

Guía de Sensibilización para a Igualdade de Oportunidades



"Construire

Ensemble:

Un nouveau parcours contre les discriminations"



Equipo de redacción:

EXITO (coordinador)

Daniela Carmo
Francisco Rodrigues
Graça Lage
Isabel Neves
Marina Mendonça
Marisa Matias

Conta Con Elas

Carmen López Fernández
M^a Gloria Pérez Durán
Ruth González Reyes

DIESE

Christophe Marc
Elyse Bord-Levère

RELOS

Francesca Renzi

Iniciativas EQUAL:



Combattre
les discriminations,
réduire les inégalités,
pour une meilleure
cohésion sociale



Prólogo

Motivacións e obxectivos do proxecto transnacional

“Construire ensemble: Un nouveau parcours contre les discriminations” (Construírmos xuntas/os: un novo percorrido contra as discriminacións) é un proxecto de cooperación transnacional enmarcado na Iniciativa Comunitaria EQUAL que ten como obxectivo principal reducir a segregación vertical e horizontal. Na cooperación participan catro proxectos nacionais:

- [CONTA CON ELAS](#) (Vigo, España)
- [DIESE - SAVOIR-FAIRE PYRÉNÉENS](#) (Toulouse, Francia)
- [EXITO](#) - Experimentar a Igualdade no Trabalho e nas Organizações (Porto, Portugal)
- [RECUPERARE LO SVILUPPO](#) (Chieti, Italia)

O obxectivo do proxecto *“Construire Ensemble”* é levar a cabo unha experiencia real de colaboración e traballo en común enriquecendo e reforzando os proxectos nacionais emprendidos. Ao mesmo tempo, como resultado dunha intensa actividade común de investigación e desenvolvemento, este obxectivo dará lugar a novos métodos e ferramentas de interese para os ámbitos da adaptabilidade e da igualdade de oportunidades. Para conseguilo, establecéronse os seguintes principios comúns:

- Proporcionaren ferramentas específicas que permitan conciliar a vida laboral e a vida familiar.
- Fomentaren a busca creativa de emprego.
- Difundiren unha cultura de xénero que acabe cos estereotipos.
- Promoveren o emprego das mulleres nos sectores tradicionalmente masculinizados.
- Apoiaren ás mulleres no seu acceso ou regreso ao mercado profesional mediante a formación.
- Intercambiaren ideas relativas a formas flexibles e innovadoras.

A cooperación transnacional do proxecto formou tres grupos de traballo. O documento que estamos a presentar foi elaborado polo grupo responsable da creación da “Guía de sensibilización para a Igualdade de Oportunidades” que presenta, entre outros, os seguintes obxectivos:

1. Reflexionar sobre un conxunto de prácticas relativas á diversificación profesional no marco da Igualdade de Oportunidades na escola, no momento de tomar as primeiras decisións profesionais.
2. Propor e probar un programa estratéxico de sensibilización/mobilización para os diferentes grupos de destinatarias/os.

A metodoloxía empregada na elaboración desta Guía baseouse, sobre todo, nos principios de busca e acción. O traballo organizouse en dúas fases:

1ª Fase

Identificación e caracterización das actividades para a Igualdade de Oportunidades desenvolvidas previamente, en particular no tocante aos seguintes aspectos: tipo de actividade, destinatarias/os, entidades promotoras, entidades comprometidas, duración, recursos empregados, resultados previstos, potencialidades identificadas e dificultades atopadas. Para lograr este obxectivo, creouse un cadro para unificar a información recollida polos catro colaboradores.

2ª Fase

Partindo dos datos e das reflexións obtidos na primeira fase, o colaborador portugués elaborou un programa estratéxico de sensibilización/mobilización que se aplicará nos países que participan na cooperación. A segunda fase consiste en executar este programa e avaliar a súa eficacia.

Esta Guía dá conta das dúas fases e pretende abordar cuestións como:

- Os problemas atopados no proceso de sensibilización/mobilización da comunidade escolar para a Igualdade de Oportunidades en materia de xénero.
- Os aspectos fundamentais nun programa de sensibilización/mobilización dos axentes e os criterios de avaliación.

Colaboradores

O seguinte resumo identifica os colaboradores, contextos e obxectivos.

EXITO (O Porto)

Cooperación de Desenvolvemento

- Axencia de Desenvolvemento Integrado de Lordelo do Ouro (ADILO)
- Fundación para o Desenvolvemento da Zona Histórica do Porto (FDZHP)
- Facultade de Psicoloxía e Ciencias da Educación UP (FPCEUP)
- Asociación Nacional das Empresarias (ANE)
- NORTE VIDA
- Concello do Porto
- Agrupación das Escolas de Miragaia
- Agrupación Filinto Mota

Contexto Xeográfico

Cidade do Porto, concretamente os barrios do Casco Vello do Porto e un barrio da periferia exterior (Lordelo do Ouro).

Contexto sociocultural

- Alta vulnerabilidade feminina no ámbito laboral;
- Visión estereotipada da mocidade dos roles masculinos e femininos;
- Falta de sensibilidade dos axentes educativos para introduciren este tema nos programas escolares co fin de eliminar os estereotipos de xénero;
- As familias seguen sendo un modelo de diferenciación dos roles tradicionais masculinos e femininos e adoitan apoiar decisións profesionais conformistas e tradicionais.

Obxectivos xerais

- Promoveren o cambio de actitudes e de comportamentos co fin de diminuír a discriminación de xénero no acceso á formación e ao emprego;
- Comprometeren as escolas e os distintos axentes educativos, preconizando a introdución da cuestión da Igualdade de Oportunidades nos proxectos educativos;
- Crearen ferramentas e material de intervención para a dinamización de actividades de formación/sensibilización en materia de Igualdade de Oportunidades.

Conta con Elas (Vigo)

Cooperación de Desenvolvemento

- Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV)
- Comisións Obreiras (CC.OO.)
- Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP)
- Confederación Intersindical Galega (CIG)
- Deputación Provincial de Pontevedra
- Fundación Caixanova
- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Universidade de Vigo

Contexto xeográfico

Perímetro Metropolitano de Vigo

Contexto sociocultural

O proxecto enmárcase nos ámbitos social e educativo, institucional, empresarial e profesional e vai dirixido a un grupo de 300 mulleres desempregadas que teñen unha profesión con escasa presenza feminina. No proxecto tamén participarán 30 mulleres empregadas que tentarán conseguir un ascenso profesional mediante plans individualizados de formación.

Obxectivos xerais

- Diminuíren a segregación profesional, horizontal e vertical, a través da sensibilización nos niveis socioeducativo, institucional e empresarial;
- Crearen unha percepción social máis igualitaria entre homes e mulleres;
- Impulsaren o *mainstreaming* de xénero;
- Facilitaren a presenza de mulleres nos sectores e oficios tradicionalmente ocupados polos homes;
- Sensibilizaren o sector empresarial;
- Fomentaren decisións formativas e profesionais desvinculadas de calquera estereotipo de xénero;
- Favoreceren a conciliación familiar, persoal e laboral.

