

GUIA DA ASOCIACIÓN ÉRGUETE PARA A INCORPORACIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NA INTERVENCIÓN SOCIAL



O enfoque de xénero na intervención social

É importante que, como entidade, comprendamos adecuadamente os termos “xénero” e “intervención social”. Moitas veces interpretamos que o traballo de xénero é destinar proxectos ou recursos particulares ás mulleres drogodependentes ou con especiais dificultades, sen ter en conta que o xénero é unha dimensión que debe atravesar toda a actividade da Asociación Érguete e ten que ver con todos os colectivos e temas cos que traballamos.

As dificultades coas que se atopa calqueira entidade á hora de implantar a perspectiva de xénero soen ser dúas: o non ter accedido a formacións, capacitacións ou espazos de reflexión sobre o xénero por parte dos e das profesionais da entidade e/ou a existencia de resistencias ou oposición ós obxectivos de xénero.

Abordar o xénero implica cuestionarnos as nosas vidas, o noso proxecto vital, as nosas relacións laborais, a nosa forma de intervir coas persoas usuarias da Asociación Érguete. Non só precisamos comprender o xénero, se non aceptalo.

Introducir a perspectiva de xénero supón tamén cuestionar determinadas visións ou prácticas na intervención social. As mulleres coma os homes poden formar parte de colectivos vulnerables. Sen embargo, as mulleres experimentan situacións de discriminación que dan lugar a problemáticas específicas explicables a través do xénero, ou que, compartidas cos varóns, poden experimentalas de modo distinto tamén polo xénero.

Xénero desde esta perspectiva non é unha causa de vulnerabilidade, se non de discriminación. É dicir, o feito de ser muller non sería por sí mesmo unha vulnerabilidade senon un motivo de discriminación que provoca vulnerabilidades.

En definitiva, o concepto de xénero vai introducir unha comprensión máis ampla dos problemas das mulleres e dos homes que o da soa vulnerabilidade.

¿QUÉ É O XÉNERO?

O concepto “xénero” xorde nos anos 70 no contexto da crítica feminista para explicar, desde unha nova perspectiva, as diferenzas entre homes e mulleres, sobre as que se xustificou ó longo da historia a discriminación contra as mulleres.

Así, desde a primeira declaración universal dos dereitos humanos (1789), moitos filósofos e pensadores afanáronse por xustificar a exclusión das mulleres dos dereitos e da cidadanía. Para iso, argumentaron unha diferenza natural, biolóxica, que asignaba ás mulleres unha natureza distinta á dos homes que explicaba as súas menores capacidades para ser plenos suxeitos de dereitos e decidir sobre as súas vidas, excluíndoas do ámbito político e da política.

Respecto a isto, o movemento feminista e o seu pensamento foi construíndo unha alternativa: as discriminacións contra as mulleres non poden explicarse por diferenzas biolóxicas. Trátase dunha construción cultural, baseada no patriarcado que otorga privilexios ós varóns e subordina ás mulleres e que, como tal, produce inxustizas que poden e deben revertirse.

Os chamados “estudos de xénero” supuxeron unha revolución para as ciencias sociais: as grandes correntes teóricas (marxismo, funcionalismo, estruturalismo...), non caíran na conta da opresión das mulleres...

A distinción entre o biolóxico e o cultural tivo a enorme transcendencia de trasladar o problema ó terreo da vontade e a responsabilidade humana.

Xénero é como a sociedade define o que é un home e o que é unha muller. Nese senso, é distinto de sexo (feito biolóxico), xa que o xénero constrúese social e culturalmente. Por iso muda ó longo do tempo e de cultura a cultura. En todas as sociedades existen desigualdades e situacións inxustas producidas por esa atribución diferenciada de roles e oportunidades de xénero a homes e mulleres. O xénero é aprendido, non dado.

O proceso socializador perdura toda a vida, pero é especialmente influínte na etapa infantil e xuvenil. A través da psicoloxía diferencial sabemos que os nenos e as nenas, á idade de 3 anos, xa teñen adquirida a identidade sexual e tamén a identidade de xénero. Poden distinguir a que sexo pertencen eles mesmos e os outros e teñen unha clara conciencia das principais atribucións do seu xénero.

¿Qué é o que se nos atribúe?

Ás mulleres atribúeselle maior capacidade para as relacións afectivas e socialízaseselles para que desenvolvan con eficacia o seu rol reproductivo e asuman as tarefas de coidado e atención persoal. Os roles femininos son considerados secundarios, promoven a dependencia e teñen pouca visibilidade no ámbito social e moita no familiar.

Ós homes presupónselles uns valores e roles que os preparan para ser exitosos no mundo público e profesional, laboral, económico... A socialización masculina vai encamiñada á produción e edúcaselles para que a fonte de autoestima, sobre todo, proveña dos éxitos nestes ámbitos. As mensaxes que reciben os nenos son de visibilidade, dominancia e superioridade.

Ten en conta que:

Aprendemos a ser homes e a ser mulleres desde o preciso momento no quenacemos (e incluso antes), conformando a nosa identidade, de ahí a súa enorme forza e o importante grao de inconsciencia co que vivimos a nosa posición nas relacións de xénero. Iso explica que o xénero apareza nas nosas vidas como natural, pero en realidade o que está é “naturalizado”.

O xénero forma parte da nosa identidade individual e social: do que somos e cómo autopercebímonos, de cómo miramos ós e ás demais e de cómo nos ven a nos. O xénero non está desligado do resto de atributos da nosa identidade e doutras circunstancias da vida: raza, nacionalidade, clase social, idade, discapacidade, padecer a SIDA, ser drogodependente... Tales circunstancias atópanse entretexidas de maneira complexa afectando ás nosas oportunidades de desenvolvemento persoal e social de modo específico.

Polo tanto, as **relacións de xénero son relacións de poder e desigualdade**. É dicir, o xénero ubica ás mulleres, polo feito de selo, nunha posición de subordinación respecto do conxunto dos varóns, quen se sitúan nunha posición de dominio, dacordo ó seu xénero.

As desigualdades de xénero exprésanse tanto no ámbito da educación como no da saúde, na economía, en relación ó traballo ou no modo en que consideran a mulleres e homes os medios de comunicación, en relación á conciliación da vida laboral e familiar, no ámbito do sistema xurídico e tamén na política. Unha das expresións máis extremas da desigualdade é a **violencia de xénero**.

Pregunta clave:

¿Cómo é o xénero e as relacións de xénero para o grupo determinado co que estamos traballando ou imos traballar?

¿Qué é a perspectiva ou mirada de xénero? ¿Qué pretende?

Unha perspectiva ou mirada de xénero é aquela que ten en conta as diferenzas e desigualdades entre homes e mulleres existentes na realidade.

É dicir, visibiliza o modo en que o xénero pode afectar á vida e ás oportunidades das persoas para resolver os seus problemas e dificultades.

E o que se chama “porse as gafas de xénero”.

A tendencia é a de non tomar en conta tales diferenzas, a obvias sen darnos conta, a non darlles importancia, o que leva, en definitiva, a invisibilizar as circunstancias vitais das mulleres.

