



Proxecto ELAS

Guía de elaboración
e avaliación de plans
de igualdade

Xunta de Galicia



Proxecto ELAS

Guía de elaboración
e avaliación de plans
de igualdade

Xunta de Galicia

Proxecto ELAS

O Servicio Galego de Igualdade elaborou o proxecto ELAS (Estratexias Locais de Acción Solidaria) para a súa presentación á convocatoria realizada pola Comisión Europea a través do IV Programa de acción comunitario a medio prazo (1996-2000).

Este proxecto, aprobado e cofinanciado pola Unión Europea, desenvolveuse durante o período 2000-2001, en 22 concellos de Galicia, co apoio de 10 asociacións de mulleres e de entidades de diversas zonas de Europa: Bélxica, Bulgaria, Italia, Portugal e Suecia.

O proxecto ELAS pretende a incorporación do principio de mainstreaming nas políticas desenvolvidas por entidades locais e comarcais para promover a igualdade de xénero no ámbito municipal a través da implantación de actuacións que, considerando a diferenza entre os xéneros, contribúan a promover a plena participación de homes e mulleres en tódolos sectores da sociedade.

Conseguir a igualdade de xéneros require a planificación de accións que combinen as políticas específicas deseñadas para mellorar a situación das mulleres e o establecemento de novas estratexias que, dun xeito profundo, incidan sobre as liñas políticas habituais introducindo a perspectiva de xénero en todas e cada unha delas e rexeitando a consideración de neutralidade con respecto ó xénero da que moitas actuacións se revisten.

O proxecto ELAS, por medio do coñecemento sistemático da situación de homes e mulleres nos concellos participantes, da formación de profesionais e responsables das decisións políticas, da motivación para a participación das mulleres e a creación de redes intermunicipais de apoio, impulsou a elaboración de plans de igualdade entre homes e mulleres por parte das administracións locais, que achegaron as súas experiencias e boas prácticas de cara á colaboración e enriquecemento mutuo.

Esta guía pretende facilitarlle a todos aqueles concellos preocupados pola igualdade de xénero algunhas indicacións e pautas para a planificación de actuacións que favorezan a igualdade real como base fundamental da construción dunha sociedade, acorde coas necesidades, dereitos e expectativas das cidadás e cidadáns do século XXI.

Edita: XUNTA DE GALICIA
Consellería de Familia, e Promoción do Emprego,
Muller e Xuventude

Servicio Galego de Igualdade

Difux, S.L.

Dep. Legal: C-2169-01

Índice

[1]	<i>A igualdade de xénero</i>	7
[1I]	<i>Os concellos e o mainstreaming</i>	11
[III]	<i>Elaboración de plans de igualdade</i>	13
[IV]	<i>Avaliación de plans de igualdade</i>	19
[V]	<i>Anexo I</i>	23
	<i>Esquema de plan de igualdade de oportunidades municipal</i>	
[V1]	<i>Anexo II</i>	25
	<i>Modelo de ficha de recollida de información para a avaliación de plans de igualdade de oportunidades</i>	
[VII]	<i>Bibliografía</i>	27
[VIII]	<i>Glosario</i>	29
[1X]	<i>Enderezos de interese</i>	33

[1] A igualdade de xénero

Hoxe en día pódese afirmar que en Galicia contamos cun marco legal verdadeiramente igualitario para mulleres e homes. Sen embargo, esta plena equiparación de dereitos no ordenamento xurídico só garante unha igualdade teórica que non é suficiente para conseguir unha igualdade real.

A pesar de que as mulleres loitaron durante anos por acadar unha situación de igualdade de oportunidades cos varóns, á vista dos datos coñecidos faise evidente que, aínda tendo igualdade de dereitos, non teñen as mesmas oportunidades de emprego, participación política, melloras sociais nin salarios equivalentes, entre outras múltiples cuestións. Persisten aínda situacións de desigualdade entre mulleres e homes que malia que nalgúns casos se revelan como anacrónicas, noutros atópanse arraigadas ou normalizadas no sentir da sociedade en xeral.

Para que a igualdade de oportunidades sexa real e efectiva é imprescindible, non só perfecciona-lo desenvolvemento normativo do principio de igualdade, senón modificar tamén as actitudes, comportamentos, xeitos de vida e estruturas sociais que lles impiden ás mulleres o desenvolvemento da súa personalidade e a súa participación activa na cultura, o traballo e na política.

A ausencia de discriminación directa non é suficiente para poder falar de equidade entre

homes e mulleres, xa que as resistencias ó cambio estrutural atópanse fortemente arraigadas dificultando a corrección de discriminacións sutís, ocultas ou indirectas que se presentan como hábitos ou costumes naturais.

Detecta-las causas reais das desigualdades e actuar eficazmente contra elas débese converter nunha tarefa prioritaria para os poderes públicos, xa que eliminar situacións discriminatorias é un requisito indispensable para que o desenvolvemento da nosa sociedade se produza dun xeito equilibrado.

Para atinxi-los obxectivos de igualdade e desenvolvemento é necesario promover a igualdade de xénero en tódalas políticas e medidas xerais tendo en conta, no momento do seu deseño e planificación, os posibles efectos diferenciais que terán na situación de homes e mulleres. Polo tanto, é imprescindible:

- Implantar medidas específicas destinadas a eliminar calquera discriminación.
- Impregna-las actuacións dirixidas á poboación en xeral dunha perspectiva de xénero para alcanzar efectos positivos no conxunto da sociedade.

As políticas de igualdade son estratexias destinadas a implanta-la igualdade de oportunidades por medio de medidas concretas que permitan

corrixir discriminacións resultantes de hábitos ou prácticas sociais, incorporando á noción abstracta de igualdade, oportunidades reais para as mulleres. As políticas de igualdade constitúen sistemas de vantaxes ou compensacións que, con carácter temporal, están destinados a cubrir as carencias que, individual ou colectivamente, sufriron as mulleres en calquera ámbito.

A xustificación destas medidas de apoio vén dada porque:

1. A conquista dun dereito non implica a súa realización automática.
2. A igualdade formal favorece ós varóns.
3. Aplicar iguais dereitos e condicións a quen ten situacións desiguais non resolve as desigualdades de partida.
4. A atribución da responsabilidade familiar ás mulleres colócaa en posición desfavorecida no público.
5. As discriminacións evidentes corríxense máis facilmente cás sutís.
6. Están en consonancia co marco xurídico estatal e internacional.
7. As desigualdades non desaparecen por si soas.
8. As situacións de desigualdade prexudican non só ás mulleres senón tamén á sociedade no seu conxunto, co que se desperdicia o potencial da metade da poboación.

