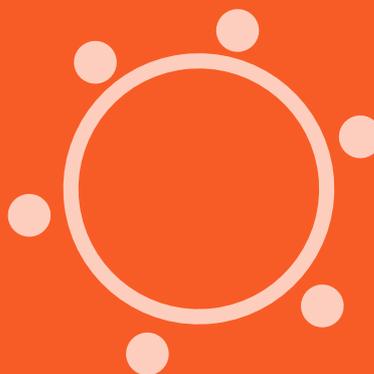


el enfoque necesario: una nueva lente para observar la sociedad

- 7 enfoque de género
- 14 discriminación directa e indirecta
- 16 igualdad de oportunidades y acción positiva
- 22 buenas prácticas transversales





el enfoque de género

La sorpresa que “las lentes del género” provocan en todas las personas que comienzan a utilizarlas, es similar a la que nos suscita el uso, por primera vez, de unas lentes bien graduadas, un microscopio, un telescopio... Nos llegan imágenes que nunca habíamos percibido, elementos que permanecían ocultos, imágenes que nos ayudan a ver una realidad mucho más completa y diferente, en muchos casos, a como la captábamos antes de atrevernos a cambiar nuestra vieja perspectiva aprendida.

Para guiarnos a lo largo de este proceso de adquisición de conceptos básicos, nos introducimos a continuación en una hipotética reunión de trabajo con técnicas y técnicos.

Cada vez con mayor frecuencia, el enfoque de género y el principio de igualdad de oportunidades empiezan a ser incluidos en los debates. Los puntos de partida son variados: desde la clara predisposición inicial hasta las reticencias previas. Pero, en cualquier caso, existe la necesidad de conocer la teoría y sus posibilidades de aplicación.

- De qué hablamos o en qué consiste.
- Para qué incorporamos este nuevo elemento en los planteamientos habituales.
- En qué sentido puede ayudarnos a mejorar nuestras actuaciones.
- Cómo son los pasos y fórmulas posibles en los diferentes ámbitos de trabajo.
- Qué ventajas aporta.





entrando en la reunión...



entrando en la reunión...



Esta reunión inicial del programa de remodelación de barrios es un buen momento para tocar un tema con el que nos encontramos frecuentemente: el enfoque de género en nuestras actuaciones. Ha habido personas que han sugerido que fuese incluido en el orden del día de esta reunión.



Es cierto que últimamente llegan demandas de otras instituciones y asociaciones, se oye, se lee... y aunque, a priori, tengo dudas sobre la relación entre este tema y un ámbito como el desarrollo urbano, me gustaría ir por pasos y empezar por saber **qué es el enfoque de género**. ¿De dónde parte este concepto?.



Parte de la llamada **TEORIA DE GÉNERO**, que empieza a desarrollarse en los años 70 y que distingue dos conceptos básicos:

SEXO de las personas, **mujer u hombre**, como un **rasgo biológico** dado por la naturaleza. Las diferencias entre ambos son de carácter biológico: órganos sexuales, hormonas..., así como la función que cada sexo tiene en la reproducción de la especie.

GÉNERO, **femenino y masculino**, como un **rasgo cultural** que se construye socialmente en cada contexto histórico y es asimilado por las personas por medio del aprendizaje. Por tanto, deja de considerarse como algo innato o derivado del sexo.



Es decir, es nuestro entorno quien nos proporciona nuestra identidad de género, fundamentalmente femenina o masculina, según el sexo con el que hemos nacido. ¿Qué define concretamente el género?.



Define lo que tradicionalmente se ha contemplado como propio de mujeres y hombres: actitudes, roles, capacidades, tendencias, valores, intereses..., y define también las pautas y formas para relacionarse personal y socialmente con las personas del mismo sexo y con las del otro.



Por eso esta teoría habla de **SISTEMA SEXO-GÉNERO**. Observa que el Género es un principio de organización social, que ha resultado tener un carácter **claramente jerárquico**. La posición principal en valoración y dominio social es ocupada por las características que distinguen al género masculino y, por lo tanto, a los hombres. Hay una relación de poder entre ambos géneros y al asociarse cada una de las dos categorías, femenina al sexo mujer y masculina al sexo hombre, la jerarquía se establece socialmente entre mujeres y hombres.

