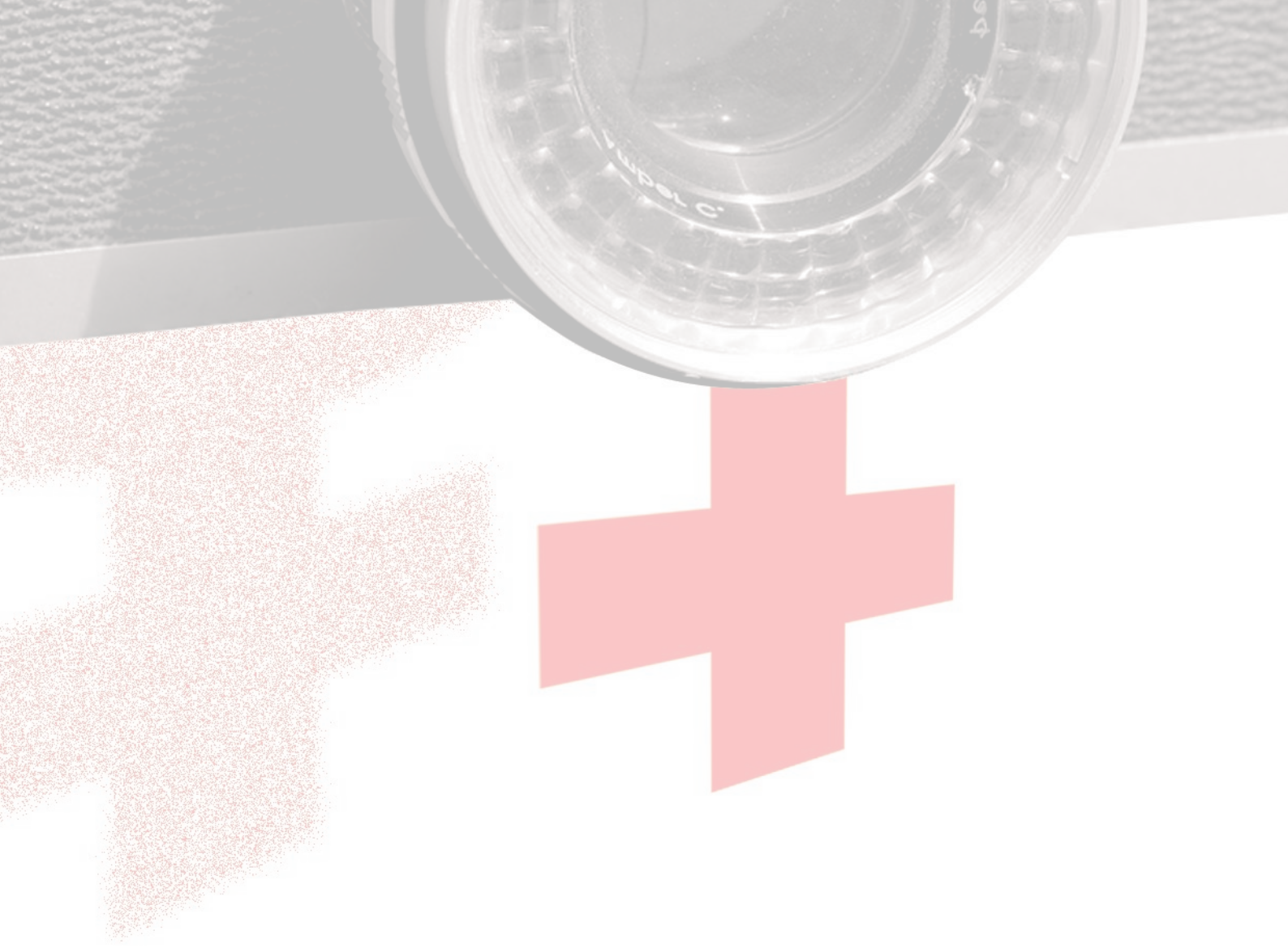


El enfoque de género en la intervención social

Edita: Cruz Roja
Autora: Irene López Méndez

Diseña y maqueta: PardeDÓS
Depósito Legal: M-11287-2007
Imprime: Seg. Color

Índice

Pág.

Presentación ____ 5

Introducción: Una Guía útil y adaptada a las condiciones de Cruz Roja ____ 9

- Objetivos ____ 10
- Destinatarias y destinatarios ____ 11
- Estructura y contenidos ____ 11

Capítulo I Fundamentos conceptuales ____ 13

Fundamentos conceptuales: La comprensión de género en la intervención social ____ 15

1.1. ¿Qué es género? ____ 17

1.1.1. El concepto de Género ____ 18

1.1.2. Género es una desigualdad ____ 20

1.1.3. Género y diferencias culturales ____ 22

1.1.4. ¿Es que los hombres no tienen género? ____ 25

1.1.5. ¿Qué es la perspectiva o mirada de género? ¿Qué pretende? ____ 27

1.2. ¿Qué es igualdad de género? ____ 30

1.3. ¿Por qué hay que integrar género en la intervención social? ____ 31

1.4. ¿Qué implica la perspectiva de género en la intervención social? ____ 33

1.5. ¿Qué son las acciones positivas en la intervención social? ____ 35

Capítulo II ¿Cómo promover la igualdad de género en la intervención social? 37
¿Cómo promover la igualdad de género en la intervención social? 39
2.1. Herramientas de análisis de género: ¿qué son y qué pretenden? 41
2.1.1. Análisis de identidades de género 44
2.1.2. Análisis de roles de género 55
2.1.3. Análisis de desigualdades de género 65
2.2. Estrategias de acción 73
2.2.1. Aplicar el enfoque de género de manera sistemática 74
2.2.2. Promover una participación más paritaria en la intervención social 75
2.2.3. Atender necesidades estratégicas: el empoderamiento 78
2.2.4. Aplicar acciones positivas 82

Capítulo III ¿Cómo promover la igualdad de género en el ciclo del proyecto? 85
¿Cómo promover la igualdad de género en el ciclo del proyecto? 87
3.1. Identificación de intervenciones con enfoque de género 88
3.2. Diseño de intervenciones con enfoque de género 89
3.3. Ejecución y seguimiento con enfoque de género 90
3.4. Evaluación con enfoque de género 92
3.5. Indicadores con enfoque de género 95

Capítulo IV Lenguaje y comunicación no sexistas 101
Lenguaje y comunicación no sexista: Por un lenguaje y una comunicación no sexista 103

Glosario, Bibliografía y Páginas web 107

Presentación

Para una organización humanitaria que tiene entre sus Fines la defensa de los derechos humanos fundamentales y entre sus Principios, el de la no discriminación, me complace presentar esta ***Guía sobre el enfoque de género en la intervención social***, un instrumento diseñado desde el convencimiento de que la eliminación de la discriminación por razones de género no sólo es un derecho moral, sino que es crucial para el progreso humano y el desarrollo sostenibles.

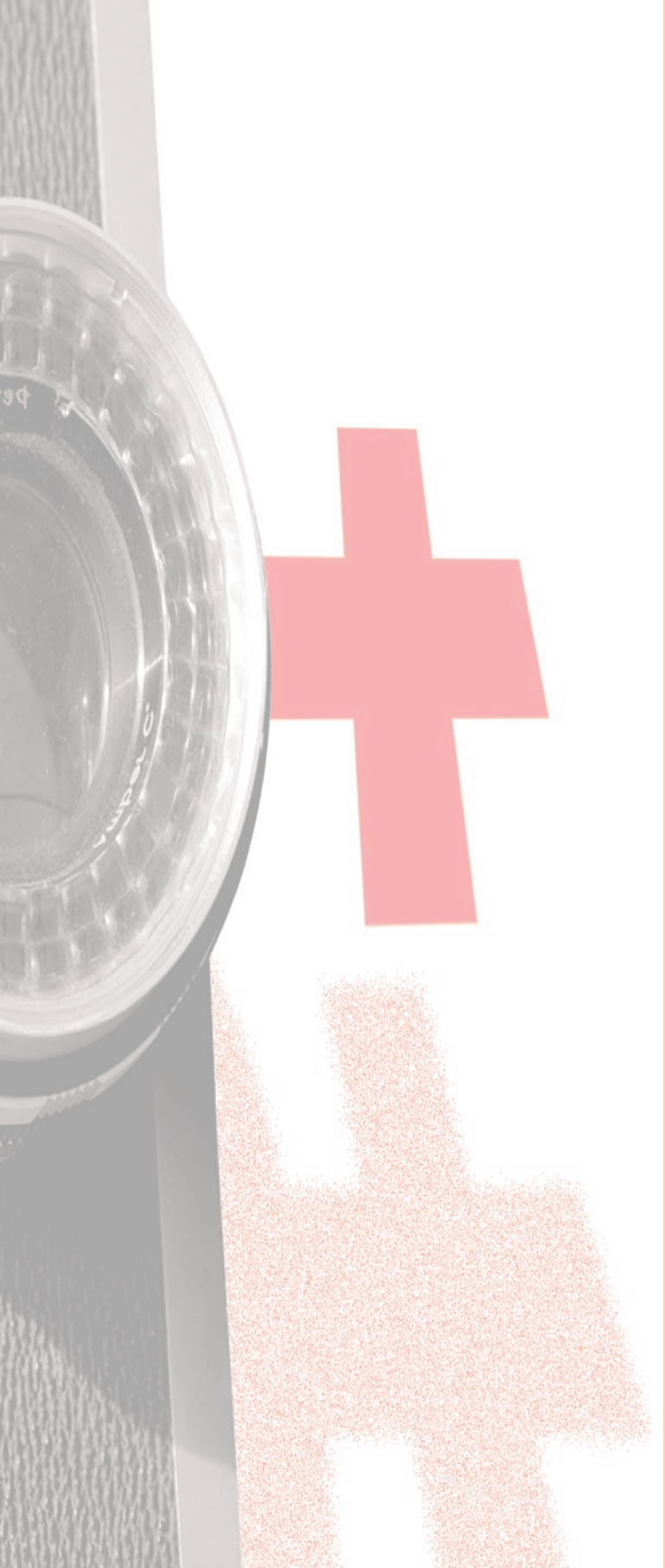
Contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, disminuir los riesgos de exclusión social y favorecer la autonomía de las mujeres en situación de mayor desprotección, son los objetivos que vertebran la intervención que Cruz Roja Española desarrolla en el programa de intervención con mujeres en dificultad social. La experiencia nos muestra que uno de los factores que en mayor medida potencian esa desafiliación económica, social y relacional que supone la exclusión es, precisamente, la desigualdad basada en el género, que se perfila como causa y factor multiplicador de muchas desventajas en términos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos económicos, etc...

El hecho de ser mujer es ya una variable de desigualdad, cuando va asociada a otras como la pertenencia a grupos étnicos minoritarios, la edad, el desempleo, el origen... Cruz Roja dirige sus proyectos a personas mayores, a la infancia y juventud en dificultad social, a personas afectadas por el VIH o por las drogodependencias, a las personas inmigrantes y refugiadas, etc... En todos estos sectores están muy presentes las mujeres y esto nos ha hecho considerar la necesidad de diseñar instrumentos que nos ayuden a aplicar el enfoque de genero a las intervenciones en pro de la inclusión social, con el fin de dar visibilidad a las mujeres, promover su participación y ofrecer una respuesta adecuada a sus necesidades.

El concepto de género se refiere a la construcción social diferenciada de roles y responsabilidades entre hombres y mujeres, que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, sus cosmovisiones y sus proyectos de vida. El enfoque de género se enmarca en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y se aplica en todos los procesos metodológicos relacionados con los proyectos de intervención, desde la identificación, hasta la evaluación.

La meta de la igualdad se sostiene sobre la ética y la justicia, pero el camino a seguir se sostiene sobro toda la sociedad y de una forma especial sobre quienes desde la iniciativa social procuramos facilitar a las personas en situación de mayor desprotección, el acceso a sus derechos. Desde aquí deseo alentar a quienes en su día a día trabajan con estas personas, a continuar en tan necesario empeño.

Juan Manuel Suárez del Toro Rivero
Presidente



Introducción

Introducción: Una Guía útil y adaptada a las condiciones de Cruz Roja

La principal pretensión de esta Guía es su utilidad y aplicabilidad a las diferentes situaciones de trabajo del área de intervención social de Cruz Roja Española.

Para ello se han realizado tres grupos de discusión de amplia participación, representativa de los diversos colectivos, temáticas y funciones en el trabajo y se ha mantenido un proceso de consultas sostenido a lo largo de la elaboración del texto.

La Guía constituye un primer paso dentro de un proceso más amplio de impulso de las cuestiones de género al interior de la organización, por lo que su sentido trasciende su utilidad inmediata, buscando servir de base para identificar nuevas carencias y necesidades en relación a la integración de género en la práctica de la organización.

En este sentido, se propone como un instrumento flexible y abierto, de carácter general y conceptual, elaborado en el contexto de las preocupaciones y demandas de las personas destinatarias y sometido, por tanto, a sus propios procesos de aplicación y abierto a la incorporación y aportes progresivos de los otros departamentos y diversos niveles de la Organización.

¿Cómo puede utilizarse esta Guía?

Entre otras utilidades, la Guía se propone:

- Como material de toma de postura institucional de Cruz Roja y de homologación básica de los conceptos en relación al trabajo de género en la política y la práctica de la organización.

- Como material para resolver dudas y buscar orientaciones sobre cómo integrar género en la planificación y gestión de las intervenciones.
- Como material para mejorar la orientación de los proyectos e intervenciones sociales a la igualdad de oportunidades.
- Como material para la sensibilización en cuestiones de género.
- Como material para la capacitación en cuestiones de género.
- Como material para la reflexión y el debate sobre las cuestiones de género en el interior de la organización.

Objetivos

La presente Guía busca apoyar la integración de la dimensión de género en los proyectos de intervención social de la Cruz Roja Española. Para ello, pone a disposición del personal técnico, las herramientas conceptuales y metodológicas clave del análisis de género aplicadas a la intervención social.

Se trata de una Guía de carácter introductorio, como primer paso dentro de un proceso más amplio de impulso y reformas para mejorar la integración de género en el trabajo de la Cruz Roja Española. En este sentido se trata de impulsar un proceso de aprendizaje, donde la Guía constituye un instrumento abierto, sometido a la prueba de su aplicación. Por otro lado, no hay que olvidar que esta iniciativa necesita acompañarse de medidas de formación y sensibilización específicas y sostenidas en temas de género para potenciar su impacto en la práctica.

Objetivo general: Mejorar la integración del enfoque de género en los proyectos de intervención social de Cruz Roja Española.

Objetivo específico: Dotar al personal técnico de los conceptos y metodología necesarios para el análisis de género en la intervención social.

Destinatarias y destinatarios

Las personas destinatarias de esta Guía son:

- El personal técnico de la Oficina Central de Cruz Roja, área de intervención social, responsable de la programación y seguimiento de las intervenciones en las distintas áreas de trabajo existentes: personas mayores, personas discapacitadas, refugiados, inmigrantes, personas afectadas por el SIDA, población reclusa, drogodependientes, mujeres en dificultad social, infancia y jóvenes en dificultad, búsquedas servicio social internacional, inclusión social y lucha contra la pobreza y plan de empleo.
- El personal técnico responsable de los proyectos e intervenciones en los distintos niveles territoriales de Cruz Roja: regional, provincial y local.
- Los voluntarios y las voluntarias implicadas en la ejecución de actividades y proyectos de intervención social de la Cruz Roja Española.
- Cualquier persona que desempeñe alguna tarea o responsabilidad relacionada con la programación, ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos e iniciativas de intervención social de la Cruz Roja Española.

Estructura y contenidos

La Guía se estructura en tres partes. La primera es de carácter conceptual. Sabemos lo importante que resulta comprender de manera cabal los conceptos de género antes de acometer ninguna tarea de integración del análisis o perspectiva de género en el trabajo. La práctica muestra cómo siguen existiendo muchos errores o comprensiones parciales sobre lo que es género y lo que implica en la práctica, por eso se hace especial énfasis en la explicación de los conceptos básicos que, en definitiva, van a orientar todo trabajo que pretenda desarrollar una perspectiva de género.

La segunda parte ofrece las herramientas conceptuales necesarias para cualquier planificación de género en la intervención social. Tales herramientas surgen del análisis de género y los mejores

avances de la teoría de género en el desarrollo y la cooperación internacional y se han adaptado en este caso a las circunstancias de la intervención social.

