

# **TEMARIO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **GRUPO E**

### **ÍNDICE**

#### **Bloque 1 – DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES**

- 1.1. Igualdad de Oportunidades y Trato Discriminatorio.
- 1.2. Violencia de Género.
- 1.3. Uso Igualitario del lenguaje:
  - 1.3.1. La ocultación de las mujeres en el lenguaje.
  - 1.3.2. El uso del lenguaje no sexista en la Administración Pública.

#### **Bloque 2 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- 2.1. Principios de Igualdad.
  - 2.1.1. Marco Normativo Español
- 2.2. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades
  - 2.2.1. Planes de Igualdad de Ayuntamiento de Granada.

## TEMARIO DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES GRUPO E

### BLOQUE 1.- DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

#### 1.1. Igualdad de Oportunidades y Trato Discriminatorio

Las diferencias biológicas que nos marca nuestro **sexo** y desde el momento del nacimiento, no explican la desigualdad de trato, entre mujeres y hombres. Es a partir de ese proceso de construcción social de la identidad de **género**, donde se comienzan a construir las desigualdades.

El concepto de **Igualdad** en la actualidad, alude a una noción de justicia y equidad que nos permite reconocer los Estados de Derecho de las sociedades contemporáneas. Es un valor inseparable e irrenunciable de los sistemas políticos democráticos.

**La Igualdad de Oportunidades significa una participación equilibrada de ambos sexos en todas las esferas de la vida pública y privada**, este proceso está relacionado con las siguientes consideraciones:

- Es una cuestión de justicia social.
- Contribuye a un desarrollo democrático de las sociedades.
- Debe considerarse como un criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto.

Este Principio significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, cultural, social...) y actividades (educación, formación, empleo, deporte, ocio...) y engloba a su vez, el principio de no discriminación que viene recogido y amparado por el marco legal a nivel internacional, europeo y nacional.

Pero la realidad muestra que el hecho de recoger legislativamente el principio de igualdad ante la ley, no es suficiente para acabar con las situaciones de discriminación por razón de sexo. Tradicionalmente se ha venido considerando el principio de igualdad de oportunidades como una cuestión relativa exclusivamente a las mujeres. Sin embargo, en los últimos años, esta percepción tradicional ha cambiado sensiblemente, considerando el principio de igualdad un elemento vital para una construcción política, económica, social y cultural justa e igualitaria.

Así pues, entendemos por **discriminación todo trato diferenciado dado a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (sexo, raza, religión, ideología), al margen de sus capacidades personales.**

Es importante resaltar el carácter colectivo de la discriminación que revela la posibilidad de sufrir un trato desfavorable en cualquier momento, ya que es la pertenencia al grupo lo que determina el estatus social de sus integrantes, de modo que “una persona perteneciente al colectivo discriminado, es sujeto de discriminación aunque la misma no se traduzca en un momento determinado en hechos concretos que le afecten personalmente”.

## 1.2. Violencia de Género:

La Violencia de Género es la consecuencia extrema de la desigualdad entre mujeres y hombres.

En sus múltiples manifestaciones, la **violencia** siempre es una forma de ejercicio de poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, estructural, política, espiritual... En el ámbito de las relaciones interpersonales, la conducta violenta es sinónimo de abuso de poder, en tanto y cuanto el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. Es por eso que un vínculo caracterizado por el ejercicio de la violencia de una persona hacia otra, se denomina relación de abuso.

Como ya se ha dicho, la sociedad se ha ido construyendo sobre las bases de la cultura patriarcal, dando esto como resultado, la subordinación y la subsidiariedad del género femenino respecto al masculino. Este tipo de relaciones desiguales entre géneros, culturalmente aceptadas, ha venido a explicar y justificar incluso algunas de las situaciones más extremas que un ser humano puede vivir, como puede ser la violencia hacia las mujeres.

En el primer informe de la **IV Conferencia Mundial sobre las mujeres celebrada en 1995 en Beijing** se establece que la expresión **violencia contra la mujer** se refiere a todo acto de violencia basado en el género, que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad ya sea que ocurra en la vida pública o privada.

**La violencia de género** implica el uso de la fuerza del hombre sobre la mujer, siendo considerada una de los exponentes más extremos de las discriminaciones sociales en razón de género que existen; ya que persigue la anulación de la persona en el marco de estas relaciones desiguales entre los géneros, llegando en muchos de los casos a producir la muerte de la mujer, contribuyendo a lo que algunas autoras han acuñado con el término de “Feticidio”.

La violencia de género abarca la violencia que se produce en el ámbito familiar o violencia doméstica, la violación, el abuso, el acoso, el tráfico sexual de mujeres y niñas y la prostitución forzada.