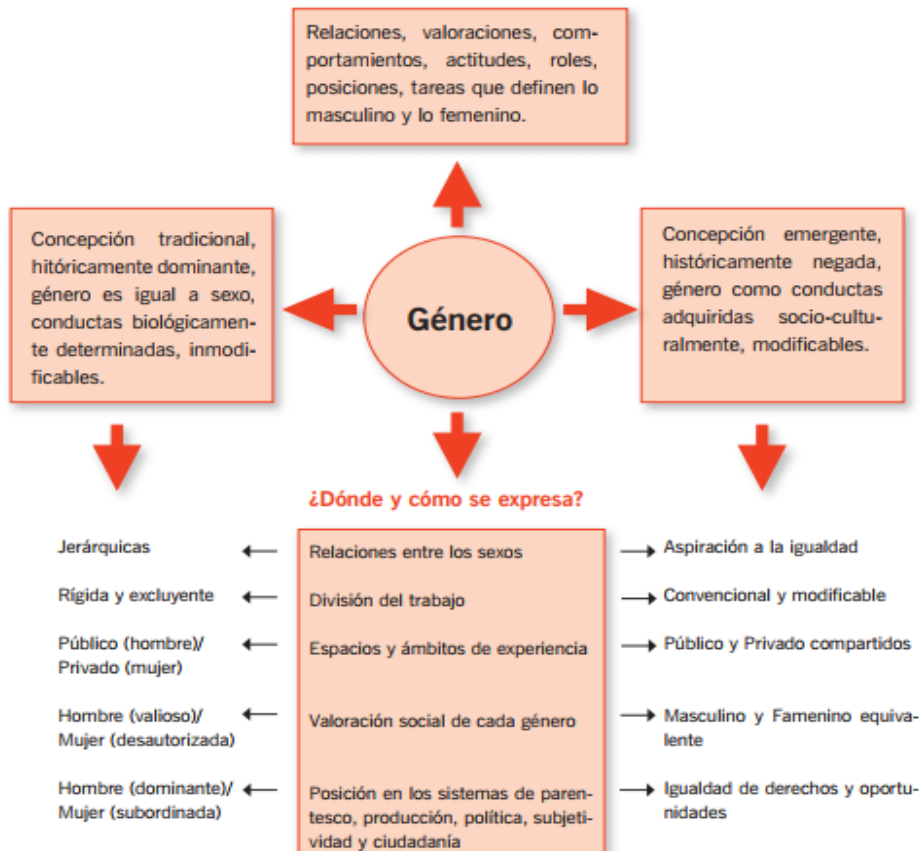
A mirada de xénero implica, polo tanto, unha nova mirada sobre a realidade, máis ampla e completa. Neste senso comporta un proceso de aprendizaxe e enriquecemento: permítenos unha maior sensibilidade social, cualidade imprescindible da intervención social.

Tamén proporcionáanos medios para adaptar de maneira máis precisa e equilibrada os recursos dispoñibles ás necesidades das persoas, sexan homes ou mulleres. Neste senso, contribúe a unha maior equidade de xénero; pero tamén contribúe, sen dúbida, á mellora da calidade e impacto dos programas e proxectos sociais.

A perspectiva de xénero pasa por:

- A identificación das diferenzas nos roles e identidades de xénero e a súa desigual valoración económica e social.
- A identificación das dificultades que experimentan as mulleres para acceder e controlar os recursos necesarios para satisfacer as súas necesidades.
- A identificación das dificultades para tomar as decisións necesarias para desenvolver libremente os seus proxectos vitais.

Perspectiva transformadora de género



¿Qué é a igualdade de xénero?

Promover a igualdade entre mulleres e homes non significa facer deles algo idéntico, senón máis ben, equivalente, é dicir, **significa otorgarlles igual valoración.**

Promover a igualdade de xénero implica, polo tanto, **rematar coas discriminacións** baseadas no sexo, otorgando o mesmo valor, os mesmos dereitos e as mesmas oportunidades a mulleres e homes nunha sociedade determinada.

¿Por qué hai que integrar o xénero na intervención social?

Razóns políticas

Os lineamentos políticos, tanto internacionais como internos, deron un claro recoñecemento á igualdade de xénero como unha prioridade impostergable da acción social. Así se recolleu igualmente entre os principios da Asociación Érguete a través do Plan de Igualdade da entidade.

Razóns de eficiencia

Estando a perder oportunidades e recursos para o desenvolvemento social na medida en que o conxunto das mulleres aparecen como recursos humanos subutilizados.

Cualqueira inversión nas mulleres: sexa para a xeración de ingresos, sexa na súa formación e educación ou sexa na súa saúde, ten unha repercusión moi positiva na saúde, benestar e educación dos fillos e fillas e a sociedade en xeral.

Razóns éticas

→ A equidade de xénero non é unha cuestión a decidir: é unha cuestión de dereitos humanos fundamentais das persoas, que conforma as bases da democracia.

→ Trátase dunha cuestión de xustiza social e redistributiva, que vai máis alá das declaracións da igualdade formal para comprometer accións que busquen a igualdade real.

→ Non é posible concebir a xustiza social sen equidade de xénero (non é posible o progreso social sobre a base da exclusión dos “diferentes”).

Razóns técnicas

→ Se preténdese mellorar a eficacia e a calidade das intervencións sociais, a aplicación dunha perspectiva de xénero é un dos seus instrumentos.

→ Toda intervención social (sexan políticas públicas, programas ou proxectos) teñen un impacto sobre o xénero e as relacións de xénero.

→ Dito de outro modo: non existen intervencións sociais “neutras” respecto do xénero. Se preténdese mellorar a vida das persoas, resulta imprescindible coñecer en qué modifica ou inflúe o xénero nas súas oportunidades de acceso a tal mellora.

→ Só aplicando unha análise de xénero será posible coñecer a realidade e evitar basear a planificación das intervencións sobre supostos ou ideas previas respecto da vida das mulleres: tal aprendizaxe mellorará a adaptación dos proxectos ás necesidades e circunstancias reais das persoas

¿Qué implica la perspectiva de género en la intervención social?

Aplicar a perspectiva de xénero na intervención social implica unha toma de postura a favor da igualdade de xénero nas diversas intervencións, programas, proxectos e actividades que se desempeñan a favor de determinados colectivos que se atopan en especiais dificultades. Máis en concreto, **implica ter en conta as diferenzas e desigualdades de xénero nos programas e intervencións da Asociación Érguete.**

Ten en conta que a perspectiva de xénero na intervención social é:

→ Unha ferramenta de **diagnóstico**: permítenos coñecer millor a vida das persoas e os seus problemas.

→ Unha ferramenta de **intervención estratéxica**: permítenos adaptar as intervencións e actuar para promover unha maior igualdade entre mulleres e homes.