La tercera parte completa la presentación de herramientas desde la perspectiva del ciclo de los proyectos o intervenciones sociales, incluyendo orientaciones para verificar hasta qué punto se han incluido las cuestiones de género. Estas herramientas también incluyen el análisis del lenguaje y la comunicación como aspecto central que está definiendo la posición de la organización respecto de la igualdad de género.

La Guía es necesariamente reducida en sus pautas y orientaciones por lo que se busca señalar caminos suficientes para profundizar en los múltiples aspectos de género implicados en la intervención social, sea desde el punto de vista metodológico o temático. Para ello se han incluido referencias a lo largo del texto, así como un listado bibliográfico y de recursos en Internet que cumplen dicha función.

Por último importa señalar que la Guía tiene un fuerte enfoque de sensibilización, en la medida en que los aspectos de género siguen generando importante resistencias e incomprensiones y es un instrumento especialmente útil si se integra en un proceso sostenido de formación.

Capítulo I
Fundamentos conceptuales

Fundamentos conceptuales:
La comprensión de género en la intervención social

La comprensión adecuada de los conceptos de **género** e **intervención social** es de especial importancia. La experiencia muestra que se utiliza ampliamente la expresión o se califica como relativo a género cuestiones que no responden a su sentido cabal. Por ejemplo, muchas veces se interpreta el trabajo de género como el hecho de destinar proyectos o recursos particulares a mujeres con especiales dificultades sociales, sin comprender que género es una dimensión que atraviesa toda la actividad de la organización y tiene que ver con todos los colectivos y temas en que incide la Cruz Roja.

La comprensión de género suscita dificultades particulares, ya que muchas veces no se ha tenido oportunidad de acceder a alguna formación, capacitación o espacio de reflexión sobre el mismo, dada la escasa prioridad otorgada al tema hasta ahora. En otros casos, tales dificultades se expresan más bien como resistencias u oposición a los objetivos de género. En definitiva **abordar género significa promover una redistribución del poder adentro de nuestras sociedades y de nuestra propia organización,** y esto puede ser especialmente difícil de aceptar, sobre todo cuando ello nos lleva a cuestionarnos nuestras propias vidas: nuestro proyecto vital, nuestras relaciones laborales, familiares o de pareja. Hay en ello un ejercicio cierto de valentía y esfuerzo. A veces no nos quedan más energías para abordar nuevos problemas y otras, el miedo o la comodidad nos ganan. Preferimos dejar las cosas como están, pues nos proporcionan seguridad, aun a costa de situaciones de injusticia, en cuya resolución o alternativa no confiamos del todo.

Por estas y otras razones, el trabajo de sensibilización y la comprensión y elaboración de lo que género suscita en nuestras vidas y organizaciones forma parte del proceso de aprendizaje y asunción del concepto. No sólo necesitamos comprender género, sino aceptarlo.

Nos conviene conocer con claridad sus fundamentos e implicaciones y, sobre todo, su relación con la intervención social, como paso previo a cualquier propuesta metodológica.

Por otro lado, es cierto que introducir la perspectiva de género supone también cuestionar determinadas visiones o prácticas de la intervención social, de protección, asistencialismo o victimización, basadas en la idea de vulnerabilidad que pueden contribuir a profundizar la dependencia, la minusvaloración y, en definitiva, la situación de discriminación que produce tal vulnerabilidad.

Las mujeres o los hombres pueden formar parte de colectivos vulnerables. Sin embargo, las mujeres como género experimentan situaciones de discriminación que dan lugar a problemas específicos (explicables por el hecho de ser mujeres) o que, compartidas con los varones, pueden experimentarlas de distinto modo, también por género. Género desde esta perspectiva no es una causa de vulnerabilidad, sino de discriminación.

Es decir, el hecho de ser mujer no sería por sí mismo una vulnerabilidad sino un motivo de discriminación (en base a la construcción de género) que genera vulnerabilidades que interactúan con las compartidas por otros colectivos.

En definitiva, el concepto de género va a introducir una comprensión más amplia de los problemas de las mujeres y los hombres que el de la sola vulnerabilidad. Desde esta perspectiva, la reacción **"protección"** será limitada, mientras que la idea del **"empoderamiento"** parece abrirse paso como alternativa más adecuada a una mejor compresión del problema de las desigualdades. No es una cuestión sólo de protección o asistencia, es una cuestión de no discriminación y de ejercicio de derechos propios.

1.1. ¿Qué es género?

Un poco de Historia...

El concepto de género surge en los años setenta en el contexto de la crítica feminista para explicar, desde una nueva perspectiva, las diferencias entre mujeres y hombres, sobre las que se ha justificado a lo largo de la Historia la discriminación contra las mujeres.

Así, desde la primera declaración universal de derechos humanos (1789), muchos filósofos y pensadores se afanaron por justificar la exclusión de las mujeres de los derechos y de la ciudadanía. Para ello argumentaron una diferencia natural, biológica, que asignaba a las mujeres una naturaleza distinta a la de los hombres que explicaba sus menores capacidades para ser plenos sujetos de derechos y decidir sobre sus vidas, excluyéndolas del ámbito de lo público y la política.

Además, las mujeres eran consideradas seres inferiores, de ahí que se constituyeran en sujetos dependientes y subordinados, siempre sujetos a tutela y vigilancia y cuya principal función quedaría relegada a la reproducción y al ámbito del hogar y la familia, mientras que los hombres estaban destinados a regir la sociedad, participar en la política y el espacio público, escribir la Historia y desarrollar la Cultura y la Ciencia.

Respecto de estas ideas, el movimiento feminista y su pensamiento fue construyendo una alternativa: las discriminaciones contra las mujeres no pueden explicarse por diferencias biológicas. Se trata de una construcción cultural, basada en el patriarcado que otorga privilegios a los varones y subordina a las mujeres y que, como tal, produce injusticias que pueden y deben revertirse. Simone de Beauvoir será quien, por primera vez se refiera al concepto de género en “El Segundo Sexo” (1949) con las siguientes palabras: “no se hace mujer, se llega a serlo”. Kate Millet acuñará el término de género en los años setenta (“Política Sexual”, ed. Cátedra, Madrid, 1995) y será en los noventa, sobre todo en torno a la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de 1995, que pase a formar parte de las políticas públicas.

Para ir más lejos: VARELA, Nuria. Feminismo para principiantes. Ediciones B, Barcelona, 2005.

Los llamados “estudios de género” supusieron una revolución para las ciencias sociales: las grandes corrientes teóricas: marxismo, funcionalismo, estructuralismo, etc., no habían dado cuenta de la opresión de las mujeres... La distinción entre lo biológico y lo cultural tuvo la enorme trascendencia de trasladar el problema al terreno de la voluntad y la responsabilidad humana.

1.1.1. El concepto de Género

Género es cómo la sociedad define lo que es un hombre y una mujer. En ese sentido, es distinto de sexo (hecho biológico), ya que el género se construye social y culturalmente. Por eso cambia a lo largo del tiempo y de cultura a cultura.

En todas las sociedades existen desigualdades y situaciones injustas producidas por esa atribución diferenciada de roles y oportunidades de género a hombres y mujeres. Veamos las características de género.

Género es aprendido, no dado

El proceso socializador perdura toda la vida pero es especialmente influyente en la etapa infantil y juvenil. A través de la psicología diferencial sabemos que los niños y las niñas, a la edad de tres años, tienen ya adquirida la identidad sexual y también la identidad de género. Pueden distinguir a qué sexo pertenecen ellos mismos y los otros, y tienen una clara conciencia de las principales atribuciones de su género.

¿Cómo lo aprendemos?

A través de la imitación (aprendizaje vicario), de las prohibiciones, permisiones, sanciones o reforzamientos que se aplican para que nos adecuemos al modelo femenino o masculino en los diferentes espacios de socialización: la escuela, los miembros de la familia, el lenguaje, los “iguales”, la Iglesia, los medios de comunicación...

¿Qué aprendemos?

- A las mujeres se les atribuye mayor capacidad para las relaciones afectivas y se las socializa para que desarrollen con eficacia su rol reproductivo y se hagan cargo de las tareas de cuidado y atención personal. Los roles femeninos son considerados secundarios, promueven la dependencia y tienen poca visibilidad en el ámbito social y mucha en el familiar.

- A los hombres se le presuponen unos valores y roles que les preparan para ser exitosos en el mundo público y profesional; laboral, económico, científico-tecnológico. Se le socializa para la producción y se le educa para que la fuente de su autoestima, sobre todo, provenga del éxito en este ámbito. Los mensajes que reciben los niños son de visibilidad, dominancia y superioridad.

Ten en cuenta que...

- **Aprendemos** a ser hombres y a ser mujeres desde el preciso momento en que nacemos (y hay quien dice que incluso antes), conformando nuestra identidad, de ahí su enorme fuerza y el importante grado de inconsciencia con que vivimos nuestra posición en las relaciones de género. Eso explica que género se nos aparezca como natural, pero en realidad está "naturalizado".

- **Género forma parte de nuestra identidad individual y social:** de lo que somos y cómo nos autopercibimos, de cómo vemos a los demás y de cómo ellos nos ven. Género no está desligado del resto de atributos de nuestra identidad y de otras circunstancias de la vida: raza, nacionalidad, clase social, edad, discapacidad, padecer el SIDA, ser drogodependiente... Tales circunstancias se encuentran entretejidas de manera compleja afectando nuestras oportunidades de desarrollo personal y social de modo específico.

- **Género es cambiante y evoluciona,** a pesar de los patrones culturales predominantes. Las relaciones de género y el modo en que se concibe cómo deben ser los hombres y las mujeres y sus relaciones entre ellos cambia en función de múltiples factores: cambia por la propia evolución de la sociedad y de la política; cambia como resultado de un proceso migratorio; puede cambiar porque cambia la cultura, porque cambian las personas...

- En todas las sociedades y todas las culturas hay diferencias y **desigualdades** entre mujeres y hombres en las actividades y roles que llevan a cabo, así como en su distribución del tiempo; en el acceso y control de los recursos disponibles y en las oportunidades para tomar todo tipo de decisiones.

1.1.2. Género es una desigualdad

Como acabamos de ver, **las relaciones de género son relaciones de poder y desigualdad.** Es decir, género ubica a las mujeres, por el hecho de serlo, en una posición de subordinación respecto del conjunto de los varones, quienes se sitúan en una posición de dominio, de acuerdo a su género.

Ello no significa que cada mujer esté sometida a cada varón, pues existen otras circunstancias que influyen en la oportunidades de las personas: edad, nacionalidad, clase social, etc. Sin embargo, género, dentro de cada categoría, seguirá siendo una especie de "distribuidor desigual de oportunidades" ubicando a las mujeres en una posición de desventaja para acceder a los recursos y oportunidades de todo tipo.

¿Dónde o cómo se expresan esas desigualdades?

Se expresan de muchos modos y en todos los ámbitos de la vida. Es importante mantener una mirada crítica con enfoque de género para percibirlas más allá de lo aparente o lo políticamente correcto, ya que la tendencia inconsciente nos impide verlas o nos lleva a restarles importancia, cuando no a justificarlas.

Las desigualdades de género se expresan tanto en el ámbito de la educación como en el de la salud, en la economía, en relación al trabajo o en el modo en que consideran a mujeres y hombres los medios de comunicación, en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, en el ámbito del sistema jurídico y también en la política. Una de las expresiones más extremas de la desigualdad es la **violencia de género.**

A continuación podemos observar algunos ejemplos.

En la **educación**, persiste una segregación educacional respecto de las carreras técnicas, las ingenierías y las ciencias, que siguen siendo mayoritariamente masculinas.

Un estudio del **servicio de salud** de la Generalitat de Cataluña muestra cómo los servicios de atención cardiológica son mucho más lentos en la atención de infartos de las mujeres, debido a que se considera un problema que afecta sobre todo a los hombres y es respecto de ellos que el servicio está protocolizado.

En la **economía**, se produce el fenómeno de la llamada feminización de la pobreza: según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de los 1.300 millones de pobres que hay en el mundo, el 70% son mujeres, lo que se explica por las menores oportunidades económicas que todas las sociedades otorgan a las mujeres.

Los **medios de comunicación** muestran imágenes sexistas y desvalorizadas de las mujeres. Recientemente se ha producido un estudio que muestra de forma clara las disficultades de los medios para otorgar mayor importancia al papel, las experiencias y las opiniones de las mujeres.

En el **ámbito laboral** se siguen prefiriendo a los hombres para los trabajos de mayor prestigio y responsabilidad y a las mujeres se les pregunta por su vida familiar y sobre su intención de tener descendencia. Las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar siguen afectando, en mayor medida, el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

El sistema de reproducción social se mantiene en buena parte a costa del trabajo impago de las mujeres, cuyo peso en la economía, si se contabilizara en las cuentas nacionales, supondría más de la mitad del PIB español.

La **violencia de género** constituye una de las expresiones más graves de las desigualdades de género en nuestras sociedades. Según la Red de Mujeres Feministas contra la Violencia de Género, en España en el año 2006 murieron 93 mujeres (70 por cuasa de su pareja o expareja) y del 1 de enero al 13 de febrero de 2007 han sido 9 las víctimas (a mano de su pareja o expareja) que han muerto por este mismo motivo.

En los **espacios de toma de decisiones** siguen estando ausentes en gran medida las mujeres. Los datos del Instituto de la Mujer muestran cómo en 2006, a pesar de que las mujeres ocupan la mitad de los Ministerios, sólo ocupan el 22,58% de las Secretarías de Estado, el 24,68% de las subsecretarías y el 18,93% de las direcciones generales.

1.1.3. Género y diferencias culturales

"Género es, sobre todo, una pregunta"

Vivimos en una sociedad compleja, también respecto de las relaciones de género que conviven en ella. Así, por ejemplo, en el trabajo de Cruz Roja podemos encontrarnos con diferencias en el modo en que los diversos colectivos de inmigrantes viven y conciben sus relaciones de género y las de la sociedad de acogida.

Cuando llevamos a cabo programas de intervención social con inmigrantes, como parte del compromiso de Cruz Roja, surge legítimamente la siguiente pregunta: ¿se puede plantear del mismo modo el objetivo de igualdad respecto de comunidades culturales diferentes?.

Cierto es que los modos y formas concretas de la desigualdad pueden ser específicos en función de la cultura y múltiples circunstancias determinantes.

Por eso, género es, sobre todo, una pregunta: ¿cómo es género y las relaciones de género para el grupo determinado con el que estamos trabajando o vamos a trabajar?.

Sin embargo, no conviene comprender género, ni la cultura en que se construye de manera monolítica ni estática: género seguirá su proceso, al igual que la propia trayectoria vital de cada persona.

No hay que olvidar que también dentro de cada cultura existen formas distintas de vivir género: no contribuyamos a mantener los prejuicios y estereotipos sobre las diferencias culturales, ni a idealizar nuestra cultura como más avanzada respecto de las relaciones de género: ¡podemos llevarnos más de una sorpresa!.

Es importante que ubiquemos los temas de género en su contexto y, en el caso de los inmigrantes, en el marco de su proyecto y estrategia migratoria.

Probablemente en su comunidad de origen vivieran género y asumieran unos papeles y responsabilidades que puedan verse modificados por el propio proyecto migratorio, tanto en sentido positivo (hacia el empoderamiento) como en sentido negativo (mayor sumisión y dependencia).

No olvidemos que buena parte de la migración genera familias transnacionales, donde las relaciones se reacomodan, creando nuevos contextos que influyen en género.

Asimismo, la vivencia de las diferencias con el país de acogida puede generar nuevas configuraciones: conservadoras o liberadoras... Quizás los proyectos personales estén sometidos en mayor medida a las estrategias familiares...

Quizás el hecho de migrar solas abra oportunidades a las mujeres para hacerse dueñas en mayor medida de su propio destino... La inmigración influye sobre género del mismo modo que género sobre la migración, siendo siempre importante contextualizar tanto el proceso, como las relaciones de género, tratando de acercarse a la realidad, sin idealizar diferencias ni suplantar procesos ni soluciones desde afuera.

Género, además, está vivo: va cambiando, es un proceso, evoluciona y se adapta como vemos en los ejemplos siguientes, por múltiples motivos, además de la cultura y la migración.

En este sentido, género es, sobre todo, una pregunta.