DIESE (Toulouse)

Cooperación de Desenvolvemento

- AFPA Midi-Pyrénées
- FBTP Ariège
- USAAP
- Unión Rexional CAPEB Midi-Pyrénées
- FFB Midi-Pyrénées
- Oficina de estudos MNÉMOSYNE

Contexto xeográfico

Rexión Midi-Pyrénées

Contexto sociocultural

Nestes últimos anos, o sector da construción beneficiouse dunha coxuntura moi favorable, especialmente para a restauración do patrimonio e de construcións antigas, que representan unha baza importante na rexión Midi-Pyrénées. Así e todo, debemos destacar as dificultades de contratación cada vez maiores que coñece este sector debido á unha imaxe pouco atractiva e ao

avellantamento dos seus activos que poden provocar a curto prazo a desaparición dos coñecementos das profesións tradicionais.

Obxectivos xerais

- Eliminaren as barreiras que frean a inserción dos públicos discriminados (DELG, mulleres) no sector da construción;
- Aseguraren a transmisión das técnicas tradicionais para lograr unha formación de calidade;
- Dinamizaren o desenvolvemento local;
- Estableceren un modelo de dispositivo de cooperación local exportable.

RELOS (Chieti)

Cooperación de Desenvolvemento

- Ente Scuola Edile de Chieti
- Insight&Co. srl
- Provincia de Chieti
- Provincia de Pescara
- Università degli Studi "G. D'Annunzio" Chieti-Pescara, Facultade de Arquitectura
- Cyborg
- Ance Abruzzo

Contexto xeográfico

Provincias de Chieti e Pescara (sector da restauración arquitectónica e da construción)

Contexto sociocultural

Trátase dun ámbito e dun sector no que atopamos fenómenos de discriminación e fontes de exclusión sistemáticas:

- Depreciación profesional rápida, crecente e difusa da grande maioría das traballadoras e traballadores do sector;
- Imaxe cada vez máis negativa do sector;
- Presenza feminina insignificante e limitada a postos de carácter administrativo;
- Baixo nivel de difusión da innovación (a nivel organizativo, de xestión e tecnolóxico);
- Avellantamento da poboación activa e dificultade para atraer a mocidade que dan orixe a importantes problemas de organización e xestión para as empresas. Vulnerabilidade das empresas ante os riscos de marxinalización no mercado;
- Dificultade para encaixar a oferta e a demanda laboral pola distancia entre os perfís profesionais ofertados e os demandados e pola ausencia de servizos de emprego personalizados.

Obxectivos xerais

- Melloraren o coñecemento das estruturas e dos sistemas de emprego no sector da restauración de edificios (*mocidade*)
- Articularen máis eficazmente a escola, a formación e o traballo (*mocidade*)
- Aumentaren a participación activa nas dinámicas de desenvolvemento local (*mocidade*)
- Adaptaren as competencias e cambiar os perfís xerais (*mocidade*)
- Analizaren o déficit formativo e planificar conxuntamente percorridos de formación *ad hoc* (*mocidade*)
- Entenderen a importancia do procedemento de aprendizaxe permanente (*mocidade*)
- Volver avaliaren o emprego no sector da construción (*mulleres*)
- Planificaren as traxectorias de inserción (*mulleres*)
- Analizaren as oportunidades de emprego (*mulleres*)
- Probaren oportunidades profesionais (*mulleres*)

Índice

Capítulo A

Contexto do tema da Igualdade de Oportunidades

1. Marco legal
 - Lexislación dos países da cooperación transnacional
 - Lexislación comunitaria
2. A importancia social do tema

Capítulo B

Procedemento de elaboración da Guía de Sensibilización

1. Selección e análise de proxectos para a igualdade
2. Programa estratéxico de sensibilización
 - 2.1. Ferramentas e actividades
 - Exposición de imaxes e frases
 - Encontros con profesionais de oficios non tradicionais
 - Proxección dunha película
 - Actividades lúdicas/pedagóxicas
 - 2.2. Avaliación

Capítulo C

Síntese integradora da Guía de Sensibilización

1. Os camiños da Igualdade de Oportunidades (IO en Europa – A perspectiva dos expertos dos países da cooperación
2. Os programas de sensibilización na promoción da IO

Agradecementos

Bibliografía

Anexos

Capítulo A

Contexto do tema da Igualdade de Oportunidades

1. Marco legal

Lexislación dos países da cooperación transnacional

Portugal

Se consideramos que o dereito ten unha importancia considerable como motor da igualdade de xénero, debemos destacar a lexislación promulgada pouco despois da proclamación da República¹. A instauración da democracia, o 25 de abril de 1974, fixo progresar de xeito significativo a igualdade de xéneros no dereito portugués. O 'Estado Novo'² recoñeceu novos dereitos para as mulleres, situándoas con todo case sempre nunha posición desfavorable respecto aos homes. O 25 de abril de 1976, a nova Constitución estableceu a igualdade entre mulleres e homes en case todos os ámbitos. En 1978, coa revisión do Código Civil:

- A muller casada deixa de ser dependente do seu home;
- Elimínase a noción de "xefe da familia";
- O ámbito doméstico deixa de pertencer á muller;
- Cada un dos cónxuxes pode exercer calquera oficio ou calquera actividade sen ter que pedirlle permiso ao outro.

En 1979, entra en vigor o Decreto-lei³ nº 392/79, de 20 de setembro, que contempla garantir a igualdade laboral entre homes e mulleres. En 1980, Portugal ratifica a Convención das Nacións Unidas referida á eliminación de calquera forma de discriminación contra as mulleres. A Lei nº 95/88, de 17 de agosto, garante os dereitos de asociación das mulleres. En 1994, publícase a Resolución do Consello de Ministros nº 32/94, de 17 de maio, referida á promoción da igualdade de oportunidades para as mulleres.

En 1997, entra en vigor o I Plan Global para a Igualdade. Entre 2003 e 2006 ponse en funcionamento o II Plan Nacional para a Igualdade que establece a promoción da Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes, "*en todos os niveis e en todos os ámbitos*". O II Plan Nacional para a Igualdade ten un dobre enfoque: a integración da perspectiva de xénero en todas as políticas e en todos os programas, e a adopción de accións específicas para accións positivas.

¹ N.T.: A 1ª República foi instaurada en 1910

² Réxime instaurado despois da Constitución de 1933.

³ N.T.: 'Decreto-lei' é o nome das leis elaboradas polo Goberno; aquelas leis elaboradas pola Asemblea da República chámanse 'Lei'.

Na actualidade, a Constitución recoñece os seguintes dereitos:

- A prohibición de calquera privilexio, prexuízo, privación de dereitos ou exención de deberes por motivo de ascendencia, sexo, raza, lingua, territorio de orixe, relixión, conviccións políticas ou relixiosas, situación económica ou condición social (art. 13);
- A protección legal contra calquera forma de discriminación (art. 26- nº 1);
- A igualdade de dereitos e deberes dos cónxuxes no tocante á súa capacidade civil e política e ao coidado e educación dos fillos (art. 36);
- A liberdade de elección profesional e de acceso á 'función pública' (art. 47), así como a liberdade de participar na vida política e nos asuntos públicos do país;
- A protección en caso de maternidade e paternidade.

Os principais decretos verbo destes asuntos son os seguintes:

- **Decreto-lei 392/79**, de 20 de setembro, garante a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homes et mulleres no traballo;
- **Decreto-lei 426/88**, de 18 de novembro, regula o réxime de igualdade de tratamento laboral entre homes e mulleres no seo da administración pública;
- **Leis nº 116/99 e 118/99**, de 4 e 11 de agosto respectivamente, regulan o réxime de sancións laborais, sendo as máis graves aquelas derivadas da violación da igualdade de xénero;
- **Decreto-lei 70/2000**, de 4 de maio, substitúe a lei nº 4/84 de 5 de abril, sobre a protección da maternidade e da paternidade. O artigo 3 reforza o principio da igualdade dos proxenitores ao tratarse da igualdade entre nai e pai.