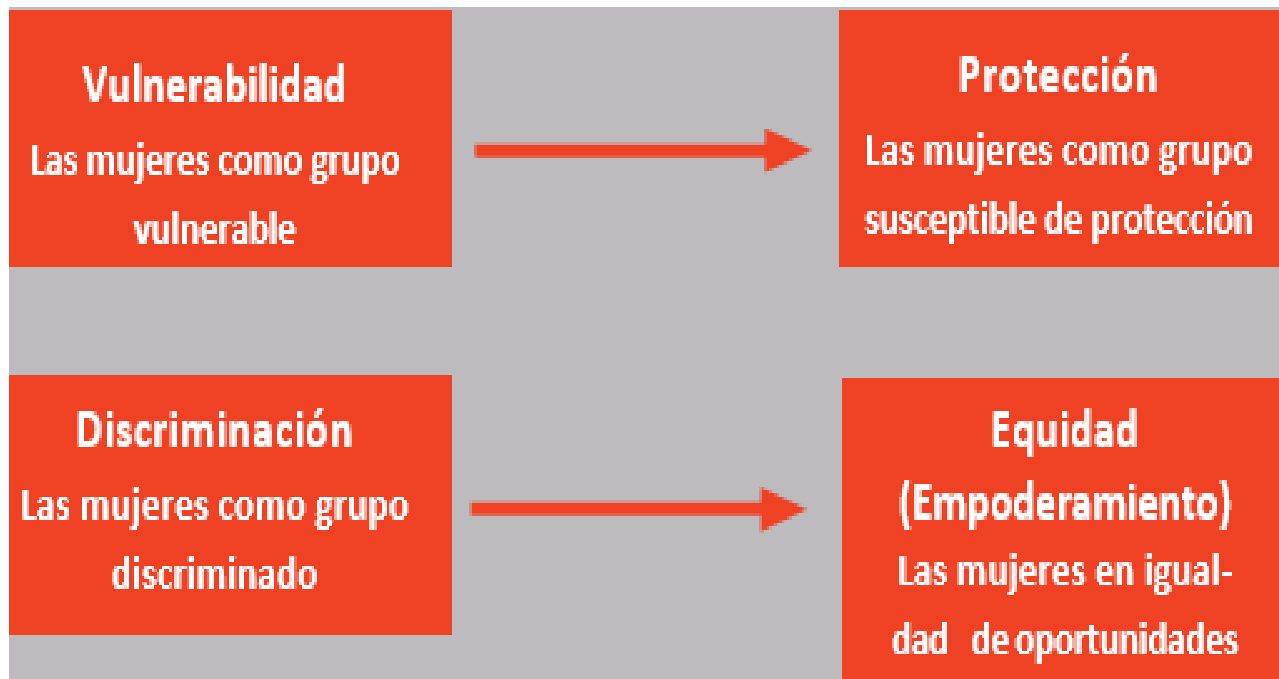
En último termo, non podemos esquecer que a perspectiva ou análise de xénero vai por en evidencia desigualdades e que, polo tanto, impúlsanos a buscar estratexias que traten de revertilas. Por elo, a aplicación da perspectiva de xénero ten unha dimensión política inevitable e non convén reducila a unha mera técnica ou ferramenta: permítenos promover cambios sociais ou, ó menos, evitar seguir perpetuando as discriminacións de xénero.

Desde a perspectiva de xénero ponse a énfase nos obstáculos que teñen as mulleres para participar nas distintas áreas da sociedade, a cultura, a economía, non tanto como seres vulnerables, senón como persoas que ven vulnerados os seus dereitos: son discriminadas pola súa pertenza ó sexo feminino.

Deste modo, a vulnerabilidade deixa de concebirse como algo natural ou innato nas mulleres e pasa a explicarse como vulnerabilidade social ou ambiental, procedente da ameaza do sexismo, a violencia e a discriminación.

Debemos levar a cabo un cambio no enfoque dos proxectos e as intervencións sociais: deixar de considerar os problemas das mulleres como produto dunha certa vulnerabilidade “natural”. Isto é, probablemente, o primeiro paso para mellorar a calidade da súa participación e a primeira oportunidade para acompañar un proceso de empoderamento de xénero real e sostible.

Para ello es preciso acercar ambos procesos:



¿Qué son las acciones positivas en intervención social?

Poden definirse como los medios concretos a través de los cuales se materializa la estrategia para promover la igualdad de oportunidades en el contexto de los proyectos de intervención social. Constituyen instrumentos o estrategias para superar los obstáculos que encuentran las mujeres para participar y beneficiarse de los proyectos.

Es importante comprender que tales acciones no son privilegios para las mujeres y que discriminen a los hombres. Son formas concretas de realización de la igualdad, por lo que, están sólo encaminadas a los colectivos discriminados y no a la generalidad de las personas.

¿Cómo promover a igualdade de xénero na intervención social?

A integración sistemática da igualdade de xénero na intervención social é unha tarefa que require de recursos políticos, técnicos, materiais e humanos e que implica, necesariamente, un proceso de cambios tamén dentro da nosa propia organización. É dicir, podemos identificar dúas liñas de acción estratéxica complementarias e que convén ir desenvolvendo de maneira paralela:

- “Hacia adentro”: a integración sistemática da igualdade de xénero hacia o interior da organización.
- “Hacia afóra”: a integración sistemática da igualdade de xénero nas accións de intervención social, é dicir, nos produtos ou actuacións “hacia fóra”, “hacia os colectivos” ós que serve a Asociación Érguete.

Debe existir coherencia entre o que se proxecta fóra (os proxectos, os nosos produtos) e cómo se funciona dentro (a incorporación da perspectiva de xénero por parte da plantilla). De non ser así, non vai funcionar.

Ferramentas de análise de xénero: ¿qué son e qué pretenden?

A análise de xénero é a ferramenta práctica que permite identificar o modo en que as intervencións sociais afectarán a homes e mulleres e, de este modo, adaptalas ás súas necesidades e circunstancias específicas. Máis en concreto, a análise de xénero permítenos detectar diferenzas e desigualdades entre mulleres e homes que poidan ser relevantes para o proxecto ou intervención plantexadas.

Aplicar a análise de xénero permítenos comprender mellor a vida das mulleres e homes, nenas e nenos que van a verse afectados pola intervención. Desde esta perspectiva, aplicar a análise de xénero de maneira sistemática comporta un exercicio de responsabilidade.

Constitúe, en primeiro lugar, un exercicio de coñecemento e mellor comprensión da realidade, é dicir, **unha ferramenta de carácter técnico**. Nembargantes, inmediatamente cobra carácter político, na medida en que, en última instancia, o que busca é marcar as desigualdades sobre as que o proxecto podería incidir e, en calquera caso, evitar que incremente as xa existentes ou xenere novas desigualdades.

Cualquera acción, programa ou proxecto vai ter un impacto diferenciado sobre os homes e as mulleres dun colectivo, polas súas características de xénero. A análise de xénero axúdanos a discernir esas diferenzas e a visibilizar as desigualdades, o que ábrenos a oportunidade de mellorar a calidade das intervencións desde a perspectiva de equidade de xénero.

A análise de xénero constitúe, polo tanto, a ferramenta previa e precisa para promover a igualdade de xénero en calquera acción ou intervención social.

¿Para qué proxectos é pertinente a análise de xénero?

Para calquera intervención social que se plantexe e nos seus distintos niveis:

→ Tanto na xestión do ciclo do proxecto.

→ Como na atención directa ós colectivos

¿A análise de xénero inclúe só ás mulleres?