“Género es cambiante”: factores que influyen en género

❑ Tradiciones culturales

Muchas veces pensamos en las tradiciones culturales asociadas a países exóticos, cuando sabemos que han legitimado buena parte de actitudes machistas en nuestra propia sociedad. No hace tantos años que en España una mujer no podía salir sola al espacio público, que las escuelas eran separadas para niños y niñas, que los modos de vestir y comportarse estaban claramente delimitados en cuanto al sexo, que las mujeres no debían opinar de política, que los hombres no debían entrar en la cocina, etc. Todas estas tradiciones han ido cambiando junto con nuestro propio sistema jurídico, político y social.

❑ La experiencia migratoria

Las migraciones pueden comportar cambios en las relaciones de género, en la medida en que muchas mujeres se convierten en la vanguardia del proceso migratorio y en las principales proveedoras de ingresos de la familia de origen. El empoderamiento de estas mujeres puede fortalecerse al entrar en contacto con la sociedad de acogida, en el caso de que ésta sea más igualitaria en términos de género. Los procesos de reunificación familiar pueden generar conflictos cuando es el varón el reunificado, rompiendo sus roles tradicionales.

❑ Factores religiosos

El avance de los fundamentalismos religiosos puede comportar un retroceso en los derechos de las mujeres y el reconocimiento de su papel en la sociedad y la política. Del mismo modo, el desarrollo de una doctrina conservadora respecto del papel de las mujeres en la familia y en la sociedad tiene repercusiones sobre los avances hacia la igualdad de oportunidades. La laicización del Estado puede comportar mayores oportunidades de apertura hacia la igualdad de género.

❑ La edad

Las personas cambiamos el modo en que vivimos nuestro género y las relaciones de género a lo largo de nuestro ciclo de vida. La edad adulta suele ser el modelo representativo de las relaciones de género prevalecientes, pero existen otros momentos diferentes, tanto en la infancia como en la adolescencia y el de las personas mayores. Estos momentos suelen resultar, además, más flexibles respecto de las expectativas de género.

❑ **Las políticas**

Las políticas generan cambios en las relaciones de género, incluso en los casos más insospechados. Por ejemplo, una política impositiva sobre el consumo básico puede afectar en mayor medida a las mujeres en función de los roles y responsabilidades que asumen. Un ejemplo extremo es la reducción de la proporción de niñas sobre los niños en algunas regiones de China, debido al infanticidio femenino o al aborto de fetos femeninos provocados por la política de hijo único y la preferencia por los hijos varones.

Un ejemplo positivo es la adopción, por parte de los gobiernos, de leyes de igualdad y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1.4. ¿Es que los hombres no tienen género?

El género también es masculino

Hay una tendencia a identificar género con mujeres. Es cierto que han sido las mujeres, desde sus experiencias vitales de discriminación, quienes se han organizado y han reivindicado cambios hacia la igualdad de género, por ser precisamente el grupo excluido o desaventajado.

Sin embargo, precisamente género se refiere a la construcción relativa de los géneros: tanto de hombres como de mujeres y ambos son, precisamente, susceptibles de ser analizados desde esta perspectiva.

La igualdad de género no será posible si no se dan cambios también por parte de los hombres. Unas relaciones más igualitarias necesitan basarse en una redefinición de los derechos y responsabilidades de mujeres y hombres en todas las esferas, incluida la familia, el trabajo y la sociedad en un sentido amplio.

Uno de los desafíos más importantes para avanzar en este sentido, es el de motivar a más hombres a participar como socios en el proceso de definición de las visiones y estrategias para lograr una sociedad más justa desde la perspectiva de género.

Pero ¿qué tienen los hombres que ganar en ello?.

Para empezar, los hombres también se ven limitados en su desarrollo personal y social por determinadas normas que se les imponen sobre su masculinidad (tienen que ser duros, no expresar sentimientos, ser poco comunicativos, fuertes, violentos, etc.).

También son discriminados cuando no responden al modelo de masculinidad hegemónica: por ser homosexuales, hombres pacíficos, sensibles, amantes del hogar... Incluso se ve afectada su salud y calidad de vida por asumir aquellos prejuicios y estereotipos sobre la masculinidad que contribuyen a agravar los riesgos asociados a su integridad física o a la forma de desarrollar su sexualidad.

Algo tendrá que ver con ello el hecho de que el índice de suicidios masculino sea muy superior al femenino, salvo en el caso de China, tal como se refleja en el cuadro incluido a continuación.

Suicidios por 100.000 habitantes		
	Hombres 1993 - 98	Mujeres 1993 - 98
Canadá	21,5	5,4
Suecia	20	8,5
España	12,5	3,7
Francia	30,4	10,8
Eslovenia	48	13,9
Estonia	64,3	14,1
Lituania	73,7	13,7
Federación de R. Rusas	72,9	13,7
Colombia	5,5	1,5
Ecuador	6,4	3,2
China	14,3	17,9
El Salvador	15,6	7,7
Nicaragua	4,7	2,2

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2000)

1.1.5. ¿Qué es la perspectiva o mirada de género? ¿Qué pretende?

Una perspectiva o mirada de género es aquella que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad.

Es decir, visibiliza el modo en que género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades.

Eso es lo que llamamos "ponerse las gafas de género".

Se habla de ponerse las gafas de género porque la tendencia es a no tomar en cuenta tales diferencias, a obviarlas sin darnos cuenta, a no darles importancia, lo que lleva, en definitiva, a invisibilizar las circunstancias vitales de las mujeres, ya que los hombres suelen tomarse como el parámetro universal.

La mirada de género implica, por tanto, una nueva mirada sobre la realidad, más amplia y completa. En este sentido comporta un proceso de aprendizaje y enriquecimiento: nos permite una mayor sensibilidad social, cualidad imprescindible de la intervención social.

También nos proporciona medios para adaptar de manera más precisa y equilibrada los recursos disponibles a las necesidades de las personas, sean hombres o mujeres. En este sentido, contribuye a una mayor equidad de género; pero también contribuye, sin duda, a la mejora de la calidad e impacto de los programas y proyectos sociales.

En el cuadro que se reproduce a continuación se llama la atención sobre lo que resulta de una mirada o perspectiva transformadora de género: sería aquella que, partiendo de un diagnóstico de las relaciones de género existentes, pretende recrearlas de modo más equitativo e igualitario para mujeres y hombres como resultado de un proceso sostenido de cambio social.

Los proyectos sociales quizás no puedan incidir en cambios profundos, pero pueden, sin duda, contribuir a un mejor reconocimiento de la realidad social, así como a facilitar cambios en alguna de las áreas o procesos señalados.

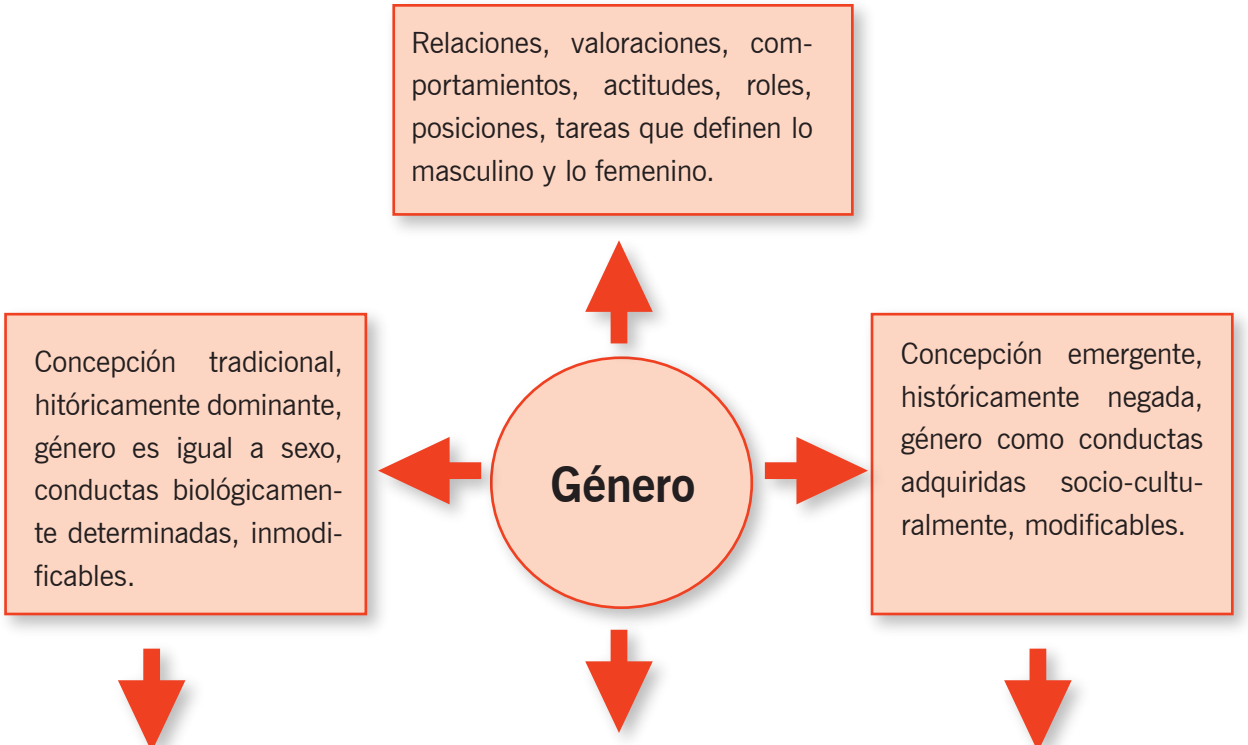
La mirada o perspectiva de género pasa por:

- La identificación de las diferencias en los roles e identidades de género y su desigual valoración económica y social.
- La identificación de las dificultades que experimentan las mujeres para acceder y controlar los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades.
- La identificación de las dificultades para tomar las decisiones necesarias para desarrollar libremente sus proyectos vitales.

De manera más detallada se describen estas dimensiones en el cuadro siguiente y se desarrollan de manera aplicada en el capítulo que dedicamos a las herramientas de análisis de género.

La perspectiva o mirada de género, es en último término, una perspectiva **transformadora** como se explica en el siguiente cuadro:

Perspectiva transformadora de género



Fuente: E. García Price

1.2. ¿Qué es igualdad de género?

En la evolución del concepto de igualdad, el pensamiento feminista han ido poniendo el acento en la necesidad de tener en cuenta las diferencias entre los hombres y las mujeres, sus distintos atributos si se quiere, pero no como el fundamento de la discriminación, sino como aquello que, siendo constitutivo de la propia individualidad, presupone la posibilidad ontológica de la igualdad, ya que sólo pueden ser iguales los que son individuos y, por tanto, diferentes entre sí.

Promover la igualdad entre mujeres y hombres no significa hacer de ellos algo idéntico, sino más bien, equivalente, es decir, **significa otorgarles igual valoración.**

Promover la igualdad de género implica, por tanto, **acabar con las discriminaciones** basadas en el sexo, otorgando el mismo valor, los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres en una sociedad determinada.

Para ello, no es suficiente la llamada "igualdad formal", proclamada en el art. 14 de la Constitución Española, que recoge el principio de no discriminación por razón de sexo: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

El principio de igualdad es más amplio, ya que incluye, además de la igualdad formal (tratar de mismo modo a todas las personas), las acciones positivas como forma de conseguir una igualdad de hecho; es decir, intervenciones que buscan superar los obstáculos que la sociedad pone a las mujeres para acceder a la igualdad real.

Tales medidas están igualmente contempladas en la Constitución Española, en este caso, en el artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

La igualdad permite, por tanto, establecer tratos diferenciados respecto de los colectivos históricamente discriminados, en este caso por razón de su sexo, para revertir, de hecho, tal discriminación. Tales medidas, de acción positiva no deben considerarse como privilegios o discriminaciones inversas, sino más bien, formas concretas de realizar la igualdad, tal como se explica en el epígrafe relativo a acciones positivas.

1.3. ¿Por qué hay que integrar género en la intervención social?

La presente Guía busca apoyar la integración de la dimensión de género en los proyectos de intervención social de la Cruz Roja Española. Para ello, pretende poner a disposición del personal técnico, las herramientas conceptuales y metodológicas clave del análisis de género aplicadas a la intervención social.

Sin embargo, antes que nada, tenemos que tener muy claros los argumentos que nos explican y fundamentan la integración de género en nuestro trabajo, tanto para nosotras y nosotros mismos (resolviendo nuestras propias dudas e inseguridades) como respecto de las personas (subordinadas o supraordinadas, otros profesionales o beneficiarias) con las que vamos a trabajar.

Detenernos a explicar el sentido de las cosas es probablemente un paso previo imprescindible del proceso de integración de género en la práctica. No olvidemos que, en la práctica, los planteamientos de género siguen generando importantes resistencias e incomprensiones.
Creemos que existen cuatro órdenes de razones que avalan la pertinencia y necesidad de incluir una perspectiva de género en el trabajo social de la CRE.

Razones políticas

Los lineamientos políticos tanto internacionales como internos han dado un claro reconocimiento a la igualdad de género como una prioridad impostergable de la acción social. Así se ha recogido igualmente entre los principios de la Cruz Roja y de acuerdo con la Constitución Española y la propias políticas de igualdad de oportunidades.

Para ir más lejos: VALCÁRCEL, Amelia. El concepto de igualdad. Ed. Pablo Iglesias, Madrid, 1994.

La equidad de género aparece como un objetivo y estrategia de integración social en los noventa ante el doble convencimiento de que:

- No es posible conseguir los objetivos de desarrollo y de integración social sin equidad de género.
- No es posible promover un modelo de sociedad sostenible sin equidad de género.

Razones de eficiencia

- Se están perdiendo oportunidades y recursos para el desarrollo social en la medida en que el conjunto de las mujeres aparecen como recursos humanos subutilizados.
- Cualquier inversión en las mujeres: sea para la generación de ingresos, sea en su formación y educación, sea en su salud, tiene una repercusión muy positiva en la salud, bienestar y educación de sus hijos y la sociedad en general.

Razones éticas

- La equidad de género no es una cuestión a decidir: es una cuestión de derechos humanos fundamentales de las personas, que conforma las bases de la democracia.
- Se trata de una cuestión de justicia social y redistributiva, que va más allá de las declaraciones de la igualdad formal para comprometer acciones que busquen la igualdad real.
- No es posible concebir la justicia social sin equidad de género (no es posible el progreso social sobre la base de la exclusión de los “diferentes”).

Razones técnicas

- Si se pretende mejorar la eficacia y la calidad de las intervenciones sociales la aplicación de una perspectiva de género es uno de sus instrumentos.

- Toda intervención social (sean políticas públicas, programas o proyectos) tienen un impacto sobre género y las relaciones de género.
- Dicho de otro modo: no existen intervenciones sociales "neutras" respecto de género. Si se pretende mejorar la vida de las personas resulta imprescindible conocer en qué modifica o influye género en sus oportunidades de acceder a tal mejora.
- Sólo aplicando un análisis de género será posible conocer la realidad y evitar basar la planificación de las intervenciones sobre supuestos o ideas previas respecto de la vida de las mujeres: tal aprendizaje mejorará la adaptación de los proyectos a las necesidades y circunstancias reales de las personas.

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

Aplicar una perspectiva de género en la intervención social implica una toma de postura a favor de la igualdad de género en las diversas intervenciones, programas, proyectos y actividades que se desempeñan a favor de determinados colectivos que se encuentran en especiales dificultades. Más en concreto, **implica tener en cuenta las diferencias y desigualdades de género en los programas e intervenciones de la Cruz Roja:**

En relación a las personas mayores, las personas discapacitadas, los refugiados e inmigrantes, las personas afectadas por el SIDA, la población reclusa, los drogodependientes, las mujeres en dificultad social, la infancia y jóvenes en dificultad, las personas en situación de exclusión, pobreza y desempleo.

La perspectiva de género, es una mirada sobre la realidad de la gente en esas diferentes circunstancias, que nos permite detectar diferencias en las vidas, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género y que nos permite tratar de atender o adaptar las intervenciones a tales diferencias.

Ten en cuenta que la perspectiva de género en la intervención social es:

- Una herramienta de **diagnóstico:** nos permite conocer mejor la vida de las personas y sus problemas.
- Una herramienta de **intervención estratégica:** nos permite adaptar las intervenciones y actuar para promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

En último término, no podemos olvidar que la perspectiva o análisis de género va a poner en evidencia desigualdades y que, por tanto, nos impulsa a buscar estrategias que traten de revertirlas. Por ello, la aplicación de la perspectiva de género tiene una dimensión política inevitable y no conviene reducirla a una mera técnica o herramienta: nos permite promover cambios sociales o, al menos, evitar seguir profundizando las discriminaciones de género.

