/ a mocidade, o pobo galego, a poboación arteixá.

En lugar de: Os adolescentes – os mozos – os galegos – os arteixás.

USO DE AMBOS OS XÉNEROS GRAMATICAIS: Hai que facer o desdoblamento e consignar os dous xéneros gramaticais naqueles nomes que os teñen. Así:

- As interesadas e os interesados
- As propietarias e os propietarios

Non facer construcións do tipo: "*Os traballadores e as traballadoras seleccionados e seleccionadas...*" e **si empregar** "*Os e as traballadoras seleccionadas...*" "*As e os que se seleccionen...*" "*Quen supere a selección...*", "*As persoas seleccionadas...*"

ALTERNATIVAS AO USO DE "HOME": O uso do termo "*home*" produce ambigüidades e confusións que poden dar lugar á discriminación e á ocultación da muller. Empregaremos a palabra "*home*" só cando atinxe ao sexo masculino (por exemplo: *Os homes que teñan problemas de próstata...*). Cando falemos da ambos sexos empregaremos outros xenéricos (*persoa, integrante*) ou colectivos (*humanidade, xente, xénero humano, ser humano, etc.*).

Exemplos:

NON: Advírtese *aos empresarios* que desexen licitar...

SI: Advírtese *ás persoas empresarias* que desexen licitar...

NON: Os estudos sobre *o home*

SI: Os estudos sobre *o ser humano*

CARGOS E PROFESIÓN: Nomear en masculino a unha muller que exerce unha labor profesional **invisibilízaa** e comporta, ademais, connotacións de dificultade e ambigüidade na comunicación.

Exemplos:

- A fiscal / o fiscal
- A deputada / o deputado
- A líder / o líder

Debemos empregar: Xerencia, dirección, xefatura...

En lugar de: Os xerentes, os directores, os xefes...

TRATAMENTOS: Empregaremos idéntico tratamento para mulleres e homes evitando destacar o estado civil e a dependencia de mulleres e varóns (Por exemplo: *Señora/Señor; Sra./Sr; Dona/Don; D^a/D*).

TEN QUE SE EXCLUÍR O USO DO TERMO “SEÑORITA”.

ORDE DAS PALABRAS: Nos documentos administrativos , alterar o costume de, cando se mencionan os dous sexos, que preceda o masculino ao feminino, xa que así modificaremos os estereotipos tradicionais reflexo das relacións de desigualdade entre as mulleres e os homes (en caso de dúbida pódese observar a orden alfabética).

NON: Pai, nai ou representante legal

SI: Nai, pai ou representante legal...

NON: Nome do pai... Nome da nai .

SI: Nome da nai... Nome do pai ...

NON: *Os nenos e nenas*

SI: As nenas e nenos

FORMAS IMPERSOAIS E PRONOMES: Serven para evitar as marcas de xénero: *quen, cando alguén, proponse que* (fórmula vostede), etc.

NON: Recoméndase aos usuarios da tarxeta...

SI: Recoméndase que utilice a súa tarxeta debidamente.

NON: Cando un vén traballar...

SI: Cando alguén vén traballar...

EMPREGO DE BARRAS: O seu uso é adecuado en documentos administrativos abertos nos que se descoñece a quen van dirixidos: formularios, fichas, impresos, solicitudes, contratos, nóminas... En xeral, en textos breves como sinaturas ou cabeceiras de cartas.

Exemplos:

- A/o interesada/o
- Destinataria/o
- Demandada/o

TRUQUIÑOS

- **Omitir o determinante.** Por exemplo:

NON : Poderán optar ao concurso os profesionais con experiencia.

SI: Poderán optar ao concurso profesionais con experiencia.

- **En documento de firma:**
NON: O titular da conta.
SI: Titular da conta.
- **Empregar determinantes sen marca de xénero:**
NON: Todos os membros recibirán un agasallo.
SI: Cada membro recibirá un agasallo
NON: Os particulares deben solicitar o pagamento das axudas.
SI: Cada particular debe solicitar o pagamento das axudas.
- **Empregar o substantivo “persoa” evita na linguaxe administrativa o xénero masculino:**
NON: O interesado debe presentar a documentación do C.V.
SI: A persoa interesada debe presentar a documentación do C.V.