A análise de xénero pon de manifesto, en boa parte das ocasións, as desventallas nas que se atopan as mulleres na súa condición e posición respecto dos homes. Isto non significa que o seu único fin sexa analizar ás mulleres aisladamente. Os proxectos dirixidos especificamente ás mulleres de forma aillada foron os máis aceptados, xa que non tocan aspectos do poder nin pretenden revertir as relacións de desigualdade entre homes e mulleres. Nembargantes, tiveron escaso impacto e eficacia á hora de mellorar a posición das mulleres nas súas comunidades.

¿Quen e cando se realiza a análise de xénero?

Convén que todas as persoas involucradas no proceso de planificación manexen as ferramentas básicas de análise de xénero. Nembargantes, pode resultar convinte contar con persoas especializadas en cada sector que actúen como referente para orientar e apoiar o proceso de aplicación da análise de xénero.

De ahí a creación da Comisión de Xénero e Intervención Social na Asociación Érguete, comisión participativa e aberta a todas as persoas traballadoras da entidade. Trátase dunha comisión transversal a todos os programas e á entidade.

Ferramentas para realizar unha análise de xénero

Estas son tres ferramentas sintéticas que pretenden condensar, de maneira simplificada, o proceso básico de análise, centrándose nas ideas forza do propio concepto de xénero e a súa trascendencia para intervención social:

- Xénero como construción socio-cultural de identidades
- Xénero como distribuidor de roles e espazos
- Xénero como distribuidor desigual de oportunidades

Análise de identidades de xénero

¿Cómo vivimos, sentimos, valoramos o xénero?

É unha dimensión moi internalizada e inconsciente das persoas, o que implica que calquera proceso de cambio na nosa forma de vivir o xénero pase necesariamente por unha “crise”, por un cambio profundo, unha de cuíñas etapas é o que chamamos “a toma de conciencia crítica de xénero”, é dicir, a comprensión de cómo o xénero pode afectar ou limitar as nosas oportunidades de desenvolvemento persoal e social.

En calquera caso, a análise das identidades de xénero ou, dito de outro modo, a maneira en que homes e mulleres “viven o seu xénero”, autopercíbense e perciben ás demais persoas en función do xénero, é unha das cuestións máis relevantes a considerar na planificación de intervencións sociais.

Roles e estereotipos de xénero

Os roles de xénero son o conxunto de papeis e funcións que conforman o modelo preestablecido de ser home ou ser muller nunha sociedade determinada. Os nenos aprenden a ocupar os espazos sociais, materiais e simbólicos reservados ó “propio dun home”. As nenas aprenden a ocupar os espazos sociais, materiais e simbólicos reservados ó “propio dunha muller”. Os roles de xénero son cambiantes e culturalmente específicos. O problema non é a diferenza de roles senón a súa xerarquización e o modo en que se valoran:

→ **Os roles masculinos** están asociados ó ámbito público e son prestixiados porque conlevan independencia económica, poder, influencia e estatus.

→ **Os roles femininos** están asociados ó ámbito privado, afectivo e relacional: non son remunerados nin recoñecidos, desenvólvese nun ámbito máis limitado e reducido e é menos visible que o público.

Os estereotipos de xénero son xuízos ou prexuízos que fundaméntanse nunha idea preconcebida e impóñense coma un cliché ós homes e ás mulleres sen ter en conta a súa individualidade. Compren o papel de propor modelos ríxidos e únicos nos que hai que encaixar para se aceptados socialmente como homes e mulleres. É dicir, son opinións tópicas acerca do “deber ser” masculino e feminino.

¿Cómo detectar un estereotipo de xénero? Cando a característica, actitude ou actividade de que se trata pode aplicarse indistintamente a un home ou unha muller. Por exemplo: ¿non hai mulleres fortes? Por exemplo: ¿non hai homes sensibles?

| Homes | Mulleres |
|--|--|
| <p>Os homes como imaxe do “macho” estereotipado</p> <p>Como únicos representantes da autoridade</p> <p>Como seres sempre activos e protagonistas</p> <p>Como fortes, potentes, violentos, insensibles</p> <p>Como responsables do mantemento do fogar</p> <p>Desentendidos das tarefas domésticas e de coidado</p> <p>Nobles, coherentes, racionais, valentes</p> <p>Deportistas e arriscados</p> <p>Responsables da política, produtores da ciencia e a tecnoloxía</p> <p>No espazo público</p> | <p>As mulleres coma imaxe “do femenino” estereotipado</p> <p>Infantilizadas</p> <p>En actitude pasiva</p> <p>Como vítimas</p> <p>Sen identidade propia</p> <p>Vinculadas ós seus roles reproductivos</p> <p>Ausentes nos roles productivos</p> <p>Como instrumento de políticas de benestar</p> <p>Como responsables da perpetuación do machismo</p> <p>As mulleres no fogar ou lugares pechados</p> <p>Fóra da tecnoloxía</p> <p>Receptoras do coñecemento</p> <p>As mulleres en segundo plano</p> <p>As mulleres como seguidoras da política</p> |

Xénero e sexualidade

Probablemente, haberá poucos temas nos que se poña tanto en xogo a dimensión de xénero como no caso da sexualidade, onde aparecen máis nítidamente as consecuencias das diferenzas de poder e de desigualdade, os tabúes, as tradicións e as causas de múltiples discriminacións: por xénero, por orientación sexual...

A falta de educación, información e formación neste tema contribúe, sen dúbida, a socavar a autonomía e o poder de decisión de mulleres e homes sobre a súa sexualidade e reprodución, aspecto crucial da vida das persoas: da súa saúde, da súa liberdade e do seu desenvolvemento persoal. Moitas xoves, hoxe en día, seguen accedendo ás relacións sexuais cos seus compañeiros, por complacerlles.

De ahí que as institucións relixiosas e políticas pretenderan historicamente controlar este aspecto e o fagan, sobre todo, a costa da saúde, a autonomía e a liberdade das mulleres, as persoas homosexuais e os grupos máis empobrecidos e marxinalizados (non hai máis que comprobar cómo o número de fillos e fillas por muller diminúe en función da clase social).

Por elo, “o dereito ó propio corpo” constituiu unha das reivindicacións centrais do feminismo desde os anos setenta.

A sexualidade é un aspecto fundamental na construción da identidade.

FERRAMENTAS

Ferramenta 1: Percepcións e autopercepcións de xénero

| Percepcións e autopercepcións de xénero de homes e mulleres en relación a unha intervención social | | |
|---|---|---|
| Proxecto | Homes | Mulleres |
| <i>Obxectivos:</i> Promoción do emprego de persoas drogodependentes | Percepción da relación de homes e mulleres cos obxectivos do proxecto | Percepción da relación de homes e mulleres cos obxectivos do proxecto |
| <i>Actividades:</i> - Orientación profesional - Deseño de formación - Identificación de estratexias de emprego - Creación de bolsa de emprego - Negociación con empresas | Percepción do papel de homes e mulleres en relación a cada unha das actividades previstas no proxecto, valorando o seu nivel de importancia | Percepción do papel de homes e mulleres en relación a cada unha das actividades previstas no proxecto, valorando o seu nivel de importancia |
| Recursos e Beneficios Formación Emprego Ingresos | Percepción do nivel de participación de homes e mulleres nos recursos e beneficios do proxecto | Percepción do nivel de participación de homes e mulleres nos recursos e beneficios do proxecto |
| Funcións Dirección Responsables de actividades Formadores/as | Percepción do nivel de participación de homes e mulleres en relación ás funcións necesarias para a execución do proxecto | Percepción do nivel de participación de homes e mulleres en relación ás funcións necesarias para a execución do proxecto |

Obxectivo: indagar de qué maneira as percepcións de xénero afectarán ó proxecto, tanto das persoas destinatarias coma do persoal do proxecto.