Ello implica transcurrir del análisis de vulnerabilidad a un análisis de discriminación. Lo que les pasa a las mujeres no sólo tiene que ver con la vulnerabilidad del "colectivo" donde se integran, también se explica su situación por la discriminación de género, y también género influye y modifica el modo en que vive, experimenta y puede enfrentar su situación de exclusión.

Desde la perspectiva de género se pone el énfasis en los obstáculos que tienen las mujeres para participar en las distintas áreas de la sociedad, la cultura, la economía, no tanto como seres vulnerables, sino como personas que ven vulnerados sus derechos: son discriminadas por su pertenencia al género femenino.

De este modo la vulnerabilidad deja de concebirse como algo natural o innato en las mujeres y pasa a explicarse como vulnerabilidad social o ambiental, procedente de la amenaza del sexismo, la violencia y la discriminación.

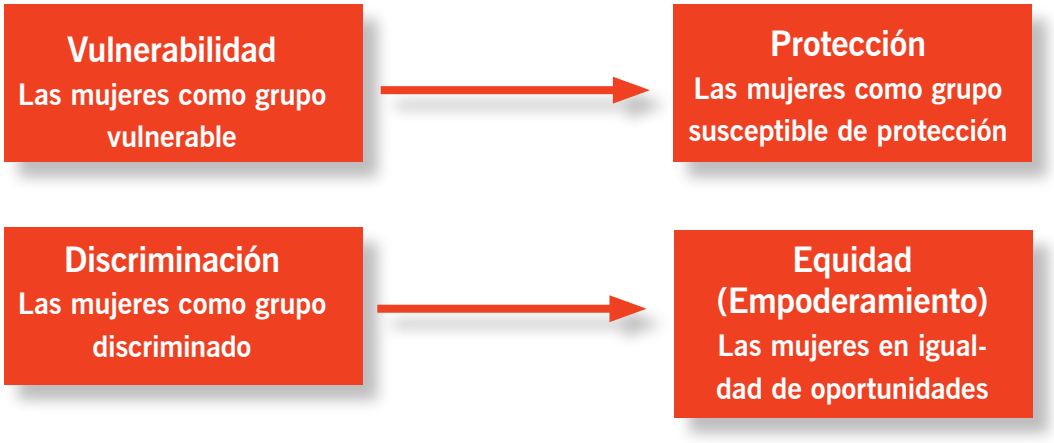
Desde esta perspectiva no se entiende que las mujeres tengan menor capacidad o inferioridad de condiciones, más bien se considera que la vulnerabilidad es de naturaleza política: es una vulneración de derechos, discriminación y no respeto y reconocimiento de las diferencias de género.

Y es que las diferencias de género se conciben en positivo, como posibilidad de elegir, no como fundamento de la inferiorización, desvalorización o discriminación de las mujeres.

En este sentido, la perspectiva de género es una perspectiva de la diferencia y del respeto de la diferencia en igualdad, del mismo modo que para el caso de la raza.

De ahí que se proponga un cambio en el enfoque de los proyectos y las intervenciones sociales: dejar de considerar a los problemas de las mujeres como producto de una cierta vulnerabilidad "natural" es, probablemente, el primer paso para mejorar la calidad de su participación y la primera oportunidad para acompañar un proceso de empoderamiento de género real y sostenible.

Para ello es necesario acercar ambos procesos:



1.5. ¿Qué son las acciones positivas en la intervención social?

Las acciones positivas pueden 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.

Por ejemplo:

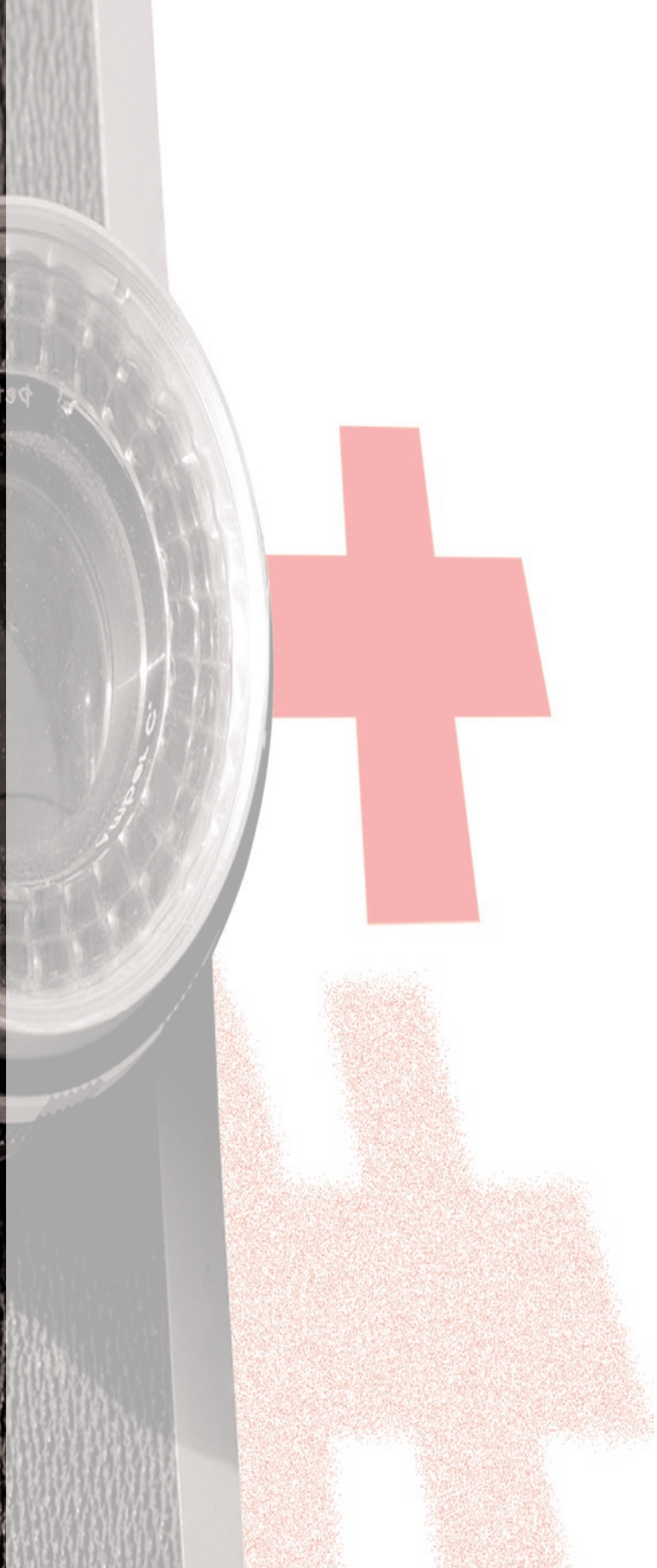
- ✓ Medidas encaminadas a mejorar la inserción laboral de las mujeres mediante cursos de formación, programas de orientación profesional o ayudas a las empresas para su contratación preferente.
- ✓ Otras medidas, por ejemplo, están encaminadas a facilitar el acceso al crédito o a activos financieros para poner en marcha iniciativas empresariales.
- ✓ En otros casos se trata de promover la participación política de las mujeres mediante campañas de sensibilización, formación o un sistema de cuotas.
- ✓ Algunas medidas de adaptación de horarios y condiciones económicas (ej: becas) buscan mejorar el acceso y permanencia de las mujeres en programas de formación.
- ✓ Otras medidas tratan de promover la conciliación de la vida laboral y familiar: permisos, guarderías, adaptación de horarios, etc.

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

Se trata de medios lícitos, admitidos en cualquier sociedad democrática que pretenda una redistribución de oportunidades sociales y busque superar los obstáculos que determinados colectivos experimentan sistemáticamente. Es decir, responden a una situación de discriminación histórica incisiva. Y como decimos y ha reiterado nuestro Tribunal Constitucional, son formas concretas de realización de la igualdad.

Algunas acciones positivas no son sino adaptaciones de las circunstancias de los proyectos a las circunstancias particulares de vida de las mujeres o de las personas con responsabilidades familiares o hijos a cargo, (por ejemplo: sistemas de guardería).

Otras constituyen apoyos directos o ciertas ventajas que promueven la participación de las mujeres en ámbitos donde se encuentran tradicionalmente discriminadas. Por ejemplo: acciones de formación específica para la inserción laboral de las mujeres en sectores no tradicionales (p. ej. construcción) o en cargos de responsabilidad o toma de decisiones (sistemas de cuotas).



Capítulo II

¿Cómo promover la igualdad de género en la intervención social?

¿Cómo promover la igualdad de género en la intervención social?

Los capítulos anteriores nos han permitido reflexionar, desde una perspectiva conceptual, sobre la comprensión de género y su relación con la intervención social. Es el momento ahora de pasar a la acción: ¿cómo podemos elaborar una estrategia para impulsar la igualdad de género en la intervención social?.

El presente capítulo se centra en la metodología básica para dar respuesta a esta cuestión, que se desarrolla en dos subcapítulos: el primero destinado a elucidar las principales herramientas para el análisis de género que habrán de orientar todo el proceso del ciclo del proyecto y, el segundo, que incide en los aspectos estratégicos de la planificación: la aplicación sistemática del análisis descrito, la participación de mujeres y hombres, y la identificación de las necesidades de género en la programación.

La integración sistemática de la igualdad de género en la intervención social es una tarea que requiere de recursos políticos, técnicos, materiales y humanos y que implica, necesariamente, un proceso de cambios también dentro de nuestra propia organización. Es decir, podemos identificar dos líneas de acción estratégica complementarias y que conviene ir desarrollando de manera paralela:

- Hacia adentro": la integración sistemática de la igualdad de género hacia el interior de la organización.
- "Hacia afuera": la integración sistemática de la igualdad de género en las acciones de intervención social, es decir, en los productos o actuaciones "hacia fuera", "hacia los colectivos" a los que sirve la organización.

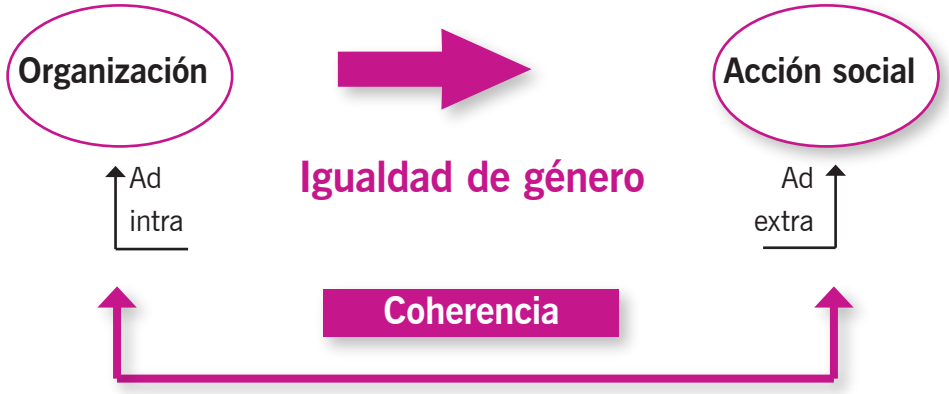
Si bien esta Guía está orientada a cubrir las necesidades derivadas de la primera línea de actuación, es decir, la integración de género en las intervenciones sociales, conviene no perder de vista la necesaria complementariedad de tal trabajo con la promoción de la igualdad hacia adentro de la organización, como cuestión de coherencia básica con el trabajo social impulsado hacia fuera.

En general, las organizaciones muestran una tendencia a priorizar la primera estrategia sobre la segunda, concretándose en metodologías y herramientas de planificación sensibles al género para el diseño, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de proyectos e intervenciones sociales (es decir, los "productos" de la organización).

Sin embargo, la segunda estrategia incluye, además de la necesaria dotación de las "capacidades" para llevar a cabo proyectos orientados hacia la igualdad de género, otro aspecto central, esto es, la elaboración y puesta en práctica de una política de igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres de la propia organización. Ello implica incidir en la cultura organizacional existente, tantas veces deudora de una falta de participación sistemática de las mujeres en la toma de decisiones, y de actitudes sexistas hoy intolerables que, desafortunadamente, pueden seguir prevaleciendo en nuestros ámbitos de trabajo.

En este sentido, las estrategias de impulso de género requieren de una amplia participación del personal de la organización y a todos los niveles, tanto técnicos y administrativos, como políticos y de toma de decisiones, así como de acciones positivas y recursos adecuados para su puesta en práctica a medio y largo plazo.

En definitiva, una organización "sexista", difícilmente podrá llevar a cabo proyectos sensibles a la igualdad de género de manera coherente.



2.1. Herramientas de análisis de género: ¿qué son y qué pretenden?

El análisis de género es la herramienta práctica que permite identificar el modo en que las intervenciones sociales afectarán a hombres y mujeres y, de este modo, adaptarlas a sus necesidades y circunstancias específicas. Más en concreto, el análisis de género nos permite detectar diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres que puedan ser relevantes para el proyecto o intervención planteadas.

Aplicar el análisis de género nos permite comprender mejor la vida de los mujeres y hombres, niñas y niños que van a verse afectados por la intervención. Desde esta perspectiva, aplicar el análisis de género de manera sistemática comporta un ejercicio de responsabilidad.

Constituye, en primer lugar, un ejercicio de conocimiento y mejor comprensión de la realidad, es decir, **una herramienta de carácter técnico.** Sin embargo, inmediatamente cobra carácter político, en la medida en que, en última instancia, lo que busca es marcar las desigualdades sobre las que el proyecto podría incidir y, en cualquier caso, evitar que incremente las ya existentes o genere nuevas desigualdades.

Hasta ahora habíamos creído que las intervenciones sociales son neutras en términos de género, que están concebidas y ejecutadas de manera indistinta y equitativa para mujeres y hombres. Sin embargo, ahora comprendemos que género modifica inevitablemente esa relación: cualquier acción, programa o proyecto va a tener un impacto diferenciado sobre los hombres y las mujeres de un colectivo, por sus características de género. El análisis de género nos ayuda a discernir esas diferencias y a visibilizar las desigualdades, lo que nos abre la oportunidad de mejorar la calidad de las intervenciones desde la perspectiva de equidad de género.

> El análisis de género constituye, por tanto, la herramienta previa y necesaria para promover la igualdad de género en cualquier acción o intervención social.

¿Para qué proyectos es pertinente el análisis de género?

El análisis de género es pertinente para cualquier intervención social que se plantee y en sus distintos niveles:

- ❏ Tanto en la gestión del ciclo del proyecto.
- ❏ Como en la atención directa a los colectivos en las oficinas territoriales.

La comprensión de que hombres y mujeres forman parte del universo sobre el que la intervención social pretende incidir, ha llevado a ampliar las estrategias de acción específicas dirigidas a las mujeres, a un enfoque más integrado y transversal que trate de tener en cuenta a ambos géneros y las relaciones entre ellos en los diferentes niveles, sectores y modalidades de planificación y ejecución de la intervención social.

La tendencia a marginalizar los proyectos dirigidos a mujeres y no tomar en consideración las dimensiones de género en los programas y proyectos más importantes, desde el punto de vista de los recursos comprometidos y de su dimensión, ha sido criticada ampliamente. La propuesta del llamado mainstreaming implica, precisamente, la integración del análisis de género en la corriente principal de las instancias de decisión, de los recursos y de las políticas de la organización.

¿El análisis de género incluye sólo a las mujeres?

El análisis de género pone de manifiesto, en buena parte de las ocasiones, las desventajas en las que se encuentran las mujeres en su condición y posición respecto de los hombres. Ello no significa que su único fin sea analizar a las mujeres aisladamente. Los proyectos dirigidos específicamente a las mujeres de forma aislada han sido los más aceptados, ya que no tocan aspectos del poder ni pretenden revertir las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, han tenido escaso impacto y eficacia a la hora de mejorar la posición de las mujeres en sus comunidades.

El análisis de género trata de superar la consideración de las mujeres aisladamente e insiste en la necesidad de tener en cuenta la dimensión relacional de la desigualdad, por ello, el análisis de género también puede y debería ser masculino.

¿Quién y cuándo realiza el análisis de género?

Conviene que todas las personas involucradas en el proceso de planificación manejen las herramientas básicas de análisis de género. Sin embargo, puede resultar conveniente contar con personas especializadas en cada sector que actúen como referente para orientar y apoyar el proceso de aplicación del análisis de género.