As políticas de igualdade fórmulanse como unha evolución planeada e programada cara á igualdade real conquistando, en primeiro lugar, a igualdade legal e establecendo medidas preferenciais de apoio e garantía para conseguila igualdade real de oportunidades dende o respecto ó principio de igualdade. Isto supón tratar de xeito diferente a quen parte de distintas situacións para axudarlles a conseguila igualdade de oportunidades.

Nestes momentos, adquire especial relevancia o concepto de *mainstreaming* de xénero, como fórmula óptima de traballo para alcanza-la igualdade de xénero.

O principio de *mainstreaming* é unha estratexia que fai referencia ó deseño, organización, desenvolvemento, implantación e avaliación de tódalas políticas, incorporando a perspectiva de xénero en tódolos niveis e en tódalas súas etapas. O fin que persegue a aplicación do principio de *mainstreaming* é a igualdade de xéneros.

Ata épocas moi recentes entendeuse e definiuse a igualdade como o feito de lles proporcionar a homes e mulleres iguais oportunidades, iguais dereitos e igual tratamento en tódolos ámbitos. Hoxe sabemos e recoñécese que a igualdade formal non conduce necesariamente á igualdade real.

A igualdade de xénero, considerada coma unha prioridade transversal, vai máis alá da igualdade formal de dereitos no social, no político, no económico... Pretende romper as barreiras da desigualdade tendo en conta as diferencias. A igualdade de xénero xira ó redor de dous aspectos: a construción social dos xéneros e a relación entre homes e mulleres.

Para conseguir esta igualdade de xénero hai que aceptar e valorar por igual as diferencias entre homes e mulleres considerando as necesidades, capacidades, habilidades e intereses tanto dunhas como doutros no desenvolvemento e posta en práctica das actuacións políticas.

A categoría de xénero é, xa que logo, axeitada para analizar e comprender a condición feminina e a situación das mulleres, pero éo tamén para analizar e comprender a situación dos homes, é dicir, permite comprender a calquera suxeito social, que apoie o seu desenvolvemento na significación do xénero ó que pertence, coa carga de deberes e prohibicións que se lle asignan de xeito estereotipado.

A igualdade de xénero supón dota-la realidade social dun novo sentido partindo da dignidade, autoridade e responsabilidade compartida entre homes e mulleres. Ata agora, os esforzos de organizacións políticas e sociais para conseguir a igualdade centrábanse na execución de accións positivas específicas. A aplicación do principio de mainstreaming supón dar un paso máis, supón mobilizar explicitamente as accións e políticas xerais tendo en conta, activa e visiblemente no deseño delas, os posibles efectos sobre as distintas situacións de homes e mulleres.

A aplicación desta nova forma de traballo non é fácil, non é inmediata, non é simple. É un proceso complexo e a longo prazo que debe combinarse e complementarse con políticas especificamente dirixidas á promoción da igualdade.

Integra-la perspectiva de xénero nas políticas globais require:

- Unha análise profunda das políticas actuais e da súa repercusión diferencial en homes e mulleres.
- Compromiso firme e o esforzo dos poderes públicos para a súa realización.
- A contribución dos movementos sociais, e especialmente do movemento de mulleres, que poderá achega-los intereses e opinións dun sector de fundamental protagonismo nesta nova liña de actuación.

O mainstreaming de xénero non pode, pois, substituí-los mecanismos existentes en materia de igualdade de xénero senón que, como nova estratexia de actuación para conseguir a igualdade de xénero, debe complementa-las políticas tradicionais para a igualdade de oportunidades.

Constitúen vías diferentes para obter o mesmo resultado e a súa relación ten que formularse dende a incorporación do principio de mainstreaming nas actuacións recollidas nos plans de igualdade, procurando introduci-la perspectiva de xénero en tódalas políticas, incluídas aquelas consideradas habitualmente como neutras con respecto ó xénero.

Os plans de igualdade son marcos referenciais que conteñen estratexias e instrumentos baseados no dereito das mulleres a seren tratadas e consideradas como cidadás de primeira categoría, tentando erradica-la desigualdade dende o respecto ás diferencias.

Os plans de igualdade son colectivos, xa que a súa posta en práctica require a colaboración e o esforzo conxunto de organismos e entidades. Son

dinámicos, evolucionando no tempo da súa aplicación e implantación. Son retroactivos, pois os seus efectos alcanzan a situacións anteriores á súa implantación. Son economicamente rendibles, previndo e evitando a aparición doutros problemas que requirirían investimentos notables para a súa resolución.

Constitúen un elemento fundamental na acción política, social e económica dos países garantindo a xustiza social, ó contribuír á construción dunha sociedade máis democrática e plural partindo dende criterios de eficacia económica, da dignidade, autoridade e responsabilidade compartida entre mulleres e homes.

A integración da igualdade de oportunidades en tódolos ámbitos esixe a mobilización de tódalas persoas que, dun xeito ou outro, contribúen a definir e a aplicar políticas susceptibles de impactar positiva-

mente na evolución dunha sociedade equitativa. Esta integración, o *mainstreaming*, pretende mobilizar tódalas accións e políticas xerais tendo en conta, activa e visiblemente, no seu deseño os posibles efectos da diferenza de xénero.

A implantación de boas prácticas nas distintas administracións públicas trata de impulsa-la construción dunha sociedade con novas actitudes, con novas estruturas e con novas persoas iguais en dignidade e responsabilidade.

O século XXI esixelles a tódolos organismos públicos e á sociedade civil insistir na implantación de accións positivas para resolver problemas concretos, achegando unha visión máis ampla e global, para conseguir que a igualdade de xénero se incorpore a tódalas políticas, en tódolos niveis e en tódalas etapas por parte da Administración.

[III] Os concellos e o mainstreaming

Introduci-la óptica da igualdade entre homes e mulleres en tódalas actuacións políticas ten que se-lo reto que persigan as administracións públicas para consolidar unha nova sociedade que asegure e garanta a participación de tódalas persoas en condicións igualitarias en tódalas funcións e en tódolos sectores sociais.

Elaborar estratexias de acción encamiñadas a promover-lo avance das mulleres en tódalas esferas non é só un obxectivo das institucións, senón que constitúe unha responsabilidade común da sociedade que transcende a propia actividade da Administración para acadar unha distribución xusta e equitativa de papeis.

Os compromisos adquiridos por gobernos e países para colaborar na integración da perspectiva de xénero nas políticas xerais requiren formulacións de futuro que promovan modificacións nos papeis parentais, na estrutura familiar, na organización do traballo, na participación social e política de homes e mulleres. Esta estratexia de integra-la igualdade de oportunidades en tódalas políticas progresou indiscutiblemente nos últimos anos e así, a elaboración e posta en marcha de plans de igualdade por parte de autoridades, axentes sociais e entidades, é unha realidade cotiá no seo de todo tipo de organizacións.

