



Para reflexionar

- Temos as mulleres e os homes os mesmos dereitos?
- Temos as mesmas posibilidades de exercelos?
- Temos as mesmas oportunidades en todos os ámbitos?
- En que medida podemos as mulleres e os homes desenvolverlos en igualdade de condicións?
- Como podemos contribuír a cambiar a realidade na que vivimos?

Conceptos básicos

É necesario contar cuns coñecementos previos que nos axuden a entender e a diferenciar conceptos que imos manexar ao longo do módulo. Do mesmo xeito que en calquera outro ámbito técnico, o ámbito da igualdade ten a súa propia xerga, polo que é necesario contar cun breve resumo dos termos máis utilizados.

A promoción da igualdade de xénero é un principio básico e esencial que forma parte de todos os ámbitos das nosas vidas: familiar, laboral, educativo ou social.

- **Igualdade**

Ten que ver co desenvolvemento das capacidades persoais dos homes e das mulleres á hora de tomar decisións libremente, sen limitacións impostas polos roles tradicionais e valorando e potenciando por igual as distintas condutas, aspiracións e necesidades. Como exemplos de igualdade poderíamos sinalar o sufraxio feminino ou o acceso á educación superior das mulleres (En 1872 unha muller matricúlase por primeira vez na Facultade de Medicina da Universidade de Barcelona).

- **Igualdade formal**

A igualdade formal é a reflectida nos textos legais onde queda constancia de que mulleres e homes teñen os mesmos dereitos, incluíndo o principio de igualdade como dereito fundamental. Na Constitución Española de 1978, no artigo 14, recóllese o seguinte: “Os españois son iguais ante a

Lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”.

Unha vez establecido o principio de igualdade formal, o desexable é que se traslade ao día a día dos quefaceres da cidadanía e que se outorguen realmente as mesmas oportunidades a todas as persoas que compoñen unha sociedade, pero a realidade amosa a través de múltiples indicadores, que a inclusión dentro dun texto legal do principio de igualdade entre mulleres e homes, non é suficiente por si soa para eliminar as discriminacións por razón de sexo.

Isto vese claramente nas entrevistas para acceder a un traballo onde se realizan determinadas preguntas persoais sobre unha futura maternidade ou calquera outra cuestión que afecta á vida privada, sobre todo das mulleres. Aínda que existe lexislación laboral que garante a igualdade entre homes e mulleres (igualdade formal), na vida real non se logra acadar completamente.

- **Igualdade real**

O recoñecemento da igualdade dende un punto de vista formal non significa que exista unha igualdade real, é necesaria a intervención constante dos diferentes poderes públicos e o establecemento de indicadores e controis, así como o desenvolvemento lexislativo ata conseguir realmente unha sociedade igualitaria. A igualdade real vai máis aló da regulación normativa e implica unha concreción material. Por iso, tamén se denomina igualdade material.

- **Igualdade de xénero**

A Igualdade de xénero implica que homes e mulleres deben ter os mesmos dereitos, beneficios, oportunidades e débense tratar co mesmo respecto en todos os aspectos da súa vida cotiá.

Como se reflicte no Programa das Nacións Unidas para o Desenvolvemento (PNUD) no Obxectivo 5 “Igualdade de xénero” dentro dos Obxectivos para o Desenvolvemento Sostible: “A igualdade de xénero non só é un dereito humano fundamental, senón que é un dos fundamentos esenciais para construír un mundo pacífico, próspero e sostible”.

“Poñer fin a todas as formas de discriminación contra as mulleres e nenas non é solo un dereito humano básico, senón que ademais é crucial para o desenvolvemento sostible. Demostrouse unha

e outra vez que apoderar ás mulleres e nenas ten un efecto multiplicador e axuda a promover o crecemento económico e o desenvolvemento a nivel mundial”.

- **Mainstreaming**

Unha “política de mainstreaming” significa que se deben ter en conta as cuestións relativas á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres de forma transversal en todas as políticas e accións, e non abordar este tema unicamente baixo un enfoque de accións directas e específicas a favor da muller.

Para poder aplicar correctamente o mainstreaming é primordial coñecer de antemán cal é a situación de partida de homes e mulleres, analizar mediante indicadores as causas que inflúen nela e prever cal é o resultado das actuacións sobre homes e mulleres de forma separada.