Los estereotipos y los roles del género masculino y del femenino, no tienen la misma consideración social. No es que sean sólo complementarios el uno del otro, sino que se establece una relación de dominación del género masculino y una subordinación del femenino.



Sería necesario concretar de qué estereotipos y roles estamos hablando.



Los estereotipos de género, como los de cualquier otra categoría (de edad, de raza, profesión, etc...), son imágenes prefijadas, simplificadas, que uniformizan a las personas y les atribuyen características, inclinaciones, comportamientos esperados, etc... por su pertenencia a un grupo.



Por ejemplo, un estereotipo de género puede ser la imagen de que las mujeres son más sensibles, los hombres más capaces para liderar, etc...



Es de suponer que estos estereotipos se han establecido en base a algo...



Sí, en base a los intereses, capacidades, tareas...que se asocian a los roles, tradicionalmente diferentes, que se han asignado a cada sexo.



LOS ROLES DE GÉNERO comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y hombres. Estos contenidos orientan y regulan todos los ámbitos:

El papel y contribución social. Al rol femenino se le ha adjudicado primordialmente el espacio doméstico, lo reproductivo. El rol masculino comprende el espacio público, lo considerado productivo: la contribución en las esferas laboral, científica, económica, política; en definitiva, el ejercicio del poder social.

Las tareas y actividades que han sido consideradas propias de mujeres y propias de hombres. Todas las que implican la organización y el sustento económico han sido tradicionalmente adjudicadas a los hombres, y aquéllas relacionadas con la crianza, cuidado y sostén afectivo de las personas y las responsabilidades del espacio doméstico, lo han sido a las mujeres.

Las capacidades y actitudes asociadas y que crean dos universos contrapuestos. Los hombres como poseedores de lo intelectual, rasgos individualistas, agresivos, de fuerza, capacidad de mando, de riesgo, competitividad, racionalidad..., y las mujeres como poseedoras de la sensibilidad, comprensión emocional, capacidad de sacrificio, instinto maternal, inestabilidad, dependencia, debilidad, prudencia...

El prestigio e importancia en el esquema social. Lo masculino, al ser el modelo positivo de referencia, presenta una situación de dominación que se refleja en el ejercicio del poder en el conocimiento, los valores y formas de nombrar y crear la realidad: en lo político, en la economía, la religión, la organización familiar...



Actualmente este esquema está cambiando y una prueba de que no es una situación inamovible se puede comprobar en el aumento creciente del número de mujeres en el mercado laboral, la universidad, la política, etc. Podríamos pensar que este sistema está obsoleto y que los cambios responden a una evolución de justicia social.



Pero los cambios se producen gracias a una mayor conciencia social de las desigualdades, sus causas y los mecanismos que las mantienen. La importancia del enfoque de género reside en su validez como instrumento para conocer y analizar la realidad y, por tanto, para incidir en ella.



El análisis de género detecta entonces toda esa parte que tradicionalmente ha permanecido invisible o en un plano secundario, y que tiene que ver con “lo femenino” o las necesidades y perspectivas de las mujeres, además de tener en cuenta la necesidad de análisis e intervención en “lo masculino”.



Y principalmente analiza las relaciones personales y sociales que se establecen entre los dos sexos-géneros en cualquier campo. Por ejemplo, el lenguaje y la imagen, elementos inseparables del pensamiento. En su uso descubrimos un reflejo de ese orden social jerarquizado por sexo-género.



El uso del lenguaje y la imagen puede contribuir en algún grado a mantener las desigualdades, pero habrá otros elementos que seguramente influyan en mayor medida...



Todo el proceso a través del cual construimos y aprendemos lo femenino y masculino, se denomina **SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA**.

Desde el nacimiento, la niña o el niño reciben mensajes diferentes respecto a normas de comportamiento, a los gustos que se consideran propios de su sexo, expectativas de cara al futuro, habilidades, prioridades en la vida... Todo ello, en función de las expectativas que la sociedad tiene respecto a las mujeres y los hombres que la forman.

