

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

TEMARIO DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

GRUPOS C Y D

ÍNDICE

Bloque 1 – CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

1.1. Igualdad de Oportunidades y Trato Discriminatorio.

1.2. La construcción de la identidad de Género:

1.2.1. Capacidades, Valores Sociales, Estereotipos y Roles de Género.

1.3. Feminismo y Perspectiva de Género.

1.4. Uso Igualitario del lenguaje:

1.4.1. La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje.

1.4.2. Recomendaciones para el uso del lenguajes no sexista.

Bloque 2 – DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

2.1. Conceptos y tipos de discriminación.

2.2. Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico: división sexual del trabajo, uso del tiempo y conciliación.

2.3. Violencia de Género.

Bloque 3 – IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1. Principios de Igualdad

3.1.1. Marco Normativo Europeo

3.1.2. Marco Normativo Español

3.2. El Enfoque de Género.

3.3. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades.

3.3.1. Acciones Positivas

3.3.2. Planes de Igualdad de Oportunidades

3.4. Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Granada.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
TEMARIO DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
GRUPOS C Y D

BLOQUE 1.- CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA

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 **género** designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, a la interrelación entre ambos y a las diferentes relaciones de poder / subordinación en que estas interrelaciones se presentan.

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.**

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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. La construcción de la identidad de Género:

La **Identidad de Género** se adquiere desde el momento del nacimiento y se lleva a cabo mediante un complejo proceso de socialización diferencial en el que las personas aprenden, imitan e interiorizan conductas, comportamientos, actitudes previamente establecidos por la sociedad en la que vivimos.

La **socialización** es un proceso de aprendizaje, mediante el cual vamos interiorizando el conjunto de valores, creencias y aspectos culturales de la sociedad en la que estamos inmersos e inmersas. A lo largo de este proceso, vamos aprendiendo cuáles son y cuáles no son los modelos de conducta que están socialmente aceptados, así como las consecuencias que tendría la adopción o trasgresión de los mismos.

El **Género Social** es un conjunto de normas diferenciadas para cada sexo elaboradas por la sociedad misma según sus necesidades y que se les impone a las personas desde el nacimiento como modelo de identificación, es esto lo que hace que tenga un carácter vinculante. Las mujeres normalmente han desarrollado un rol social relacionado con su función reproductora y los hombres generalmente se han relacionado con las tareas productivas, proveedor de bienes para la familia dentro del ámbito de lo público.

Por otro lado, los **Agentes Socializadores** son las instituciones, personas o medios que ejercen la función de socializar, es decir, que van educando mediante la transmisión de normas y aprendizaje. Su importancia es decisiva en la vida psicológica de las personas. Los agentes socializadores más influyentes son:

La familia: desde la infancia observamos e imitamos los roles y estereotipos de nuestro ambiente familiar; de aquí provienen nuestras primeras referencias. Ya durante el embarazo se empiezan a hacer las diferencias por género: “si da pataditas va a ser futbolista, por tanto es niño”. Nada más nacer nos llenan la vida de rosa si somos niñas y de azul si somos niños. La madre es quien nos alimenta, nos cambia los pañales...es la figura principal dentro de casa. El padre mantiene la economía familiar y sus actividades principales están fuera de casa. Estos roles, afortunadamente están cambiando debido a la incorporación de la mujer a la vida laboral.

Por tanto, establecer un debate sobre el modo de educación/socialización que recibimos las personas en la familia, es clave para el cambio orientado a alcanzar la igualdad, y es que la familia juega un papel estelar en la formación de actitudes y de los valores de las personas, es el primer ámbito de relación y socialización.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La escuela: es, después de la familia, el primer espacio donde nos socializamos. Además de conocimientos, transmite valores a través de la composición del alumnado, las relaciones que se fomenten entre ellos, las actitudes del profesorado etc.

Los medios de comunicación: constituyen uno de los soportes más importantes, en este momento, de la transmisión sexista de la cultura. Inciden directamente en el comportamiento, la moda y el consumo. La publicidad es uno de los agentes sociales que transmiten mensajes, eminentemente sexistas. El descubrir mensajes “subliminales” que estos agentes transmiten es un gran paso para valorar la incidencia que tienen estos medios sobre la mentalidad de las personas, y cuáles son los valores que están legitimando.