Desde esta perspectiva conviene que la organización promueva la constitución de una comisión específica de género que promueva un trabajo en red con personas expertas a lo largo y ancho de la misma, de acuerdo a las principales experiencias y modelos organizativos existentes. Es importante que se realice de modo participativo, consultándose desde el principio a los hombres y mujeres que se verán afectados por el proyecto, asociándoles directamente al proceso y trabajando con ellos los cambios pretendidos.

Se aplica a lo largo de todo el ciclo de la programación, aunque resulta especialmente útil en el mismo momento de la concepción y diseño de los proyectos, como veremos en el capítulo siguiente, relativo a herramientas de cómo promover la igualdad de género en el ciclo de los proyectos.

Herramientas para realizar un análisis de género

Existen diversos marcos de análisis de género desarrollados en la literatura comparada (ver nota). Aquí se han retenido únicamente tres herramientas sintéticas que pretenden condensar, de manera simplificada, el proceso básico de análisis, centrándose en las ideas fuerza del propio concepto de género y su trascendencia para intervención social:

- género como construcción socio-cultural de identidades;
- género como distribuidor de roles y espacios, y
- género como distribuidor desigual de oportunidades.

Como precedente y complemento sobre herramientas homologadas de análisis de género, conviene citar que la Cooperación Española ha editado una amplia y profunda Guía de herramientas disponible en formato electrónico: ALCALDE, A. R y LÓPEZ, I. Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española. Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, febrero 2004. http://www.aeci.es/ope/index.htm

Otros trabajos previos que inspiran el presente capítulo, en los que ha participado la autora junto con Beatriz Sierra Leguina son: Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de la cooperación., IUDC-UCM/AECI, Madrid, 2001. Y, en especial, el capítulo 6 de la Guía "Género y Salud, Guía práctica para profesionales de la Cooperación". Médicos del Mundo, Madrid, 2002.

2.1.1. Análisis de identidades de género

¿Cómo vivimos, sentimos, valoramos nuestro/el otro género?

Género es parte de nuestra identidad, de nuestra subjetividad, de lo que somos, vivimos y sentimos.

Es decir, es una dimensión muy internalizada e inconsciente de las personas, lo que implica que cualquier proceso de cambio en nuestra forma de vivir género pase necesariamente por una "crisis", por un cambio profundo, una de cuyas etapas es lo que llamamos "la toma de conciencia crítica de género", es decir, la comprensión de cómo el género puede afectar o limitar nuestras oportunidades de desarrollo personal y social.

Cualquier cambio de género implica un proceso de cambio interno, cuyo ritmo y características es específico de cada persona y que puede ser apoyado, pero no suplantado, en el marco de los proyectos e intervenciones sociales.

En cualquier caso, el análisis de las identidades de género o, dicho de otro modo, la manera en que hombres y mujeres "viven su género", se autoperciben y perciben a los otros en función del género, es una de las cuestiones más relevantes a considerar en la planificación de intervenciones sociales.

Importa comprender y adaptar las intervenciones a los límites y oportunidades que abren los sentimientos identitarios de género, que siempre se pondrán en juego, sobre todo cuando se trata de cambiar comportamientos, roles y, especialmente, sentimientos.

Por ejemplo, apoyar la voluntad de aquellas mujeres decididas a romper con los roles de género para integrarse de manera más competitiva en sectores donde hay mayores oportunidades de empleo, puede resultar más sencillo que apoyar a mujeres que no son capaces de enfrentar y denunciar la violencia de género, o acometer el libre desarrollo de su sexualidad o de su orientación sexual.

No hay que olvidar que muchas veces no es que "las mujeres no quieran cambiar", sino que ellas mismas se ponen autolimitaciones difíciles de superar y, en la mayor parte de los casos, el propio entorno se lo pone muy difícil para mantener esos cambios.

Los cambios de género implicarán siempre a los hombres, su identidad de género: la construcción de su masculinidad. Ellos también son susceptibles de ser analizados, tanto respecto de sus percepciones y actitudes en relación a los cambios de las mujeres como de su propia autopercepción, actitudes, roles y espacios asumidos de acuerdo a su género. La identidad de género es básicamente relacional, por lo que cualquier cambio en una parte requerirá una readaptación de la otra a la nueva realidad.

Por otro lado, no hay que olvidar que las identidades de género cambian a lo largo del ciclo de vida y que captar estas diferencias puede resultar muy útil en relación a los proyectos sociales. Así, no será lo mismo trabajar género con mujeres y hombres adultos que con niñas y niños o personas mayores; concurriendo en estos últimos casos mayor flexibilidad en el modo en que se viven las identidades y expectativas de género, por lo que los proyectos pueden ser más osados o innovadores que en el momento adulto, donde la rigidez de roles y el nivel de exigencias familiares, laborales y sociales son muy fuertes.

Veamos, a continuación algunos ejemplos sobre cómo puede expresarse o afectar la identidad de género en: la conformación de estereotipos, la sexualidad y la reproducción o la comunicación entre los hombres.

Roles y estereotipos de género

Los roles de género son el conjunto de papeles y funciones que conforman el modelo preestablecido de ser hombre o ser mujer en una sociedad determinada. Los niños aprenden a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo "propio de un hombre". Las niñas aprenden a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo "propio de una mujer". Los roles de género son cambiantes y culturalmente específicos. El problema no es la diferencia de roles sino su jerarquización y el modo en que se valoran:

- **Los roles masculinos** están asociados al ámbito público y son prestigiados porque conllevan independencia económica, poder, influencia y estatus.
- **Los roles femeninos** están asociados al ámbito privado, afectivo y relacional: no son remunerados ni reconocidos, se desarrolla en un ámbito más limitado y reducido y es menos visible que el público.

Los estereotipos de género son juicios o prejuicios que se fundamentan en una idea preconcebida y se imponen como un cliché a los hombres y mujeres sin tener en cuenta su individualidad. Cumplen el papel de proponer modelos rígidos y únicos en los que hay que encajar para se aceptados socialmente como hombres y mujeres. Es decir, son opiniones tópicas acerca del "deber ser" masculino y femenino.

¿Cómo detectar un estereotipo de género? Cuando la característica, actitud o actividad de que se trata puede aplicarse indistintamente a un hombre o una mujer. Por ejemplo: ¿no hay mujeres fuertes?. Por ejemplo: ¿no hay hombres sensibles?

Los estereotipos: sexismo y androcentrismo

El sexismo es el hecho de formular hipótesis injustificadas o al menos sin fundamento, sobre las capacidades, los objetivos o los roles sociales de una persona sobre la única base de sus diferencias sexuales.

Los estereotipos sexistas justifican la situación de inferioridad y discriminación social, económica, cultural y política que viven las mujeres, contribuyendo a la vez a mantener las prácticas discriminatorias hacia ellas.

El androcentrismo consiste en considerar a los hombres como parámetro de lo humano y únicos representantes de toda la humanidad. Esta visión del mundo pone al hombre como centro y medida de todas las cosas. Parte de la idea que la mirada masculina es la única posible y universal por lo que se generaliza para toda la humanidad.

El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de la mirada femenina y la ocultación de las aportaciones de las mujeres en todas las esferas de la ciencia, el saber y las artes o... ¡la intervención social y humanitaria!

Imágenes estereotipadas de género

Hombres	Mujeres
Los hombres como imagen del "macho" estereotipado	Las mujeres como imagen de "lo femenino" estereotipado
Los hombres como únicos representantes de la autoridad	Las mujeres infantilizadas
Los hombres como seres siempre activos y protagonistas	Las mujeres en actitud pasiva
Los hombres fuertes, potentes, violentos, insensibles	Las mujeres como víctimas
Los hombres responsables del mantenimiento del hogar	Las mujeres sin identidad propia
Los hombres desentendidos de las tareas domésticas y de cuidado	Las mujeres vinculadas a sus roles reproductivos
Los hombres nobles, coherentes, racionales, valientes	Las mujeres ausentes en los roles productivos
Los hombres deportistas y arriesgados	Las mujeres como instrumento de políticas de bienestar
Los hombres responsables de la política, productores de la ciencia y la tecnología	Las mujeres como responsables de la perpetuación del machismo
Los hombres en el espacio público	Las mujeres en el hogar o lugares cerrados
	Las mujeres fuera de la tecnología
	Las mujeres como receptoras del conocimiento
	Las mujeres en segundo plano
	Las mujeres como seguidoras de la política

Fuente: elaboración propia. La columna relativa a las mujeres se inspira en: ANTOLÍN VILLOTA, Luisa. La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo. ACSUR-Las Segovias. Madrid, 2003.

¿Cómo cambiar los estereotipos de género en el marco de un proyecto?

A través de las siguientes iniciativas en un ejemplo relativo a una actividad de formación o sensibilización:

- El equipo de formación/sensibilización se cuestiona personalmente cuáles son sus valores y actitudes, estereotipos y prejuicios de género, que se traducen después en a quién doy la palabra en una mesa redonda, quién es el portavoz o la portavoz de un grupo, qué valores y actitudes se promueven en la forma de dirigirse al grupo, de repartir tareas y responsabilidades.
- El cambio personal implica también contar con modelos alternativos sobre lo masculino y lo femenino. Es importante mostrar mujeres con capacidad de liderazgo, incluir testimonios sobre las necesidades e intereses específicos de género femenino a través de las voces de las propias mujeres, dar importancia al ámbito de lo privado y doméstico que parece secundario y ponerlo en el centro del debate, mostrando su interrelación con los "grandes" temas. La participación de las mujeres es un aspecto central del empoderamiento.

Fuente: ANTOLÍN VILLOTA, Luisa. La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo. ACSUR-Las Segovias. Madrid, 2003.

Algunas dinámicas pueden ayudarnos asimismo a trabajar los aspectos subjetivos de género de manera sencilla, llamando la atención sobre nuestros prejuicios y estereotipos, nuestros sentimientos, vivencias y experiencias de género. Es importante incluir y cuidar estos aspectos en la planificación, ya que las cuestiones de género difícilmente pueden abordarse con distancia y la interferencia de aspectos personales, problemas o resistencias de manera inconsciente, pueden poner en peligro los resultados de los proyectos si no se toman en consideración.

Para ir más lejos: MUJERES JÓVENES. Teoría y Análisis de Género. Guía Metodológica para Trabajar con Grupos, Madrid, 2001.

A continuación se proponen algunas dinámicas de grupos en este sentido:

Dinámica 1: El concepto de género

- Forma grupos mixtos de entre 6 y 4 personas.
- Pide que escriban en una columna lo primero que les sugiera la idea de "mujer" y en otra lo primero que les sugiera la idea de "hombre".
- Haz que pongan en común los resultados. En general suele generar un ambiente distendido y divertido. Los participantes elaboran listas muy largas de adjetivos o características asociadas al hecho de ser hombre o ser mujer. El análisis muestra que la mayor parte son estereotipos de género, muy profusos y marcados que siguen conformando roles, espacios, características, tareas diferenciadas y desiguales para mujeres y hombres.
- La masculinidad suele describirse con características especialmente negativas. La feminidad suele incluir la expresión de la discriminación y subordinación. Si pedimos que tracen un círculo sobre los elementos que sólo pueden predicarse de hombres o sólo de mujeres aparecerán las diferencias fisiológicas, biológicas o sexuales, el resto se trata de aspectos que pueden cambiar y modificarse y que son construcciones sociales o culturales estereotipadas.

Dinámica 2: Experiencias de género

- Forma grupos de chicos y grupos de chicas de entre 6 y cuatro personas.
- Pide que describan algunas cosas que les gustan de su género y otras que les gustaría del otro género (equivale a aspectos que no se atribuyen a su género).
- El análisis permite vivenciar importantes desigualdades de género, sobre todo para las chicas en lo que tiene que ver con derechos, libertades, respecto, seguridad, autonomía, valoración... Sin embargo, también permite ubicar limitaciones que experimentan los hombres como género. Compartir las experiencias en grupo ayuda a cuestionar muchos problemas aparentemente superado y a visualizar la importancia del trabajo de género que queda por hacer. También permite identificar y trabajar resistencias de manera conjunta.

A continuación hemos incluido un ejemplo resultado de un trabajo real con jóvenes en el marco de un curso de postgrado:

Lo que me gusta y no me gusta de ser hombre o mujer		
Me gusta	**Hombres** No tener miedo a hablar Acceso al esfera pública sin limitación Protagonismo Ser sujetos históricos Tener ambiciones sin sanciones sociales	**Mujeres** Sensibilidad resistencia empatía Expresión de la afectividad tocar llorar Crianza de niños Cuidar el aspecto personal
Me gustaría	Cocinar y llevar bolso No pagar más en el seguro del coche Estar en el parto, parir, lo que implica la maternidad Expresar afecto físicamente Ser tierno, tocarse Tener una amiga	Andar por el mundo solas No tener que demostrar Conducir vehículos potentes, deportes de riesgo No tener limitaciones de acceso a lo público No ser agredida Tener libertad La aventura Poder hacer deportes Desarrollo físico Poder elegir mis opciones vitales, sin culpa y sin sanción No tener censura La autoridad profesional Desarrollo profesional y oportunidades con respeto a los propios puntos de vista La legitimación de la palabra Acceder a cargos de responsabilidad Que no me asocien siempre la bebida más light Tener un amigo

Género y sexualidad

Probablemente, habrá pocos temas en que se ponga tanto en juego la dimensión de género como en el caso de la sexualidad: donde aparezcan más nítidamente las consecuencias de las diferencias de poder y de desigualdad, los tabúes, las tradiciones y las causas de múltiples discriminaciones: por género, por orientación sexual...

La falta de educación, información y formación en este tema contribuye sin duda a socavar la autonomía y el poder de decisión de mujeres y hombres sobre su sexualidad y reproducción, aspecto crucial de la vida de las personas: de su salud, de su libertad y de su desarrollo personal. Muchas jóvenes, hoy día, siguen accediendo a las relaciones sexuales con sus compañeros, por complacerles.

De ahí que las instituciones religiosas y políticas hayan pretendido históricamente controlar este aspecto y lo hagan, sobre todo, a costa de la salud, la autonomía y la libertad de las mujeres, los homosexuales y los grupos más pobres y marginales (no hay más que comprobar cómo el número de hijos por mujer disminuye en función de la clase social).

Por ello, "el derecho al propio cuerpo" ha constituido una de las reivindicaciones centrales del feminismo desde los años setenta.

En el marco de la cooperación internacional hoy se habla de los llamados "derechos sexuales y reproductivos" como uno de los avances centrales en la elaboración de políticas de género que promuevan el empoderamiento de las mujeres.

La sexualidad es un aspecto fundamental en la construcción de la identidad de género

La sexualidad es uno de los ejes alrededor de los cuales se construyen las desigualdades en la socialización de hombres y mujeres. La sexualidad tiene una dimensión vinculada al placer y otra reproductiva. En las mujeres esta última domina en el proceso de socialización.

Es « natural » relacionar la sexualidad femenina con la reproducción y la maternidad, quedando, de este modo, relegado y excluido el placer.

Los hombres, por el contrario, pueden abordar más abiertamente su sexualidad y virilidad ya que éstas son características socialmente deseables e indicadoras de masculinidad.

A través de prohibiciones, dogmas y tabúes, se establece un reduccionismo en relación con el cuerpo de las mujeres, al que sólo se concibe como vehículo de maternidad. Se produce de esta forma la pérdida de control de las mujeres sobre su cuerpo: las decisiones sobre su sexualidad son ajenas a ellas.

Se les enseña a las mujeres a no conocer sus cuerpos, lo que contribuye a inhibir el desarrollo sexual y a dificultar la toma de decisiones. Por otra parte, la noción de sexualidad se circunscribe a la genitalidad y el coito. Así, el ejercicio de su propia sexualidad viene a ser una respuesta a la sexualidad masculina generalmente ligada a la procreación (lo que lleva a falta de iniciativa e interés sexual).

En definitiva, podemos decir que las mujeres desde que nacen son educadas para la maternidad y la reproducción y en la negación de su sexualidad. Se construye el deseo de ser madres, lo que se convierte en un « deber ser », un destino del que es difícil escapar. Por otro lado, se reprime y resta importancia a la sexualidad, condicionándolas para negarla y temerla.

Fuente: SOJO, Diana. Los derechos sexuales y reproductivos.