Estratexias de acción

A análise de xénero axúdanos a coñecer, comprender e visibilizar as diferenzas e desigualdades de xénero que poden afectar á intervención social que vaiamos por en práctica. Nembargantes, non é senón unha ferramenta de diagnóstico, unha base para tomar decisións nunha dirección inequívoca: a de transformar as relacións de xénero.

É dicir, non é suficiente con tomar conciencia ou por de manifesto os problemas de xénero, senón que hai que actuar sobre eles para avanzar en termos de igualdade. Para elo son necesarias estratexias de acción. Poden ser:

→ **Impulsar un programa de aplicación sistemática do enfoque de xénero**

Establecer os medios e velar porque todos os niveis e intervencións da organización inclúan a dimensión de xénero no seu traballo. Para elo é precisa a posta en marcha dun programa específico de intervención a medio prazo, que inclúa a elaboración participativa dunha política de xénero da organización, a revisión da igualdade de xénero na cultura organizacional, accións de formación e sensibilización e instrumentos de seguemento e avaliación da política.

→ **Promover unha participación paritaria**

A participación, tanto hacia adentro como na actividade da asociación é unha expresión clara de diferenzas e desigualdades de xénero que é preciso analizar e revertir. Mulleres e homes non se desempeñan de igual modo nin teñen as mesmas oportunidades de desenvolvemento profesional a causa da discriminación de xénero. As medidas para unha participación paritaria inclúen procesos de selección transparentes, accións positivas e adaptación das formas de traballo ás necesidades de conciliación da vida laboral e familiar de mulleres e homes.

→ **Atender intereses estratéxicos de xénero e promover o empoderamento**

Cando se trata de progresar hacia a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes non é suficiente con atender as necesidades inmediatas sen abordar as causas da desigualdade.

A análise de xénero axúdanos a comprender as diferenzas de poder e os mecanismos de subordinación das mulleres. Mudar tales diferenzas e revertir eses mecanismos supón atender ós chamados intereses estratéxicos de xénero, que teñen máis que ver con cambios culturais e estruturais que coa atención dos meros síntomas da desigualdade.

→ **Aplicar accións positivas**

A pesar de que algunhas formas de acción positiva xeraron moita polémica, resultan imprescindibles en contextos de discriminación histórica en contra das mulleres por razóns de xénero. As medidas de acción positiva permiten contrarrestar ou corregir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais e o único instrumento directo enfocado a conseguir a igualdade entre mulleres e homes.

Aplicar o enfoque de xénero de maneira sistemática

¿Qué significa?

Aplicar o enfoque de xénero de maneira sistemática significa:

- Introducilo a través de todo o ciclo do proxecto: desde a fase de identificación ata a de avaliación.
- Desenvolver as ferramentas da análise de xénero para todo tipo de intervención e temática.
- Que se comprendan, interioricen e apliquen de maneira sistemática as ferramentas da análise de xénero: básicamente, as diferenzas nos roles de xénero e as desigualdades de xénero.
- Que abarque e integre todos os niveis de xestión e toma de decisións.
- Que se doten partidas orzamentarias específicas para este fin.

¿Cómo se realiza?

Coa posta en práctica da estratexia de transversalización de xénero, que inclúe:

1. Un proceso participativo de consultas para a elaboración dunha política de xénero.
2. A elaboración dunha política de xénero, entendida como a adopción duns principios de traballo e os medios precisos para a súa posta en práctica de maneira sostida e transversal en toda a actividade da organización.
3. A asignación de recursos humanos, materiais e financeiros específicos.
4. A creación dunha unidade específica que impulse todo o proceso e traballe mediante un sistema de rede.
5. A adopción de procedementos e metodoloxía adecuada e homologada
6. Formación e sensibilización en xénero.
7. Execución, seguemento e avaliación da política de xénero.
8. Novo proceso participativo de revisión e validación da política de xénero.
9. Nova política de xénero revisada e adaptada.

Atender necesidades estratéxicas: o empoderamento

O empoderamento na intervención social

Todos os proxectos e intervencións sociais teñen a oportunidade de integrar algunha dimensión que contribúa ó chamado empoderamento das súas participantes.

Nembargantes, constátase cómo moitas veces os proxectos, en lugar de contribuir a elo, producen precisamente o efecto inverso: desempoderan e fan máis dependentes ás persoas destinatarias, suplantando os seus propios procesos e considerándoas incapaces ou pasivas.

Elo débese a un enfoque tradicionalmente asistencial e paternalista das organizacións chamadas de “beneficencia”. Resolver problemas inmediatos ou urxentes ou proveer servizos convírtese no fin en sí mesmo de moitos proxectos, considerando que tales intervencións non teñen ningunha dimensión “política” ou transformadora da realidade.

Pola contra, cada intervención ten un potencial de transformación social que pode ou non ser aproveitado. Y elo, é especialmente certo no caso das relacións de xénero. A maior parte dos proxectos son “cegos ó xénero”, polo que perden a oportunidade de empoderar ás mulleres ou, o que é peor, poden estar contribuíndo a profundizar as discriminacións e desigualdades de xénero.

¿Qué significa o empoderamento nas relacións de xénero?

É o proceso mediante o cal as mulleres gañan a confianza, os recursos e a forza necesaria para enfrentar as condicións de desigualdade que lles afectan e mudar a súa posición nas relacións de xénero e elo tanto no Estado, coma no mercado, a comunidade ou o fogar.

O empoderamento é un proceso complexo, que inclúe múltiples dimensións, incluída a subxectiva, polo que os proxectos poden contribuir a xerar as condicións en relación a algunha das súas dimensións, pero está claro que non é algo que se otorgue desde afora, senón que ten que ser autoxerado.

Por exemplo, o proceso que recorre unha muller para denunciar a violencia da que está sendo obxecto, é persoal e único. As organizacións poden facilitar ou contribuir a ese proceso: facilitando información, asesoramento, apoio, medios, acompañamento, etc. Nembargantes, a decisión de enfrentar o problema é propia e persoal e depende das distintas dimensións que se detallan a continuación, de forma específica e con distinto peso para cada caso.

É moi importante:

- 1. Coñecer o xénero como realidade sociopolítica**
- 2. Atender necesidades prácticas e estratéxicas de xénero:** en xeral, os proxectos e intervencións sociais tenden a centrarse en necesidades inmediatas e urxentes dos colectivos involucrados, nembargantes, unha maior énfase na dimensión de xénero require enfocar tamén intereses estratéxicos de xénero, é dicir, aqueles que implican maiores oportunidades de cambiar as desigualdades e a posición subordinada das mulleres coas que traballamos nas relacións de xénero.
- 3. Incluir accións positivas nas intervencións sociais:** só introducindo medidas específicas de promoción da igualdade entre mulleres e homes será posible incidir nas desigualdades que por inercia reproducense nos proxectos. As accións positivas son os medios ou instrumentos máis eficaces para realizar a igualdade, xa que a igualdade formal por sí soa non é suficiente para cambiar a posición de mulleres e homes na nosa comunidade.