1.2.1. Capacidades, Valores Sociales, Estereotipos y Roles de Género

En el proceso de socialización mediante el cual vamos conformando nuestra identidad de Género, hay cuatro aspectos o construcciones socioculturales, que influyen de manera decisiva a este. Nos referimos a:

- Las Capacidades**
- Los Valores Sociales**
- Los Estereotipos**
- Los Roles de Género**

Desde el punto de vista del desarrollo humano, **las capacidades** son potencialidades que toda persona tiene y son susceptibles de mejorar mediante la experiencia de vida y el aprendizaje. Se trata por tanto de una cuestión objetiva, individual e independiente de la variable sexo.

Por otra parte, **los valores** son construcciones sociales que posibilitan el desarrollo de las capacidades. Los valores sociales en nuestro entorno se han jerarquizado a partir de los roles de género. Desde esta óptica, a mujeres y hombres se les han transmitido valores distintos, y en consecuencia han desarrollado capacidades distintas mediante la práctica de roles de género también distintos.

Los estereotipos son ideas, actitudes y valores preconcebidos que se tienen respecto a una persona o grupo de personas, en función de la edad, el sexo, la etnia u otras características.

Los estereotipos y prejuicios de género se transmiten de generación en generación mediante procesos de socialización e interiorización de una cultura determinada. Fijan expectativas respecto a lo que se espera de mujeres y hombres, son aprendidos y generalizadores, irracionales, erróneos, simplificadores de la realidad, rígidos, presentan una gran resistencia al cambio aunque pueden modificarse y varían en función del tiempo y espacios geográficos. Los estereotipos son compartidos por muchas personas, suelen ser recordados con facilidad y tienden a completar la información cuando esta es ambigua.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

	VALORES SOCIALES	ROLES SOCIALES	CAPACIDADES
MUJERES	Entrega y disposición para satisfacer necesidades desde lo privado -doméstico	Cuidadoras de personas y gestoras de los sentimientos	Desarrollo de la afectividad
HOMBRES	Autoridad, dominación y poder para satisfacer necesidades desde lo publico	Proveedores de bienes desde lo público	Desarrollo de la competitividad

1.3. Feminismo y Perspectiva de Género

El Feminismo es un término que se identifica con el movimiento político y reivindicativo de las mujeres. En España, el Diccionario de la Real Academia, define el feminismo como “doctrina social que concede a la mujer capacidad y derechos reservados hasta ahora a los hombres”.

El Feminismo puede considerarse un proceso histórico donde las protagonistas son las mujeres y en el que se distinguen tres elementos: la toma de conciencia, el discurso teórico y el movimiento o grupo de presión. Estos tres elementos habrían coincidido hasta ahora en dos momentos, en el siglo XIX dando lugar al sufragismo y en el siglo XX al nuevo feminismo.

El movimiento feminista ha conseguido cambios sociales fundamentales en la historia de la humanidad, así, el derecho al voto o el derecho al cambio de régimen de la familia que favorecía al varón, el derecho a la educación, el derecho al trabajo en espacios vedados durante toda la historia a las mujeres, libre uso de anticonceptivos, derecho al aborto en determinadas circunstancias, libertad sexual etc... son algunos de los logros de este movimiento y que ha contribuido a que se disminuyera en la mayoría de los casos, o anulara, en algunos otros, las discriminaciones legales más flagrantes de las que las mujeres eran objeto.

Una creencia ampliamente difundida es comparar el término feminismo al machismo. El machismo es una actitud de prepotencia y de desvalorización de los varones respecto de las mujeres. Responde a una forma particular de organizar las relaciones entre los géneros. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones, la desigual distribución del ejercicio del poder que conduce a la asimetría en la relación entre ambos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El antónimo de machismo no es por tanto feminismo sino hembrismo. El hembrismo es el conjunto de actitudes y comportamientos que rebajan la dignidad del hombre marginándolo y despreciándolo frente a la mujer, por el mero hecho de ser hombre y careciendo de justificación alguna. Es una forma de sexismo (discriminación por razón de sexo) en la que se infravaloran las facultades de un individuo del sexo masculino basándose en argumentos débiles o no aplicables al tema en cuestión.

Actualmente, la consecución de la igualdad de oportunidades ya no es una reivindicación solo del movimiento feminista y la tendencia es que dicha consecución se extienda a todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, para ello es necesario incorporar la **perspectiva de género**.

La perspectiva o análisis de género se muestra como una pieza clave para la interpretación y comprensión de las diferencias en las oportunidades, mostrando no sólo su origen (lo que permite entender determinadas actitudes), sino también las consecuencias que supone esa desigualdad de partida entre mujeres y hombres y sus posibilidades de desarrollo e integración.