Género y las Infecciones de Transmisión Sexual (ITS) incluido el VIH/SIDA

Quizá el VIH/SIDA sea el problema sanitario donde con más facilidad se pueda ver el impacto de la identidad de género. Con demasiada frecuencia las mujeres carecen de control sobre su propia sexualidad y relaciones sexuales. Por el contrario, la mayoría de los hombres pueden elegir cuándo, con quién y con qué protección, si la hay, mantener relaciones sexuales.

La expectativa social de que el hombre pruebe su masculinidad asumiendo riesgos sexuales o teniendo múltiples parejas aumenta el peligro de que se infecte o de que infecte a sus parejas.

Una vez infectados, muchos hombres se sienten incómodos ante la idea de acudir a servicios de salud sexual y reproductiva. Esto podría deberse a que los hombres ven estos servicios como servicios exclusivamente para mujeres, o a que se les ha condicionado socialmente en la creencia de que una parte importante de ser un hombre es la de ser "fuerte" y, por tanto, de no necesitar asistencia.

La mayoría de las parejas encuentran muy difícil la comunicación sobre cuestiones sexuales, en particular sobre el riesgo de contraer una infección de transmisión sexual (ITS). Debido a esto, muchas mujeres no piden a sus parejas que utilicen preservativos, e incluso es posible que no puedan negarse a mantener relaciones sexuales aún sabiendo que se exponen al riesgo de un embarazo o de una ITS.

Muchos hombres no utilizan preservativos con su pareja más regular aún sabiendo que las exponen al riesgo de contraer una ITS, ya que tendrían que admitir que mantienen relaciones sexuales con otras mujeres. A menudo las mujeres tienen miedo de decir a sus cónyuges que tienen una ITS, incluso cuando han sido éstos los que se las han transmitido. Temen que esta situación les lleve al maltrato, al divorcio e incluso a la muerte.

La falta de poder de las mujeres en las relaciones sexuales a menudo las pone en situación de no poder negociar unas relaciones sexuales seguras, o de no poder negarse al sexo inseguro o no deseado.

Además, la falta de oportunidades de las mujeres en el acceso al trabajo, la educación y la capacitación, lo que implica un escaso acceso al poder económico, impide que éstas elijan o tomen decisiones sobre sus propias vidas, en particular en lo relativo a limitar los riesgos sexuales y proteger la salud de sus familias.

Fuente: SOJO, D. et al. Salud y Género. Guía para profesionales de la cooperación, MDM. Madrid, 2002. p. 73.

Herramienta 1: Percepciones y autopercepciones de género

Objetivo: indagar de qué manera las percepciones de género afectarán el proyecto, tanto de las personas destinatarias como del personal del proyecto.

Percepciones y autopercepciones de género de hombres y mujeres en relación a una intervención social		
Proyecto	**Hombres**	**Mujeres**
Objetivos Promoción del empleo de personas inmigrantes	Percepción de la relación de hombres y mujeres con los objetivos del proyecto	Percepción de la relación de hombres y mujeres con los objetivos del proyecto
Actividades Orientación profesional Diseño de formación Identificación de estrategias de empleo Creación de bolsa de empleo Negociación con empresas	Percepción del papel de hombres y mujeres en relación a cada una de las actividades previstas en el proyecto, valorando su nivel de importancia	Percepción del papel de hombres y mujeres en relación a cada una de las actividades previstas en el proyecto, valorando su nivel de importancia
Recursos y Beneficios Formación Empleo Ingresos	Percepción del nivel de participación de hombres y mujeres en los recursos y beneficios del proyecto	Percepción del nivel de participación de hombres y mujeres en los recursos y beneficios del proyecto
Funciones Dirección Responsables de actividades Formadores (as)	Percepción del nivel de participación de hombres y mujeres en relación a las funciones necesarias para la ejecución del proyecto	Percepción del nivel de participación de hombres y mujeres en relación a las funciones necesarias para la ejecución del proyecto
Otros		

2.1.2. Análisis de roles de género

División de espacios: público y privado

Una de las características básicas de género es que tradicionalmente ha asignado roles o papeles distintos a mujeres y varones en base a su sexo.

Tales roles o tareas se corresponden asimismo con espacios distintos: el espacio de lo público/productivo se concibe como el espacio masculino por antonomasia, mientras que el espacio de lo privado/reproductivo pertenece al universo femenino.

Tal división ha estado históricamente tan normalizada que hemos creído que era natural que fuera así. Hoy sabemos que es una "construcción social y cultural" y que es "cambiante".

Las mujeres, como reproductoras de la especie, por propia naturaleza o biología debían dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos, propias del espacio privado.

Por su parte, los hombres, como cabezas de familia, representarían a sus familias, se ocuparían de lo público, de la política y de la generación de ingresos en la economía productiva, fuera del hogar.

De este modo se consignaron dos espacios divididos y excluyentes, para mujeres y para hombres, donde no cabía la participación respectiva de unas y otros.

Hombres=Ámbito público y productivo	Mujeres=Ámbito privado y reproductivo
Política	Vida privada
Derecho	Regulación privada
Mercado	Afectividad
Importancia	Desvalorización
Trascendencia	Intrascendencia
Remuneración	No remuneración

División sexual del trabajo

Este concepto hace referencia a la asignación simbólica de roles y tareas diferenciadas para hombres y para mujeres y que constituye uno de los aspectos determinantes de género y que produce desigualdades de género en todas las sociedades.

La tradicional división sexual del trabajo ya no existe de manera rígida en nuestro contexto cultural, sin embargo, sigue teniendo importantes repercusiones sobre la vida de mujeres y hombres.

Una característica básica de tal división es que valora, remunera y otorga una mayor importancia al trabajo tradicionalmente masculino, en detrimento del femenino.

Ello tiene su reflejo en los análisis económicos y en las propias intervenciones sociales: el llamado "trabajo reproductivo" como trabajo no remunerado o ""voluntario", basado en la buena voluntad o la afectividad, en buena parte naturalizado, y considerado como femenino, no se considera como económicamente relevante. Por tanto, no se le otorga importancia, tiende a ser "invisibilizado" y pocas veces es tenido en cuenta en los proyectos e intervenciones sociales.

El análisis de género llama la atención sobre la importancia de considerar y comprender las diferentes formas en que mujeres y hombres participan en los diversos tipos de trabajos: tanto el productivo como el reproductivo.

Trabajo productivo

Consiste en la producción de bienes y servicios monetarizables, es decir, con valor de cambio.

Se refiere al empleo remunerado y es el que económica y socialmente se considera "trabajo".

Ante la pregunta: ¿en qué trabajas?, se hace alusión al empleo, que son aquellas actividades remuneradas o generadoras de ingresos, no a otro tipo de actividades que aunque sean tanto o más importantes, como las tareas domésticas, o el trabajo voluntario, no son remuneradas.

Este tipo de trabajo llamado "productivo" es el que está asociado en nuestra mentalidad occidental a la responsabilidad del varón, cabeza de familia y proveedor de los ingresos del hogar.

Sin embargo, hombres y mujeres participan en el trabajo productivo, aunque de manera diferente, por la segregación laboral y la discriminación por razón de sexo en el empleo.

Segregación laboral:

- La segregación laboral horizontal se refiere a la existencia sectores separados para hombres y mujeres: masculinos (transporte, ingeniería, construcción, etc.) y femeninos: aquellas ocupaciones que son prolongación de su rol reproductivo asignado: enfermeras, empleadas domésticas, sector textil, servicio doméstico, maestras, etc; y en el sector informal.
- La segregación vertical se refiere a la existencia de mayoría masculina en los puestos directivos y el hecho de que las mujeres sean mayoritarias en los puestos más bajos de la escala laboral. Aun en los sectores "feminizados" son los hombres los que ocupan los puestos directivos.

Características del empleo de las mujeres:

- Dificultades para el acceso al empleo y el desarrollo de una carrera profesional: el desempleo femenino es mayor que el masculino y las mujeres interrumpen su carrera cuando tienen hijos.
- Es considerado menos importante que el empleo masculino.
- Experimentan discriminación salarial y mayor precariedad en el empleo.
- Recae sobre ellas en mayor medida los problemas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Los problemas de la conciliación[1]

La sociedad, las condiciones laborales y la cultura predominantes no están preparadas para que las personas desarrollen varios ámbitos de la vida a la vez: el público/productivo y el privado/reproductivo a la vez, lo que explica las dificultades de la conciliación que, por el momento, siguen resolviéndose a costa de las mujeres.

Por otro lado, la presencia de mujeres en el mercado laboral implica un concepto nuevo de trabajador con responsabilidades familiares, lo que cuestiona la figura clásica masculina del "trabajador".

Hoy hay trabajadores "que se quedan embarazados" y el sistema ha de adaptarse, no sin dificultades, a las nuevas circunstancias. Y hay trabajadores (hombres o mujeres) con responsabilidades familiares y de cuidado de dependientes que buscan la forma de hacer compatible las diversas dimensiones de la vida.

Desde esta perspectiva, la conciliación deja de ser un problema de género femenino para convertirse en problema global de sociedad que es necesario atender conjuntamente en sus múltiples dimensiones.

Pero, ¿siguen los hombres teniendo que ganar en el reparto tradicional de las tareas y trabajos?. Veamos lo que opina Guillermo a través de su testimonio.

El trabajo de los hombres[2]

"A pesar de que el modelo hegemónico masculino viene siendo cuestionado y desmontado en gran parte de sus atribuciones y cualidades, de todas ellas la más resistente sigue siendo el ser proveedor, o al menos más proveedor que ellas, de medios de subsistencia y consumo.

---

1. LÓPEZ, Irene. Conciliación. Opiniones y experiencias españolas en el marco de la Unión Europea. Mujeres Vecinales de España. Madrid, 2001.
2. Guillermo González. Extracto de: SOJO, D. et al. Salud y Género. Guía para profesionales de la cooperación, MDM. Madrid, 2002. p. 195).

¿Por qué esta centralidad del trabajo en la vida masculina?. Porque permite al varón autonomía y control sobre su propio tiempo de trabajo y ocio, porque el principio de autoridad esta íntimamente ligado a la posesión de los medios de subsistencia, permite eludir la responsabilidad del maternaje y cuidado de la familia, evitando uno de sus más rancios temores a la intimidad afectiva y el compromiso y justifica que alguien, la mujer, debe asumir las tareas necesarias para mantener la estructura doméstica como bien de consumo del productor (el hombre) (...)

Muchos hombres comparten la creencia de que el acceso igualitario al trabajo es ya un hecho. Olvidamos sistemáticamente lo que se ha llamado "curriculum oculto" que en todo el proceso formativo va matizando y modulando, generizando en suma, lo que son aspiraciones e intereses personales.

Y no son pocos los varones que culpan a la mujer, en su incursión en el mundo laboral, de la precaria situación del empleo. En todo caso consideran el trabajo femenino como auxiliar y subordinado al (realmente trascendente) masculino. En la distribución jerárquica del trabajo (vertical) es donde se están removiendo de nuevo las interiorizaciones sobre las capacidades organizativas y de liderazgo, diferentes en mujeres y hombres.

Los hombres ya sabemos, y lo que es mejor, ellas también lo saben, que las desigualdades no pueden justificarse, explicarse, o racionalizarse por causas biológicas, psicológicas, e incluso sociológicas. ¿Por cuanto tiempo podremos mantener los hombres la ficción de representar a toda la raza humana?. ¿Cuánto tardaremos en admitir que nuestros privilegios lo son a costa de los derechos de las mujeres? ¿Cuántos de estos privilegios no lo son tanto, comparados con el beneficio de su desaparición para las mujeres y los hombres?

(...) Debemos considerar el trabajo en función del bienestar que crea en la familia y la comunidad, y esto no solo es consecuencia de la remuneración económica. Si excluimos, limitamos y dificultamos el trabajo de alguien, alguien se considerarará autorizado para hacer lo mismo con el nuestro. Es difícil ponerse en lugar de otro u otra si antes no hemos encontrado el nuestro, y esto resulta complicado si permitimos que nos lo señalen los demás".

Trabajo reproductivo

Es el que se suele identificar en primer lugar con las mujeres, considerándose que está ligado a sus condiciones naturales. Abarca todas las actividades de cuidado y mantenimiento del hogar y sus miembros: el embarazo y parto, el cuidado de los hijos, de las personas mayores, la preparación de alimentos, hacer las compras, la administración del hogar, el cuidado de la salud de la familia y la educación de los hijos.

Características del trabajo reproductivo

- El trabajo reproductivo es fundamental para la reproducción social y laboral y la supervivencia humana, sin embargo no es valorado ni concebido económicamente como trabajo, al no ser remunerado, se trata, por tanto, de un trabajo en su mayor parte invisible.
- Se han realizado muchos intentos de contabilización del trabajo reproductivo que han mostrado cómo este tipo de trabajo constituye una parte muy importante de la economía nacional.
- Cuanto más pobres son las familias el trabajo reproductivo requiere mayor trabajo manual intensivo y consume más tiempo. Casi siempre es responsabilidad de las mujeres y las niñas.
- El trabajo reproductivo también es "productivo" en la medida en que tiene un valor de cambio "real o potencial".
- Muchas actividades muestran un carácter ambivalente: productivo y reproductivo en la medida en que lo que se produce no se vende o remunera, como por ejemplo, producción para el autoconsumo, la ayuda familiar, las actividades del sector informal o el trabajo voluntario. Su carácter económico es, sin embargo, incuestionable: otorgárselo contribuiría a valorizar el trabajo de las mujeres.

La asignación invisible y no valorada del trabajo reproductivo a las mujeres, de modo casi exclusivo, es una de las mayores dificultades para avanzar en la igualdad de oportunidades, tanto desde el punto de vista del acceso de las mujeres al mercado de trabajo y a los ingresos económicos como en el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional y su conciliación con las responsabilidades familiares.

¿Cómo se reparte el trabajo? La carga global del trabajo

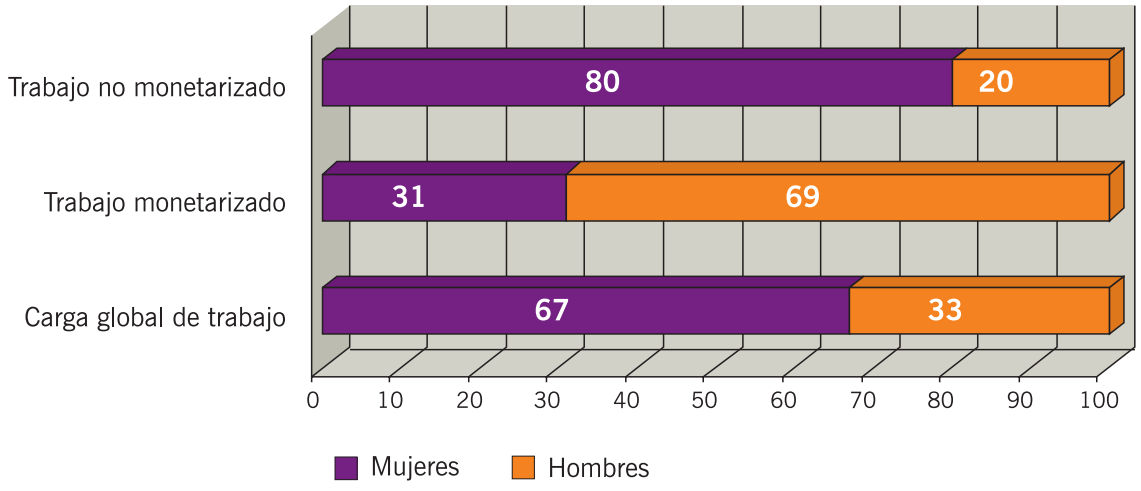
En Europa, aproximadamente la mitad de todo el trabajo que se realiza es trabajo no remunerado.

Algunos países del Norte de Europa como Dinamarca o Finlandia cuentan con un porcentaje más elevado de trabajo en el mercado, pero otros mediterráneos como Italia, España o Francia cuentan con un volumen de trabajo mayor fuera del mercado.

En España, el 70% del trabajo total se realiza como trabajo no remunerado.

Puesto que en su mayor parte está desempeñado por mujeres (80%) podemos concluir que la economía española se sustenta en un elevado volumen de trabajo no remunerado desempeñado mayoritariamente por mujeres.

Distribución del trabajo por género



Fuente: Elaboración de Cristina Sáinz sobre datos de M.A. Durán, 2000

Orientaciones generales para el análisis de roles en una intervención social

Objetivo: indagar de qué manera los roles de género afectarán al proyecto.