La Organización Mundial de la Salud considera que la violencia de género es un grave problema de salud pública y que provoca daños graves a las mujeres afectadas. Desde esta perspectiva, hablaremos de violencia hacia las mujeres bajo los parámetros siguientes:

**Violencia psicológica:** son los actos o conductas de abuso dirigidos a la minusvaloración de quien los sufre. Provocan pérdida de autoestima y secuelas en la salud psíquica y física de las víctimas. En este tipo de violencia se enmarca el abuso emocional, económico, social, ambiental y verbal (humillaciones, insultos, gritos, burlas, acusaciones, privaciones de libertad...)

**Violencia física:** Cualquier acto voluntario que provoque o pueda provocar daños en la integridad física de la mujer agredida (golpes, heridas, quemaduras, palizas, patadas, empujones...).

**Violencia sexual:** se entiende por violencia sexual la imposición de cualquier tipo de relación sexual en contra de la voluntad de la mujer. Son agresiones sexuales la violación, el acoso y el abuso.

Todos estos tipos de violencia tiene grave secuelas para las mujeres que lo sufren, provocando en ellas sentimientos de culpa, ansiedad, temor, baja autoestima, depresión..

Son muchas las medidas que los Gobiernos han puesto en marcha para atajar este tipo de violencia a nivel internacional, europeo, nacional, autonómico y local.

Destacamos entre otras por su repercusión de las medidas impuestas en nuestro país, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. La Ley contempla el problema desde una perspectiva integral cuya finalidad es prevenir, sancionar, erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas, para ello pone en funcionamiento, entre otros recursos, los Juzgados específicos de Violencia contra las mujeres o las Unidades de Valoración Integral de la Violencia de Género.

Por su parte, en el Ayuntamiento de Granada, por acuerdo plenario aprueba el 25 de Febrero de 2005 el Plan Municipal contra la Violencia hacia las mujeres, 2005-2008, Granada , ciudad sin malos tratos, como desarrollo de las medidas contempladas en la Ley Integral contra la Violencia de Género, estableciendo objetivos y medidas específicas para acabar con esta lacra social en nuestra ciudad.

### **1.3. Uso Igualitario del lenguaje**

Las lenguas son sistemas de comunicación creados por los seres humanos, que únicamente pueden entenderse en el contexto social en el que se han desarrollado. Como hecho cultural y social, la lengua no sólo es un medio para comunicar ideas, pensamientos, sentimientos o información, sino que también refleja la ideología y las relaciones de poder de la sociedad que le es propia. Por ello, en aquellas sociedades en las que existen desigualdades entre hombres y mujeres, la lengua hace un distinto tratamiento de las personas según su sexo.

La sociedad española tiene una larga tradición patriarcal, y la lengua española, en su uso, presenta una perspectiva androcéntrica, invisibilizando, subordinando y desvalorizando a las mujeres, dando una imagen estereotipada del género femenino, que induce a sentir que las mujeres son una entidad de segundo orden.

Sin embargo, la lengua evoluciona al mismo ritmo que lo hace la realidad. En los últimos años, la sociedad española ha avanzado considerablemente en la consecución de la igualdad formal y en la lucha por alcanzar una igualdad real entre mujeres y hombres.

La incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la vida exige **que la lengua refleje esta nueva situación social** y que influya en la mentalidad y en la manera de sentir de la comunidad hablante.

Una muestra de esta evolución ha sido el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impulsadas desde los organismos públicos de diferentes ámbitos (internacional, nacional, autonómico y local) que incorporan entre sus objetivos **el empleo de una lengua que refleje nuestra realidad completa, sin ocultar ni infravalorar a ninguna de las personas que se desarrollan en ella.**

### **1.3.1. La ocultación de las mujeres en el lenguaje**

El lenguaje, es pues, el vehículo cultural más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones. El Lenguaje, como reflejo de la sociedad que lo forma y como elemento determinante en la formación de nuestras identidades, es un canal receptor y transmisor de los valores imperantes.

Es por esto que surge la necesidad de clarificar hasta que punto “nuestro universo verbal” ha sido forjado históricamente a la medida de los hombres, desde una perspectiva androcéntrica que ha utilizado un lenguaje centrado en el uso del masculino como generalizador de lo humano, silenciando a las mujeres. El lenguaje y la estructura gramatical de los idiomas, conduce a una ocultación de la mujer y a una masculinización generalizada en la manera de pensar: las leyes están escritas en masculino y contienen discriminaciones, las religiones y las políticas están conducidas por hombres, las profesiones que desempeñan hombres y mujeres son nombradas en masculino.

No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se presenta a grupos mixtos. No duplicamos el lenguaje por decir usuarios y usuarias o administrado y administrada, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso. Si tenemos en cuenta que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a existir, el hecho de no nombrar esta diferencia, es no respetar uno de los derechos fundamentales: el de la existencia y la representación de esa existencia en el lenguaje.