La perspectiva de género supone un análisis de la realidad para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Contempla las relaciones de las personas desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con el de los hombres.

Por tanto, la importancia de aplicar la perspectiva de género para eliminar la desigualdad existente, radica principalmente:

- Cuestiona aspectos que se asumían como normales (inferioridad de las mujeres como hecho natural), y explica la situación actual de las mujeres como una consecuencia del papel que la sociedad ha jugado a través de la socialización diferencial (condicionando el desarrollo personal al desarrollo de género)
- Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino debido a una construcción social transmitida a través de la socialización.
- Analiza, redefine y construye un nuevo concepto de persona (hombre o mujer) desde una perspectiva integradora y de desarrollo personal superando la construcción de género.
- Implica un modelo de desarrollo humano cuyos éxitos se miden en términos de bienestar, equidad, igualdad y calidad de vida tanto para los hombres como para las mujeres.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1.4. 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 mujeres y hombres 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.**

1.4.1. 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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.

1.4.2. Recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista:

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.

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:

Ejemplos:

- 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: sustituir *los interesados* por *las personas interesadas*; *los políticos* por *la clase política*; *los concejales* por *la corporación municipal*.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 desdoblamientos 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^a

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

BLOQUE 2.- DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

2.1. Conceptos y tipos de discriminación:

Se entiende por **discriminación** todo trato desigual que no tiene una causa justa, objetiva y razonable que lo justifique y que origina un resultado negativo (efecto perjudicial) a un colectivo históricamente perjudicado. Se identifica fácilmente por los resultados adversos que produce en las personas que pertenecen a dicho colectivo.

La discriminación por razón de género es el tratamiento desigual en función de la pertenencia a un sexo como colectivo social. Sus efectos son colectivos. Las personas integrantes de los grupos discriminados son sujetos discriminados no como tales personas, sino por pertenecer a un colectivo, es decir por el hecho de ser mujer.

Dentro de lo que podría denominarse “prácticas discriminatorias”, existen dos tipos: las discriminaciones directas y las indirectas.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La discriminación directa es todo trato desigual en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico. Es fácilmente detectable, tanto por quien la ejerce como por quien la padece. Se produce discriminación directa cuando un determinado puesto de trabajo se solicita a un hombre, o cuando se establecen diferencias salariales entre hombres y mujeres para un mismo tipo de trabajo.

La discriminación indirecta es todo trato desigual encubierto de aplicación a un grupo por causas subjetivas e injustificadas. Esta forma de discriminación es tan sutil que, con frecuencia, pasa inadvertida, tanto para quien padece como para quien la ejerce, por lo que su erradicación precisa de acciones de prevención. Una discriminación indirecta sería establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres, (por ejemplo: exigir una altura de 1,75 para cubrir un determinado puesto de ordenanza).

2.2. Relaciones desiguales en el ámbito laboral y doméstico. División sexual del trabajo, uso del tiempo y conciliación.

Habitualmente identificamos trabajo con empleo, debido a que el análisis que se hace de la realidad laboral sólo suele tener en cuenta como trabajo el realizado a cambio de una remuneración económica, identificándolo con el empleo.

Sin embargo, analizar la realidad del mercado de trabajo desde una perspectiva de género, conlleva incluir en el concepto de trabajo todas las actividades productoras de bienes y servicios aunque no estén retribuidas. Sólo así es posible visibilizar las labores dirigidas a la reproducción y mantenimiento de la especie, realizadas por miles de mujeres en el ámbito doméstico, por un lado, y las realizadas gratuitamente en numerosas actividades (agricultura, comercio) por otro.

Por ello, se hace necesario la distinción entre **empleo**: actividad realizada por las personas para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración, y **trabajo**: actividad realizada por las personas para la obtención de bienes o servicios independientemente de su mercantilización.

La división del trabajo que históricamente se ha asignado a mujeres y a hombres, adjudica los espacios en función del sexo (división sexual del trabajo), correspondiendo a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito privado – trabajo reproductivo (actividades relacionadas con la organización del hogar y cuidado de la familia), y a los hombres en el ámbito público - trabajo productivo (actividades relacionadas con la vida económica, social y política).