¿Cómo promover a igualdade de xénero no ciclo do proxecto?

A análise e a perspectiva de xénero pode e debe integrarse en todas as etapas do ciclo do proxecto, aínda que convén asegurarse de que está presente desde os inicios do mesmo, é dicir no momento da identificación e subseguinte formulación dos proxectos e intervencións sociais.

Isto asegura que desde o principio o proxecto será sensible ás diferentes maneiras en que mulleres e homes experimentan os problemas segundo os diferentes roles que a sociedade lles asigna e ó feito de que teñen, polo tanto, necesidades, oportunidades e limitacións específicas en función do sexo ó que pertencen.

Dacordo con isto, o deseño e planificación das intervencións sociais deben realizarse incorporando as necesidades de todos os grupos implicados e establecendo obxectivos, actividades, indicadores e procedimentos de seguemento e avaliación que integren desde o seu inicio a análise de xénero.

A continuación, preséntanse pautas orientativas que haberá que adaptar ás circunstancias de cada proxecto específico.

1. Identificación de intervenciones con enfoque de género

¿Cómo integrar a perspectiva de género na identificación?

→ **Recoller datos, estadísticas e información desagregados por sexo** sobre a situación das mulleres e as relacións de xénero en relación ó problema de que se trate, no noso caso, drogodependencias e exclusión social.

→ **Realizar unha análise preliminar da poboación implicada** que identifique adecuadamente os distintos grupos e subgrupos de posibles implicados (por sexo, etnia, idade, orixe, nivel socio- económico...)

→ **Realizar consultas** con profesionais con experiencia en cuestións de xénero relevantes para o proxecto, con institucións que poderían colaborar no proxecto, e con homes e mulleres do grupo beneficiario ou os seus representantes.

→ **Identificar organizacións** do sector con coñecementos e interese na dimensión de xénero. Identificar organizacións de mulleres ou organizacións que promoven intereses de xénero que puideran apoiar o proxecto.

→ **Identificar barreiras á participación** das mulleres e estratexias para superalas. Para isto resultará moi útil a aplicación das ferramentas de análise de xénero e das estratexias incluídos anteriormente.

2. Deseño de intervencións con enfoque de xénero

¿Cómo integrar a perspectiva de xénero no deseño?

- Realizar unha **análise de xénero**: análise de identidades de xénero, perfil de actividades e acceso e control de recursos e beneficios.
- Realizar unha **análise completo da poboación implicada** que servirá de base para o proceso de identificación de necesidades.
- **Identificar necesidades**, intereses, prioridades e problemas específicos dos homes e mulleres implicados, a través de metodoloxías participativas.
- **Utilizar técnicas participativas** para chegar a un acordo sobre prioridades.
- Incluir estratexias para **superar as barreiras á participación** (se as houbera) dos distintos grupos implicados.
- Prever mecanismos para a **resolución de eventuais conflitos**.
- Incluir **medidas de acción positiva** precisas para que as mulleres poidan participar e beneficiarse do proxecto do mesmo modo que os homes.
- **Evitar a linguaxe e as imaxes sexistas**, así como a reprodución de estereotipos relativos ó sexo das persoas.
- **Contemplar o nivel de apropiación da acción** por parte das persoas implicadas, de modo que se asegure a viabilidade e a replicabilidade do proxecto, así como a súa contribución ó empoderamento.
- **Incluir persoal con experiencia** e/ou coñecementos de análise de xénero e análise cultural.

3. Execución e seguemento con enfoque de xénero

¿Cómo integrar a perspectiva de xénero na execución?

- **Incluir metodoloxías participativas** desde a perspectiva de xénero e realizar unha análise permanente dos eventuais obstáculos á participación, dacordo coas ferramentas de análise de xénero.
- **Organizar as actividades** de maneira que mulleres e homes teñan a oportunidade de participar en pé de igualdade
- Considerar o calendario, ubicación e duración das actividades. Ter en conta a **dobro carga de traballo das mulleres** (xeración de ingresos e responsabilidades domésticas e outros), que failles dispor de menos tempo libre.
- Considerar a **movilidade das mulleres**: a flexibilidade que teñen para ausentarse do fogar durante longos períodos e as normas ou costumes que limitan a súa capacidade de desprazarse en lugares públicos.
- Se as mulleres non se sinten coa liberdade ou confianza para expresarse en grupos mixtos, **organizar por separado as reunións ou a formación**. Se é preciso, contar con persoal feminino para comunicarse con elas.
- Organizar as actividades de modo **que as beneficiarias poidan participar** (duración da formación, medios de transporte, coidados dos nenos e nenas...
- **Executar actividades observando**: a capacidade (e adquisición da capacidade) de mulleres e homes de analizar a súa situación, planificar e executar actividades con perspectiva de xénero.
- **Estimular a concienciación** na igualdade de xénero mediante reunións de información e formación para o persoal responsable da xestión e intervención do proxecto.
- **Constituir un equipo de intervención** no proxecto que conte con persoal con coñecemento de xénero e técnicas participativas.

- **Incluir actividades de formación e capacitación** de xénero para o persoal.

¿Cómo integrar a perspectiva de xénero no seguemento?

Complementar a análise do progreso das actividades en términos cuantitativos, os fondos desembolsados e os resultados agardados cunha análise cualitativa do progreso da intervención, diferenciando por xénero.

Medios de seguemento:

→ Técnicas participativas para revisión colectiva e análise crítico dos avances (ou a falta dos mesmos) das diferentes partes implicadas.

→ Diseñar un sistema de seguemento con capacidade para ser unha ferramenta correctora (máis que un mecanismo de control) se se comproba que os obxectivos con perspectiva de xénero non se están a levar á práctica.

→ Integrar a análise de xénero nos procedementos regulares de seguemento do proxecto

Informes de seguemento:

→ Desagregar toda a información por xénero

→ Incluir unha análise do impacto no acceso ós recursos e beneficios de homes e mulleres, e unha análise do nivel de participación (barreiras identificadas e medios para reducilas ou eliminalas) de homes e mulleres na execución.

4. Avaliación con enfoque de xénero

¿Cómo integrar a perspectiva de xénero na avaliación?

Incluir persoas con experiencia en cuestións de xénero no equipo de avaliación e incluír a perspectiva de xénero.

→ **Pertinencia:** analizar se o proxecto identificou os problemas e necesidades das mulleres. Se este foi o caso, analizar quen as determinou e cómo foron determinadas. Analizar a coherencia do proxecto coas políticas de igualdade de oportunidades existentes no contexto da intervención e a situación xeral das mulleres do colectivo drogodependente.

→ **Eficacia:** analizar a medida en que os obxectivos e resultados da acción de desenvolvemento tiveron en conta as diferenzas e desigualdades entre homes e mulleres.