### **1.3.2. El uso del lenguaje no sexista en la Administración Pública:**

Las propuestas giran en torno a utilizar un lenguaje no sexista, así como la promoción de un lenguaje no discriminatorio que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad. Estas recomendaciones deben estar presentes tanto en la comunicación verbal como en la escrita.

### **Lenguaje e imagen no sexista en la Administración Local:**

La Administración Local, al ser la entidad pública más próxima a la población, tiene una importante responsabilidad en la representación que hace del contexto social y en la comunicación que establece con la ciudadanía. Sin embargo, a menudo encontramos que el lenguaje administrativo no está libre de estereotipos sexistas.

El **Ayuntamiento de Granada desde 1991** ha contemplado, como una de sus iniciativas para promover la igualdad efectiva entre hombres y mujer, la adecuación y revisión del lenguajes administrativo a un uso no sexista.

En los tres Planes de Igualdad impulsados desde este Ayuntamiento se ha recogido este objetivo, realizándose diferentes estudios sobre el empleo del lenguaje en la documentación generada desde las diferentes delegaciones y editando manuales y recomendaciones para un uso del lenguaje no sexista, el último se ha realizado en el año 2007 y se denomina *Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo*, y en el que nos vamos a basar para desarrollar el siguiente apartado:

Las siguientes recomendaciones nos van a permitir utilizar procedimientos lingüísticos, con la idea de que resulten útiles para nombrar a nuestro personal, para dirigirnos a la ciudadanía, para la redacción de informes y presentaciones, elaboración de documentos abiertos y otra documentación administrativa. Los recursos más empleados son:

1. Feminizar los oficios, profesiones y cargos de responsabilidad:  
Ejemplo: subalterno – subalterna; funcionario - funcionaria;
2. Reformular enunciados:
  - a. Empleando sustantivos genéricos: persona, víctima, cónyuge.
  - b. Empleando sustantivos colectivos: Ciudadanía, funcionariado, electorado
  - c. Empleando sustantivos abstractos: Dirección, secretaría, Administración
  - d. Perífrasis y giros: los interesados: las personas interesadas; los políticos: la clase política; los concejales: la corporación municipal; el interesado; la parte interesada.
3. Omitir los determinantes y pronombres con marca de género:  
Ejemplos:
  - Los funcionario y contratados asistieron a la Asamblea / Funcionariado y personal contratado asistieron a la Asamblea.
  - Los que participen deben abonar las tasas de inscripción / Quienes participen deben abonar las tasa de inscripción.
4. Emplear desdoblamiento y dobles con barras:  
Ejemplos:
  - El Ayuntamiento contratará a un educador / El Ayuntamiento contratará a un educadora o educador.
  - Destinatario/a - Interesado/a - Tutor/a
5. Buscar alternativas al uso del masculino genérico:  
Ejemplos:
  - El que acepte / Quien acepte o la persona que acepte
  - Unos optaron por / Las personas que optaron por o Los/as que optaron por..
6. Evitar la asimetría en el tratamiento:  
Ejemplos:
  - El interesado / El/La Interesado/a
  - Sr. / Sr./Sra.
  - D. / D./D<sup>a</sup>

Para más información consultar el documento *Propuestas para uno uso no sexista del lenguajes administrativo*, elaborado por la Concejalía de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Granada en el año 2007.

[www.aytogranada.org/mujer](http://www.aytogranada.org/mujer)

## **BLOQUE 2.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **2.1. Principios de Igualdad.**

#### **2.1.1. Marco Normativo Español:**

El principio de Igualdad y no discriminación, se incorpora al ordenamiento jurídico español a través de la **Constitución Española de 1978**, su promulgación supuso el reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres, siendo uno de los principios inspiradores de nuestro ordenamiento jurídico. En su artículo 14 establece que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. No obstante, siendo conscientes de que la igualdad legal no garantiza una igualdad real, en su artículo 9.2. se establece que *los poderes públicos están obligados a remover todos los obstáculos que impidan o dificulten las condiciones de igualdad*.