A medida que se integre nas políticas xerais o principio de igualdade, as actuacións a prol das

mulleres iranse facendo cada vez menos necesarias, pero mentres persistan diferencias tan visibles coma as actuais, as accións positivas dirixidas a paliar esas desigualdades xogan un papel importante no proceso de eliminación dos atrancos para o desenvolvemento persoal e social das mulleres.

A Lei de bases de réxime local atribúelles ós concellos a función de realizar actividades e prestar servicios que contribúan a satisfacer-las demandas e as necesidades dos seus habitantes, incluíndo a promoción da igualdade de oportunidades entre os homes e as mulleres dos seus municipios.

O ámbito local preséntase, polo tanto, como un contexto idóneo para poñer en práctica o principio de mainstreaming por múltiples razóns:

- A Administración local é, dentro do sistema administrativo do Estado español, a máis próxima á cidadanía.
- É no ámbito local onde se coñecen con maior profundidade as necesidades da poboación e os recursos cos que conta.
- O seu papel no contexto económico é fundamental, pois actúa coma fonte de emprego e provedora de servicios.
- A Administración local é responsable de asegurar-la cobertura das necesidades básicas da comunidade.

- A proximidade institucional facilita a realización de medidas de igualdade mediante a participación e a colaboración cidadá.
- A súa iniciativa pode servir de estímulo e de modelo ás actuacións doutras entidades, tanto públicas coma privadas.

Deste xeito, se a igualdade se fomenta nas actuacións dos propios concellos, prodúcese un efecto desde a acción política ata a sociedade que resulta esencial para rendibilizar ó máximo os recursos e garanti-lo efecto multiplicador destas experiencias.

A consideración dos distintos colectivos de mulleres como parte fundamental da sociedade esixe ter en conta, desde as administracións públicas e a sociedade civil, que as condicións nas que desenvolven as súas actividades e estas mesmas son diferentes ós condicionamentos que inflúen nos varóns e aínda que a existencia de diferencias interpersoais é positiva e enriquecedora para a sociedade, é preciso ter en conta o feito de que esas diferencias non sexan causa de discriminación, nin teñan un efecto negativo sobre determinados colectivos de persoas.

Atende-las demandas das mulleres é un exercicio democrático básico para calquera organismo público, simplemente pola súa pertenza de feito e de dereito á sociedade.

Pero ademais, favorece-lo pleno de desenvolvemento das mulleres supón impulsa-la achega do potencial feminino, ata épocas recentes silenciado, co conseguinte enriquecemento social que isto leva aparelado.

Os papeis desempeñados tradicionalmente polas mulleres convértenas en xeradoras de benestar no seu contorno próximo no ámbito do económico, da saúde, da educación; e en definitiva, en xeradoras e impulsoras do incremento na calidade de vida da comunidade.

Así pois, elaborar estratexias, accións e plans para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres supón garanti-lo dereito destas a seren tratadas en condicións de igualdade, mellora-la situación de homes e mulleres e asegurar un futuro próximo no que as persoas dun e doutro sexo teñan capacidade de elección en liberdade para o seu propio desenvolvemento, sempre dende o compromiso político e social para a superación de todo tipo de discriminación.

[III] *Elaboración de plans de igualdade*

Dende distintos organismos de ámbito internacional recoméndase explícita ou implicitamente a posta en marcha de medidas para fomenta-la igualdade de xénero.

Así, a Organización de Nacións Unidas, a Unión Europea, a Organización Internacional do Traballo, entre outras instancias, esíxenlles ós países participantes a ratificación das súas distintas planificacións de actuación para eliminar tódalas formas de discriminación que sofren as mulleres .

A Constitución Española de 1978 establece no seu artigo 14 que “os españois son iguais ante a lei sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”. Tamén, no seu artigo 9.2, a Carta Magna expresa que “lles corresponde ós poderes públicos promove-las condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexan reais e efectivas, remove-los atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilita-la participación de tódolos cidadáns na vida política, económica, cultural e social”.

As normativas que rexen as funcións das comunidades autónomas e corporacións municipais asignanlles competencias a estas administracións para o deseño e posta en práctica de medi-

das que favorezan o alcance e a consolidación de posicións igualitarias entre mulleres e homes.

Impulsa-lo establecemento de plans de igualdade é, á vista do apoio e estímulo da normativa vixente, unha lexítima aspiración para os concellos que desexen profundar no benestar xeral dos seus habitantes promovendo medidas específicas e transversais para a implantación da igualdade de xénero.

A elaboración de plans de igualdade require ter en conta unha serie de criterios que, sen implicar un seguimento ríxido, si facilitarán dende a flexibilidade e a adaptación, segundo as propias circunstancias de cada organismo, a organización, o deseño, a planificación e a adecuación ás políticas de igualdade supramunicipais xa existentes.

Para favorece-la elaboración de plans de igualdade dende os concellos é aconsellable reflexionar e ter en conta as seguintes recomendacións:

1. Existencia dun compromiso político firme e responsable que favoreza a sensibilización e a implicación do equipo de goberno municipal.
2. Coñecemento das políticas de igualdade xa existentes, auspiciadas por organismos tanto internacionais coma estatais ou autonómicos, para favorecer liñas de actuación

comúns adaptadas ás distintas circunstancias da poboación sobre a que se pretende realiza-la intervención.

3. Análise da situación que se pretende modificar e mellorar. Estudiar previamente a situación de homes e mulleres dende un punto de vista de xénero proporcionará unha valiosa información necesaria para a posterior formulación de obxectivos e actuacións.

A través desta análise previa da situación é importante procurar un coñecemento pormenorizado da realidade na que se quere intervir desvelando as desigualdades que se producen, por cuestións de xénero, arredor dos seguintes ámbitos de desenvolvemento das persoas:

- Niveis educativos e formativos de mulleres e homes.
- Situación laboral dos distintos colectivos incidindo nas taxas de actividade, sectores de ocupación, segregación vertical e horizontal, modalidades de ocupación, incidencia empresarial e emprendedora...
- Participación política, sindical e asociativa das mulleres e dos homes con referencia ós postos de responsabilidade ocupados por unhas e outros nas distintas organizacións.
- Presencia na vida social municipal nas súas diferentes manifestacións: actividades de ocio, deportivas, lúdicas, culturais, etc.

- Análise das posibles situacións carenciais, dende un punto de vista de xénero detectando situacións de pobreza, marxinação e exclusión social.

- Coñecemento das posibles situacións de violencia de xénero que se producen no municipio.