España

En España, a Constitución de 1978 establece a igualdade formal eliminando as discriminacións de xénero, raza, relixión, etc.

En 1983, a Lei 16/83 crea o Instituto da Muller, unha organización autónoma que actualmente está ligada ao Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais. Trátase da organización que vela pola igualdade e que pretende promovelas de xeito efectivo. Ademais, este instituto promove a participación das mulleres en todos os niveis – político, cultural, económico e social. En 2004, o Real decreto 562/2004, de 13 de abril, crea no seo do mesmo Ministerio o Secretariado Xeral de Políticas da Igualdade, que ten o fin de impulsar as políticas de igualdade de oportunidades, introducir o principio de igualdade en todas as políticas – *mainstreaming* -, coordinarse coas políticas de igualdade nas comunidades autónomas e desenvolver a lexislación actual, en particular o que respecta ao fenómeno da violencia de xénero e á eliminación do tráfico de mulleres e da prostitución. O Secretariado tamén pretende

promover a formación académica en materia de igualdade de oportunidades e a conciliación da vida laboral e familiar.

Aínda que de momento non permitiron acadar a igualdade de xénero, os principais documentos legislativos que versan sobre os temas de xénero e a eliminación de obstáculos son os seguintes:

- **Lei 33/1999**, de 5 de novembro, relativa á conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras;
- **Lei 27/2003**, de 31 de xullo, regula a orde de protección das vítimas de violencia doméstica;
- **Lei 30/2003**, de 13 de outubro, establece medidas para introducir a avaliación do impacto de xénero nas normas elaboradas polo Goberno;
- **Lei 1/2004**, de 28 de decembro, relativa ás medidas de protección integral contra a violencia de xénero;
- **IV Plan da Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2003-2006**, elaborado polo Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais (e os tres anteriores);
- **Real Decreto 253/2006**, de 3 de marzo, onde se establecen as funcións, o réxime de funcionamento e a composición do *Observatorio Estatal de Violencia* ;
- **Lei 3/2007**, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Francia

En Francia, o principio da igualdade entre mulleres e homes en todos os ámbitos aparece redactado dende 1946 no preámbulo da Constitución. O decreto de 30 de xullo elimina a noción de "salario feminino".

Dende aquela votáronse diferentes leis sobre os seis grandes temas que enumeramos de seguido:

1- Paridade – acceso ás responsabilidades

- **6 de xuño de 2000**, a lei relativa ao igual acceso das mulleres e dos homes aos mandatos electorais e ás funcións electivas permite o establecemento do principio de paridade política introducido en 1999;
- **Lei n° 2003-327**, do 11 de abril de 2003, relativa á elección dos conselleiros rexionais e dos representantes ao Parlamento Europeo así como á axuda pública aos partidos políticos, establece que para as eleccións rexionais e europeas a lista de candidatos por circunscrición estará composta alternativamente por un candidato de cada sexo.

2- Educación e laicidade:

- **1972**, a Escola Politécnica convértese nunha institución mixta.

- **Convención interministerial**, do 25 de febreiro de 2000, asinada entre o Ministerio de Emprego e da Solidariedade, o Ministerio de Educación Nacional, da Investigación e da Tecnoloxía, o Ministerio de Agricultura e Pesca e o Secretariado de Estado para os Dereitos das Mulleres e para a Formación Profesional co fin de estableceren unha política global de igualdade entre as nenas e os nenos e as mulleres e os homes no sistema educativo.

3- Igualdade profesional e conciliación vida familiar – vida profesional

- **1970**, o seguro de maternidade indemniza o 90% da baixa por maternidade.
- **Lei Roudy**, de 13 de xullo de 1983, establece a igualdade profesional entre as mulleres e os homes.
- **Lei Génisson relativa á igualdade profesional entre as mulleres e os homes**, de 9 de maio de 2001, actualiza e reforza a lei de 1983 e establece os eixes da súa posta en marcha.
- **«Carta da igualdade entre os homes e as mulleres»**, entrégase oficialmente ao Primeiro Ministro o 9 de maio de 2001, marcando deste xeito a culminación dun importante traballo de concertación emprendido polo Ministerio da Paridade e da Igualdade Profesional en 2003. Este plan de acción de tres anos evidencia os compromisos adquiridos por diferentes grupos que interveñen no progreso da igualdade entre mulleres e homes.
- **Acordo Nacional Interprofesional**, do 1 de marzo de 2004, asinado pola patronal e os sindicatos, relativo ao carácter mixto e á igualdade profesional entre homes e mulleres materializa a concertación sobre a igualdade profesional emprendida pola Ministra de Paridade e Igualdade Profesional. O acordo realizase ao redor de varios puntos: reduciren as desigualdades salariais, facilitaren o acceso á formación profesional das mulleres, tomaren as medidas necesarias para que a maternidade ou paternidade non free a evolución das carreiras, acabaren co desequilibrio entre mulleres e homes nas contratacións.
- **Lei n° 2006-340**, de 23 de marzo de 2006, relativa á igualdade salarial entre mulleres e homes.

4- Dereito de familia

- **Lei**, de 1970, relativa á patria potestade conxunta suprime a noción de "xefe de familia" do Código Civil.
- **Lei**, de 1985, relativa á igualdade dos esposos na xestión dos bens da familia e das/os fillas/os.

- **Lei**, do 8 de xaneiro de 1993, establece o principio do exercicio conxunto da patria potestade independentemente da situación dos proxenitores (casados, parellas de feito, divorciados ou separados).

Italia

En decembro de 2006, apróbase o **Acordo Marco Estratéxico Nacional (QSN)**, un documento estratéxico de programación no que se definen as prioridades e as estratexias da política comunitaria rexional de desenvolvemento (cos fondos estruturais) e nacional (prioritariamente cos recursos do Fondo para as Zonas Subdesenvolvidas). No marco do QSN establécese unha estratexia de desenvolvemento rexional con **catro** obxectivos principais que se artellan nun total de **10 prioridades temáticas**:

- **Desenvolvemento dos circuítos de coñecemento**, artellado nas prioridades «Mellora e valoración dos recursos» (Prioridade 1) e «Promoción, valoración e difusión da investigación e da innovación pola competencia» (Prioridade 2);
- **Creceamento da calidade de vida, do seguro e da inclusión social no territorio**, artellado nas prioridades «Utilización sostible e eficiente dos recursos ambientais para o desenvolvemento» (Prioridade 3) e «Inclusión social e servizos para a calidade e vida e o atracción territorial» (Prioridade 4);
- **Explotar o lado produtivo dos servizos e da competencia**, artellado nas prioridades «Valoración dos recursos naturais e culturais para a atracción e o desenvolvemento» (Prioridade 5), «Rede e relacións para a mobilidade» (Prioridade 6), «Competencia dos sistemas produtivos e ocupación» (Prioridade 7) e «Competencia e atracción da cidade e dos sistemas urbanos» (Prioridade 8);
- **Internacionalizar e modernizar**, artellado nas prioridades «Apertura internacional e atracción de inversións, consumos e recursos» (Prioridade 9) e «*Governance*, capacidade institucional e mercados competitivos e eficacia» (Prioridade 10).

