

DEREITOS DA MULLER

Referencias fundamentais

Normativa Internacional



♀ A *Declaración Universal dos Dereitos humanos* (1948) fai unha indicación xeral de que os dereitos e liberdades deben poder exercerse sen distinción de sexo (ademais de raza, etc.).

♀ A *CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)*, ratificada polo Estado español no ano 1984, especifica que os Estados tomarán medidas en todos os ámbitos para asegurar o pleno desenvolvemento da muller, co obxecto de garantir o exercicio e goce dos dereitos e as liberdades fundamentais en igualdade de condicións có home.

♀ No que se refire ao mundo laboral, a *OIT (Organización Internacional do Traballo)* ten emitido diversos posicionamentos a prol da igualdade de salarios, de trato e de oportunidades, ao igual cá *UE (Unión Europea)*, que tamén recomenda na *Carta Social Europea* (ratificada por España en 1980) desenvolver medidas que permitan conciliar as obrigas profesionais e familiares. As *Directivas 76/207 e 02/73 da Comisión Europea* aínda son máis precisas, ao indicar que a aplicación do principio de igualdade de trato supón a ausencia de toda discriminación por razón de sexo nas condicións de acceso ao traballo, incluídos os criterios de selección, calquera que sexa o sector ou rama de actividade e a todos os niveis da xerarquía profesional.

♀ Existen, ademais, outras directivas e iniciativas europeas nesta liña de fomento da igualdade, como a *Directiva 04/113*, sobre o principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no acceso a bens e servizos (espectáculos, seguros, etc.).

2.2 Normativa Estatal



♀ A *Constitución Española* prescribe que ningún podede ser discriminado por razón de sexo e que corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a igualdade sexa real e efectiva.

♀ O *Estatuto dos/as Traballadores/as*, modificado pola *Lei 3/07* para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, establece que será nula e sen efecto calquera norma dunha empresa que dea lugar a discriminación por razón de sexo na contratación, nos salarios, na xornada laboral, nos ascensos e demais condicións do traballo. Así mesmo, a negociación colectiva (entre empresarios e traballadores) poderá establecer medidas de acción positiva para favorecer o acceso das mulleres a todas as profesións.

♀ A *Lei 39/99* de promoción da conciliación da vida laboral e familiar, recoñece e regula o dereito a ausentarse do traballo para realizar exames prenatais por parte das embarazadas, a desempeñar un posto de traballo que non poña en risco a saúde do feto e da futura mamá e a gozar de permisos de maternidade ou adopción (como mínimo 16 semanas) e de lactancia (1 hora diaria).

2.3 Normativa Autonómica



♀ A *Lei 7/04*, para a igualdade de oportunidades de homes e mulleres, establece como inadmisíbeis nun centro de ensino as desigualdades entre alumnos e alumnas, así como a transmisión de prexuizos, as prácticas con distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou unha imaxe de

dominación dun sexo sobre o outro. Tamén tenta garantir a utilización non sexista da linguaxe e/ou das imaxes, especialmente no ámbito da publicidade. Así mesmo, busca a integración social das vítimas de violencia de xénero a través do acceso ás vivendas de promoción pública das mulleres que, por razóns de seguridade, queiran abandonar o domicilio conxugal; para as necesidades temporais de vivenda créase unha rede de casas de acollida e para permitir non depender do agresor unha axuda económica.

Aspectos todos nos que incide a *Lei 2/07*, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia.

♀ De acordo coa *Lei de Servizos Sociais*, existen Servizos de Atención Especializada para a Muller que facilitan a atención, acollida, información e asesoramento e que desenvolven programas de fomento do emprego, formación profesional, etc.