

# **TEMARIO DE GÉNERO, E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **GRUPOS A Y B**

### **ÍNDICE**

#### **Introducción**

#### **Bloque 1 – CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA**

- 1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades? Teoría Sexo-Género
- 1.2. Igualdad de Oportunidades y Trato Discriminatorio.
- 1.3. La construcción de la identidad de Género:
  - 1.3.1. Socialización, Género Social y Agentes Socializadores.
  - 1.3.2. Capacidades, Valores Sociales, Estereotipos y Roles de Género
- 1.4. Feminismo y Perspectiva de Género.
- 1.5. Uso Igualitario del lenguaje:
  - 1.5.1. La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje.
  - 1.5.2. 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
  - 3.3.3. Mainstreaming o Transversalidad
- 3.4. Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Granada.

## **GRUPOS A Y B**

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

#### **BLOQUE 1.- CONCEPTUALIZACIÓN BÁSICA**

##### **1.1. ¿Cuál es el origen de las desigualdades?. Teoría Sexo – Género.**

El sistema patriarcal como forma de organización social que ha predominado a lo largo de la historia, ha valorado de forma superior las pautas consideradas masculinas frente a las femeninas, estableciéndose relaciones de subordinación y subsidiariedad del género masculino frente al femenino. Este sistema (patriarcado) ha tratado de explicar y justificar el modo en que mujeres y hombres se relacionan en nuestra sociedad, aludiendo a las “diferencias naturales o físicas” que existen entre los dos sexos.

Al decir **Sexo** nos referimos a las características biológicas que diferencian a mujeres y hombres, ya que somos sexualmente diferentes.

A partir del sexo a las personas se nos atribuyen creencias, actitudes, conductas, valores, normas sociales... por el hecho de ser hombres o mujeres, a estas atribuciones que se asignan a uno u otro sexo, se le denomina **género** y varían en el tiempo y de una cultura a otra.

El concepto **Género** designa lo que en cada sociedad se atribuye a cada uno de los sexos, es decir, cuando utilizamos la expresión Género nos estamos refiriendo al conjunto de **aptitudes y conductas que una sociedad atribuye a cada sexo.**

**La Teoría Sexo – Género** introduce la reflexión sobre estos dos términos. Distingue claramente entre los hechos biológicos que determinan el sexo (hombre / mujer) y entre los hechos sociales que construyen el género (masculino / femenino). Cada sociedad elabora sus normas de género según sus creencias o intereses. Las pautas de género son impuestas a mujeres y hombres desde el nacimiento, y en todas las sociedades conocidas han sido asimétricas, desiguales y limitadoras para el género femenino.

Estas relaciones de desigualdad entre los géneros constituye las bases de una sociedad en la que el lugar, papel y posición de mujeres y hombres, en tanto que individuos, se encuentra condicionada por elementos que nada tienen que ver con sus capacidades personales.

##### **1.2. 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”.

### **1.3. La construcción de la identidad de Género:**

#### **1.3.1. Socialización, Género Social y Agentes Socializadores:**

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 los individuos 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, es sustento de la familia dentro del ámbito de lo público.

**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.

Por lo 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.

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.

### **1.3.2. 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 actualizar 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 y de enculturación. 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.

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

#### 1.4. 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, libre uso de anticonceptivos y al aborto, libertad sexual son algunos

de los logros de este movimiento y que han 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.

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 personas (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.

## 1.5. 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.**

### 1.5.1. 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.

### **1.5.2. Recomendaciones para el uso del lenguajes 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.

El uso de un lenguaje no sexista viene amparado por un amplio marco normativo a nivel europeo, nacional, autonómico y local que a continuación relacionamos:

- En el contexto de la **Unión Europea**, el Consejo de Ministros, en el año 1990, aprobaría la *Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje*.
- A nivel nacional, el **I Plan para la Igualdad de Oportunidades para las mujeres (1988-1990)**, recoge entre sus actuaciones lo siguiente: *se incluirá en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control, eliminación, en su caso de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración.*

En la recientemente aprobada **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, se establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos: *la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.*

- En el ámbito autonómico, la Junta de Andalucía desarrolla este contenido en un texto formativo, la Orden de 1992, conjunta de la **Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales** sobre la *Eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos.*
- 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 lenguaje 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:

## **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:
  - 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 una 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.

## **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.

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

**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).

La existencia de la discriminación por razón de género se determina por la dimensión objetiva del trato discriminatorio existente y por el conocimiento que se tenga de dicha discriminación. Así como, las discriminaciones que padecen las personas que pertenecen a ese colectivo se determinan por la pertenencia a dicho colectivo y no por la conciencia que se tenga del problema. La lucha por la eliminación de estas desigualdades sociales si depende directamente de la percepción subjetiva y colectiva, en definitiva de la toma de conciencia individual y grupal que se tenga.

### **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.

De esta definición se deduce que la desigualdad laboral respecto a mujeres y hombres, se refiere al empleo cuando las tasas de paro indican tasas más altas para la población femenina, pues generalmente, las mujeres tienen trabajo y no demandan más trabajo sino más y mejor empleo.

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 del trabajo haya desaparecido. Las mujeres han realizado un gran esfuerzo en los últimos años para incorporarse en el mundo laboral, sin embargo los hombres aún no se han incorporado al mundo doméstico, siguen siendo ellas las encargadas de las tareas domésticas 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.

Ante esta situación se hace necesario adoptar medidas de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas deben ser puestas en marcha por los poderes públicos, mundo empresarial y sindical y por la sociedad en general.