En 1983, se pone en marcha el **Instituto de la Mujer**, de dependencia pública y de gestión autónoma cuya finalidad es “promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad real entre mujeres y hombres, propiciando la incorporación y la participación de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

El Instituto de la Mujer realiza y ejecuta Planes dirigidos a lograr la igualdad de oportunidades. Los Planes de Igualdad aprobados a nivel nacional se basan en las directivas propuestas por los Programas de Acción Comunitarios, el I Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres fue aprobado en 1988, y desde entonces se han ido sucediendo, en la actualidad está vigente el **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003- 2006**, que se articula en torno a 8 Áreas de actuación:

1. Introducción de la perspectiva de Género en las Políticas Públicas.
2. Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.
3. Participación de las mujeres en la toma de decisiones.
4. Promoción de la calidad de vida de las mujeres.
5. Fomento de la igualdad en la vida civil.
6. Transmisión de valores y actitudes igualitarias.
7. Conciliación de la vida familiar y laboral.
8. Cooperación.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se creó por Ley 10/1988, de 29 de Diciembre el Instituto Andaluz de la Mujer, que tiene entre sus objetivos impulsar y desarrollar *cambios que conduzcan hacia una sociedad plural donde cada persona, sea cual sea su sexo y estado civil, tenga la posibilidad de adquirir medios independientes de vida y, hombres y mujeres se beneficien de iguales derechos, posibilidades y libertades*.

**El Instituto Andaluz de la Mujer**, es por tanto, el organismo encargado en nuestra Comunidad Autónoma de las Políticas de Igualdad, y ha impulsado diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades.

El nuevo **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, aprobado por la Cortes Generales el 20 de Diciembre de 2006, establece en su artículo 15: *se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos*. Por su parte, el artículo 16 establece: *las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas*.

No podemos cerrar este epígrafe sin aludir a las nuevas leyes que en materia de igualdad se han aprobado a nivel nacional y autonómico y que van a suponer un antes y un después en las políticas de igualdad que se pongan en marcha a partir de ahora, nos referimos a:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

## **2.2. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades.**

### **2.2.1. Planes de Igualdad en el Ayuntamiento de Granada.**

Teniendo en cuenta que la vida local es el primer eslabón de participación social, y por tanto el primer espacio político en el que debe ponerse en práctica una política de igualdad, se hace necesaria la realización de planes integrales municipales con el objeto de incorporar, no sólo el principio de igualdad a las leyes, sino también de modificar actitudes y comportamientos que impiden a las mujeres el pleno desarrollo de sus capacidades y su incorporación a todos los ámbitos sociales.

Por ello, el Pleno del Ayuntamiento de Granada aprobó el 22 de febrero de 1991 las bases para la elaboración de un instrumento técnico que llevaría a cabo las acciones necesarias para ir modificando actitudes, comportamientos, formas de vida y estructuras sociales que impedían a las mujeres su libre desarrollo.

Paralelamente, en el año 1991 se crea la Concejalía de la Mujer como instrumento político para desarrollar las políticas de igualdad en el Ayuntamiento de Granada.

El 26 de junio de 1992 se aprueba por el Ayuntamiento Pleno el texto del Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de Granada, denominado **Plan Granada Mujer 1991 – 1995**, dividido en nueve áreas de actuación: Asociacionismo y Participación, Consumo, Cultura, Deportes, Educación y Reparto de Responsabilidades, Formación y Empleo, Salud, Servicios Sociales y Urbanismo.

Entre las medidas conseguidas con este plan cabe destacar la creación del Consejo Municipal de la Mujer, órgano máximo de participación democrática de las mujeres de la ciudad de Granada y de sus asociaciones en los asuntos municipales así como otras muchas.

Tras la evaluación del Plan Granada Mujer, se elabora el **II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres del Ayuntamiento de Granada 1997 – 2001**, se trataba de un plan integral que establecía actuaciones adecuadas a las nuevas exigencias de la

sociedad y promoviendo la coordinación operativa de las distintas áreas municipales y las entidades que prestan servicios dirigidos a la mujer. Se estructuraba en cinco áreas de actuación: Asociacionismo y Participación; Educación, Cultura y Deporte; Formación y Empleo; Salud y Acción Social; Urbanismo; Consumo y Medio Ambiente.

A este II Plan, le siguió el **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre los géneros 2001 – 2005**, dividido en los siguientes ámbitos de actuación:

1. Conciliación Vida Pública – Vida Privada, este ámbito incluye medidas en:

- Reparto de responsabilidades domésticas.
- La ciudad: los espacios y los tiempos.

1. Vida Civil y Derechos Sociales, que incluye medidas en:

- Coeducación.
- Violencia de Género.
- Feminización de la pobreza.
- Salud.
- Cultura.
- Deporte.

1. Participación y Cooperación, que incluye medidas en:

- Asociacionismo.
- Cooperación institucional.
- Cooperación al desarrollo.
- Participación social y política.

1. Vida Económica:

- Fomento del empleo.
- Conciliación vida laboral – vida familiar.

Actualmente nos encontramos en proceso de evaluación cualitativa del III Plan, como parte de la elaboración y puesta en marcha del IV Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Granada, cuyas fases de elaboración fueron aprobadas por la Junta de Gobierno Local el 26 de Julio de 2007.

**Para más información:**

[www.granada.org/mujer](http://www.granada.org/mujer)