



TEMA DE GÉNERO PARA LAS OPOSICIONES DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÁDIZ. AGUPACIÓN PROFESIONAL (ANTES GRUPO E)

ÍNDICE

Introducción

Bloque 1 – DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

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

Bloque 2 - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- 2.1. Igualdad de Oportunidades en la legislación española.
- 2.2. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades.
- 2.2. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Cádiz.

El 29 de Marzo de 2005, en sesión plenaria, con respaldo unánime de todas las fuerzas políticas de la corporación, se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2005-2007 de la Diputación Provincial de Cádiz.

El objetivo prioritario de este Plan Estratégico Provincial ha sido trabajar hacia la eliminación de las barreras sociales, culturales y políticas que obstaculizan la igualdad real.

La inserción de un módulo específico de Género en el temario de oposiciones de la Diputación de Cádiz, supone una medida más, dentro de las que contemplaba el Plan Estratégico, para conseguir esta igualdad real, empezando por la sensibilización y formación en estos temas del personal de la propia Diputación.

Hoy nadie pone en duda, que hay conseguir la igualdad no sólo para mejorar las condiciones de las mujeres y erradicar la discriminación, SINO PARA MEJORAR EL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD.

BLOQUE 1.- DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DESIGUALES

1.1 Igualdad de oportunidades y trato discriminatorio.

Las Mujeres y los Hombres, somos sexualmente diferentes, pero esto es una cuestión biológica. Lo que no es biológico, son la posición y las tareas que se les dan a unas y a otros en la sociedad por ser de un u otro sexo. Podemos decir, entonces, que el **Género**, es el resultado de ese conjunto de tareas y valores que la sociedad atribuye a las personas dependiendo de si eres hombre o mujer. Estos valores cambian según la sociedad a la que pertenezca la persona. Las desigualdades, por lo tanto, no son algo natural, sino impuestas por cada sociedad o cultura.

La igualdad de oportunidades o igualdad de trato significa que todas las personas deben tener las mismas oportunidades para entrar la vida social y /o laboral , y no deben ser discriminadas por ninguna razón. Es una cuestión de justicia y es imprescindible en cualquier sociedad democrática.

Discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo se le trata de forma negativa por pertenecer a una

categoría social distinta y se le perjudica por ello. La **Discriminación** o el **trato discriminatorio** hace que no exista igualdad de oportunidades por ejemplo., una empresa que contrata para unos determinados puestos de trabajo siempre a hombres aunque existan mujeres con la misma preparación profesional para esos puestos de trabajo.

Aunque se han logrado importantes mejoras en el tema de la igualdad de oportunidades, todavía queda mucho por hacer. Por este motivo es necesario seguir haciendo políticas que ayuden a disminuir las desigualdades existentes.

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

La violencia siempre es una forma de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza ya sea física, psicológica, sexual, económica, estructural, política, espiritual...etc. En las relaciones entre personas, la conducta violenta es también un abuso de poder, el poder es utilizado para ocasionar daño a otra persona. Es por eso que la relación entre personas que se caracterice por la violencia de una persona hacia otra, se le llama relación de abuso.

A veces continúa olvidándose que la violencia de género no es un asunto privado ni familiar, sino un problema social. Aunque cada vez menos frecuente, seguimos encontrando casos de justificación de las agresiones: se trata de un arrebato pasional, le dio un ataque de celos, ella lo había dejado y ahora estaba con otro, o él se había emborrachado. La violencia de género es un atentado a la dignidad de las mujeres y nunca tiene justificación.

La violencia de género podemos decir que es el uso de la fuerza del hombre sobre la mujer, y se considera una de los exponentes más extremos de las discriminaciones sociales en razón de género existente; 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 víctima. La violencia de género abarca la violencia que se produce en el ámbito familiar o violencia doméstica, la violación, el abuso, el acoso, el tráfico sexual de mujeres y niñas y la prostitución forzada.

1.3 Uso Igualitario del lenguaje

El uso del lenguaje constituye un modo de interpretar el mundo y nos permite expresar lo que pensamos y sentimos. La forma de comunicarnos asegura la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad. El lenguaje es el medio más importante para la transmisión de los valores de la sociedad a las siguientes generaciones. El Lenguaje es el reflejo de la sociedad en la que vivimos y nos ayuda a interpretar el mundo. A pesar de que en la mayoría de los casos pasen de forma inadvertida, las muestras de lenguaje sexista abundan en nuestras expresiones y en nuestros escritos.

El Lenguaje no es sólo una cuestión de forma, sino de fondo: Hablamos según pensamos / Pensamos según hablamos.

1.3.1. La ocultación de las mujeres en el lenguaje

En el castellano el género masculino prima ante el femenino. Es lo que se denomina el masculino genérico. Son numerosas las ocasiones de la vida diaria en las que nos encontramos identificando a grupos de mujeres y hombres únicamente con el “genérico” (Si se habla de un grupo mixto se utiliza el masculino. Si no se conoce el sexo, se utiliza el masculino). La utilización constante del masculino genérico contribuye a la discriminación lingüística, puesto que puede generar confusión, mostrando al hombre como sujeto de los hechos que se narran y ocultando a las mujeres. Por tanto, es conveniente evitarlo acudiendo a los distintos recursos que dispone nuestra lengua (e.: sustituir “el que se vaya” por “quien se vaya....”, “el hombre a lo largo de la historia por el ser humano...” , los alumnos por el alumnado, los participantes por las personas participantes, los ciudadanos por la ciudadanía, ...)