4. Relación de recursos cos que conta o concello no que se pretende elaborar un plan de igualdade de oportunidades procurando indagar, dende a perspectiva de xénero, sobre a súa utilización xa que poden presentar un efecto diferencial por razón de xénero en canto á súa demanda, situación e utilización:

- Programas formativos, atendendo ós seus contidos, tipoloxía e participantes.
- Prestacións económicas, analizando en función do xénero a poboación beneficiaria.
- Medidas de fomento de emprego e a súa incidencia en mulleres e homes.
- Servicios sociais municipais, observando os distintos tipos de prestación requiridos polos seus usuarios e usuarias.
- Recursos sanitarios utilizados con maior frecuencia polas mulleres, xa sexa como usuarias directas ou como acompañantes: servizos xinecolóxicos, pediátricos, xeriátricos...

- Axuda domiciliaria de apoio a familias en circunstancias desfavorecidas ou a persoas dependentes.
 - Recursos lúdico-culturais ofrecidos á poboación en xeral, con atención especial ó interese e asistencia diferenciada de homes e mulleres.
 - Infraestruturas urbanísticas e de transporte público, analizando a maior facilidade ou dificultade de uso dependendo do xénero.
 - Recursos educativos e formativos con horarios e accesibilidade axeitados tanto para mulleres coma para homes.
 - Existencia de profesionais de seguridade cidadá con sensibilidade e información específica sobre diferentes problemáticas que afectan especialmente ás mulleres.
 - Recursos específicos para informar, asesorar, orientar e apoia-la poboación feminina.
 - Actuacións concretas realizadas para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres no municipio, xa sexa por parte do Concello, por parte de entidades e organizacións ou por parte de organismos comarcais, provinciais, autonómicos...
5. Coordinación de organismos, entidades e profesionais implicados na promoción, deseño, elaboración e aplicación práctica do plan.

A participación na iniciativa da implantación de plans de igualdade pode ser moi variable dunhas entidades a outras. Así, atopamos concellos que aglutinaron a gran parte do movemento asociativo da súa zona para a posta en marcha de accións positivas, e outros nos que, aínda intentándoo, non contan con organizacións que apoiem explicitamente as actuacións a prol da igualdade, o que supón un esforzo engadido para as persoas impulsoras e promotoras destas. O máis favorable é, sen dúbida, contar co compromiso, implicación activa e propostas de:

- Persoal con responsabilidade política no concello incorporando non só a aqueles concelleiros e concelleiras que traballan en sectores nos que a demanda por parte de mulleres é maioritaria, senón tamén a quen se ocupa de tarefas políticas aparentemente neutras en relación co xénero.
- Persoal técnico dos concellos que é quen, en definitiva, colaborará a través das súas actividades profesionais, na implantación das accións programadas.
- Asociacións de mulleres da zona como coñecedoras a través das demandas das súas asociadas, das necesidades, carencias, reclamacións, intereses e expectativas das mulleres.
- Profesionais con implantación na zona que, por medio do coñecemento da realidade municipal, acheguen propostas para a consolidación da igualdade de xénero.

- Organizacións sociais, culturais, etc., que desenvolvan a súa actividade na área de influencia municipal, incluso aquelas que aparentemente se ocupen de temas alleos á desigualdade xenérica.
- Cidadáns e cidadás que, detectando necesidades e carencias do colectivo de mulleres no concello, proponhan actuacións para resolver situacións específicas.

O compromiso político, como se sinalou con anterioridade, é un paso previo imprescindible pero éo tamén a colaboración da sociedade civil, xa que reducir as desigualdades que se observan entre mulleres e homes é competencia de toda a cidadanía.

As persoas e entidades comprometidas firmemente coa elaboración e execución dun plan de igualdade deben contar con suficiente formación e información sobre as políticas de igualdade vixentes e a realidade social sobre a que se pretende actuar dende unha perspectiva de xénero, para que as súas achegas e propostas permitan realizar unha sensibilización social que facilite a posterior posta en marcha das medidas adoptadas e acordadas.

Formulación do plan de igualdade

É aconsellable que o deseño de todo plan de igualdade conste de:

- Unha ou máis **ÁREAS DE ACTUACIÓN**, dependendo dos temas nos que se quere intervir. Estas áreas ou grandes apartados de actuación deben adecuarse ás necesidades e

posibilidades de cada zona, partindo do coñecemento previo da realidade desta.

Existen áreas de traballo tradicionalmente relacionadas coas políticas de igualdade, como emprego, saúde, servicios sociais, violencia de xénero... nas que é importante incidir, por constituiren preocupacións prioritarias para as mulleres.

Pero incluír nun plan estas áreas "tradicionais" non implica evitar a aplicación dunha óptica de xénero a outras que, malia que foron consideradas como neutras con respecto a homes e mulleres, si poden ter un claro efecto diferencial por razón de xénero: urbanismo, ocio, transporte, medio ambiente, industria, turismo, cultura...

- En cada unha das áreas de actuación debe explicitarse o **OBXECTIVO** ou obxectivos que se pretenden acadar. Os obxectivos ou metas que se pretenden conseguir co plan teñen que ser globais, xerais e alusivos á mellora da situación das mulleres nun ou en varios sectores interrelacionados.
- O alcance dos obxectivos inconcretos conseguirase a través da realización de medidas ou **ACTUACIÓNS** concretas, complementarias e específicas que se axustarán a un ou a máis dos obxectivos do plan.

Estas medidas ou accións positivas deseñaranse e poranse en práctica dependendo das necesidades da poboación feminina da zona, dos recursos propios do concellos e dos apoios conseguidos para a súa aplicación.

- En cada unha das áreas do plan, estruturadas consonte os obxectivos e actuacións concretas, é favorable relaciona-las entidades, institucións, axentes sociais, etc. que se implicarán para a COLABORACIÓN na súa execución ou implantación.

Esta relación de entidades comprometidas no plan de igualdade pode especificarse en cada un dos obxectivos e, incluso, en cada unha das medidas, dependendo da definición previa de funcións de cada entidade implicada.

- Os plans de igualdade non só deben ter unha concreción na redacción de medidas senón que tamén é preciso concibi-la VIXENCIA TEMPORAL na que se procurará a súa execución. Os prazos de aplicación práctica das políticas de acción positiva son tan variables como diferentes son as entidades que os promoven. Sen embargo, un prazo excesivamente curto probablemente non permite a súa óptima divulgación e desenvolvemento, e un prazo demasiado longo impide a modificación e inclusión de medidas xeradas e derivadas das actuacións aplicadas inicialmente.
- É indiscutible que toda planificación de actuacións concretas require un FINANCIAMENTO axeitado para levalas a cabo. En ocasións, os recursos económicos propios de cada concello son escasos e isto disuade ós seus responsables de deseñar actuacións específicas a prol da igualdade de xénero por temor a verse na imposibilidade de executalas debidamente.