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, y de las tareas de cuidado, posibilitando así la corresponsabilidad en el hogar. 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 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 las culturas patriarcal y androcéntrica, 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 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** 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 autora han acuñado con el término de “Femicidio”.

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.

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, 2005-2009, 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**

#### **3.1. Principios de Igualdad.**

##### **3.1.1. Marco Normativo Europeo:**

La primera referencia europea al principio de igualdad entre mujeres y hombres, aparece en el **Tratado de Roma** firmado en 1957, que en su artículo 119 establecía como obligatorio para los Estados miembros el garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo.

Desde 1975, la legislación ha ido desarrollando el principio de igualdad de trato y el principio de no discriminación a través de diferentes directivas, hasta llegar al planteamiento realizado en el **Tratado de la Unión Económica Europea** (Maastricht, 1992) en el que se dispone que cada estado pueda mantener o adoptar medidas que destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o a compensar situaciones discriminatorias.

En el **Tratado de Ámsterdam** (1997) la igualdad cobra una dimensión jurídica distinta, siendo considerada como una finalidad de la propia acción global de la Unión Europea y un elemento estructural de su política social y la de los estados miembros.

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 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.*

### **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.

La perspectiva de género nos sirve para analizar, redefinir y construir un nuevo concepto de personas (hombre o mujer) desde una perspectiva integradora y de desarrollo personal superando la construcción de género.

La perspectiva 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.

Para ello será necesario incluir la variable sexo en todos los niveles de estudio que se planeen, 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.

Las 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.

En el marco de la Unión Europea, la práctica de acciones positivas se fundamenta “ con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar el sexo menos representado en el ejercicio de actividades profesionales o evitar compensar desventajas en sus carreras profesionales, este principio es aplicable a otros ámbitos” (Artículo 141.4 del Tratado de la Unión Europea, según su nueva formulación, así como de los constitutivos y actos conexos del Tratado de Ámsterdam).

Las **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.

Mientras persistan diferencias apreciables en la participación social, laboral, política, 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.**

Para implementar las Políticas de Igualdad en la década de los 80, se comienzan a programar una serie de medidas o acciones positivas, que ya venían poniéndose en práctica desde la década de los 70, aunque ya se contemplaban en el Tratado de Roma, pero que se configuraron en el marco de planes sectoriales denominados **Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. La programación de estos planes sectoriales 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.

A nivel nacional, en 1988-1990 fue elaborado el I Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades por el Instituto de la mujer, al que siguieron sucesivos planes hasta el actualmente en vigor el IV Plan Nacional 2003 – 2006.

A nivel de la Comunidad Autónoma Andaluza, el Instituto Andaluz de la Mujer elaboró el I Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades 1990 – 1993, a partir de aquí este organismo ha ido elaborando sucesivos planes de igualdad.

Desde la década de los ochenta los Ayuntamientos han puesto en marcha un gran número de actuaciones e iniciativas destinadas a eliminar las discriminaciones sociales por razón de sexo independientemente de si existían un plan de igualdad municipal o no. 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.

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, se 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**, cuyo objeto “es 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.

### **3.3.3. Mainstreaming o Transversalidad:**

Las formas de actuación que se han desarrollado a lo largo de los últimos años para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han ido evolucionando. Se pasó de la programación e implementación de acciones positivas al establecimiento de planes de igualdad y por último, a la aplicación de la estrategia de

mainstreaming o transversalidad del género en la programación y puesta en marcha de políticas públicas.

Se entiende por Transversalidad de Género o Mainstreaming de Género: la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Es un concepto relativamente reciente en el marco de las políticas de igualdad de los diferentes poderes públicos. Para aplicar efectivamente este concepto es necesario:

- Analizar si la aplicación de las políticas tienen un impacto diferente sobre la vida de los hombres y las mujeres.
- Replanificar las distintas líneas de actuación partiendo de las diferentes necesidades y situaciones de mujeres y hombres.

Estos dos ejes de actuación garantizarán el enfoque de género en la planificación y desarrollo de las políticas generales.

Lograr la igualdad de género es un proceso continuo que debe cuestionarse constantemente, pensarse y redefinirse. En la actualidad es necesario dar un salto cualitativo, para ello se hace imprescindible la voluntad y el compromiso político que implica los recursos humanos y financieros necesarios, para desarrollar medidas específicas de igualdad dirigidas a mujeres y hombres.

La transversalidad requiere igualmente conocimientos interdisciplinarios sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y las relaciones de género. Por tanto es imprescindible la formación de quienes van a integrar la perspectiva de género en las distintas áreas municipales, así como el conocimiento de las técnicas y herramientas adecuadas para incorporarla. Por último, también se requiere de cambios en los procedimientos administrativos y en definitiva en la cultura organizativa que implique nuevos canales para el intercambio y la coordinación.

Es importante que la propia administración se convierta en un modelo de respeto a la igualdad de oportunidades a fin de crear una cultura de trabajo sensible a las diferencias de género y con la que pueden identificarse tanto las mujeres como los hombres que trabajan en ella.

### **3.4. 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 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. 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.
  
2. Vida Civil y Derechos Sociales, que incluye medidas en:
  - Coeducación.
  - Violencia de Género.
  - Feminización de la pobreza.
  - Salud.
  - Cultura.
  - Deporte.
  
3. Participación y Cooperación, que incluye medidas en:
  - Asociacionismo.
  - Cooperación institucional.
  - Cooperación al desarrollo.
  - Participación social y política.

#### 4. 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)