# MARCO NORMATIVO

# I. MARCO NORMATIVO

A promoción da igualdade entre mulleres e homes debe ser un principio básico das políticas públicas, xa que constitúe un valor fundamental dunha sociedade democrática moderna e á súa vez é un factor de impulso do crecemento económico e da prosperidade.

Ademais, a igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal e así figura recollido en numerosos textos normativos :

A Constitución Española, que é o maior referente xurídico estatal, recolle no seu artigo 14 que a poboación española é igual ante a lei "sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social".

E o artigo 9.2 sinala que son os poderes públicos os que deben "promover as condicións para que a liberdade e a igualdade das persoas e dos grupos nos que se integren sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida política, económica, cultural e social"

Pola súa banda, o Tratado da Comunidade Europea (TCE) recoñece a igualdade entre mulleres e homes como un dereito de alcance transversal a todo o ordenamento e políticas da Comunidade Europea (artigos 2 e 3) e considera como misión da Comunidade a consecución da igualdade de xénero:

" A unión combaterá a exclusión social e a discriminación e fomentará a (…) igualdade entre mulleres e homes (…)". Esta previsión dá maior alcance ao principio de transversalidade e obriga a introducilo en todas as políticas públicas, o que comprende todos os ámbitos de actuación, segundo o recollido na Carta dos Dereitos Fundamentais da Unión Europea que tamén establece que a igualdade entre mulleres e homes ten que garantirse en todos os ámbitos (art. 23).

Tamén no pasado mes de marzo de 2020, a Comisión Europea presentou a Estratexia Europea para a Igualdade de Xénero 2020-2025, que establece os obxectivos estratéxicos e as accións clave en materia de igualdade de xénero para ese período.

Esta Estratexia deseñouse dende un plantexamento dual, que une as medidas específicas por un lado e, a incorporación da perspectiva de xénero en todas as fases do deseño das políticas en todos os ámbitos de actuación da Unión Europea. Tamén cobra especial importancia a interseccionalidade para abordar de forma transversal a aplicación da Estratexia.

Os principais aspectos aos que se fai referencia no documento son:

1. Nin violencia nin estereotipos:

- Poñer fin á violencia de xénero:

A violencia de xénero—é dicir, a violencia dirixida contra unha muller polo feito de ser muller ou que afecta ás mulleres de maneira desproporcionada — segue a ser un dos maiores retos da sociedade e está profundamente arraigada na desigualdade de xénero.

A Estratexia incide en que para a prevención eficaz da violencia é fundamental a coeducación, un plantexamento multidisciplinar entre os e as profesionais e os servizos competentes, incluído o sistema de xustiza, os servizos de apoio ás vítimas e os servizos sociais e de saúde, así como a loita contra as ideoloxías que socavan os dereitos das mulleres. Tamén ten unha importancia fundamental a prevención da violencia, centrada nos homes, os nenos e as masculinidades.

- Combater os estereotipos de xénero:

Os estereotipos de xénero son unha das causas profundas da desigualdade entre homes e mulleres e afectan a todos os ámbitos da sociedade. As expectativas estereotipadas baseadas en normas fixas para mulleres e homes, nenas e nenos limitan as súas aspiracións, as súas eleccións e a súa liberdade e contribúen en gran medida á brecha salarial entre mulleres e homes.

2. Prosperar nunha economía con igualdade de xénero

- Aumentar a participación das mulleres no mercado de traballo:

Este aumento ten un forte efecto positivo na economía e permítelles desempeñar un papel na vida pública e ser independentes economicamente.

- Mellorar a conciliación da vida privada e la vida profesional:

A Directiva UE 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional dos proxenitores e das persoas coidadoras, introduce normas mínimas para os permisos familiares e as fórmulas de traballo flexible e promove o reparto equitativo das responsabilidades asistenciais entre ambos proxenitores.

- Eliminar a brecha salarial e de pensións entre homes e mulleres:

A eliminación da brecha salarial de xénero esixe abordar todas as súas causas profundas, incluídas a menor participación das mulleres no mercado de traballo, o traballo invisible e non remunerado, o maior uso por parte das mulleres do traballo a tempo parcial e das interrupcións da carreira profesional, así como a segregación vertical e horizontal baseada nos estereotipos de xénero.

3. Igualdade nos postos de mando en todos os ámbitos da sociedade

De forma que exista equilibrio na toma de decisións e na política e que non se desperdicie o talento e a capacidade das mulleres.

4. Integración da perspectiva de xénero e a perspectiva interseccional nas políticas da Unión Europea

Trátase de garantir que as políticas e os programas maximicen o potencial da cidadanía en toda a súa diversidade.

5. Financiamento para para avanzar na igualdade de xénero na UE

Garantindo a integración da dimensión de xénero en todo o marco financeiro e, en particular, no Fondo Social Europeo Plus, o Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional, Europa Creativa, o Fondo Europeo Marítimo e de Pesca, o Fondo de Cohesión e o programa InvestEU.

6. Abordar a igualdade de xénero e o empoderamento das mulleres en todo o mundo

Por outra banda, a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes constitúe o marco normativo nacional para promover o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e fai referencia ao carácter transversal que debe ter a incorporación da igualdade na totalidade das políticas públicas no conxunto do Estado.

"Artigo15. Transversalidade do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes.

O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os Poderes Públicos. As administracións públicas deben integralo, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamentación de políticas públicas en todos os ámbitos e no desenvolvemento do conxunto de todas as súas actividades".

No ámbito autonómico é preciso ter en conta que constitúe obriga dos poderes públicos de Galicia a promoción da igualdade real, segundo se dispón no artigo 4.2 do Estatuto de Autonomía de Galicia . O Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións normativas da Comunidade Autónoma en materia de igualdade, recolle tamén este principio transversal da igualdade de oportunidades no seu artigo 5:

"Artigo 5. Significado da transversalidade e criterios de actuación

Coa dobre finalidade de promover a Igualdade e eliminar as discriminacións entre mulleres e homes, a Xunta de Galicia integrará a dimensión da Igualdade de oportunidades na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e de todas as accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas de conformidade coa Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia."

Ademais, segundo o disposto no artigo 7 do dito Decreto lexislativo, "Os proxectos de lei presentados no Parlamento galego pola Xunta de Galicia irán acompañados dun informe sobre o seu impacto de xénero elaborado polo órgano competente en materia de igualdade. Se non se acompañasen ou se tratase dunha proposición de lei presentada no Parlamento galego, este requirirá, antes da discusión parlamentaria, a súa remisión á Xunta de Galicia, quen ditaminará no prazo dun mes; transcorrido este prazo a proposición seguirá o seu curso".

Este precepto establece a obrigatoriedade da análise previa ao debate parlamentario de calquera iniciativa lexislativa que leve a cabo o goberno galego, de forma que se valore o impacto que, por razón de xénero, poidan ter as medidas que se establezan nela.

A Secretaría Xeral da Igualdade, é a competente para emitir o dito informe sobre o impacto de xénero como órgano superior da Comunidade Autónoma con competencias en materia de igualdade.