Non contar con recursos económicos especiais para o desenvolvemento das políticas de igualdade require a implicación de tódolos departamentos municipais e a asunción por parte de cada un deles da responsabilidade compartida para o impulso e a financiamento das accións positivas.

Actuar dende esta perspectiva supón que, tanto aqueles sectores que traballan habitualmente con mulleres coma os que non lles prestan unha atención específica, teñen que incorporar ó seu traballo político e técnico criterios de transversalidade para axeita-las actuacións que lles son propias ó principio de non discriminación por razón de xénero.

Non obstante, a situación máis favorable consiste, sen dúbida, en contar cun orzamento específico e axeitado para o desenvolvemento do plan de igualdade na súa totalidade.

Os plans de igualdade de oportunidades municipais deben ter, en definitiva, as seguintes características esenciais:

- GLOBALIS en canto que traten problemáticas amplas que afecten as mulleres da zona.
- AXEITADOS ás características do contorno e á situación das mulleres.
- REALISTAS con respecto ós recursos cos que conta e á posibilidade de levar adiante os obxectivos formulados.
- VIABLES, formulando actuacións concretas que poidan aplicarse segundo criterios de eficacia e eficiencia.

Proxecto ELAS

- FLEXIBLES na súa redacción e na previsión de accións que se vaian realizar.
- ABERTOS a novas propostas, achegas e colaboracións que inicialmente non se tiveron en conta.
- INTEGRADORES de actuacións, organismos e entidades que na zona traballen a prol da igualdade de xénero.
- COORDINADOS coas políticas de igualdade en vigor destacando non só as particularidades propias senón tamén as liñas comúns de traballo adoptadas por outros organismos e entidades.
- DIFUNDIBLES buscando un efecto multiplicador, tanto na súa área de influencia coma en concellos de características similares.
- ASUMIBLES, dentro do municipio, tanto por parte de responsables políticos e persoal técnico, como por parte da sociedade.
- APOIADOS a través do firme compromiso político e social para a súa execución.

[IV] *Avaliación de plans de igualdade*

Os posibles efectos positivos para alcanza-la igualdade de xénero, derivados de calquera plan de igualdade, só se poderán constatar se esa planificación se executa e se implanta e se a valoración destes se realiza a través da avaliación.

A avaliación de programas de actuación pública non só é aconsellable senón tamén demandada cada vez máis, tanto polos organismos implicados na súa posta en práctica como pola propia sociedade que esixe, lexitimamente, calidade nos servizos que se lle ofrecen.

A realización dunha avaliación implica a aplicación de procedementos sistemáticos e rigorosos de recollida de información e de análise. Todo proceso de avaliación aseméllase a calquera investigación social. Sen embargo, AVALIAR É algo máis ca investigar, xa que se debe EMITIR UN XUÍZO DE VALOR sobre o avaliado, sexa esto un programa, un proxecto, un servizo ou unha intervención. Este xuízo de valor ten que obedecer a unha información determinada, tanto máis válida e fiable canto máis rigoroso e sistemático sexa o procedemento de recollida e análise desta.

Para facilita-la boa execución e a posterior avaliación, logo de posto en marcha o plan de igualdade é preciso inicia-lo proceso de SEGUIMIENTO que ten que ser continuado ó longo da vixencia temporal prevista para o plan. Realizar un

seguimento sistemático esixe a coordinación dun grupo de persoas ou entidades que, coñecedoras do plan e implicadas no seu desenvolvemento, se ocupen de planificar, estruturar e calendariza-las actuacións para garanti-la súa execución.

Este grupo ou COMISIÓN DE SEGUIMIENTO achegará, ademais, informacións, ideas e suxestións para-la optimización das actuacións previstas facendo posible que o seu desenvolvemento se realice co maior nivel de eficacia.

A coordinación desta “comisión de seguimento” debe ser fluída, áxil e continua, posibilitando o intercambio de información dun xeito permanente, tanto co concello e con outros organismos comprometidos co plan de igualdade, como coa sociedade ou os grupos desta, destinatarios das actuacións que se pretenden desenvolver.

Unha comunicación continua entre tódalas partes implicadas repercutirá positivamente na calidade da execución do plan e, como consecuencia, na avaliación deste.

Avaliar un plan de igualdade supón a realización dunha valoración sobre a idoneidade das medidas postas en práctica e o alcance destas, tanto en canto ó número de persoas afectadas, como en canto á profundidade dos seus efectos.

A primeira e imprescindible cuestión que hai que ter en conta na avaliación dun plan de igualdade é o impacto en función do xénero, o que significa comparar e apreciar, segundo criterios pertinentes con respecto ó xénero, a situación e a tendencia actual coa evolución que cabe esperar como resultado da introducción da medida ou medidas propostas. Os criterios básicos para a avaliación do impacto en función do xénero, que previamente se reflectirán no plan de igualdade, xiran arredor das diferencias entre mulleres e homes en distintos ámbitos:

- A participación: desagregación por sexo da asistencia a actividades, cargos de representación nas entidades...
- Os recursos: distribución de tempos, espazos, información, diñeiro, poder, educación, emprego, carreira profesional, novas tecnoloxías, vivenda, ocio, transporte...
- As normas e valores: influencia sobre os papeis tradicionais establecidos, división do traballo en función do sexo, actitudes e comportamentos, valor que se lles concede a homes e a mulleres...
- Os dereitos: facerlle fronte á discriminación directa ou indirecta, acceso á xustiza, exercicio da liberdade, os dereitos humanos...

Avaliar, tendo en conta estes criterios, sen dúbida fará posible influir en profundidade na situación de homes e mulleres e contribuir a eliminar as desigualdades por razón de xénero.

A avaliación pode formularse de forma INTERNA, se os que a realizan son persoas implicadas no deseño e na execución do plan, ou de

forma EXTERNA, cando se efectúa por parte de profesionais ou entidades alleas ó organismo responsable deste.

Ambos tipos de avaliación presentan vantaxes e inconvenientes. Así, unha avaliación interna, ó ser realizada por persoas implicadas directamente, permite o acceso a unha información exhaustiva sobre a forma de execución e os seus condicionantes, ademais de economizalo seu custo por tratarse normalmente de persoal do propio concello responsable. Non obstante, é lóxico pensar que persoas directamente implicadas no desenvolvemento de calquera actividade poden achegar unha valoración desta excesivamente mediatizada por criterios subxectivos e emocionais, podendo presentar unha actitude hiper crítica coas actuacións ou unha visión autoindulxente que non evidencie aspectos negativos ou susceptibles de mellora, cuestión esta fundamental para corrixir posibles erros ó longo de todo proceso de actuación.