A valoración dos recursos femininos e a difusión da cultura da paridade e da igualdade de oportunidades confírmanse actualmente como principio fundamental e transversal nas políticas públicas. As intervencións deixaron de ser actos illados ou ocasionais e convertéronse en accións artelladas e adaptadas aos problemas específicos deste contexto, polo que parecen capaces de acadar os obxectivos de igualdade de xénero e de desenvolvemento, dous obxectivos importantes para toda a sociedade.

Lexislación Comunitaria

O principio de non discriminación pretende asegurar a igualdade de tratamento entre individuos independentemente da nacionalidade, sexo, raza ou orixe étnica, relixión ou crenzas, discapacidades, idade ou orientación sexual.

Dende os comezos da construción europea, a Unión afirma a súa intención de eliminar calquera discriminación debida á nacionalidade introducindo no Tratado o **artigo 12 TCE**. O **artigo 13** foi engadido polo [Tratado de Amsterdam](#) (1997) para reforzaren o principio de non discriminación estreitamente ligado á igualdade de oportunidades. Este artigo prevé que o Consello pode tomar as medidas oportunas para loitar contra calquera discriminación motivada polo sexo, raza ou orixe étnica, relixión ou crenzas, discapacidades, idade ou orientación sexual.

Ademais, mediante diversos programas de acción de loita contra as discriminacións, a Unión Europea favorece e completa a acción dos estados membros na súa loita contra calquera tipo de discriminación.

A partir de 1957, o tratado que institúe a CEE ratifica o principio de igualdade entre homes e mulleres. De feito, o **artigo 141 TCE** establece que as mulleres e os homes que desempeñen o mesmo traballo recibirán o mesmo salario.

A partir de 1975, a UE establece unha serie de directrices co fin de ampliar o principio de igualdade de tratamento no acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional co obxectivo de eliminar calquera discriminación no mundo laboral, así como en materia de seguridade social, réximes sociais e réximes profesionais.

Así e todo, dende o Tratado de Amsterdam, a igualdade entre mulleres e homes supera amplamente a esfera profesional, posto que na actualidade a promoción da igualdade de xénero é unha das principais misións da Comunidade (**artigo 2 TCE**) que ha ser considerada en todos os seus ámbitos.

A partir dos anos 1980, a Unión Europea establece programas plurianuais de promoción da igualdade de tratamento aos que a Comisión Europea asocia unha estratexia comunitaria (**2001-2005**). Esta estratexia define un marco de acción para que todas as actividades comunitarias contribúan a suprimir as desigualdades e a promover a igualdade entre mulleres e homes.

Este dispositivo é completado pola [Carta dos Dereitos Fundamentais](#) da Unión Europea, adoptada no Consello Europeo de Niza o 7 de decembro de 2000. Esta carta inclúe un capítulo titulado "**Igualdade**" que retoma os principios de non discriminación, igualdade entre mulleres e homes e diversidade cultural, relixiosa e lingüística. Este capítulo tamén trata dos dereitos da xente maior e dos discapacitados e discapacitadas.

Deste xeito, as ferramentas xurídicas e políticas definidas pola Unión Europea para loitar contra a discriminación e promover a igualdade de oportunidades inscríbense na identidade e nos logros comunitarios de xeito que calquera Estado que desexe entrar na Unión debe demostrar un compromiso na aplicación destes principios.

2.2. A importancia social do tema

Na IV Conferencia das Nacións Unidas sobre as Mulleres (Pekín, 1995), a Unión Europea participa na elaboración da plataforma de acción e este tema aparece con carácter urxente no espazo comunitario. En termos xurídicos, o artigo 13 do Tratado da CE prohibe calquera forma de discriminación dentro da UE e en termos sociais, culturais, educativos e profesionais, esta cuestión vai adquirindo cada día máis importancia ata chegar a converterse no tema central do ano 2007: ***Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades***.

Na procura dunha sociedade cada vez máis xusta e igualitaria, o ano 2007 bríndalles ás europeas e aos europeos a oportunidade de tomar realmente conciencia do dereito á non discriminación, a promover á igualdade de oportunidades e a demostrar que a diversidade é un recurso imprescindible na nova Europa e no novo contexto mundial. As múltiples iniciativas previstas a nivel nacional son a proba de que os estados membros son conscientes deste feito. A “Conferencia sobre a Igualdade de Oportunidades” que tivo lugar en Berlín o pasado mes de xaneiro permitiu identificar o xeito máis correcto de aproveitarse das vantaxes da diversidade e definir estratexias de loita contra a discriminación.

Así e todo, non só as institucións recoñecen a pertinencia deste tema. Os “pobos europeos” tamén cren na loita contra a discriminación como prioridade comunitaria tal como o demostran os datos de xaneiro 2007 do eurobarómetro sobre “Discriminación na Unión Europea”:

- O 40% das europeas e europeos pensan que a discriminación de xéneros é un práctica estendida, en relación a este punto, Italia ocupa o primeiro posto co 56%, España o segundo co 55%, Francia o cuarto co 49% e Portugal o quinto co 47% todos estes países están por enriba da media europea;
- O 33% das europeas e europeos pensan que o feito de ser muller representa un hándicap profesional;
- O 68% das europeas e europeos opinan que as responsabilidades familiares son un dos obstáculos que dificultan o acceso das mulleres a postos de responsabilidade;
- O 47% das europeas e europeos pensan que é máis difícil para unha muller que para un home conseguir un emprego, un posto en formación ou unha promoción aínda tendo as mesmas cualificacións ou os mesmos diplomas.

Estes datos nos levan á conclusión de que incluso as cidadás e os cidadáns de a pé perciben que a discriminación de xénero é unha realidade e pensan que os países deben combatela.

Capítulo B

Procedemento de elaboración da Guía de Sensibilización

1. Selección e análise de Proxectos para a Igualdade

O primeiro paso para elaborar unha guía de sensibilización eficiente é investigar a realidade do tema na procura dos proxectos de sensibilización, en curso ou xa rematados, que tratan sobre a igualdade de oportunidades. Para facilitar a análise dos diferentes proxectos, construímos un cadro de caracterización (**anexo**) no que se describen as actividades desenvolvidas, as metodoloxías empregadas, as destinatarios e destinatarios, os recursos utilizados, os resultados previstos e/ou acadados, as capacidades e as dificultades atopadas durante o proxecto. Este documento foi enviado aos tres parceiros para levar a cabo a recompilación de datos nos distintos países. No marco do proxecto portugués, buscamos na web proxectos e institucións con algún vencello co tema da Igualdade de Oportunidades. Despois de recoller esta información, contactouse vía e-mail coas institucións responsables destes proxectos pedíndolles que completaran o cadro de caracterización. Unha vez completados, os cadros devolvéronsenos pola mesma vía (e-mail). O proxecto italiano utilizou unha base de datos para identificar os proxectos e contactar persoalmente cos responsables. O proxecto español xa contaba con algúns datos e entrevistou directamente aos responsables. Finalmente, o proxecto francés xa dispuña dunha base de datos cos proxectos identificados neste ámbito.