Los llamados agentes socializadores tienen una influencia más o menos directa, explícita o indirecta en la formación de la personalidad. Por ejemplo, el uso del lenguaje es un agente permanente, transmite valores, jerarquías...construye nuestro pensamiento con multitud de mensajes implícitos, que nos resultan difíciles de detectar y que, por tanto, asimilamos sin posibilidad de crítica o análisis.



Otros agentes importantes de socialización son la familia (el modelo familiar y las relaciones entre sus componentes), la escuela, los medios de comunicación, la religión, los juguetes, el panorama del mercado laboral... **¿Qué aporta el enfoque de género en el análisis social?**



Estudia tres factores fundamentalmente:

LOS PAPELES que desempeñan mujeres y hombres en diferentes ámbitos: reproductivo, productivo, toma de decisiones y gestión comunitaria.

LOS RECURSOS a los que tienen acceso y controlan: empleo, capital, educación, tecnología, información, uso del tiempo...

LAS NECESIDADES. Distingue entre:

NECESIDADES PRÁCTICAS. Las que supondrían una mejora en la calidad de vida dentro del desarrollo de los roles de género socialmente aceptados. Por ejemplo, la necesidad de contar con infraestructuras comerciales cercanas a la vivienda para el rol femenino, o de una red de vías de enlace entre vivienda y puesto de trabajo para el rol masculino.

NECESIDADES ESTRATÉGICAS. Tienen que ver con la mejora de la igualdad de oportunidades y resultados entre mujeres y hombres. Por ejemplo, formación en nuevas tecnologías para las mujeres y la inclusión de hombres en módulos formativos sobre cuidado doméstico, educación afectiva...



Me gustaría plantear una síntesis de conclusiones basadas en lo que hemos visto hasta ahora:

El **GÉNERO** es una construcción social y, por tanto, potencialmente transformable.

El objeto del **ANÁLISIS DE GÉNERO** se centra en las relaciones que se establecen entre los géneros y los sexos: femenino- masculino y mujeres-hombres. Analiza la organización social, por tanto, no es hablar de “la mujer” como si fuese una minoría homogénea, ni es hablar de los llamados “temas de mujeres”.

La **DIVISIÓN Y JERARQUÍA DE PAPELES** en base al sexo tiene consecuencias para hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y de la sociedad. Por tanto, no existe ningún tema neutro y que escape al sistema sexo-género.



Anteriormente todo ese sistema estaba apoyado incluso por las leyes, pero después de las importantes reformas legislativas, ¿con qué mecanismos se explica la persistencia de las desigualdades en ámbitos en los que tanto se ha intervenido, como puede ser el caso del mundo laboral?.



Lo que se denomina **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** hace referencia a la forma en que los hábitos heredados mantienen las diferencias entre mujeres y hombres, aún no existiendo una voluntad discriminatoria.

DISCRIMINACIÓN es tener un trato desfavorable hacia algún grupo en función de alguna característica que lo desvaloriza a los ojos de la parte discriminadora.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA, es la más fácil de detectar dado que es manifiesta la actuación desfavorable hacia alguien, por el hecho de pertenecer al grupo discriminado.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA, se produce cuando una actuación aparentemente neutra, perjudica en sus resultados a algún sector social o colectivo.



LOS ÁMBITOS en los que se dan las discriminaciones indirectas hacia las mujeres, como uno de los dos grandes grupos de población, son todos los sociales y familiares, debido al enquistamiento de hábitos y mecanismos tradicionales. Como sucede, por ejemplo, en:

- **Ámbito Privado:** respecto a la desigual distribución de las responsabilidades y tareas reproductivas.
- **Educación:** respecto a un material escolar muy masculinizado, la orientación profesional basada en estereotipos de género, las actitudes, las prioridades deportivas...
- **Ámbito laboral:** en temas relacionados con las prácticas laborales, especialmente en la gestión de recursos humanos: contratación, formación, promoción, salarios...
- **Medios de comunicación:** con el mantenimiento o fomento de estereotipos sexistas.