En la actualidad la relegación de las mujeres a la esfera, exclusivamente doméstica, comienza a percibirse de otra manera, puesto que la incorporación de las mujeres al mercado laboral es una realidad. La vieja y estricta división del trabajo está desapareciendo en las nuevas generaciones pero esto no significa que la división sexual

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

del trabajo haya desaparecido. Las mujeres han realizado un gran esfuerzo en los últimos años para incorporarse al mundo laboral, sin embargo los hombres aún no se han incorporado al mundo doméstico ya que siguen siendo ellas las encargadas de estas tareas y de los cuidados de las personas, con lo cual, acceden al trabajo remunerado como una prolongación del doméstico, llevando a cabo una doble y a veces triple jornada de trabajo, en relación a la realizada por los hombres.

Esta doble jornada laboral para las mujeres tiene consecuencias muy negativas: menor tiempo de formación y especialización lo que le dificultará su ascenso o promoción laboral y por tanto tendrán menor remuneración económica, menor tiempo de ocio y tiempo libre, menor tiempo para su cuidado personal a lo que se añade un mayor desgaste físico y psíquico.

Es importante promocionar un uso más humano e igualitario del tiempo donde no existan servidumbres y todas las personas independientemente de su sexo puedan tener las mismas oportunidades, derechos y deberes en cuanto a empleo, formación y ocio. Para poder hacer más compatibles las necesidades familiares y las del mercado de trabajo de las mujeres, es necesario romper con los modelos estáticos de división sexual del trabajo al interior de la familia. La evolución de la organización familiar hacia estructuras más justas, más equitativas y más democráticas exige no solamente una participación más activa de las mujeres en las esferas públicas, sino también y simultáneamente, una mayor implicación de los hombres en la esfera privada del hogar doméstico. Para ello es necesario establecer medidas de conciliación que aunque ya se han empezado a poner en marcha, éstas son insuficientes y no han llegado al conjunto de las mujeres y hombres trabajadores.

Algunas medidas para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son: flexibilizar las demandas del mercado de trabajo, flexibilizar los horarios laborales, promover la creación de guarderías infantiles en los centros de trabajo, establecer programas de ayudas a las personas dependientes y a sus familias, desarrollar procedimientos que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales, específicamente en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere.

2.3. Violencia de Género:

A lo largo de los diferentes epígrafes hemos venido hablando de las discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres por el simple hecho de ser mujer. Pues bien, 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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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 la base 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.

La **violencia contra la mujer** es 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 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, define en su artículo 1, el objeto de la ley, que es actuar sobre 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 su cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia.

La **violencia de género** abarca 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.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Todos estos tipos de violencia tienen graves secuelas para las mujeres que los sufren, provocando en ellas sentimientos de culpa, ansiedad, temor, baja autoestima, depresión...entre otras muchas.

Son numerosas 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 se ejerce sobre las mujeres 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 integral 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.

Bloque 3. –

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.1. Principios de Igualdad

3.1.1. Marco Normativo Europeo:

Para la puesta en marcha de las políticas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades entre los sexos, la Comunidad utiliza los **Programas de Acción Comunitaria**, actualmente en vigor el **V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades 2001 – 2005**, actualizada con la **Hoja de Ruta para la Igualdad entre las mujeres y hombres 2006 – 2010**.

3.1.2. 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

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.*

El Instituto de la Mujer, creado en 1983, 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.**

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en 1988 se creó el **Instituto Andaluz de la Mujer**, organismo encargado de las Políticas de Igualdad en nuestra Comunidad Autónoma.

Además, hay que señalar que 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*, y en 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.*

3.2. El enfoque de Género:

El enfoque de género, también denominado perspectiva o análisis de género, se muestra como una pieza clave para la interpretación y comprensión de las diferencias en las oportunidades, mostrando no sólo su origen (lo que permite entender determinadas actitudes), sino también las consecuencias que supone esa desigualdad de partida de las personas y sus posibilidades de desarrollo e integración.

La perspectiva de género supone un análisis de la realidad para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Contempla el mundo desde una posición que hace visible el mundo de las mujeres, sus realidades y sus aportaciones y en el que se ponen en paralelo sus derechos con el de los hombres.

Cuestiona aspectos que se asumían con normalidad (inferioridad de las mujeres como hecho natural), y explica la situación actual de las mujeres como consecuencia del papel que la sociedad ha jugado a través de la socialización diferencial (condicionando el desarrollo personal al desarrollo de género).

Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino debido a una construcción social transmitida a través de la socialización.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para ello será necesario incluir la variable sexo en todos los niveles de estudio que se planifiquen, así como introducir indicadores de recogida de datos y criterios de análisis que reflejen las relaciones sociales de género que se establecen entre mujeres y hombres.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el género opera en prácticamente todas las situaciones sociales posibles de tal forma que en el estudio de otras diferencias estructurales como la edad, la raza, la discapacidad, la pertenencia étnica.. es necesario integrar el enfoque de género, ya que en el seno de estos grupos también se producen diferencias entre mujeres y hombres.

La consideración de la igualdad de oportunidades como uno de los parámetros para la planificación y el desarrollo de las políticas generales, va a mejorar el impacto de nuestras actuaciones y en definitiva la calidad de vida de las personas administradas.

3.3. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades.

En el marco del desarrollo de las Políticas Sociales, aparecieron en Europa en los años 80 las políticas específicas dirigidas a la mujer con el fin de procurar una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conocidas como **Políticas de Igualdad de Oportunidades**. El objetivo fundamental de las políticas de igualdad de oportunidades es promover medidas y establecer prácticas tendentes a la superación de todo tipo de obstáculos que impidan alcanzar la igualdad real, con el fin de convertir la igualdad reconocida legalmente en una situación real y efectivamente igualitaria para mujeres y hombres.

3.3.1. Acciones positivas:

Una **acción positiva** es una estrategia temporal, destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado y/o discriminado, alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

La Acciones Positivas están enmarcadas dentro de las políticas específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Una acción positiva ha de tener carácter temporal y concreto, y su fin es solventar situaciones que impidan a un grupo social discriminado alcanzar una situación de igualdad real. En la actualidad se ha generalizado el término de acción positiva frente a otras denominaciones como discriminación positiva o discriminación inversa.

La **Acciones Positivas** se dirigen a eliminar los obstáculos sociales que persisten a pesar de los avances legislativos realizados. Cuando un colectivo parte de una situación de desventaja, es necesario el desarrollo o puesta en marcha de determinadas acciones que garanticen su igualdad de oportunidades.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mientras persistan diferencias apreciables en la participación social, laboral, política, cultural etc., entre hombres y mujeres, las medidas específicas a favor de las mujeres continuarán siendo necesarias en diferentes ámbitos de intervención.

3.3.2. Planes de Igualdad de oportunidades.

La puesta en marcha de los denominados **Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** supuso un avance metodológico y operativo muy importante al permitir bajo unos objetivos comunes planificar medidas de acciones positivas dirigidas a favorecer a la mujer en determinadas situaciones y otras de carácter generales para conseguir la igualdad en todos los ámbitos de la vida de forma coordinada y complementaria en las diferentes áreas de actuación.

Desde la década de los 80 y hasta la actualidad todas las Administraciones Públicas a nivel nacional, autonómico y local han ido aprobando Planes de Igualdad que se han ido renovando hasta la actualidad, introduciendo medidas innovadoras adaptadas a los nuevos tiempos.

Los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido por excelencia el instrumento para el desarrollo de las políticas sectoriales de igualdad de oportunidades en la Administración Local y las concejalías de la mujer las principales impulsoras de los mismos. Muchos son los Ayuntamientos que los han incorporado en la planificación de sus políticas municipales. En la actualidad se está haciendo patente la necesidad de utilizar un enfoque más global e ir introduciendo planes integrales que contemplen la transversalidad o *mainstreaming* de género de modo que se incorpore la perspectiva de género en todas las políticas del municipio, en todas las etapas y a todos los niveles, manteniendo con carácter dual acciones específicas y acciones generales dirigidas a toda la población.

La políticas de igualdad han ido avanzando y aunque se siguen aprobando planes de igualdad hay que resaltar que en España, en los últimos años, se ha producido importantes avances legislativos en esta cuestión como ha sido la promulgación de la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección contra la violencia de género**, aparte de otras leyes civiles, penales y procesales de aplicación.

Por otro lado, la recientemente aprobada **Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** tiene por objeto “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Asimismo, en Andalucía se ha aprobado la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, que determina en su

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

artículo 1: “constituye el objeto de esta Ley hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución y 15 y 38 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, seguir avanzando hacia una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

3.4. Planes de Igualdad en el Ayuntamiento de Granada.

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, desde entonces se han ido aprobando Planes de Igualdad en el Ayuntamiento de Granada, a saber:

Plan Granada Mujer 1991 – 1995, 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 la puesta en marcha del Fondo Iniciativa Mujer.

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.

A este II Plan, le siguió el **III Plan de Igualdad de Oportunidades entre los géneros 2001 – 2005**.

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