Recollemos información de 20 proxectos que desenvolven diferentes actividades. A partir desta selección, elaboramos dous novos cadros de análise (**ver anexos**). Nun deles observamos a descrición individual de cada proxecto mentres que no outro temos a descrición de cada aspecto (actividades, destinatarias/os, capacidades, dificultades, resultados, metodoloxías e recursos). Partindo destes cadros chegamos ás seguintes conclusións:

- As actividades máis frecuentes son: accións de sensibilización baixo a forma de actos públicos/debates; creación de centros/oficinas de apoio e información; accións de formación.
- As/Os destinatarias/os máis implicadas/os: mulleres en situación de desvantaxe (obreiras, paradas, discapacitadas) e o persoal técnico de intervención social e o público en xeral.
- As principais dificultades atopadas teñen que ver sobre todo coa falta de programación das actividades e cos problemas financeiros provocados pola descontinuidade dos proxectos.
- Os principais resultados que se obtiveron son: unha maior sensibilización en materia de Igualdade de Oportunidades e a diminución da segregación profesional feminina.

- Os recursos empregados foron sobre todo financeiros, humanos (persoal técnico de igualdade de oportunidades, expertas/os xurídicas/os, psicólogas/os, sociólogas/os, persoal técnico de emprego e de recursos humanos) e loxísticos (salas e equipamentos).

Co fin de aproveitarmos o traballo realizado polos proxectos nacionais (en particular o español e o portugués), decidimos escoller o grupo de destinatarias/os formado por alumnas e alumnos en idade de decidir sobre o seu futuro académico e profesional (entre 13 e 18 anos). Esta opción permítenos traballar cun grupo estratéxico, mostrarlles a realidade, intentar educar e dirixir as súas percepcións e darlle un toque de coherencia ao traballo desenvolvido en tres países diferentes.

Eliximos ferramentas adaptadas ao contexto escolar, as únicas axeitadas para levar a cabo un programa eficaz. Con este propósito, nun plano máis visual, escollemos unha exposición de imaxes e a proxección dunha película sobre o tema. Para mellorar a percepción da realidade, organizamos un encontro con profesionais de oficios non tradicionais. Finalmente, nun plan recreativo, eliximos un momento lúdico e pedagóxico.

2. Programa estratéxico de sensibilización

2.1 Ferramentas e actividades

Exposición de imaxes e frases

Os parceiros portugués, español e italiano propuxeron un conxunto de catro imaxes (**anexo**) para ser utilizados polos parceiros da cooperación. O parceiro español creou as frases empregadas (**anexo**) para o seu proxecto nacional e os outros parceiros traducíronas e introducíronas no traballo transnacional.



Portugal

Durante catro semanas, un cartel coas imaxes e coas frases expúxose nunha sala compartida por catro clases de 8º e 9º curso. As imaxes foron o tema dun debate de 90 minutos entre 11 alumnos e 16 alumnas de entre 14 e 18 anos.

O obxectivo desta actividade era enfrontar mozas e mozos con imaxes do mundo laboral onde hai mulleres desempeñando oficios tradicionalmente masculinos. En xeral, as alumnas e os alumnos mostráronse receptivos á análise das imaxes e das frases e reaccionaron favorablemente ante as decisións profesionais non condicionadas polo xénero. Todos e todas estiveron de acordo na necesidade de introducir a igualdade de oportunidades para lograr a diversificación profesional. Sinalaron que o alto índice de paro (que afecta sobre todo o sexo feminino) obrigará ás mulleres a buscar empregos incluso nos sectores non tradicionais

España

Un cartel coas imaxes e coas frases expúxose durante seis días xunto cos carteis do proxecto nacional. As/Os destinatarias/os eran mozas e mozos de entre 15 e 17 anos.

O parceiro español recolleu nun libro as impresións e suxestións dos alumnos e dos alumnos co fin de manifestar o problema social do emprego feminino e propoñer posibles solucións para a creación dun mercado laboral máis flexible. Neste punto, parécenos interesante transcribir algunhas opinións:

"Nós, as mulleres, tamén temos dereito á un traballo digno sen que desconfíen de nós debido ao noso sexo ou á nosa idade." (María)

"A sociedade imprímenos valores dende o momento que nacemos e non nos decatamos. Como mulleres, adquirimos certas responsabilidades sen que nada indique que nos correspondan; as responsabilidades hai que compartilas." (Esther)

"Hai que respectar as mulleres en todos os ámbitos da sociedade. Sen as mulleres non seríamos nada." (Hector)

Italia

Durante dúas semanas as imaxes foron expostas nas aulas de dúas clases de rapaces de entre 15 e 18 anos. Logo, organizouse unha sesión de catro horas (dúas horas por clase) para reflexionar sobre as imaxes e analizar a percepción que tiñan as/os alumnas/os sobre o mundo laboral e as oportunidades que existen para as mulleres e para os homes.

Tras un momento de perplexidade, as/os rapazas/es que asisten a cursos do sector da construción (un sector particularmente difícil para as mulleres) mostráronse moi interesados no tema e enriqueceron o debate aportando numerosos exemplos da vida cotiá. Deste xeito, as imaxes provocaron unha reflexión sobre as dificultades coas que se atopan as mulleres cando tentan facer traballos tradicionalmente masculinos. As/Os alumnas/os expresaron libremente as súas opinións

sobre o sentido da Igualdade de Oportunidades e decatáronse das diferenzas entre as novas e as antigas xeracións.

Encontros con mulleres e homes con profesións non tradicionais

Portugal

No encontro, que durou 80 minutos, cerca de 30 alumnos e alumnas coñeceron un profesor de primaria (profesión tradicionalmente feminina) e unha condutora de autobús (profesión tradicionalmente masculina).

O obxectivo deste encontro era presentar dous casos de persoas que seguiron as súas vocacións sen ter conta dos prexuízos relativos a súa elección profesional. As alumnas e os alumnos fixéronlles preguntas e reflexionaron sobre o tema. Ambos convidados explicaron os motivos das súas eleccións, os aspectos positivos, as dificultades, os prexuízos atopados e o grado de satisfacción co seu emprego.

As alumnas e os alumnos mostráronse moi interesados na actividade. Os rapaces fixéronlle máis preguntas ao profesor e as rapaces á condutora. Como a condutora ten máis contacto co público, varias preguntas estaban relacionadas coa reacción da sociedade ante a súa actividade profesional. Este tipo de preguntas demostra que as alumnas e os alumnos pensan que segue habendo moitos prexuízos con respecto ás persoas que elixen profesións non tradicionais.

España

O parceiro español decidiu organizar unha serie de 'mesas redondas' (de 1 hora de duración) nas que participaron dúas profesionais do sector do metal xunto con alumnas e alumnos de entre 15 e 17 anos.

Tratábase de darlle ao grupo de destinatarias/os un coñecemento máis próximo das experiencias destas dúas mulleres. Debatéronse temas tales como as motivacións polo traballo nese sector, reacción das persoas máis próximas (familia e amizades), condicións de acceso ao emprego, relacións e ambiente laboral (clientes, outras empresas, xefes/as, colegas) e satisfacción coa decisión profesional. Esta actividade gustoulles moito ás alumnas e aos alumnos que suxeriron continuala no futuro.



Italia

Paralelamente á proxección da película, o encontro reuniu durante dúas horas a cada unha das dúas clases de alumnas e alumnos de entre 15 e 18 anos cunha muller enxeñeira civil, unha profesión pouco común entre as mulleres e máis próxima ás áreas de estudo elixidas polos rapaces.