- El análisis de roles de género es uno de los elementos clave del análisis de género, pues conforma y determina de manera central diferencias entre los géneros que están en la base de las desigualdades.
- Cualquier proyecto o intervención social que se plantee se verá determinado por tales roles y también puede influir en ellos: la intervención social puede contribuir a flexibilizar tal división.

1. División sexual del trabajo:

- ¿Cómo está organizado el trabajo en los colectivos que se verán afectados por el proyecto?
- ¿Cuál es el trabajo (remunerado o no remunerado) realizado por las mujeres, las jóvenes, las niñas?
- ¿Cuál es el trabajo (remunerado o no remunerado) realizado por los hombres, los jóvenes, los niños?
- ¿Cuáles son las implicaciones de la división del trabajo para poder alcanzar las metas del programa/proyecto?
- ¿El proyecto tiende a reforzar o, por el contrario, a desafiar la división actual del trabajo?

2. Tipos de roles desempeñados

- ¿Qué tipo de trabajo realizan los hombres y las mujeres?
- ¿En qué sentido el trabajo productivo y reproductivo de mujeres y hombres se verá afectado por el programa/proyecto y en qué medida estos diferentes tipos de trabajo afectarán al proyecto?

3. Consideración del trabajo reproductivo y voluntario

¿Cómo un proyecto puede enfocar el trabajo reproductivo?

- Considerándolo como diferencias en la vida de mujeres y hombres dignas de atención: las diferencias respecto de las responsabilidades reproductivas pueden suponer una sobrecarga de trabajo de las mujeres en el marco de un proyecto o pueden generar dificultades de disponibilidad o autonomía para participar en las iniciativas que se plantea el proyecto.
- Para contribuir a la valoración de tal trabajo: los propios proyectos contribuyen muchas veces a infravalorar o no otorgar valor a las aportaciones voluntarias o a las tareas desempeñadas por las personas involucradas en el ámbito de lo privado / reproductivo.

Buenas prácticas en relación a los roles de género en los proyectos

- No prejuzgar los roles de mujeres y hombres.
- No reservar los mejores puestos para los hombres.
- No reservar las mejores remuneraciones o servicios para los hombres.
- No considerar la experiencia masculina como válida para todos los participantes en el proyecto..
- No contribuir a reforzar los estereotipos de género como considerar todo lo relativo al hogar como propio de la mujer.
- Reconocer las dificultades de la conciliación de la vida laboral y familiar y tomar medidas para facilitarla.
- Valorar el trabajo reproductivo e implicar a los varones en él.
- Implicar a las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos.
- Implicar a los hombres en trabajos tradicionalmente femeninos.

Herramienta 2: Perfil de actividades

Objetivo: indagar de qué manera los roles de género afectarán al proyecto.

La información sobre los roles de género en relación al proyecto podemos organizarla de acuerdo a la propuesta de matriz siguiente, denominada "perfil de actividades". En definitiva, se trata de determinar quién hace qué cosas, cuál es el reparto de tareas por género y edad, el lugar en que se llevan a cabo y la locación. Ello nos permite identificar la disponibilidad de tiempo, la cantidad de tareas "invisibles" o no remuneradas que se llevan a cabo y el eventual impacto o estrategias del proyecto en relación a ellas, cuando trata de promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Perfil de Actividades				
	Género/edad			
Actividades	**Hombres, Niños, Mayores**	**Mujeres, Niñas, Mayores**	**Tiempo total**	**Lugar**
Actividades productivas Empleo por cuenta ajena Agricultura, Ganadería Comercio Industria Servicios Otras				
Actividades reproductivas Preparación de la comida Llevar a los niños/as al colegio Cuidado de niños/mayores/dependientes Limpieza del hogar Realización de las compras Realización de gestiones hogar Reparaciones e infraestructura del hogar Otras				
Otras actividades Voluntariado Formación, estudios Participación en asociaciones Ocio Otras				

2.1.3. Análisis de desigualdades de género

Acceso y control de recursos y beneficios

Como resultado de los roles de género asignados y de la diferente valoración de espacios, características y funciones para hombres y mujeres, las mujeres suelen tener:

- Mayores dificultades para acceder a y controlar los recursos y beneficios de la sociedad en general.
- Mayores dificultades para acceder a y controlar los recursos y beneficios de los proyectos en particular.

Ello explica por qué muchas veces las mujeres participan escasamente en los puestos más relevantes de los proyectos o por qué no se benefician del mismo modo de los recursos puestos a disposición por los proyectos.

Otras veces los proyectos no se encuentran adaptados a sus circunstancias específicas, favoreciendo su exclusión.

Género tiene como principal característica, como veíamos en el momento de su definición, que es un desigual distribuidor de recursos y oportunidades, que ubica a las mujeres, por el hecho de serlo, en una posición de desventaja y subordinación, mientras que ubica a los hombres en una posición de dominio o de poder.

El análisis de esas relaciones sociales de desigualdad nos lleva en la práctica de la intervención social a analizar cuáles son esas desigualdades que repercuten en los proyectos y qué estrategias serían adecuadas para revertirlas.

Más en concreto se trata de determinar qué recursos existen y cómo acceden y controlan tales recursos mujeres y hombres en el proyecto para avanzar estrategias igualitarias desde una perspectiva de género.

Acceso y control de recursos

Cualquier intervención social puede estar influyendo en el acceso y control de las mujeres a los distintos recursos y beneficios (salud, autonomía, dinero, formación, información, empleo, vivienda, derechos, etc.) no sólo de dicha acción sino de aquellos con los que cuenta cotidianamente.

El acceso se refiere a la capacidad de usar un recurso, mientras que el control es la capacidad de definir la manera en que se va a usar ese recurso y la forma en que se van a utilizar los beneficios derivados de su uso.

Esta distinción es importante, porque la capacidad de usar un recurso no implica necesariamente la de definir el uso de dicho recurso.

Diferencias entre acceso y control de recursos

- Las mujeres pueden tener acceso al negocio familiar como ayudas familiares, por ejemplo en empresas familiares o en la agricultura, pero no ser titulares de los negocios, ni decidir sobre el cultivo de la tierra o su destino.
- Una mujer puede estar utilizando una vivienda, pero no tener el control sobre su uso o propiedad.
- Las mujeres muchas veces acceden a ingresos y gestionan gastos, pero no siempre tienen la oportunidad de decidir en qué gastarlos, sobre todo cuando se trata de inversiones importantes o de invertirlos en sí mismas.
- Es frecuente que un proyecto contemple la generación de ingresos para mujeres que tienen escaso control sobre cómo distribuirlos dentro del hogar.

- Pueden tener acceso a procesos políticos locales pero poca influencia y control sobre las soluciones propuestas y las decisiones finales.
- Una mujer puede tener acceso al uso de preservativo para protegerse de enfermedades de transmisión sexual, pero en el momento de mantener relaciones sexuales puede no tener la oportunidad para decidir su uso.

  En definitiva, se trata de identificar quién, en último término, toma las decisiones sobre la asignación de los recursos fundamentales.

Para realizar un análisis de los recursos desde la perspectiva de género conviene que seamos capaces de considerar todo tipo de recursos (sean sociales o políticos, inmateriales) y no sólo los más evidentes o tangibles (económicos y productivos, materiales). A continuación nos referimos a esa diversidad.

Tipos de recursos y desigualdades de género

La mayor parte de los análisis para los proyectos o intervenciones sociales se basan en los llamados recursos económicos o productivos, que son los más visibles. Ello supone un sesgo en la valoración que puede implicar la falta de consideración de otro tipo de recursos, especialmente relevantes para grupos de menor influencia o con menor acceso a los recursos formales, económicos y productivos, como es el caso de las mujeres.

La perspectiva de género pone el énfasis en análisis más amplios que sean capaces de identificar la diversidad de recursos existentes en una comunidad y el distinto modo en que mujeres y hombres se relacionan con y benefician de tales recursos. No olvidemos que las mujeres parten con una desventaja en el sistema de poder que les impone obstáculos para acceder a todo tipo de recursos y beneficios.

Al mismo tiempo es importante valorar y potenciar los recursos con que cuentan los distintos grupos sociales, aunque estos puedan ser de carácter informal o poco valorados económicamente (por ejemplo el trabajo no remunerado de las mujeres, o los recursos culturales de los inmigrantes, o los naturales en el ámbito rural...). A continuación identificamos algunos tipos, así como posibles diferencias entre mujeres y hombres.

Recursos económicos o productivos

Son los más visibles. Incluyen: empleo, ingreso, crédito, infraestructuras, equipamiento, alimentos, medios de transporte, tecnologías, ayuda para el cuidado de los niños, ayuda para realizar las tareas domésticas, seguridad social, asistencia sanitaria, vivienda, saneamiento, etc.

Diferencias entre mujeres y hombres:

Las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a los recursos económico-productivos en general: tienen más riesgo de desempleo, ganan menos que los hombres, cuentan con menos propiedades y tienen mayores dificultades para acceder al crédito. Acceden a peores medios de transporte. Utilizan menos las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Las niñas y las mujeres comen en segundo lugar cuando los alimentos escasean y tienen peores prestaciones sociales y oportunidades económicas para pagar servicios.

Estas dificultades explican el fenómeno llamado de "feminización de la pobreza", es decir, que el 70% de los pobres del mundo sean mujeres (según datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). Aunque es un fenómeno acuciante en los países del Tercer Mundo, también en nuestras sociedades desarrolladas la pobreza incide en mayor medida sobre las mujeres que sobre los hombres.

Recursos naturales

Son los recursos del medio natural, que pueden tener una gran trascendencia tanto para la subsistencia y la salud como para la economía y sostenibilidad de una comunidad. Incluyen los recursos hídricos, forestales, la tierra, las costas, la biodiversidad, etc.

Diferencias entre mujeres y hombres:

Por ejemplo, la protección del medio ambiente debe mayor atención a las mujeres, visibilizando su papel tanto productivo, como agricultoras; como en el ámbito reproductivo como educadoras medioambientales o responsables de la gestión de la energía en el ámbito del hogar:

agua, gas, electricidad, etc. Sin embargo, apenas se cuenta con ellas en la toma de decisiones sobre las políticas ambientales, pues se considera un ámbito propio de los hombres.

Tiempo

El tiempo como recurso escaso es un tema que ha sido sacado a la luz por la teoría de género (Ver Angeles Durán). La falta de acceso y control sobre el propio tiempo por parte de las mujeres determina en gran medida sus oportunidades de participación económica, cultural o política.

Diferencias entre mujeres y hombres:

La disponibilidad de tiempo para mujeres y hombres puede ser muy distinta, así como el modo en que se desarrollan las actividades: de manera secuencial en el caso de los hombres y con mayor tendencia a la simultaneidad por parte de las mujeres.

Movilidad

Se entiende como el grado de limitación del movimiento físico impuesto por normas y costumbres y las dificultades para acceder a medios de transporte propios y seguros.

Diferencias entre mujeres y hombres:

Los hombres suelen gozar de una mayor libertad de movimientos en el espacio y de acceso a medios de transporte de distinto tipo, mientras que las mujeres pueden encontrar mayores dificultades para desplazarse, sobre todo por cuestiones de responsabilidades familiares y en determinados espacios inseguros o en horarios nocturnos, donde el riesgo de violencia de género es mucho mayor para ellas. Estas limitaciones de disponibilidad y movilidad pueden tener importantes repercusiones en su participación en determinadas actividades.

Recursos sociales

Se refiere a las redes de derechos y obligaciones, de favores y ayudas recíprocos que hombres y mujeres van construyendo en los entornos de la familia, la comunidad y la localidad; las redes

de parentesco en las migraciones y las redes para la organización del trabajo reproductivo, cuyos contenidos varían de acuerdo a las clases sociales y condición de género. Estas redes son cruciales cuando se trata de grupos de bajos ingresos. También se incluyen la provisión de servicios públicos (educación, guarderías, servicios de salud, etc.)

Diferencias entre mujeres y hombres:

Básicamente afectan en mayor medida a áreas de responsabilidad asignadas a las mujeres.

Recursos políticos

Se consideran recursos políticos, la participación en organizaciones representativas, asociaciones y redes, el ejercicio del liderazgo local, la educación e información, experiencia en la esfera pública y la autoconfianza y credibilidad.

Diferencias entre mujeres y hombres:

El análisis de las diferencias es muy importante porque proporciona información sobre la medida en que los intereses, prioridades y problemas de hombres y mujeres se tratan a nivel político, público y comunitario. Si las mujeres están representadas en la comunidad, si tienen credibilidad y se escuchan sus peticiones, sus prioridades podrán ser incorporadas con mayor facilidad en las intervenciones sociales, y su participación en dichas acciones se encontrará con menos obstáculos.

Recursos culturales

Tienen que ver con la historia y la identidad comunitarias, la lengua y las tradiciones, las expresiones artísticas y el conocimiento acumulado.

Diferencias entre mujeres y hombres:

El acceso y control de los recursos culturales puede ser muy diferente para mujeres y hombres. Por ejemplo, muchas inmigrantes magrebíes hablan sólo su lengua materna, mientras que los hombres, por los roles que desempeñan pueden tener una mayor acceso a la lengua local.

Herramienta 3: Matriz de acceso y control de recursos

La matriz de acceso y control de recursos y beneficios permite hacer visible el acceso diferenciado al poder que tienen mujeres y hombres en una determinada sociedad o comunidad. El desequilibrio de poder se manifiesta en un acceso y control desigual de mujeres y hombres a los recursos y beneficios del proyecto.

La Matriz de Acceso y Control de Recursos y Beneficios permite identificar y conocer las diferencias por género en el acceso y control de una serie de recursos dentro del hogar o la comunidad en general. Ello permite planificar y evaluar el impacto que un proyecto tenga sobre tal reparto y, en concreto, el potencial de empoderamiento de una intervención social.

Evita dar por hecho que determinados proyectos son beneficiosos para el estatus de las mujeres en una sociedad por el simple hecho de ser ellas las beneficiarias o participar en la planificación del proyecto.

Los recursos se refieren a medios de distinta naturaleza para cubrir necesidades, mientras que los beneficios son el producto de tales recursos. Todos los proyectos implican recursos y buscan generar determinados beneficios para los participantes, mujeres y hombres.

Es importante reconocer la existencia de distintos tipos de recursos, no sólo los productivos o de carácter económico. Hay recursos naturales, políticos, sociales, culturales... Que pueden tener una gran trascendencia, sobre todo para aquellos grupos que tienen menor acceso a los primeros.

Mujeres y hombres se relacionan de manera distinta con los diversos tipos de recursos. A continuación ofrecemos una “plantilla” que puede ayudarnos a organizar y analizar la información sobre ello.

Matriz de acceso y control de recursos				
	Acceso		Control	
Recursos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Económicos y Productivos Infraestructura Equipos Trabajo (productivo y reproductivo) Dinero en efectivo o crédito Capacidad y oportunidad de empleo/ ingreso				
Sociales Redes sociales Ayudas familiares o comunitarias Redes de parentesco en las migraciones Reciprocidades para el cuidado de niños, ancianos, etc. Servicios públicos (educación, salud, agua potable, electricidad)				
Políticos Organizaciones representativas Liderazgo local Educación e información Experiencia en la arena pública Autoconfianza y credibilidad				
Culturales				
Naturales				
Tiempo				
Movilidad				
Beneficios				
Servicios del proyecto Capacitación Créditos Equipamiento Tecnología Asistencia técnica Insumos				
Instalaciones del proyecto Oficinas Construcciones Vehículos				
Beneficios del proyecto				
Adquisición de conocimientos				
Habilidades				
Rendimientos en especie o bienes				
Propiedades				
Salud Mejorada				

2.2. Estrategias de acción

El análisis de género nos ayuda a conocer, comprender y visibilizar las diferencias y desigualdades de género que pueden afectar la intervención social que vayamos a poner en práctica. Sin embargo, no es sino una herramienta de diagnóstico, una base para tomar decisiones en una dirección inequívoca: la de transformar las relaciones de género.

Es decir, no es suficiente con tomar conciencia o poner de manifiesto los problemas de género, sino que hay que actuar sobre ellos para avanzar en términos de igualdad. Para ello son necesarias estrategias de acción. Aquí incluimos algunas que nos han parecido más relevantes de acuerdo a la experiencia:

- **Impulsar un programa de aplicación sistemática del enfoque de género**

  Establecer los medios y velar porque todos los niveles e intervenciones de la organización incluyan la dimensión de género en su trabajo. Para ello es necesaria la puesta en marcha de un programa específico de intervención a medio plazo, que incluya la elaboración participativa de una política de género de la organización, la revisión de la igualdad de género en la cultura organizacional, acciones de formación y sensibilización e instrumentos de seguimiento y evaluación de la política.