Un ejemplo de discriminación indirecta en el caso de la formación profesional, es destinar el grueso de los recursos locales para la formación profesional en ramas tradicionalmente consideradas masculinizadas y engrosadas casi en su totalidad por chicos, como ha venido sucediendo durante años. En las planificaciones no se solía tener en cuenta la existencia de un colectivo mayoritario de chicas sin cualificación y que necesitaba beneficiarse también de esos recursos y, por tanto, no pudo darse respuesta a sus necesidades.



LA ESTRATEGIA PARA DETECTARLAS reside en el uso de la perspectiva de género, con cuya mirada podemos revisar hábitos, procedimientos y actitudes. Una herramienta válida, y a veces imprescindible para sacarlas a la luz, es la elaboración de datos estadísticos desagregados por sexo.



Otro ejemplo de Discriminación Indirecta:

En la promoción laboral, establecer la antigüedad como un criterio de puntuación puede resultar una medida de discriminación indirecta hacia las mujeres trabajadoras, si éstas se encuentran mayoritariamente excluidas de este beneficio, al haberse incorporado en momentos más tardíos o a causa de que sus contratos sean principalmente eventuales.



Entonces, las **Políticas de Igualdad de Oportunidades**, especialmente utilizando la **Acción Positiva** como herramienta, se dirigirán a identificar estas discriminaciones indirectas para, a continuación, adoptar medidas que las corrijan y eliminen...



Son dos conceptos que conviene detallar, así como su relación con el enfoque de género.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES es un concepto que surge al comprobarse, como acabamos de ver, que la igualdad de derecho para mujeres y hombres (reconocida en la Constitución Española de 1978), no provoca por sí sola la desaparición de las desigualdades, dado que la situación de partida de las mujeres en todos los ámbitos, se sitúa en un lugar de desventaja y se siguen manteniendo hábitos, mecanismos y actitudes estereotipadas que no pueden variarse únicamente con la igualdad jurídica de derechos.

Se refiere, por tanto, a generar un contexto social en el que mujeres y hombres tengan oportunidades similares para progresar en la vida social, privada, cultural, económica y política, sin que los roles y estereotipos de género conlleven obstáculos o cargas añadidas para ninguno de los dos sexos, lográndose así una **igualdad en los resultados**.

Se ha definido como uno de los pilares fundamentales sobre los que debe desarrollarse la política de la Comunidad Europea. En el Tratado de Amsterdam de 1997, el objetivo de lograr la igualdad entre mujeres y hombres se declara como una tarea transversal y necesaria en el desarrollo de todas las políticas y acciones de la Comunidad Europea.



Actualmente las políticas de igualdad de oportunidades incluyen dos elementos clave:

- TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O MAINSTREAMING como estrategia.
- ACCIÓN POSITIVA como instrumento.



TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO O MAINSTREAMING implica incluir la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones, en el esquema previo a la toma de decisiones, así como en el análisis, metodología, planificación y evaluación de todas las áreas de intervención: económicas, jurídicas, ambientales, culturales... Es decir, en cada una de las fases de las políticas e intervenciones en general.



Eso implica que debe ir más allá de la elaboración y puesta en marcha de planes específicos de igualdad de oportunidades y trasciende también el enfoque de actuaciones dirigidas únicamente a las mujeres como colectivo...



Sí, concreta su intervención en las desigualdades en cuanto a la participación, acceso y control de los recursos, disfrute de las tareas y beneficios y relaciones de poder entre mujeres y hombres.



LA ACCIÓN POSITIVA se puede definir como una medida de impulso cuyo objetivo es lograr la igualdad de resultados entre mujeres y hombres, especialmente neutralizando, corrigiendo o eliminando las discriminaciones directas o indirectas.



Pero dentro de esta definición amplia tienen cabida acciones de diferente naturaleza:

Acciones que palian obstáculos, dificultades y barreras inherentes a los estereotipos y roles de género. Equilibran las oportunidades de mujeres y hombres entre las responsabilidades familiares y las profesionales y distintas formas de participación social, como son las relativas a los horarios laborales, políticas de transporte, infraestructuras de servicios, compensaciones fiscales...



Acciones que favorecen cambios en actitudes, capacitación, etc. respecto a la situación de desventaja en el punto de partida: de sensibilización, información, formación, orientación profesional...