NOTA: A arroba (@) cómpre evitarse xa que é impronunciábel no plano oral e non é un signo lingüístico.

2.- O PRINCIPIO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Este Principio significa garantir que mulleres e homes poidan participar nas diferentes esferas (económica, política, social...) e actividades (educación, formación, emprego, etc.) sobre bases de Igualdade de Oportunidades. Vai ser o fundamento teórico que permite poñer en marcha estratexias prácticas para corrixi-las desigualdades estruturais (sociais) entre mulleres e homes e acadar a igualdade real.

A realidade mostra que o feito de recoller na lexislación o Principio de Igualdade ante a Lei, non é suficiente para acabar coas situacións de discriminación por razón de sexo. Tradicionalmente veuse considerando o Principio de Igualdade de Oportunidades como unha cuestión relativa exclusivamente ás mulleres. Ao longo dos últimos anos, o Principio de Igualdade de Oportunidades pasou a ser considerado como un elemento vital da construción política, social e económica.

O Principio de Igualdade de Oportunidades engloba, a súa vez, o **Principio de Non Discriminación**, co cal están comprometidos os Estados Europeos.

2.1. CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN; DISCRIMINACIÓN DIRECTA E DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

A **discriminación** é o trato diferenciado dado a unha persoa en función da súa pertenza a un grupo concreto (raza, relixión, ideoloxía, sexo...) ó marxe das súas capacidades persoais

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: trato desigual que se basea en motivos expresamente prohibidos polo ordenamento xurídico.

A discriminación directa é facilmente detectábel, tanto por quen a exerce como por quen a padece. Prodúcese discriminación directa cando, por exemplo, nun determinado posto de traballo se solicita a un home, ou cando se establecen diferenzas salariais entre mulleres e homes para un mesmo tipo de traballo.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: trato desigual encuberto que se aplica a un grupo por causas subxectivas e inxustificadas.

A discriminación indirecta consiste en establecer condicións formalmente neutras respecto ao sexo, pero que resultan desfavorábeis para as mulleres e, ademais, carecen

dunha causa suficiente, obxectiva, razoable e xustificada. Estas discriminacións son tan sutís que, con frecuencia, pasan inadvertidas, tanto para quen as padece como para quen as exerce, polo que a súa erradicación precisa de accións de prevención.

2.2. CONCEPTO DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: SEGREGACIÓN HORIZONTAL, SEGREGACIÓN VERTICAL

O termo **Segregación** fai referencia á concentración de mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais. Son empregos feminizados e fonte de desigualdades no mercado laboral, xa que o valor asociado a eles e a súa remuneración é menor.

Podemos distinguir ademais entre segregación horizontal e segregación vertical .

Segregación horizontal: concentración de mulleres en determinados sectores de actividade, departamentos ou grupos ocupacionais, e dos homes noutros.

Segregación vertical: concentración da maioría de traballadoras nos estamentos inferiores da maior parte das estruturas organizativas e, polo contrario, sitúa aos homes nos niveis superiores.

3. POLÍTICAS DE IGUALDADE: ACCIÓN POSITIVA E MAINSTREAMING OU TRANSVERSALIDADE.

O recoñecemento da desigualdade obxectiva entre mulleres e homes por parte das institucións de distintos ámbitos territoriais xerou un marco normativo e institucional para eliminar dita situación que se ven desenvolvendo ao longo da última metade do século XX. Aparecen así as **Políticas de Igualdade de Oportunidades:** medidas políticas postas en marcha desde as institucións públicas co fin de paliar e resolver as situacións de desigualdade social entre mulleres e homes.

Enténdese que a razón destas desigualdades é debida a que a situación de partida de mulleres e homes non é a mesma; as mulleres arrastran un lastre histórico e cultural que as sitúa nunha posición de desvantaxe. Obviamente, de propoñérense as mesmas oportunidades a quen de antemán ten situacións desiguais, o resultado seguirá sendo oportunidades desiguais.