A experiencia laboral da profesional enfrontada á curiosidade das alumnas e dos alumnos demostrou a súa riqueza. O obxectivo destas dúas actividades era:

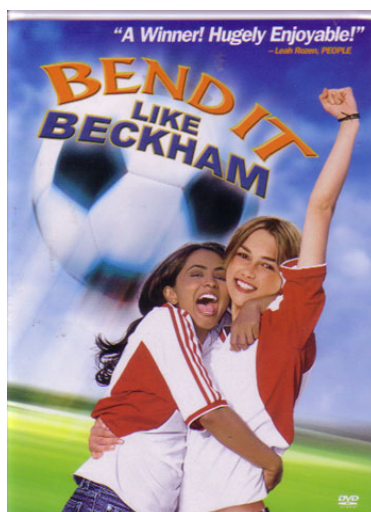
- Flexibilizar as perspectivas das alumnas e dos alumnos no tocante ás relacións de xénero;
- Promover a capacidade de autoavaliación e o desenvolvemento de proxectos de vida autónomos;
- Eliminar os estereotipos, vellos tabús e prexuízos;
- Facilitar a cooperación, a solidariedade e a tolerancia;
- Descubrir as outras persoas como suxeitos paritarios.

Proxección dunha película

Despois da suxestión do parceiro español de proxectar a película “Bend it like Beckham”, que xa foi utilizada no seu proxecto nacional, a cooperación transnacional decidiu utilizar a mesma película no programa de sensibilización. A película conta a historia dunha moza inglesa que soña con ser futbolista e que ten que enfrontarse coa forte oposición da súa familia.

Os obxectivos desta proxección son os seguintes:

- Reflexionar sobre os estereotipos sexistas da nosa sociedade e sobre o xeito no que condicionan as decisións persoais e profesionais;
- Mostrar que as decisións profesionais non deben ser determinadas polo xénero;
- Intercambiar ideas sobre os modelos de vida tradicionais (identidade de xénero;)
- Concienciarse da influencia da familia sobre o xeito no que as mozas e os mozos desenvolven a súa actividade profesional.



Portugal

A película proxectouse durante unha tarde libre (para non interromper o desenvolvemento normal das clases) na que estiveron presentes 12 alumnas e alumnos de entre 14 e 18 anos.

A actividade foi ben acollida posto que o fútbol era o tema da película e que as mozas e os mozos consideran con normalidade que as mulleres poidan elixir practicar calquera deporte profesional.

España

Antes de proxectar a película, fíxose unha breve introdución e logo as alumnas e os alumnos, de entre 15 e 17 anos, participaron nun foro co fin de reflexionar sobre os estereotipos sexistas da nosa sociedade e o xeito no que condicionan as eleccións persoais e profesionais, mostrar que as eleccións profesionais non deben ser determinadas polo xénero, intercambiar ideas sobre os modelos de vida tradicionais (identidade de xénero) e decatarse da influencia que ten a familia sobre o xeito no que as mozas e as mulleres desenvolven a súa actividade profesional.



Italia

Despois da proxección da película as mozas e os mozos, de entre 15 e 18 anos, participaron nun debate sobre o tema da igualdade de oportunidades no mundo laboral.

A película entusiasmou ás alumnas e aos alumnos que participaron activamente no debate reflexionando sobre as dificultades coas que se atopa unha moza para realizarse persoal e profesionalmente, tanto no deporte como en calquera outra actividade laboral. As mozas e os mozos enriqueceron o debate aportando exemplos e historias persoais ou de persoas próximas.

Actividade lúdica/pedagóxica

Os parceiros portugués e español decidiron empregar algúns recursos do seu proxecto nacional para crear un momento lúdico e pedagógico. Aínda que se trate de actividades diferentes, ambas as dúas teñen un propósito lúdico e pedagógico.

Portugal

Aproveitando o traballo realizado por un educador social, o proxecto elaborou un vídeo clip de música rap escrita e interpretada por alumnado da mesma escola. O vídeo foi proxectado ante 27 mozas e mozos de entre 14 e 18 anos que reaccionaron positivamente, tanto máis pola súa proximidade coas creadoras e creadores do vídeo. A letra da música foi obxecto dunha análise e dun debate sobre o tema da Igualdade de Oportunidades.

España

O parceiro español sacou o momento lúdico pedagógico dos talleres prácticos e denominouno “Cambiano os guións, eu tamén quero ser...”. Partindo dos coñecementos, das actitudes e das experiencias das alumnas e dos alumnos, a actividade tentou realizar unha aprendizaxe baseada nos

seus intereses, capacidades e necesidades co fin de reflexionar sobre o papel que ten o xénero nas decisións curriculares e profesionais das mozas e dos mozos e tamén para contribuír á equidade das relacións entre eles.

Nestes obradoiros, que duraron 100 minutos (dúas sesións para cada clase) e nos que participaron alumnas e alumnos de entre 15 e 17 anos, franxa de idade na que se toman as decisións formativas e profesionais, empregouse a metodoloxía da participación a partir da procura e da acción.

A actividade gustoulles moito ás/aos participantes, en especial polos temas tratados: orientacións e decisións profesionais segundo a perspectiva de xénero; división laboral motivada polo xénero; ocupación do tempo libre e as diferentes situacións laborais (económicas, contractuais, implicación laboral) entre mulleres e homes.



2.2. Avaliación

Co fin de avaliar o impacto do programa de sensibilización en materia de actitudes de xénero, pasámoslles un cuestionario ás/aos participantes antes do inicio do programa (exame previo) e outro despois da súa aplicación (exame posterior). Ao avaliar as actitudes de xénero nestes dous momentos temporais, a nosa intención era obter, do xeito máis preciso posible, información sobre os posibles cambios nas representacións do grupo de participantes do programa de sensibilización.

Así e todo, constatamos algunhas irregularidades na aplicación deste programa nos distintos países, en particular polo que respecta ao prazo que separa o exame previo do exame posterior. Deste xeito, as comparacións entre os datos dos diferentes países e a avaliación da eficacia do programa poden ser cuestionadas. Por este motivo, só podemos describir neste traballo as tendencias dos resultados.

A análise das medias na escala de actitudes de xénero demostra que xa no momento 1 (principio do programa) as/os participantes eran sensibles e mostraban actitudes de xénero igualitarias.

A pesar das precaucións que esixe a análise da eficacia do programa, fixemos unha comparación entre sexos nos diferentes momentos da avaliación. Estes resultados indican que non existen diferenzas significativas entre o exame previo e o exame posterior. Con todo, atopamos diferenzas de

sexo significativas posto que, en xeral, as actitudes de xénero que presentan os rapaces son máis tradicionais cás das mozas, tanto no momento 1 como no momento 2.

O proceso de cambio de actitudes e de representacións é un momento lento e complexo polo que o feito de que non existan diferenzas significativas entre o exame previo e o exame posterior non significa necesariamente que o programa de sensibilización fora ineficaz. Probablemente este tipo de intervencións poidan demostrar efectos a longo prazo. Ademais, o tipo de avaliación elixida non foi probablemente o máis axeitado para o público da intervención. Neste sentido, suxerimos unha avaliación cualitativa na que o grupo de participantes poida nomear libremente os cambios e as reflexións que lles produce a intervención.