A avaliación realizada por parte dunha entidade externa achega unha serie de valores fundamentais en todo traballo baseado no rigor e na credibilidade. En primeiro lugar, cóntase coa imparcialidade da valoración que así presentará os aspectos positivos e negativos da execución do plan, o que resulta imprescindible para profundar nos primeiros e rexeitar, corrixir e mellorar os segundos. Por outra parte, unha avaliación externa encárgase ou delégase en profesionais ou entidades expertas neste tipo de traballo, polo que a súa fiabilidade, credibilidade e validez adoitan estar garantidas.

Pola contra, atópanse algunhas desvantaxes que en ocasións se presentan como obstáculos insalvables para a programación dunha avaliación

exterior. A primeira delas, fundamental, é a dispoñibilidade orzamentaria, xa que en ocasións, e contemplando a situación de concellos con escasos recursos económicos, faise moi difícil a contratación deste servizo especializado.

Tamén hai que ter en conta que algunhas veces estas entidades non están inmersas na situación sobre a que se actúa e, ó ser persoas alleas ó contorno no que traballan, poden atoparse con dificultades e negativas á hora de conseguir informacións cualitativas referentes ó impacto das actuacións sobre a mellora da situación das persoas.

O idóneo para realizar unha valoración dun plan de igualdade do xeito máis completo posible é a combinación de ámbolos xeitos de traballo, na que a comunicación sexa constante entre as persoas que avalían internamente e a entidade externa. A relación fluída permite o intercambio de ferramentas, coñecementos e informacións valiosas entre tódalas persoas implicadas na valoración do plan de igualdade.

En canto ó *tempo* en que se realiza a avaliación pódense destacar varias modalidades desta que contan, pola súa vez, con vantaxes e inconvenientes se non están firmemente ligadas e interrelacionadas.

A avaliación debe contemplar:

- Valoración **inicial** da planificación que se pretende executar. Aínda que pareza unha actuación prematura, é importante valorala idoneidade tanto de contidos iniciais como de temporalización e organismos executores.

- Valoración **puntual** de cada unha das actividades que permitirá, trala posta en común de todas elas, obter unha información xeral sobre a “bondade” das actuacións en conxunto.
- Valoración **continua** da execución do plan para posibilita-la rectificación, tanto en fondo como en forma, daqueles aspectos que non producen os efectos desexados e de implantar aqueles que, pola súa validez, se presentan como un xeito correcto de actuación.
- Valoración **final** realizada ó remate da execución do plan, amosando os obxectivos acadados, a necesidade de intensificar accións para o alcance total doutros e desvelando a posibilidade de abordar novos obxectivos en planificacións futuras.

En canto á *metodoloxía* que se debe empregar, é importante destacar que a énfase na utilización dos resultados da avaliación e a participación das partes interesadas ó longo do proceso avaliativo, son un signo de identidade da metodoloxía de avaliación.

Calquera programa, proxecto ou intervención aconsella a combinación de varias características valorativas:

- Valoración da avaliabilidade; é dicir, constatar se un programa, actuación ou medida é avaliabile ou non.
- Valoración da implantación, cotexando as actuacións definidas inicialmente co seu desenvolvemento real.

- Valoración do efecto e do impacto do proxecto nas persoas ás que se dirixe en cada unha das súas fases.

A metodoloxía empregada para a realización da avaliación debe contemplar estes aspectos e combinar unha análise **cuantitativa** e outra **cualitativa**. No só se valorará o número de actuacións realizadas e de persoas implicadas, senón tamén o efecto que esas actuacións teñen producido nas persoas ás que se dirixen.

Os instrumentos de medición e técnicas de recollida de datos deben cumprir criterios de validez e credibilidade para os usuarios e usuarias da avaliación. Esta é unha das razóns para incluír no proceso avaliativo as partes interesadas; é dicir, as persoas que teñen un interese lexítimo no proxecto e, polo tanto, tamén na avaliación mesma (usuarios e usuarias, persoal técnico, persoas con poder de decisión política, asociacións de mulleres...).

A avaliación do plan de igualdade debe ir realizándose sobre cada unha das medidas concretas executadas, tanto no seu aspecto cuantitativo coma cualitativo, para o que é aconsellable deseñar un ou varios modelos de recollida de datos que nos permitan, coa información acumulada sobre as actuacións realizadas a través do plan de igualdade, analizar en qué medida os indicadores de xénero se modificaron dende o inicio deste.

Os indicadores son datos significativos dunha situación que facilitan a medición desta e o coñecemento da súa evolución. Se se refiren á igualdade de xénero constitúen feitos observables que indican a situación e posición de homes e mulleres,

e permiten coñecer e segui-la evolución das intervencións que se realizan para equilibra-la situación entre ambos. Un axeitado repertorio de indicadores sociais pode describir e permitir analizar tanto as condicións de vida das persoas como o grao de satisfacción con esas condicións.

Os indicadores de xénero deben posuí-las seguintes características:

- Ser lonxitudinais no tempo para permitir apreciar cambios a curto, medio e longo prazo.
- Ser transversais entre os distintos datos utilizados para coñece-la situación das mulleres nas distintas áreas.

Os indicadores significativos para coñece-la situación das mulleres están relacionados coa súa posición nos distintos ámbitos de desenvolvemento das persoas sobre as que, supostamente, o plan de igualdade quere incidir: saúde, política, emprego, servicios, educación, familia, etc.

Aínda sendo conscientes de que os cambios profundos que se necesitan en canto a mentalidades, costumes, hábitos e estruturas sociais non poden ser impulsados exclusivamente por un plan de igualdade de oportunidades municipal, é obvio que estes constitúen unha importante achega para a diminución das desigualdades e para a consecución da igualdade de xénero.

A incidencia positiva sobre a situación inicial reflectida polos indicadores utilizados, tanto obxectiva coma subxectivamente, confirmará a validez da execución do plan de igualdade e indicará as liñas de traballo das futuras actuacións políticas.