Elementos sintéticos da análise de impacto de xénero

- Impacto sobre as identidades de xénero
- Cambios positivos na autopercepción de xénero
- Xeración de actitudes menos sexistas
- Impacto sobre os roles de xénero
- Flexibilización e intercambio dos roles de xénero
- Impacto sobre o acceso e control de recursos
- Maior acceso e control de todo tipo de recursos non tradicionais por parte das mulleres
- Calidade da participación de mulleres e homes no proxecto
- Maior participación como axentes e na toma de decisións

Indicadores con enfoque de xénero

Un indicador é un instrumento que serve para medir a consecución ou o nivel de avance respecto dos obxectivos, resultados ou actividades do proxecto. Polo tanto, son de importancia primordial para o seguemento e a avaliación.

Todos os indicadores parten dun nivel inicial que permita interpretar a evolución posterior do mesmo.

Os indicadores poden ser tanto unha medida como un feito, unha opinión ou unha percepción, que describe unha situación e determina os cambios sobrevidos na mesma.

Principais propostas para integrar xénero nos indicadores:

1. Desagregar sistemáticamente e adaptar os indicadores existentes.
2. Incluir indicadores cuantitativos e cualitativos de maneira complementaria.
3. Incluir entre os cualitativos, indicadores de participación e de empoderamento.

Indicadores desagregados por sexo

Antes que nada, importa desagregar. Moitas veces os proxectos non desagregan a súa información por sexo. Esta é unha das principais recomendacións internacionais para tomar en conta as diferenzas de xénero nos procesos e proxectos sociais.

En ocasións, pode ser tamén pertinente desagregar os indicadores combinando a dimensión de xénero con outras que reflictan as diferenzas existentes entre as mulleres como a idade, a etnia, a clase social... Con elo aumentamos o grao de coñecemento sobre as dinámicas que caracterizan ás realidades sociais sempre complexas e melloramos a eficacia e o impacto das accións do proxecto.

Indicadores cuantitativos e cualitativos

→ Os **indicadores cuantitativos** defínense como medidas de cantidade.

→ Os **indicadores cualitativos** poden definirse como as percepcións ou os xuízos das persoas sobre un tema.

Os indicadores cualitativos tamén poden estar suxeitos á cuantificación: o número de persoas que se mostran satisfeitas cun determinado servizo de atención social sería un indicador cualitativo de éxito do proxecto.

Indicadores cualitativos: de participación e de empoderamento

A utilización de indicadores cualitativos e cuantitativos é importante para medir os cambios nas relacións de xénero. Esta complementariedade é especialmente relevante para medir a participación desde unha perspectiva de xénero, pois moitas veces a mera presenza numérica de mulleres nunha actividade non significa que sexa representativa dos seus intereses nin que elas teñan influencia na toma de decisións.

Así mesmo, os indicadores de xénero cualitativos son pertinentes para reflexar cómo os individuos de distintos sexos perciben os “avances” ou “retrocesos” nas relacións de xénero.

Especialmente importantes resultan os indicadores que analizan os procesos de participación e de empoderamento das mulleres:

→ Os indicadores que analizan **participación** son aqueles que miden os distintos niveis e calidade da participación de mulleres e homes en todo tipo de procesos, desde a consulta hasta a participación na toma de decisións.

Exemplos: número de mulleres en posicións clave de decisión sobre o proxecto (cuantitativo); autoconfianza que mostran as mulleres no desempeño de papeis de toma de decisións (cualitativo).

→ Os indicadores que expresan o **empoderamento**, son os que miden a capacidade de mulleres e homes para tomar as súas propias decisións e controlar os seus recursos tanto na comunidade como no fogar.

Linguaxe e comunicación non sexista

A linguaxe resulta moi importante na media en que pode ir modificando a nosa visión do mundo. Unha lingua depurada de elementos sexistas pode ter unha influencia importante no modo que temos de percibir o mundo e ó contrario. Si seguimos utilizando unha linguaxe sexista contribuímos a manter unha realidade que invisibiliza e minusvalora ás mulleres.

Pautas básicas para unha linguaxe non sexista

→ Non empregar o masculino, xa sexa en singular para referirse a unha muller (“usuario” non, “usuaria” si), ou en plural para denominar a un grupo de mulleres (“usuarios” non, “usuarias” si) ou a un grupo mixto (“usuarios” non, “usuarios y usuarias” si), xa que é un hábito da linguaxe sexista que invisibiliza ás mulleres e as exclúe do proceso de representación simbólica que pon en funcionamento a lingua.

→ Non é unha repetición nomear en masculino e feminino cando se representa a grupos mixtos. Cando se di nenos e nenas, pais e nais, cidadáns e cidadás non se da unha repetición, pois refírese a colectivos distintos.

→ Se o que queremos nomear é o conxunto teremos que utilizar a palabra “cidadanía”. Convén empregar palabras xenéricas, sexan en masculino ou feminino que inclúen sen lugar a dúbidas a mulleres e homes por igual. Por exemplo: “o pobo galego”, “o vecindario”, “o ser humano”, “persoa”, “víctima”, “xente”.

→ En moitas ocasións o discurso está construído como si únicamente existira o suxeito masculino e as mulleres só existieran en relación a él. É preciso evitar que se nomee ás mulleres como dependentes, complementos ou subalternas.

→ A designación asimétrica (Señor sen diferenza por estado civil/ Señora o Señorita diferenza do su estado civil) de mulleres e homes responde a unha tradición discriminatoria para as mulleres que debe modificarse.

→ Moitos formularios seguen expresándose exclusivamente en masculino: “firma do cliente”, “o asegurado”, “o titular”. Esas expresións pódense facer en masculino e feminino.

→ Desde o ano 1995 todas as titulacións e as profesións teñen designacións en masculino e feminino, dacordo cunha orde do Ministerio de Educación y Ciencia baseada nun dictamen da Real Academia, polo que se trata de mulleres o correcto é dicir: avogada, educadora, psicóloga, arquitecta, inxeñeira, médica, técnica, traballadora social, etc.

Glosario

Acción positiva: o Consejo de Europa define este concepto como as estratexias destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar ou corregir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais.

Acoso sexual: segundo a UE comprende todo comportamento sexual, verbal ou físico, non desexado pola persoa acosada, levado a cabo en distintos espazos da vida cotiá, incluído o laboral, aproveitándose dunha situación de superioridade e que repercute nas condicións da contorna facéndooas hostís, intimidatorias e humillantes. O acoso sexual é unha expresión máis das relacións de poder que exercen os homes sobre as mulleres.

Axente de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres: profesional con formación especializada en igualdade de oportunidades que diseña, implementa e avalía políticas de igualdade, para consolidar a participación igualitaria de mulleres e homes en cualqueira ámbito social, político, económico e cultural.

Androcentrismo: consiste en ver o mundo desde o masculino tomando ó varón da especie como parámetro ou modelo do humano.

Análise de xénero: é a ferramenta básica do enfoque de xénero na planificación. Parte da consideración das formas en que os homes e as mulleres participan de forma diferente no fogar, na economía e na sociedade, e trata de identificar as estruturas e procesos (lexislación, institucións sociais e políticas, prácticas de socialización, prácticas e políticas de emprego) que poden perpetuar os patróns de desvantaxe das mulleres.