A análise do discurso das/os participantes indica efectivamente que as actividades foron un medio importante a favor da súa reflexión persoal sobre o tema da Igualdade de Oportunidades e demostra algúns cambios nas actitudes respecto das profesións estereotipadas. Este cambio foi máis evidente despois da película e do encontro/debate coas persoas que realizan traballos non tradicionais.

Capítulo C

Síntese integradora da Guía de Sensibilización

1. Os camiños da Igualdade de Oportunidades en Europa – A perspectiva dos expertos dos países parceiros

Realizáronselles tres entrevistas ás expertas e aos expertos do sector da Igualdade de Oportunidades dos países parceiros coa intención de coñecer e comparar as iniciativas realizadas no referido á Igualdade a nivel político. Para elaborar a entrevista seguiuuse unha guía común coas seguintes preguntas:

- Que plan de acción existe a nivel nacional e local para a Igualdade?
- Como se executa ese plan?
- Que resultados se obtiveron con estas iniciativas?
- Que barreiras ou dificultades se atoparon?
- Que plans de futuro se prevén e a que aspectos afectarán?

Polo que respecta á primeira pregunta, todos os países parceiros contan con políticas nacionais para a Igualdade de Oportunidades. Así e todo, tanto Italia como España diferéncianse de Portugal ao contaren con políticas a nivel rexional e local.

A nivel nacional, Portugal desenvolveu entre 2003 e 2006 o II Plan Nacional para a Igualdade. Durante este mesmo período, España levou a cabo o IV Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes. Naquel momento, só Italia tiña un plan nacional aínda sen rematar (o Cadro Estratéxico Nacional para a Igualdade (2007-2013)).

Polo que respecta á intervención rexional e local, o parceiro español desenvolve o “II Plan Municipal de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes 2005-2007” organizado polo goberno local do concello de Vigo que ten como obxectivo aplicar o principio do *mainstreaming*, en particular nos ámbitos da coeducación, conciliación, mercado laboral e costumes de vida sans. Na provincia de Chieti, a intervención realízase ao través da Programacións Rexional (**POR 2006**) e pretende promover dous grandes sectores: desenvolver os circuitos de coñecemento e aumentar a calidade de vida, a seguridade e a inclusión social na zona.

En relación ás estratexias de introdución destes plans, en Vigo céntranse fundamentalmente na creación de oficinas de oferta de emprego público de axentes de igualdade de oportunidades aplicando o principio de transversalidade. No que atinxe á provincia de Chieti, o tema da inserción profesional das mulleres constitúe o principal ámbito de acción. Con este obxectivo creouse un gabinete *ad hoc* coa axuda do Centro de Emprego para apoiar “ás autoempresarias e aos

autoempresarios” e favorecer a adquisición e o desenvolvemento de competencias. En Portugal, as principais estratexias realizadas foron a integración dunha *perspectiva de xénero* en todas as políticas e nos programas gobernamentais e a adopción de medidas de discriminación positiva.

Os resultados que obtiveron estas iniciativas en España foron a implicación de todos os sectores da poboación contra a violencia de xénero, a aplicación do principio de transversalidade (*mainstreaming*) nos diversos ámbitos municipais e unha maior sensibilización da sociedade antes as mulleres vítimas de malos tratos. En Italia e en Portugal, estes plans xa se atopan nas fases de desenvolvemento ou de avaliación final.

En canto ás dificultades e obstáculos atopados na posta en marcha destas iniciativas, obsérvase que no caso de España existe unha falta de recursos humanos especializados neste ámbito para levar a cabo os proxectos do Plan Municipal. En Italia, as principais dificultades son a inexistencia dunha linguaxe común entre os diversos suxeitos implicados nestes plans; a dificultade para construír instrumentos e accións que respondan na práctica aos problemas expostos; a dificultade para transferir as experiencias e os coñecementos adquiridos entre as/os usuarias/os e as/os beneficiarias/os que ás veces non son quen ou non se deixan implicar directamente. Ao estar aínda Portugal na fase de avaliación, énos imposible mencionar as principais complicacións que xurdiron ao poñer en marcha o II Plan Nacional.

Con respecto aos plans futuros, Vigo indica que o Consello da Muller da cidade pretende desenvolver iniciativas de sensibilización en materia de Igualdade de Oportunidades para nenas e nenos coa posta en marcha do *I Concurso – Educación para a Igualdade* e a introdución de accións de incitación que favorezan a supresión de elementos sexistas nos centros educativos. No que atinxe ao contexto da educación preténdese continuar o traballo realizado nos últimos anos en toda a comunidade educativa de Vigo introducindo material pedagóxico non sexista, desenvolvendo accións de formación para docentes e obradoiros temáticos sobre a Igualdade de Oportunidades no ensino preescolar. Debemos falar tamén da organización de campañas de sensibilización cara a corresponsabilidade doméstica que pretenden facer adquirir coñecementos, costumes e novas prácticas no ámbito do traballo doméstico. Consciente de que é o país europeo coa maior disparidade de xénero, Italia tenta loitar contra esta diferenza entre 2007-2013. Deste xeito, ben a través da nova *Rede Nacional Antiviolenza contra as Mulleres* ben do *Observatorio do Mercado Laboral* (da Provincia de Chieti), trabállase na difusión dunha cultura na que a diferenza de xénero represente unha riqueza e unha plusvalía para o mercado laboral. Polo que atinxe á administración pública, o Consello da Igualdade prevé fomentar a flexibilidade horaria e a conciliación da vida familiar e da vida profesional mediante seminarios e encontros públicos. Tamén pretende desenvolver accións positivas na formación profesional das mulleres co gallo de facilitar a inserción laboral e o acceso a postos de responsabilidade.

En Portugal iniciárase o *III Plan Nacional para a Igualdade de Xénero* que se levara a cabo ata 2010. Nesta iniciativa preténdese acadar a integración transversal da perspectiva de xénero en todos os ámbitos prioritarios da política; o desenvolvemento de accións positivas para a promoción da igualdade de xénero; a identificación dos mecanismos para a responsabilidade activa da administración pública na realización do Plan; a promoción da igualdade de xénero no plano nacional e na cooperación para o desenvolvemento.

Plan de Acción Comunitario

Todos coincidimos en que o compromiso deste ano “2007 - Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades” é unha importante aposta cara o esforzo común na loita contra todos os tipos de discriminación. Os catro eixes principais do compromiso son:

- Dereitos: sensibilización para o dereito á igualdade e a non discriminación;
- Representatividade: estimularen o debate sobre a posibilidade de desenvolver a participación na vida social dos grupos vítimas de discriminación;
- Recoñecemento: favoreceren e valoraren a diversidade e a paridade;
- Respetto: promover unha sociedade máis solidaria, eliminando os estereotipos, os prexuízos e a violencia de xénero e favorecendo boas relacións entre toda a sociedade, sobre todo entre a mocidade.

Para acadar estes obxectivos, a UE adoptou unha dobre estratexia que asocia accións específicas e o “*mainstreaming* de xénero”. No caso das primeiras, podemos citar as distintas directrices (75/117/CEE, 2002/73/CE, 97/80/CE, 92/85/CEE e 96/34/CE, por exemplo) que aseguran o principio da igualdade de tratamento no emprego. No caso do “*mainstreaming* de xénero”, a UE establece que o principio de igualdade entre mulleres e homes (“perspectiva de xénero”) debe considerarse sistematicamente en todas as políticas e en todas as accións comunitarias de xeito activo e visible dende o momento da súa concepción.