Acciones de compensación y neutralización de las discriminaciones históricas, proporcionando directamente los resultados deseados. El ejemplo más claro es el sistema de cuotas, es decir, la reserva de un porcentaje de plazas o puestos para los grupos más desfavorecidos o con menor representación: plazas para la formación, el empleo, los foros políticos (como es el caso de la Ley de Cuotas aprobada recientemente en Francia), etc.



Sí, es este último tipo de acciones el que está generando un mayor debate a nivel teórico y en los Tribunales de Justicia, no tanto en relación a grupos (otras razas, discapacidades...), cuya conveniencia está generalizadamente aceptada y legislada, sino en relación al sexo. A su vez, es el único de los tipos nombrados que el sector más especializado considera sin discusión como Acción Positiva.



Con todo lo que hemos puesto sobre la mesa, en este momento necesitamos tener alguna idea o ejemplo de **cómo podemos incluir el enfoque de género** y poner en marcha medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dentro del marco de nuestro proyecto de remodelación urbana.



A priori, podemos pensar que es un elemento fundamental para afianzar el desarrollo sostenible, evitando brechas futuras entre la situación de mujeres y hombres en el uso y disfrute del espacio urbano y de la vida cotidiana...



Un estudio en profundidad requeriría de la presencia de especialistas, pero, a modo de ejemplo, se me ocurre que podríamos fijarnos en dos aspectos importantes: la movilidad y la seguridad.



- La movilidad

Habitualmente, se ha diseñado para satisfacer necesidades de desplazamiento pendular: domicilio/trabajo y trabajo/domicilio. Sin embargo, no se han tenido en cuenta diferentes necesidades que presentan las mujeres.

El hecho de que muchas mujeres tengan empleos a tiempo parcial, realicen un mayor número de desplazamientos y a puntos diversos en sus funciones relacionadas con la atención a la familia (lo que conlleva unas necesidades de desplazamiento en horarios diferentes a los del horario laboral estándar y en trayectos distintos), presenten un menor poder adquisitivo y hagan un menor uso del automóvil, hace que éstas sean más dependientes del transporte público.

Algunas medidas posibles podrían ser:

- Dar prioridad al transporte público, informar adecuadamente, flexibilizar el horario, ampliar la frecuencia, mejorar la conexión y las combinaciones, adaptar el acceso y diseño interior en relación a las necesidades de personas con dificultades de movilidad, que transporten coches de bebé, carros de compra, etc.
- Diseñar espacios peatonales amplios, eliminar obstáculos, etc...

- La seguridad

La perspectiva de género en este aspecto tiene que ver con la clara conexión que se da entre el diseño urbano y la violencia contra las mujeres, y no sólo en relación a los altos porcentajes de agresiones sexuales a mujeres, sino también en cuanto a la percepción de los espacios. La ansiedad respecto a zonas potencialmente peligrosas restringe la movilidad y, por tanto, el uso de la ciudad.



¿Este tipo de consideraciones y medidas es a lo que se denomina “buenas prácticas”?



“**Buenas prácticas con enfoque de género**” es un término adoptado convencionalmente, que pretende reflejar, de forma explícita, que el enfoque de género y los objetivos de la igualdad de oportunidades han sido incluidos en actuaciones globales o medidas concretas que así se califican.

De manera similar, el término “buenas prácticas” se utiliza también en el marco del Desarrollo Sostenible, como una manera de resaltar aquellas medidas y políticas que redundan en el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad. Es decir, no invalida todo el esfuerzo y las formas habituales de trabajo, sino que introduce perspectivas innovadoras para lograr una mayor calidad en los procesos y resultados.



Podrían definirse entonces como las intervenciones destinadas a la solución de problemas en diferentes campos, para lo cual se incorpora el enfoque de género desde el mismo planteamiento inicial, manteniéndolo en todos los pasos y aspectos, desde el diseño hasta la evaluación.

El **ENFOQUE DE GÉNERO** permite un conocimiento más profundo de la sociedad e identifica aspectos esenciales para poder elaborar e implementar políticas y actuaciones eficaces, denominadas habitualmente “Buenas prácticas”.