Nas políticas locais, isto tense en conta á hora de deseñar proxectos que se van desenvolver de cara á cidadanía: como por exemplo os estudos previos desagregados por sexo para interpretar as situacións que proporcionan unha sensación de inseguridade nas cidades.

- **Transversalidade**

Consiste en integrar a perspectiva de xénero sistematicamente nas situacións, prioridades e necesidades de mulleres e homes en todas as políticas para promover a igualdade e lograr a igualdade. Cando se apliquen, supervisen e avalíen teranse en conta os seus efectos desde a fase de planificación. Como exemplo teríamos o incremento na iluminación de rúas para dar unha maior percepción de seguridade e no caso da educación incluíndo a sensibilización en igualdade en todas as materias.

- **Accións positivas**

Concepto que xorde en Estados Unidos na década dos 60 como parte das estratexias postas en marcha polos gobernos para loitar contra as desigualdades, fundamentalmente de carácter laboral, que sofren distintos colectivos por razón do seu sexo, raza, orixe, relixión, etc. O Comité para a Igualdade entre mulleres e homes do Consello de Europa define este concepto como as "estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar ou corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais". Desde a perspectiva de Alfonso Ruiz Miguel (Persoal Docente e Investigador.

Catedrático. Departamento: Dereito Público e Filosofía Xurídica da Universidade Autónoma de Madrid), a discriminación positiva, á que chama discriminación inversa, "é unha forma de diferenciación para a igualdade".

As accións positivas son medidas temporais, polo que rematarán no momento no que desapareza a situación de discriminación sobre a que se actúa.

Como exemplo de este concepto podemos mencionar as subvencións específicas a empresas para a contratación de mulleres ou persoas con discapacidade e medidas destinadas a fomentar a conciliación familiar e laboral como o teletraballo ou a flexibilidade horaria.

- **Equidade**

Entendemos por equidade aquela calidade que consiste en dar a cada persoa o que se merece en función dos seus méritos ou condicións. Consiste en non favorecer no trato a unha persoa prexudicando a outra.

Para practicar



Como "unha imaxe vale máis que mil palabras" ou iso é o que din, ímolo comprobar. Na imaxe pódese apreciar a diferenza existente entre igualdade e equidade. Tamén exemplifica o concepto de acción positiva (colocamos caixas para que unha persoa teña a mesma visión).

- **Políticas e Plans de Igualdade**

As políticas de igualdade de oportunidades son medidas que se poñen en marcha dende as institucións públicas para tentar superar os obstáculos que dificultan a participación das mulleres en todos os ámbitos da vida pública e privada.

O primeiro Plan de Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes aparece en España no ano 1988, e a partir dese momento as Comunidades Autónomas comezan a poñer en marcha os seus propios Organismos de Igualdade que contan con potestade para aprobar e para executar Plans de Igualdade axustados á realidade das mulleres do seu territorio.

Nos Plans de Igualdade establécense unha serie de medidas e accións avaliadas que se toman despois de realizar un diagnóstico previo da situación. Sería moi recomendable que todas as empresas, con independencia do número de persoas que figuren no cadro de persoal, contaran cun Plan de Igualdade xa que iso fai mellorar as relacións internas do persoal e a imaxe externa da empresa.

O Concello de Marín conta co III Plan de Igualdade, aprobado polo Pleno Municipal o día 13 de febreiro de 2018 e con vixencia dende o ano 2017 ata o ano 2022.



III PLAN ESTRATÉXICO DE IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES
CONCELLO DE MARÍN
2017-2022
APROBADO POLO PLENO MUNICIPAL O DÍA 13 DE FEBREIRO DE 2018

ÁREAS DE ACTUACIÓN PRIORITARIAS

- EMPODERAMENTO, PARTICIPACIÓN SOCIOCOMUNITARIA E DIVERSIDADE
- ESTRATEGIA MUNICIPAL, COOPERACIÓN E MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- CULTURA, OCIO, DEPORTE E XUVENTUDE
- EDUCACIÓN EN IGUALDADE
- FORMACIÓN, EMPREGO E CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL
- MEDIO RURAL
- INTERCULTURALIDADE
- SAÚDE E CALIDADE DE VIDA
- VIOLENCIA DE XÉNERO E DISCRIMINACIÓN