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

El uso no sexista del lenguaje en la administración es una prioridad dentro de la línea de recomendaciones de la Comunidad Europea. Se ha acordado hacer una revisión del lenguaje empleado en la Administración, para evitar el uso del lenguaje sexista en las circulares, impresos y demás documentos utilizados por la Administración¹.

¹ Para más información : visitar la página web de Diputación donde aparece una guía y un curso para el uso igualitario del administrativo .www.dipucadiz.es

BLOQUE 2 - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2.1 La Igualdad en la Legislación Española

La **Constitución Española de 1978**, recoge el principio de Igualdad y no discriminación. En su tiempo esto 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 la **igualdad formal** de la siguiente forma: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra coedición 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 particular en el ámbito del empleo su Art.35 contempla el derecho a no ser discriminado vinculante en las relaciones entre privados (“no prevalecerá”). También obliga a los jueces y tribunales y en particular al Tribunal Constitucional a interpretar el significado y alcance de los derechos fundamentales entre ellos el de igualdad y la prohibición de discriminación, de acuerdo con lo establecido en las normas y convenios internacionales sobre el mismo tema (Art.10.2) y en particular con arreglo al Derecho Comunitario.

Estos principios de gran interés se han incorporado también en los diferentes **Estatutos de Autonomía**. Nuestro nuevo Estatuto², incluye la igualdad de género de forma transversal en todo su articulado contemplando la prohibición de discriminación, la garantía de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, la igualdad de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, el impacto de género, el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, etc.

En cuanto a legislación nacional, podemos destacar la anteriormente mencionada **Ley Contra la Violencia de Género**³ cuyo principal objetivo es actuar contra la violencia en las relaciones afectivas fruto de la discriminación que sufre el colectivo de las mujeres, y nuestra reciente **Ley de Igualdad**⁴ cuya mayor novedad radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad refiriéndose a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales.

² La Ley Orgánica 2/2007 de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía .

³ Ley Orgánica 1/2004 , de 28 de diciembre , de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Genero

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En Andalucía podemos destacar la **Ley de Igualdad de Género**⁵ y la **Ley Andaluza contra la Violencia de Género**⁶ que concretan muchos aspectos de la legislación nacional desarrollando la legislación en nuestro territorio.

| Cuadro Resumen | AÑO | HITO |
|--------------------------------|------------|---|
| C.E. | 1978 | Reconocimiento de la igualdad ante la ley de hombres y mujeres. |
| LEY INTEGRAL V.G. | 2004 | Actuar contra la violencia de género. |
| LEY IGUALDAD | 2007 | Políticas activas para hacer efectiva la igualdad. |
| E.A. ANDALUCÍA | 2007 | Incluye la igualdad de género en todo su articulado transversalmente |
| LEY IGUALDAD ANDALUCÍA | 2007 | Políticas activas para la igualdad de género en Andalucía |
| LEY VIOLENCIA ANDALUCÍA | 2007 | Agrupación legislativa y desarrollo legislativo en materia de violencia en Andalucía. |
| LRBRL | 1985 | Municipios pueden realizar (...) actividades promoción mujeres(...) |

2.2. Estrategias para desarrollar la Igualdad de Oportunidades

Sobre los años 80, las administraciones públicas preocupadas por el problema de las desigualdades, comienzan a llevar a cabo medidas para garantizar que mujeres y hombres tuvieran igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, y para lo que se empiezan a elaborar Planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto de medidas y actuaciones que la administración debe realizar, en un tiempo determinado, para favorecer y garantizar esa Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En la actualidad la mayoría de las Administraciones Públicas tienen Planes de Igualdad de Oportunidades.

La Diputación de Cádiz también tiene un Plan de Igualdad, al que se ha llamado Plan Estratégico Provincial para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Este primer Plan, tiene una duración de tres años, del 2005 al 2007.

⁵ Ley 12/2007 para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

⁶ Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género

2.3. El plan estratégico provincial para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Diputación Provincial de Cádiz.

El Plan Estratégico Provincial de esta Diputación se aprobó el 29 de marzo de 2005 en sesión plenaria, contando con un respaldo de todas las fuerzas políticas de la corporación. Este Plan tiene una duración de 2005 al 2007, y representa el compromiso que la Diputación de Cádiz tiene de trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres.

Fueron el área de Presidencia, en estrecha colaboración y coordinación con la de Políticas de Igualdad, las responsables de poner en marcha las medidas previstas en este Plan Estratégico.

Este plan Estratégico de la Diputación de Cádiz es el instrumento para la defensa del principio de igualdad de trato y el desarrollo de las políticas locales de igualdad de oportunidades en el ámbito de sus competencia tanto a nivel institucional como territorial.

En el año 2008 se está elaborando el II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades que al igual que el anterior Plan Estratégico, cuenta con una serie de líneas de actuación prioritarias. Estas líneas serán desarrolladas tanto desde el área de Igualdad como por el resto de áreas de la Diputación en el cumplimiento del Plan, respondiendo por una parte a la legislación vigente en materia de igualdad y por otra, continuando con las estrategias que comenzaron a desarrollarse en el I Plan Estratégico.