A partir desta situación, identificáronse seis sectores prioritarios para o período 2006-2010: igual independencia económica para mulleres e homes; conciliación da vida privada e a vida profesional; igual representación na toma de decisións; supresión de calquera xeito de violencia de xénero; eliminación dos estereotipos asociados ao xénero e promoción da igualdade entre mulleres e homes na política exterior e o desenvolvemento. O novo Instituto Europeo para a Igualdade, que conta cun orzamento de aproximadamente 50 millóns de euros, levará a cabo un papel fundamental na sensibilización da cidadanía europea nestes ámbitos.

Durante o período 2000-2006, a Comisión Europea desenvolveu, grazas aos Fondos Estruturais, catro iniciativas comunitarias: EQUAL, INTERREG III, LEADER+ e URBAN II). A iniciativa EQUAL desenvolveu unha experiencia permanente que fixo posible a elaboración e a divulgación de novas

estratexias de execución das políticas de emprego para loitar contra a discriminación e a desigualdade.

Finalizado este período, debemos falar do programa PROGRESS (2007-2013) que se divide en cinco grandes ámbitos: o emprego, a protección e a inclusión social, as condicións laborais, a anti-discriminación e a diversidade, e a igualdade entre as mulleres e os homes. A través do programa PROGRESS financiaranse actividades de análise e aprendizaxe mutuo, de sensibilización e de divulgación seguindo os seguintes obxectivos xerais:

- Melloraren o coñecemento e a comprensión da situación nos estados membros mediante estudos, avaliacións e unha estreita colaboración política.
- Apoiaren o desenvolvemento de ferramentas estatísticas, métodos e indicadores comúns.
- Apoiaren e colaboraren na aplicación da lexislación e dos obxectivos políticos.
- Promoveren o establecemento de redes, a aprendizaxe mutua, a identificación e a divulgación das boas prácticas na UE.
- Reforzaren a sensibilización dos axentes e do público en xeral no ámbito das políticas da UE no contexto de cada un dos cinco ámbitos da actividade.
- Dinamizar a capacidade das principais redes da UE para promover e apoiar as políticas comunitarias (véxase **COM/2004/0488 – COD 2004/0158**).

Deste xeito, comprendemos que a UE pretende ampliar a súa acción máis aló do mercado laboral, sector ao que se limitaba, promovendo o desenvolvemento económico da zona con especial atención á empresa feminina. As/Os expertas/os non conciben este ano como un punto de chegada senón como o punto de partida dunha nova fase na promoción da igualdade de oportunidades. Para logralo, é necesaria unha sensibilización continua como acción fundamental para acabar cos estereotipos e as prácticas que se perpetúan.

2. Os programas de sensibilización na promoción da Igualdade de Oportunidades

Ademais dos logros acadados no ámbito dos dereitos de igualdade entre mulleres e homes, as crenzas e as condutas seguen determinadas polos estereotipos que marcan os roles femininos e masculinos. Para loitar contra esta realidade son imprescindibles estratexias de sensibilización.

A sensibilización pode ser considerada como un proceso que permite tomar consciencia dos estereotipos e dos procesos sociais, permitindo deste xeito acadar diferentes tipos de público, introducir diferentes estratexias, como debates, exposicións, formación, actividades lúdicas pedagóxicas, etc. Pódese considerar como unha primeira etapa no cambio.

O programa estratéxico de sensibilización desenvolvido no contexto do proxecto *Construire Ensemble* ía dirixido a mozas e mozos de entre 13 e 18 anos. Paralelamente, o programa tamén permitiu explotar as actividades de cada proxecto nacional, posto que estes xa traballaban nas escolas e coa mocidade. Finalmente, as crenzas e os estereotipos asociados ao xénero están arraigados de tal xeito que as intervencións neste contexto deberían producirse o máis cedo posible e sempre asociadas aos momentos vitais de decisión profesional.

Con este programa logrouse espertar o interese do mozas e mozos polo tema da igualdade de oportunidades e conseguiuuse, ao mesmo tempo, a aprendizaxe de novos conceptos. Comprobase tamén a toma de consciencia dos problemas asociados a este tema e o seus reflexos no día a día.

Así e todo, o cambio de representación é un procedemento moi lento polo que é posible que a avaliación cuantitativa realizada ao final das actividades non evidencie o impacto real desta iniciativa. Considérase efectivamente que unha análise cualitativa do discurso dos grupos de participantes podería ofrecer unha mellor percepción dos efectos do programa.

As actividades realizadas que mellor acollida tiveron entre a mocidade foron aquelas que a implicaron cunha maior dinámica e compromiso. Estímase que as actividades elaboradas sobre a base do principio de *empowerment* poderán achegar maiores beneficios.

Unha intervención no contexto educativo con propostas de actividades extracurriculares pode atopar algunhas resistencias, sobre todo cando se intenta integrar unha temática rexeitada nos contidos programáticos como é o caso da Igualdade de Oportunidades, e non se conta con ferramentas que facilitan esta integración. Deste xeito, refórzase a necesidade de editar materiais educativos sobre a diversificación profesional tales como os xogos didácticos por exemplo.

Para unha intervención máis eficaz, é fundamental ampliar o seu contexto incluíndo diferentes públicos como a familia, as/os docentes, as funcionarias e funcionarios das escolas, as asociacións de pais e nais, etc. É dicir que hai que integrar a todos os que poidan influír na toma de decisión da mocidade. Así pois, tamén é importante iniciar as intervencións o máis axiña posible, posto que a adquisición de estereotipos de xénero e as manifestacións de interese por actividades tradicionais xa se observan nas nenos e nenos en idade preescolar.

Outra das recomendacións sería ampliar este programa ao ensino preescolar.

Agradecementos

Grazas ás/aos docentes e directoras/es dos centros nos que se desenvolveron as actividades:

- **Escola EB 2/3 de Miragaia (Porto)**
- **Ente Scuola Edile (Chieti)**
- **Institutos de Secundaria Obrigatoria: IES Carlos Casares e IES Ricardo Mella (Vigo)**

Grazas ás/aos expertas/os que responderon ás preguntas:

- **Dr. Manuel Albano (Porto)**
- **Dr. Angelo Radica (Chieti)**
- **Dra. Cristina Gomez (Vigo)**

Grazas ás/aos profesionais das ocupacións non tradicionais que participaron nos encontros coa mocidade:

- **Aníbal Guimarães (Porto)**
- **Paula Silvia (Porto)**
- **Cinzia Ciaramellano (Chieti)**
- **Concepción Pérez González (Vigo)**
- **Noelia Hermida Gómez (Vigo)**

Grazas aos proxectos que aceptaron encher os cadros de caracterización.

Finalmente, grazas a todas aquelas persoas que contribuíron na elaboración da Guía.

Bibliografía

- www.construireensemble.org
- http://europa.eu/index_pt.htm
- http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArgLN/Lei10_2001.htm
- http://www.dps.tesoro.it/documentazione/QSN/docs/INT_13_E.pdf
- <http://europa.eu.int/eur-lex/fr/treaties/dat/amsterdam.html>
- http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11903.htm>
- <http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11332.htm>