Dereitos sexuais e reproductivos: inclúen o dereito do individuo á integridade do seu corpo e á seguridade da súa persoa; os dereitos das parellas e individuos a decidir sobre a cantidade e espaciamento dos seus fillos e fillas e ter acceso á información, educación e medios precisos para logralo; o dereito a lograr o máis alto nivel de saúde sexual e reproductiva; e o dereito a tomar decisións relativas á reprodución libre de discriminación, coerción e violencia.

División sexual do traballo: reparto social de tarefas en función do sexo que se traduce nunha xerarquización en canto á valoración social e económica otorgada ás funcións que cada sexo desempeña.

Empoderamento: proceso mediante o cal as mulleres, individual e colectivamente, toman conciencia sobre cómo as relacións de poder operan nas súas vidas e gañan a autoconfianza e a forza precisas para mudar as desigualdades de xénero no fogar e na comunidade, o mercado e o Estado ós niveis nacional e internacional. Unha definición completa do empoderamento inclúe compoñentes cognitivos, psicolóxicos, políticos e económicos, todos eles interrelacionados entre sí.

Estereotipos sexuais: construcións sociais cuxo obxectivo é perpetuar a imaxe e pautas de comportamento dos sexos asignándolles roles ou papeis sociais diferenciadores e desiguais.

Feminización da pobreza: fenómeno que dá nome a unha situación xeralizada na maioría dos países e que visibiliza ás mulleres como colectivo que constitúe a maioría da poboación empobrecida do planeta.

Xénero: fai referencia ós roles, responsabilidades e oportunidades asignados ó feito de ser home e ser muller e ás relacións socioculturais entre mulleres e homes e nenas e nenos. Estes atributos, oportunidades e relacións están socialmente construídos e se aprenden a través do proceso de socialización. Son específicos de cada cultura e cambian ó longo do tempo, entre outras razóns, como resultado da acción política. Na maior parte das sociedades hai diferenzas e desigualdades entre mulleres e homes nas actividades que realizan, no acceso e control dos recursos, así como nas oportunidades para tomar decisións. O xénero é parte do contexto sociocultural. Outros importantes criterios de análise sociocultural inclúen a clase social, a raza, o nivel de pobreza, os grupos étnicos e a idade.

Igualdade formal: é a igualdade ante a lei. Equiparación de homes e mulleres mediante medidas legislativas.

Igualdade de xénero: é a relación de equivalencia entre homes e mulleres, as persoas teñen o mesmo valor, independentemente do seu sexo, e por iso son iguais.

Igualdade de feito: paridade entre homes e mulleres real e efectiva. A soa promulgación da igualdade legal non basta para mudar as costumes e estruturas de desigualdade. Son precisas accións positivas como instrumentos que teñen como fin traballar activamente e contrarrestar os obstáculos de partida para que a igualdade entre homes e mulleres sexa unha realidade.

Indicadores cuantitativos: defínense como medidas de cantidade, como o número de persoas participantes do programa de vivendas, por exemplo.

Indicadores cualitativos: defínense como as percepcións e xuízos das persoas sobre un tema, como a confianza que as persoas usuarias poden ter no equipo socioeducativo do programa do que participan.

Masculinidade: conxunto de atributos, valores, funcións e conductas que se supoñen esenciais ó varón nunha cultura determinada.

Necesidades de xénero: son aquelas que as mulleres (ou os homes no seu caso) poden desenvolver en virtude da súa ubicación social dacordo ós seus atributos de xénero. Poden ser estratéxicas ou prácticas: cada unha se orixina de distinto modo e ten diferentes implicacións para a subxectividade.

Necesidades prácticas de xénero: son as necesidades das mulleres como actrices de roles predeterminados pola sociedade e como responsables de certas cargas e obrigacións sociais preestablecidas, destinadas basicamente á familia inmediata e á comunidade .

Necesidades estratéxicas de xénero: derivan, non dos esforzos das mulleres por cumprir coas súas obrigacións tradicionais senón da crecente toma de conciencia das mulleres de que as estruturas de dominio e privilexio masculino son imposicións sociais e, polo tanto, susceptibles ó cambio.

Patriarcado: sistema social de dominación masculina sobre as mulleres que foi adoptando distintas formas ó longo do tempo.

Relacións de xénero: poden definirse como aquel tipo de relacións sociais determinadas polo xénero das persoas, que crean diferenzas na posición relativa de homes e mulleres, de maneira única en cada contexto. A posición relativa exprésase nun conxunto de dereitos, obrigacións e responsabilidades recíprocas, interrelacionadas de maneira dinámica e, por elo, susceptibles ó cambio e a evolución.

Roles de xénero: papeis atribuídos socialmente a cada individuo polo feito de ser home ou ser muller e que se espera que cada un cumpla. Tales roles son aprendidos e non naturais. Os nenos aprenden a ocupar os espazos sociais, materiais e simbólicos reservados ó “propio dun home”; e se é unha nena aprende a ocupar os espazos sociais, materiais e simbólicos reservados ó “propio dunha muller”.

Traballo reproductivo: refírese ó coidado e manutención da casa e os seus membros, incluíndo o embarazo e coidado dos nenos e nenas, persoas adultas e persoas maiores, a preparación de alimentos, as compras, a administración da casa e o coidado da saúde.

Traballo productivo: refírese á produción de bens e servizos destinados á venda e ó consumo.

Segregación no mercado laboral: refírese á concentración das mulleres e dos homes en determinadas ocupacións e sectores económicos. Os femininos caracterízanse por ter peores condicións de emprego, salarios máis baixos e menor prestixio social. A segregación é horizontal cando a concentración se produce en determinadas ocupacións profesionais e vertical cando as mulleres se concentran en postos de baixa responsabilidade.

Sexismo: é o feito de formular hipóteses inxustificadas ou ó menos sen fundamento, sobre as capacidades, os obxectivos ou os roles sociais dunha persoa sobre a única base das súas diferenzas sexuais.

Teito de cristal: barreira invisible que atopan as mulleres para o desenvolvemento da súa carreira profesional. As causas proveñen tanto dos prexuízos sobre a capacidade das mulleres para desempeñar postos de responsabilidade como das dificultades de conciliación da vida laboral e familiar. A maternidade implica en moitos casos a interrupción da carreira profesional coa consiguiente perda de recoñecemento a efectos do desenvolvemento profesional.

Transversalización (mainstreaming): formúlase como unha estratexia que sitúa as cuestións sobre igualdade entre os xéneros no centro das decisións políticas máis importantes, das estruturas institucionais e da asignación de recursos máis relevantes, incluíndo os puntos de vista e prioridades de homes e mulleres na toma de decisións sobre os procesos e obxectivos de desenvolvemento.

Violencia de xénero: é todo acto de violencia baseado na pertencenza ó sexo feminino que teña ou poida ter como consecuencia un dano ou sufrimento físico, sexual ou psicolóxico para a muller, inclusive as ameazas de tales actos, a coacción ou a privación arbitraria de liberdade tanto si se producen na vida pública ou privada.