Por isto, xorden as **accións positivas, que son estratexias concretas e pautas de actuación que permiten incidir e corrixir as discriminacións resultantes de prácticas sociais estabelecidas historicamente, co obxectivo de acadar a Igualdade de Oportunidades.** (En España a Lei de Protección Integral contra a violencia de xénero, ou as bonificacións ás empresas para a contratación de mulleres son un exemplo deste tipo de medidas). Teñen tres características básicas:

1. Son medidas compensatorias (compensar a discriminación histórica).
2. Están acoutadas no tempo (mentres non se chega a situación de equilibrio).
3. Diríxense a cambiar actitudes e a levar á práctica a igualdade.

A sociedade enteira é a destinataria final dos resultados de tales accións, xa que é ela no seu conxunto a que precisa ser corrixida e, a que polo tanto, se beneficiará da participación e contribución de máis da metade dos seus membros.

As políticas destinadas unicamente ao colectivo de mulleres non son suficientes, e por si soas, non conseguen modificar condicións sociais estruturais nas que se apoia a desigualdade de xénero. Por iso, as accións a favor da Igualdade van modificando os seus enfoques e facéndose máis ambiciosas. Nace así o principio de **“mainstreaming”, chamado tamén transversalidade ou enfoque integrado de xénero** que ven a significar que a perspectiva de xénero se incorpore en todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas dende a planificación ata a avaliación, o que supón que a toma de decisións políticas debe estar precedida por unha análise que teña en conta o impacto diferencial en homes e mulleres das actuacións que se van desenvolver.

4. **POLÍTICAS DE IGUALDADE A NIVEL AUTONÓMICO E LOCAL**

O **Estatuto de Autonomía de Galicia** recolle a posibilidade de que os poderes públicos desenvolvan accións dirixidas a fomentar a Igualdade de Oportunidades e a eliminar os obstáculos que aínda existen para a súa consecución.

Para acadar este cometido creouse o **Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller (SGI)**, co obxectivo de promover a igualdade de dereitos e a non discriminación entre mulleres e homes, a participación e integración da muller na vida social, cultural, económica e política de Galicia. O SGI é polo tanto o organismo encargado das Políticas de Igualdade na Comunidade Autónoma de Galicia.

Dende dito organismo impulsáronse ata o de agora catro Plans de Igualdade, estando en vigor no momento actual o **IV Plan para a Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas (2002-2005)**.

Ademais contamos co **Plan de Acción contra a violencia de xénero (2002-2005)**, e ca **Lei Galega para a Igualdade de Mulleres e Homes (7/2004, de 16 de xullo)** que responde á necesidade de garantir a vinculación da totalidade dos poderes públicos galegos no cumprimento da transversalidade como medida de eliminación de todas as discriminación directas e indirectas e dos prexuízos.

A idea de traballar pola igualdade efectiva das mulleres e homes no **Concello de Arteixo**, vense desenvolvendo de xeito máis intenso dende a posta en marcha do **Centro de Información ás Mulleres (CIM)** no ano 2004. Este centro depende organicamente da Concellaría de Muller, e finánciase coas achegas do Servizo Galego de Igualdade e as do propio Concello. Presta os seguintes servizos:

- Asesoramento xurídico
- Asesoramento psicolóxico
- Información xeral, difusión e sensibilización, orientación profesional e atención específica a vítimas de violencia contra as mulleres.

Plan de Igualdade de Oportunidades das Mulleres do Concello de Arteixo (PIOM) é o documento que recolle a actuación en materia de igualdade para o período 2004-2006. Nel establécense os obxectivos e as actuacións que se van realizar desde os distintos departamentos municipais, respondendo así ao principio de mainstreaming de xénero e ás políticas de transversalidade.

As áreas de intervención en que se estrutura o PIOM son:

1. Inclusión do Principio de Igualdade na administración local
2. Violencia contra ás mulleres
3. Educación, formación e emprego
4. Saúde e benestar social
5. Participación social e política
6. Deporte e cultura

REDACCIÓN:

Enma Sánchez Labandeira
Karina Pérez Graña
Cristina Docampo Chiaromonte
Virginia Lema García

COLABORADORAS/ES:

María Rozamontes Vázquez, técnica de normalización lingüística e responsábel de turismo deste concello.



CONCELLO
DE
ARTEIXO