De esta manera, el enfoque de género constituye una herramienta de cambio hacia la igualdad entre mujeres y hombres en las oportunidades, en el acceso y control de los recursos y beneficios, así como en todas las esferas de la toma de decisiones.



un ejemplo de “buena práctica” en planificación urbana

intervención Una actuación llamada “Mapa de la Ciudad Prohibida”, que pretende incorporar el punto de vista de las mujeres que la habitan.

objetivos

- Informar y sensibilizar a las mujeres, a la administración y a la ciudadanía en general, sobre la importancia de contar con la visión de las mujeres a cerca de los diferentes aspectos del entorno urbano.
- Obtener un mapa detallado de las zonas y de aquellos aspectos que condicionan a las mujeres, de manera específica, en su uso de la ciudad, en función de los elementos relacionados con el sistema sexo-género.
- Incorporar las aportaciones que las mujeres realicen, como respuesta a sus necesidades en relación a la planificación urbana.

grupos implicados El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.
Las Asociaciones de Mujeres del municipio.

actuaciones A lo largo de tres meses, mujeres de las diferentes zonas y barrios de la ciudad, con distintos hábitos y circunstancias, han ido recogiendo de forma cotidiana, aquellos aspectos que suponen para ellas obstáculos, barreras o dificultades para la calidad del uso y disfrute del entorno urbano.

resultados Se han ido recogiendo de forma exhaustiva un número elevado de aspectos o “puntos negros” que han servido para elaborar el “Mapa de la Ciudad Prohibida”, difundido posteriormente. En el mismo, se marcan aquellos elementos o diseños que inhiben o entorpecen el uso de la ciudad por parte de las mujeres, en relación principalmente con la movilidad y la seguridad: pasos subterráneos, iluminación deficiente, estrechez o mal estado de pasos y caminos peatonales, zonas deshabitadas, mala visibilidad...



Aparte de las medidas concretas que requiere cada paso de una actuación, podemos pensar en una relación de “buenas prácticas” que es necesario introducir de manera transversal en todas las actuaciones.



buenas prácticas transversales en la intervención

- Porque** el enfoque de género incluye todos los procesos...
Compromiso de la entidad o del equipo de trabajo con la igualdad de oportunidades.
- Porque** son las personas quienes hacen y aportan su bagaje...
Capacitación y formación en enfoque de género del equipo de trabajo y de quienes colaboren.
- Porque** es necesario conocer las situaciones desiguales...
Utilizar los datos siempre desagregados por sexo, desde el análisis hasta los indicadores de evaluación e informes.
- Porque** la realidad es en femenino y en masculino...
Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- Porque** es necesario superar los corsés limitadores...
Buscar la ruptura de estereotipos discriminatorios.
- Porque** la igualdad no se consigue por sí sola...
Tener en cuenta las necesidades estratégicas en cada intervención o actividad.
- Porque** la ayuda de especialistas es necesaria en todas las áreas...
Contar con apoyo o asesoría en igualdad de oportunidades.
- Porque** la ausencia de las mujeres hace invisibles sus intereses...
Facilitar la participación e incorporar la visión de las mujeres.
- Porque** es necesario acabar con las jerarquías por sexo...
Buscar la inclusión de las mujeres en los ámbitos de decisión y responsabilidad.
- Porque** es necesaria la coherencia...
Introducir la igualdad de oportunidades no sólo como un objetivo a lograr, sino como una forma de trabajar.
- Porque** no se logra con planteamientos sectoriales...
Mantener una visión integral y coordinada de las actuaciones.
- Porque** las situaciones de desigualdad son estructurales...
Es necesario trabajar con todos los agentes sociales.
- Porque** es tarea de hombres y mujeres...
Fomentar la presencia de hombres en las tareas relativas al impulso de la igualdad de oportunidades.



A large rectangular area with a light orange background. On the left side, there is a decorative border of small white leaf-like shapes. In the top left corner of this area, there is a white icon of a hand holding a pen, with a diagonal line through it, indicating a writing or drawing instruction. The rest of the area is filled with horizontal lines for writing.