[V] Anexo I

Esquema de plan de igualdade de oportunidades municipal

- I. Xustificación da necesidade do plan expoñendo:
- Situación de homes e mulleres na zona.
 - Pervivencia de discriminacións.
 - Vixencia temporal.
 - Compromiso político coa igualdade de xénero.
- II. Áreas de actuación:
- Denominación de cada área.
 - Explicación da necesidade de intervención.
- III. Obxectivos:
- Relación do obxectivo ou obxectivos de cada área.
 - Adecuación dos obxectivos ás áreas que os inclúen.
 - Interrelación dos obxectivos entre si.
 - Deseño global e inconcreto de obxectivos.
- IV. Actuacións:
- Relación da actuación ou actuacións necesarias para conseguir cada obxectivo.
 - Complementariedade de actuacións.
 - Concreción de medidas para desenvolver.
 - Interrelación entre as distintas actuacións previstas.
- V. Departamentos implicados :
- Facer consta-la relación de organismos, entidades e departamentos comprometidos co desenvolvemento do plan en xeral, e se é posible:
 - De cada área.
 - De cada obxectivo
 - De cada medida ou conxunto de medidas

VI. Orzamento:

Especifica-la existencia de financiamento específico ou ben o presuposto estimativo para:

- A totalidade do plan
- Cada área
- Cada obxectivo
- Cada medida

VII. Seguimento e avaliación

[VI] Anexo II

Modelo de ficha de recollida de información para a avaliación de plans de igualdade de oportunidades

- Área do plan
- Obxectivo do plan
- Actuación do plan
- Actividade realizada: título, explicación sobre se é unha xornada, publicación, curso, programa divulgativo...
- Lugar de realización
- Persoas destinatarias
- Número de persoas asistentes/usuarias/participantes
- Número de mulleres
- Número de homes
- Orzamento
- Organismos implicados
- Data de realización
- Difusión
- Observacións por parte das persoas implicadas
- Avaliación cualitativa por parte das persoas destinatarias

[VII] Bibliografía

- *Situación actual de las políticas y planes de igualdad en el ámbito municipal*. Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Madrid 2001
- *Mainstreaming de género. Marco conceptual y presentación de "buenas prácticas"*. Serie documentos, número 28. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Madrid 1999.
- Congreso de políticas de igualdade no ámbito local (Relatorios). Xunta de Galicia. Servicio Galego de Igualdade. 2000.
- *Guía práctica para la elaboración de planes y políticas de igualdad municipales*. Celia Valiente Fernández. Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Madrid 1998.
- *Declaración de Beijing y Plataforma para la acción*. Serie documentos, número 19. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1996.
- Cuarto Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, 1996-2000. Serie documentos, número 20. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. 1996.
- III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 1997-2000. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997.
- III Plan de igualdade de oportunidades das mulleres galegas (1998-2001). Xunta de Galicia. Servicio Galego de Igualdade. 1998.
- Plan de acción contra la violencia doméstica (1998-2000). Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plan integral de atención sanitaria e social á muller. Xunta de Galicia. Consellería de Sanidade e Servizos Sociais. Dirección Xeral de Saúde Pública. 1999.
- Guía de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Manual didáctico para formadores e formadoras. Servicio Galego de Igualdade. Fondo Formación-Galicia. Likadi. 2000.

[VIII] *Glosario*

- **ACCIÓN POSITIVA:**
 estratexias e pautas de actuación que procuran e permiten incidir e corrixi-las discriminacións resultantes de prácticas sociais establecidas historicamente, co obxectivo de establecer a igualdade de oportunidades.
- **ANDROCENTRISMO:**
 enfoque nas investigacións e estudos dende unha única perspectiva, a do xénero masculino. Nunha sociedade androcéntrica o masculino tómase como referente, o modelo que cómpre imitar.
- **ANÁLISE DE XÉNERO:**
 estudo das diferencias de condicións, necesidades, índices de participación, acceso ós recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións, etc. entre homes e mulleres, debidas ós papeis que tradicionalmente se lles asignan.
- **BARREIRAS INVISIBLES:**
 obstáculos ó pleno dereito das mulleres fundamentados nas estruturas e costumes sociais.
- **BOAS PRÁCTICAS:**
 accións positivas realizadas para conseguir igualdade de oportunidades para as mulleres. A súa aplicación e resultados sérvenlles de modelo a organismos e entidades para futuras planificacións e actuacións.
- **COEDUCACIÓN:**
 unha educación centrada nas alumnas e nos alumnos considerando a ambos como grupos en igualdade de dereitos e oportunidades.
- **COTA:**
 proporción de postos, escanos ou recursos que lle deben ser atribuídos a un colectivo específico. Con esta medida preténdese corrixir un desequilibrio anterior, xeralmente en posicións de toma de decisións, en canto ó acceso a oportunidades de formación, a postos de traballo, ou a representación política.
- **DEMOCRACIA PARITARIA:**
 concepto de sociedade integrada a partes iguais por mulleres e por homes, na que a representación equilibrada de ámbolos dous xéneros nas funcións decisorias da política é condición previa ó aproveitamento pleno e en igualdade da cidadanía.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:**
 situación na que se trata a unha persoa, en razón do seu sexo, dun modo desfavorable.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:**
 situación na que unha lei, política ou acción, aparentemente neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro sexo.

■ **EMPODERAMENTO:**

concepto cunha dobre dimensión, una individual de recuperación da propia dignidade de cada muller como persoa; e outra colectiva, de carácter político, que pretende que as mulleres estean presentes nos lugares onde se toman as decisións, é dicir, que exerzan o poder.

■ **EQUIDADE ENTRE HOMES E MULLERES:**

pode tratarse de igualdade no trato ou dun trato diferente, pero supón a equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

■ **ESTEREOTIPOS DE XÉNERO:**

conxunto de ideas e crenzas sobre un determinado grupo humano, que sen basearse en criterios obxectivos, lles atribúen a tódolos compoñentes do grupo determinadas capacidades e actitudes. No caso dos estereotipos de xénero representan crenzas sobre capacidades e actitudes de mulleres e homes.

■ **FEMINIZACIÓN DA POBREZA:**

tendencia ó aumento da incidencia e prevalencia da pobreza entre as mulleres.

■ **IGUALDADE:**

concepto desenvolvido a partir do século XVIII, co ideario do movemento ilustrado, que salienta a capacidade de autonomía e os dereitos igualitarios da cidadanía.

■ **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES:**

principio teórico que permite poñer en marcha estratexias prácticas para corrixir-las desigualdades estruturais entre mulleres e homes e chegar á igualdade real.

■ **IGUALDADE DE XÉNERO:**

significa que mulleres e homes poden participar e teñen o mesmo poder e a mesma consideración social para tomar decisións, tanto no ámbito público coma no privado.

■ **IGUALDADE FORMAL:**

é a dictaminada polas diferentes lexislacións dos organismos públicos, internacionais, nacionais, europeos..., en materia de igualdade de trato entre mulleres e homes.

■ **IGUALDADE REAL:**

situación de equilibrio nas relacións entre homes e mulleres segundo a cal teñen as mesmas posibilidades para compartilo traballo, o poder, a toma de decisións e as responsabilidades familiares, valorando igualmente as súas capacidades, necesidades e contribucións como cidadás e cidadáns.

