



Unha ollada ás políticas de igualdade a nivel municipal

REVISTA GALEGA
DE EDUCACIÓN
PUBLICACIÓN DE NOVA ESCOLA GALEGA

ISSN: 1132-8932

Páx. 21-23

Tania Merelas Iglesias

tania.merelas.iglesias@gmail.com

Beatriz López Rey

blopezrei@gmail.coms

Arabías S.Coop.Galega

Investigación, Acción Socio Educativa e
Xénero

As políticas de igualdade ou políticas de xénero comezaron a implantarse en moitas axendas públicas de diferentes Estados europeos durante os anos setenta do século pasado, grazas ao traballo do movemento feminista e a súa capacidade de mobilización e de incidencia política para situar as desigualdades entre homes e mulleres como un problema social e introducirlo na axenda pública. En España, despois da aprobación da Constitución de 1978, estableceuse a organización dun Estado administrativo multinivel, no que se iniciou o desenvolvemento de políticas de igualdade a escala estatal, autonó-

mica e municipal. No caso da Administración Local, a entrada da igualdade de xénero na política municipal concretouse na Lei 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Réxime Local, que determinou a capacidade de actuación dos municipios na materia.

Podemos definir as políticas de igualdade como un conxunto coordinado de decisións, obxectivos e medidas postas en marcha polas institucións públicas coa intención de fomentar a igualdade entre mulleres e homes, prestando atención á mellora da situación económica, política, social e cultural das

mulleres (Bustelo e Lombardero, 2007). En todo caso, as políticas de igualdade son un referente que inclúe diversas alternativas para acadar os obxectivos que propoñen: a) igualdade de oportunidades; b) acción positiva; c) transversalidade ou *mainstreaming*. Todas estas medidas, se ben son diferentes no específico, contribúen en esencia ao obxectivo fundamental de superar o sexismo.

Dentro da diversidade, comezamos falando de *igualdade de oportunidades*, onde se encadran medidas que teñen a finalidade de incentivar a entrada das mulleres e dos seus intereses na vida pública e social; prestando atención ás barreiras de poder, socioeconómicas, educativas e culturais que supoñen unha limitación para elas. É dicir, trátase de favorecer opcións de desenvolvemento persoal e profesional onde os nesgos de xénero non teñan presenza.

As *accións positivas* son medidas de carácter específico en favor das mulleres; a súa intención é actuar como correctores daquelas situacións nas que a desigualdade de xénero ten

presenza. Trátase de medidas antidiscriminatorias que teñen a finalidade de reparar a subrepresentación das mulleres nos espazos onde están infrarrepresentadas.

En todo caso, as políticas de xénero gozan dun carácter transversal, o que permite conceptualizar a *estratexia de mainstreaming de xénero*, que supón revisar todas as políticas públicas, con independencia de cal sexa a súa área de actuación, coa intención de eliminar o nesgo de xénero e contribuír á consecución da igualdade entre mulleres e homes. Investigadoras galegas de referencia no tema (Alfama e Alonso, 2015; Paleo, 2015; Diz e Lois, 2014) destacan varios elementos imprescindibles para que as Administracións Públicas poñan en marcha esta estratexia transversal. A continuación, e partindo das súas aportacións e da nosa experiencia como consultoras especializadas nas políticas de igualdade, referimos, brevemente, certas recomendacións para o contexto municipal:

- En primeiro lugar, cómpre que o goberno municipal esta-

bleza unha estrutura especializada na materia, isto é, unha concellaría propia de igualdade entre mulleres e homes. Neste senso, hai que sinalar que a existencia de concellarías específicas de igualdade no marco da administración municipal non é unha realidade frecuente.

- En segundo lugar, é fundamental o deseño e formulación dun plan de actuación que estructure os obxectivos, as medidas e os recursos que serán investidos nesta área. Así mesmo, para integrar unha mirada transversal na acción municipal, é importante crear grupos de traballo onde conflúan profesionais de distintas áreas - emprego, servizos sociais, urbanismo, educación, cultura, deportes... - garantindo así un traballo coordinado.

Ademais, é interesante incluír ferramentas con perspectiva de xénero que abran a totalidade da administración local. Un exemplo claro sería a formación centrada en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes do persoal técnico, ou o deseño de indicadores de xénero que permitan analizar a rea-



lidade e valorar o impacto das políticas municipais.

- En terceiro e último lugar, resulta imprescindible que o movemento feminista local goce dun espazo para participar e incidir politicamente na administración. Unha ferramenta destacada sería a creación de Consellos de Participación como boa práctica.

Nos últimos tempos é ben destacar a enerxía aportada polo movemento feminista, ao levar ás rúas e ás axendas políticas dos partidos de esquerda as súas demandas. O impulso da folga feminista e o seu impacto no conxunto do territorio galego e español ten sido un revulsivo destacable nesta liña, e previsiblemente continuará séndoo nos vindeiros anos. Sen dúbida, este contexto é ineludible e logrou influír no panorama das políticas de igualdade a nivel municipal.

A pesar de que a chegada dun goberno de corte progresista, mesmo na interinidade dos últimos meses, supuxo un cambio de rumbo respecto a dúas lexislaturas conservadoras de *impasse*, coa activación de

modificacións legais sobre a incorporación da igualdade na empresa ou o impulso económico do Pacto de Estado asinado en 2017, quedan retos importantes por asumir a nivel municipal.

Un dos elementos máis relevantes ten que ver coas debilidades na formación do persoal político e técnico na materia, o cal dificulta a implantación de políticas de igualdade; máis aínda, compromete a transversalidade da mirada feminista na totalidade da administración. Ademais, a nivel municipal, os organismos técnicos de referencia son os Centros de Información á Muller ou, na súa ausencia, as educadoras familiares. En ambos casos, as profesionais que están á fronte teñen outras funcións, tarefas e competencias.

Finalmente, a falta de orzamentos propios para desenvolver as políticas de igualdade entorpece a planificación e seguimento das medidas que se poñen en marcha, xerando, en moitas ocasións, intervencións sen coordinación e, xa que logo, impacto social.

Neste contexto, a configuración de equipos de traballo interdisciplinares resulta fundamental para poder facer fronte aos distintos retos que se debuxan nas políticas de igualdade a nivel municipal. Desde a educación, e concretamente desde a educación social, é posible consolidar unha liña laboral relacionada coa formación especializada dirixida a profesionais, así como o desenvolvemento de campañas de sensibilización a nivel comunitario que promovan a igualdade entre mulleres e homes como obxectivo básico. Neste camiño, todas as mans son benvidas. ■

- ALFAMA, E. e ALONSO A. (2015). Las políticas de género en la administración pública. Una introducción. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 8, 24-41.

- BUSTELO, M. e LOMBARDO, E. (eds. 2007). *Políticas de igualdade en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.

- Diz, I. e Lois, M. (2014). Las políticas de igualdade de género en tiempos de crisis. El caso gallego. *Investigaciones feministas: papeles de estudos de mujeres, feministas y de género*, 5, 96-128.

- PALEO, N. (2015). *Las políticas municipales de género. Nivel de desarrollo y variables explicativas en el caso gallego*. Programa de doutoramento de procesos políticos contemporáneos. USC.

PUBLICIDADE

PIPPi

MEDIASLONGAS

FELIZ 75 ANIVERSARIO