■ **INDICADORES:**

datos significativos dunha situación que facilitan a súa medición e o coñecemento da súa evolución.

■ **INDICADORES DE XÉNERO:**

feitos observables que dan conta da situación e da posición de homes e mulleres. Permiten

coñecer e segui-la evolución das intervencións que se realizan para equilibra-la situación entre ambos.

■ INTEGRACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO:

integrar sistematicamente as situacións, prioridades e necesidades respectivas de mulleres e de homes en tódalas políticas, con vistas a promove-la súa igualdade recorrendo a tódalas accións políticas e medidas adecuadas. Faise preciso ter en conta, activa e abertamente, dende a propia fase de planificación, as carencias existentes nas situacións repectivas de mulleres e homes cando se apliquen, supervisen ou avalíen.

■ MAINSTREAMING DE XÉNERO:

organización, mellora, desenvolvemento e avaliación dos procesos políticos, de xeito que unha perspectiva de igualdade de xénero se incorpore en tódalas políticas, a tódolos niveis e en tódalas etapas, polos actores normalmente involucrados na adopción de medidas políticas.

■ PARIDADE:

representación equitativa de homes e de mulleres en tódolos ámbitos sociais, fundamentalmente nos políticos. A democracia paritaria fai referencia a que nos ámbitos de participación política ámbolos dous sexos estean representados ó 50%.

■ PERSPECTIVA DE XÉNERO:

tomar en consideración e prestar atención ás diferencias entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito dunha política promotora da igualdade de oportunidades.

■ POLÍTICAS DE IGUALDADE:

marcos referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas coma cidadás, propoñen solucións pra resolve-las desigualdades por razón de sexo.

■ PAPEIS DE XÉNERO:

expectativas e normas que unha sociedade establece sobre como debe ser, actuar e sentir unha persoa en función de que sexa home ou muller, prefigurando así unha posición na estrutura social e representando unhas funcións que se atribúen e son asumidas diferencialmente por mulleres e homes.

■ SEGREGACIÓN HORIZONTAL:

concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

■ SEGREGACIÓN VERTICAL:

concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

■ SEXISMO:

conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha

situación de inferioridade, subordinación e explotación ó colectivo feminino ou masculino. O sexismo abrangue tódolos ámbitos da vida e as relacións humanas.

■ **SEXO:**

características físicas que marcan a diferenza biolóxica entre machos e femias segundo o seu papel potencial na reprodución .

■ **SOCIALIZACIÓN DE XÉNERO:**

proceso polo que as persoas aprenden e interiorizan, ó longo de toda a vida, os valores, expectativas e papeis que teñen que desempeñar e aqueles que deben rexeitar, segundo o sexo ó que pertencen.

■ **TEITO DE CRISTAL:**

barreira invisible resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que lles impide ás mulleres acceder a postos destacados socialmente.

■ **TRANSVERSALIDADE:**

incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

■ **VIOLENCIA DE XÉNERO:**

a sociedade androcéntrica, fundamentada nunha relación de desigualdade entre os xéneros masculino e feminino, asentou tradicionalmente modos de relación entre as persoas inxustificables pero evitables como a violencia de xénero. A violencia de xénero sustentada na relación descrita amósase exercida mediante ameazas, a forza física ou chantaxe emocional, adoptando diferentes manifestacións entre as que se inclúen a violencia sexual, o maltrato a mulleres, o acoso sexual, o incesto ou a pederastia.

■ **VIOLENCIA DOMÉSTICA:**

fai referencia a agresións contra as persoas que conviven baixo un mesmo teito. Esta violencia considérase un problema de Estado.

■ **XÉNERO:**

é o sistema integrado por comportamentos aprendidos por socialización, construídos historicamente de forma dinámica que organizan as pautas polas que deben rexerse as relacións sociais entre mulleres e homes, as respectivas posicións, funcións e espazos que lle corresponden a cada un, por riba de características como a idade, a clase social, o nivel socioeconómico e cultural.

[IX] Enderezos de interese

CONSELLERÍA DE FAMILIA, E PROMOCIÓN
DO EMPREGO, MULLER E XUVENTUDE
Xunta de Galicia

Enderezo:

Edificios Administrativos San Caetano
15781 Santiago de Compostela
Teléfono: 981 545 362
Fax: 981 544 609
E-mail: webmastr@xunta.es
Páxina web: <http://www.xunta.es/conselle/fm>

SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE
Xunta de Galicia

Enderezo:

Praza de Europa 15 A 2º Área Central
As Fontiñas
15781 Santiago de Compostela
Teléfono: 981 545 351
Fax: 981 545 365
E-mail: sgpihm@xunta.es
Páxina web: <http://www.xunta.es/auto/sgi>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS
SOCIALES

Enderezo:

C/ Génova, 11
28004 Madrid
Teléfono: 913 915 880
Fax: 913 915 891

E-mail: sugerir@mtas.es
Páxina web: <http://www.mtas.es>

INSTITUTO DE LA MUJER
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Enderezo:

C/ Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid
Teléfono: 913 638 000
Fax: 913 637 995
E-mail: inmujer@mtas.es
Páxina web: <http://www.mtas.es/mujer>

PARLAMENTO EUROPEO

Enderezo:

Rue Wiertz 60
1047 Bruxelles
Teléfono: + 32 (0) 22842005
Fax: +32 (0) 22307555
E-mail: epbrussels@europarl.eu.int/brussels
Páxina web: www.europarl.eu.int/brussels

Enderezo:

Paseo de la Castellana, 46
28046 Madrid
Teléfono: 914 364 747
Fax: 915 771 365
E-mail: epmadrid@europarl.eu.int
Páxina web: <http://www.europarl.es>

COMITÉ PARA A ELIMINACIÓN DA
DISCRIMINACIÓN CONTRA A MULLER
Organización das Nacións Unidas

Enderezo:

OHCHR-UNOG
8-14 Avenue de la Paix
1211 Geneve 10
Teléfono: (41-22) 9179000
Fax: (41-22) 9179016
E-mail: webadmin.hchr@unog.ch
Páxina web:
[http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu2/6/
cedw_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu2/6/cedw_sp.htm)

FUNDACIÓN PARA O DESENVOLVEMENTO
DA MULLER
Organización da Nacións Unidas

Enderezo:

304 East 45th Street, 15th floor
New York, NY 10017

Teléfono: 212/906-6400
Fax: 212/906-6705
E-mail: unifem@undp.org
Páxina web: <http://www.unifem.undp.org>

UNESCO

Enderezo:

7, place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP
Teléfono: 33 1 45 681000
Fax: 33 1 45 671690
E-mail:
Páxina web: <http://www.unesco.org>
<http://www.unesco.org/women>