- **Promover una participación paritaria**

  La participación, tanto hacia adentro como en la actividad de la organización es una expresión clara de diferencias y desigualdades de género que es necesario analizar y revertir. Mujeres y hombres no se desempeñan de igual modo ni tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional a causa de la discriminación de género. Las medidas para una participación paritaria incluyen procesos de selección transparentes, acciones positivas y adaptación de las formas de trabajo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.

- **Atender intereses estratégicos de género y promover el empoderamiento**

  Cuando se trata de progresar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no es suficiente con atender las necesidades inmediatas sin abordar las causas de la desigualdad.

El análisis de género nos ayuda a comprender las diferencias de poder y los mecanismos de subordinación de las mujeres. Cambiar tales diferencias y revertir esos mecanismos supone atender los llamados intereses estratégicos de género, que tienen más que ver con cambios culturales y estructurales que con la atención de los meros síntomas de la desigualdad.

➠ **Aplicar acciones positivas**

A pesar de que algunas formas de acción positiva han generado mucha polémica, resultan imprescindibles en contextos de discriminación histórica en contra de las mujeres por razones de género. Las medidas de acción positiva permiten contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales y el único instrumento directo enfocado a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

2.2.1. Aplicar el enfoque de género de manera sistemática

¿Qué significa?

Aplicar el enfoque de género de manera sistemática significa:

- ❑ Introducirlo a través de todo el ciclo del proyecto: desde la fase de identificación hasta la de evaluación.
- ❑ Desarrollar las herramientas del análisis de género para todo tipo de intervención y temática.
- ❑ Que se comprendan, interioricen y apliquen de manera sistemática las herramientas del análisis de género: básicamente, las diferencias en los roles de género y las desigualdades de género.
- ❑ Que abarque e integre todos los niveles de gestión y toma de decisiones.
- ❑ Que se doten partidas presupuestarias específicas para este fin.

¿Cómo se realiza?

Con la puesta en práctica de la estrategia de transversalización de género, que incluye:

1. Un proceso participativo de consultas para la elaboración de una política de género.

2. La elaboración de una política de género, entendida como la adopción de unos principios de trabajo y los medios necesarios para su puesta en práctica de manera sostenida y transversal en toda la actividad de la organización.
3. La asignación de recursos humanos, materiales y financieros específicos.
4. La creación de una unidad específica que impulse todo el proceso y trabaje mediante un sistema de red.
5. La adopción de procedimientos y metodología adecuada y homologada.
6. Formación y sensibilización en género.
7. Ejecución, seguimiento y evaluación de la política de género.
8. Nuevo proceso participativo de revisión y validación de la política de género.
9. Nueva política de género revisada y adaptada.

2.2.2. Promover una participación más paritaria en la intervención social

El concepto de participación

La participación y la paridad son conceptos de central importancia desde la perspectiva de género. Una participación más paritaria tanto al interior de las organizaciones como en los proyectos que se desarrollan es un camino imprescindible para conseguir la igualdad de género.

Sin embargo, y a pesar de su importancia, nos encontramos muchas veces con un uso abusivo del concepto de manera disminuida, que puede alterar su sentido originario y cabal. A cualquier modo de formar parte de una institución, proceso o proyecto tiende a llamarse participación.

La mera presencia o realización de actividades no implica una verdadera participación. Muchas veces se busca una mera apariencia de participación invitando a algunas mujeres a estar presentes (es lo que se llama "mujer florero"), cuando las instituciones o proyectos muestran una desproporcionada ausencia de mujeres.

O bien se destaca la participación de mujeres en determinadas áreas o programas como puede ser el voluntariado o los programas de violencia de género, pero no en otras como pueden ser los puestos de responsabilidad o los programas de emergencia o infraestructura.

Sin embargo, el verdadero concepto de participación es aquel que potencia y facilita los procesos de empoderamiento. Es decir, la verdadera participación implica no sólo tomar parte, sino tomar decisiones e influir en el modo en que se ponen en práctica esas decisiones. Y no sólo en áreas tradicionales, sino en todas las áreas y sectores; especialmente aquellos en que se ha participado menos.

Para ello se requiere una cierta equiparación previa de recursos y legitimación, pues difícilmente se va a poder participar donde no se tiene credibilidad, no se percibe tal oportunidad o no se ha identificado como un asunto o interés propio. Por todo ello, empoderamiento y participación son conceptos que van unidos y se refuerzan mutuamente. No hay participación sin empoderamiento, no hay empoderamiento sin participación.

Participar es una forma de ejercer poder, sin que ello implique, precisamente, imponer nuestra decisión sobre los otros sino, más bien, (y en esto difiere la teoría del empoderamiento de la noción clásica y formal del poder), colaborar o tomar una decisión en conjunto y ponerla en práctica de manera también conjunta.

El análisis de la participación

➔ Hacia adentro de la organización

- Análisis del trabajo de hombres y mujeres
- Políticas de conciliación

➔ En los proyectos, programas e intervenciones sociales

- Analizar no sólo lo cuantitativo sino lo cualitativo
- Evitar el asistencialismo
- Reconocer el voluntariado
- Participación hacia el empoderamiento

Hacia adentro de la organización

El modo en que mujeres y hombres participan dentro de la organización misma es un indicador importante de su compromiso con las cuestiones de igualdad de género. Existen diversos sistemas de análisis aplicables en este sentido que tienden a establecer el modo en que hombres y mujeres se insertan laboralmente, sus condiciones respectivas de trabajo, la existencias de acciones positivas y políticas de conciliación dentro de la institución, etc. Estas son algunas de las preguntas que pueden guiar el análisis:

- ¿Cuántos hombres y mujeres trabajan en cada área, departamento, unidad? ¿Por qué?
- ¿Son los procesos de selección aplicados de carácter objetivo y respetuosos con la igualdad entre candidatos y candidatas?
- ¿Cuáles son las características de los trabajos desempeñados por cada grupo: nivel de responsabilidad, tipos de contrato, salario y condiciones laborales, permanencia...? ¿Por qué?
- ¿Existen "formas de hacer" diferentes en el trabajo por parte de varones y mujeres? ¿Por qué?
- ¿Existen medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la organización? ¿Por qué?
- ¿Existe algún tipo de medidas de acción positiva en la organización dirigidas a velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo?

En los proyectos, programas e intervenciones sociales

El mero cómputo cuantitativo del número de mujeres implicadas, usuarias o beneficiarias de una intervención no es indicador suficiente de la calidad de la participación. Como sabemos, la participación es un concepto cualitativo que implica la oportunidad de ejercer influencia y control sobre los procesos sociales.

La tendencia al asistencialismo contradice cualquier proceso participativo y el voluntariado como forma de participación no siempre es valorada ni considerada consecuentemente. En definitiva, cualquier forma de participación de calidad debe contemplar su potencial de transformación hacia el empoderamiento de las personas involucradas.

Calidad de la participación en la intervención social

El análisis de la calidad de la participación en las intervenciones sociales es imprescindible desde una perspectiva de género. La mera presencia de mujeres en algunos estadios de la intervención no asegura que sus necesidades y opiniones sean tomadas en consideración, ni que la calidad de su participación produzca mayor autonomía y poder para ellas en las relaciones de género.

Se puede mejorar la calidad de la intervención implicando a las mujeres como beneficiarias, y aun así no modificar básicamente las condiciones de desigualdad si éstas siguen careciendo del nivel de control necesario sobre el uso de dichos beneficios, y sobre los procesos de la intervención.

¿En calidad de qué participan las mujeres?

- Receptoras pasivas de asistencia, materiales o servicios, sin ninguna participación en su priorización, suministro ni control sobre su continuación.
- Realización de actividades prescritas por otros (por ejemplo, contribuir con trabajo, remunerado o no).
- Son consultadas sobre sus problemas y necesidades aunque no necesariamente sobre el contexto, el análisis o las alternativas de solución.
- Son estimuladas para organizarse, atender sus propias necesidades, planificar soluciones para sus problemas y asumir responsabilidades en el proyecto.

2.2.3. Atender necesidades estratégicas: el empoderamiento

El empoderamiento en la intervención social

Todos los proyectos e intervenciones sociales tienen la oportunidad de integrar alguna dimensión que contribuya al llamado empoderamiento de sus participantes.

Sin embargo, se constata cómo muchas veces los proyectos, en lugar de contribuir a ello, producen precisamente el efecto inverso: desempoderan y hacen más dependientes a sus destinatarios, suplantando sus propios procesos y considerándolos incapaces o pasivos.

Ello se debe a un enfoque tradicionalmente asistencial y paternalista de las organizaciones llamadas de "beneficencia". Resolver problemas inmediatos o urgentes o proveer servicios se convierte en el fin en sí mismo de muchos proyectos, considerando que tales intervenciones no tienen ninguna dimensión "política" o transformadora de la realidad.

Sin embargo, cada intervención tiene un potencial de transformación social que puede o no ser aprovechado. Y ello, es especialmente cierto en el caso de las relaciones de género. La mayor parte de los proyectos son "ciegos al género", por lo que pierden la oportunidad de empoderar a las mujeres o, lo que es peor, pueden estar contribuyendo a profundizar las discriminaciones y desigualdades de género.

Pero, antes de continuar conviene discernir qué es el empoderamiento de género y cómo los proyectos pueden contribuir a ello.

¿Qué significa el empoderamiento en las relaciones de género?

Es el proceso mediante el cual las mujeres ganan la confianza, los recursos y la fuerza necesaria para enfrentar las condiciones de desigualdad que les afectan y cambiar su posición en las relaciones de género y ello, tanto en el Estado, como en el mercado, la comunidad o el hogar.

El empoderamiento es un proceso complejo, que incluye múltiples dimensiones, incluida la subjetiva, por lo que los proyectos pueden contribuir a generar las condiciones en relación a alguna de sus dimensiones, pero está claro que no es algo que se otorgue desde afuera, sino que ha de ser autogenerado.

Por ejemplo, el proceso que recorre una mujer para denunciar la violencia de la que está siendo objeto, es personal y único. Las organizaciones pueden facilitar o contribuir a ese proceso: facilitando información, asesoramiento, apoyo, medios, acompañamiento, etc. Sin embargo, la decisión de enfrentar el problema es propia y personal y depende de las distintas dimensiones que detallamos a continuación, de forma específica y con distinto peso para cada caso.

Dimensiones del empoderamiento

- Dimensión cognitiva: se refiere a la comprensión de las condiciones y causas de la subordinación, tanto en el hogar como en el contexto social. Incluye la realización de opciones que pueden ir en contra de las expectativas culturales y las normas sociales. La educación, la formación y la información son medios importantes de esta dimensión.
- Dimensión económica: requiere que las mujeres tengan acceso a y control sobre los recursos productivos, de manera que se asegure un cierto grado de autonomía financiera. Sin embargo, es importante constatar que los cambios en la balanza del poder económico (la tan reivindicada independencia económica de las mujeres) no alteran necesariamente los roles tradicionales de género o las normas sociales.
- Dimensión política: implica la participación de las mujeres en los movimientos sociales, los partidos políticos y la determinación de sus propios intereses de género en la esfera política, de modo que impulsen y determinen el cambio social.
- Dimensión psicológica (subjetiva): incluye la creencia en uno mismo y su capacidad para actuar en todos los niveles necesarios (personales y sociales) para transformar la posición de subordinación en las relaciones de género. Esta es una dimensión clave que escasamente se considera como limitante de la participación de las mujeres y, muchas veces se utiliza como justificante de que “son las mujeres las que no quieren cambiar”.

¿Cómo puede un proyecto contribuir al empoderamiento?

- **Conocer género.** La aplicación sistemática del análisis de género es una garantía para el empoderamiento, ya que va a aportarnos una descripción detallada y cabal de los aspectos de género implicados en el proyecto, de acuerdo con la realidad. Es sobre ese conocimiento que pueden construirse estrategias realistas y adaptadas a las circunstancias particulares de hombres y mujeres.
- **Promover una participación equitativa.** Sabemos si un proyecto puede contribuir al empoderamiento por la forma en que concibe y organiza la participación de las personas. Como hemos visto, existen distintos tipos o "calidades" de participación, algunas desempoderadoras y otras más cercanas al empoderamiento. Consultar a los participantes, invitarles a opinar, a tomar decisiones sobre el propio proyecto es un aspecto importante del empoderamiento.
- **Atender necesidades prácticas y estratégicas de género.** En general, los proyectos e intervenciones sociales tienden a centrarse en necesidades inmediatas y urgentes de los colectivos involucrados, sin embargo, un mayor énfasis en la dimensión de género requiere enfocar también intereses estratégicos de género, es decir, aquellos que implican mayores oportunidades de cambiar las desigualdades y la posición subordinada de las mujeres en las relaciones de género.
- **Incluir acciones positivas en las intervenciones sociales.** Sólo introduciendo medidas específicas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres será posible incidir en las desigualdades que por inercia se reproducen en los proyectos. Las acciones positivas son los medios o instrumentos más eficaces para realizar la igualdad, ya que la igualdad formal por sí sola no es suficiente para cambiar la posición de mujeres y hombres en nuestras comunidades.

2.2.4. Aplicar acciones positivas

Plan de acciones positivas

El Plan de Acción Positiva es el instrumento utilizado para llevar a cabo la igualdad de oportunidades en cualquier ámbito social.

Por ejemplo, en el ámbito del empleo, las acciones positivas son el conjunto de medidas que pueden aplicarse para facilitar a las mujeres el acceso a la formación profesional, a puestos de trabajo, a reducir dificultades de promoción laboral, a hacer realidad la igualdad de retribución o las que tienden a hacer compatibles las responsabilidades laborales y familiares, entre otras.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las propias empresas u organizaciones en sus políticas de recursos humanos, formar parte de un plan de igualdad de oportunidades de la Administración (es el caso del Instituto de la Mujer) y/o estar sancionadas legalmente (por ley o en Convenio Colectivo).

Existe cierto tipo de medidas de acción positiva, las llamadas medidas de discriminación positiva o inversa (que pueden adoptar la forma de cuotas), como clase específica dentro de aquéllas, que resultan más controvertidas por cuanto se producen en una situación de especial escasez, como suele ocurrir con los puestos de trabajo, lo que provoca que se considere que el beneficio a ciertas personas tiene como forzosa contrapartida un claro y visible perjuicio en otras.

Un debate en torno a estas medidas se suscitó en 1995 a raíz de la Sentencia Kalanke del TJCE (Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas) en el sentido de si podían ser contrarias al Derecho Comunitario. Sin embargo, la jurisprudencia posterior y el Tratado de Amsterdam en su art. 141.4 han dejado claro que las acciones positivas, incluidas las que van destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en las carreras profesionales, son compatibles con el Derecho Comunitario. Únicamente determinado tipo de cuotas “rígidas” o no sometidas a condiciones, podrían considerarse antijurídicas.

Ejemplos de acciones positivas

En el área de selección de personal, publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la organización con la Igualdad de oportunidades y eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista.

Formación: informar a todo el personal de las opciones de formación que oferta la organización. Informar a las mujeres de los cursos de formación que lleve a cabo la empresa y que tradicionalmente han estado dirigidos al personal masculino. Llevar a cabo cursos de formación específica en Igualdad de oportunidades.

Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de oportunidades dirigido al personal directivo y al personal responsable de los procesos de promoción.

Promoción: publicitar en la organización que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de oportunidades, para facilitar el aumento de candidaturas de mujeres. Informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria con independencia de su sexo y su situación familiar. Informar explícitamente a las mujeres con posibilidades de las vacantes existentes en puestos tradicionalmente masculinos.

Conciliación: realización de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. Difusión de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral. Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Todos los proyectos son asimismo susceptibles de incluir acciones positivas idénticas o de similares características adaptadas a sus circunstancias y necesidades particulares.

Nuestra organización puede adoptar su propio plan de acción positiva, de acuerdo a los siguientes pasos, inspirados en el Programa Optima del Instituto de la Mujer: www.Tt.mtas.es/optima/

Diagnóstico

Implica un análisis pormenorizado y estructurado por áreas (selección, formación, promoción, conciliación, salarios, etc.) en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Plan de acción positiva

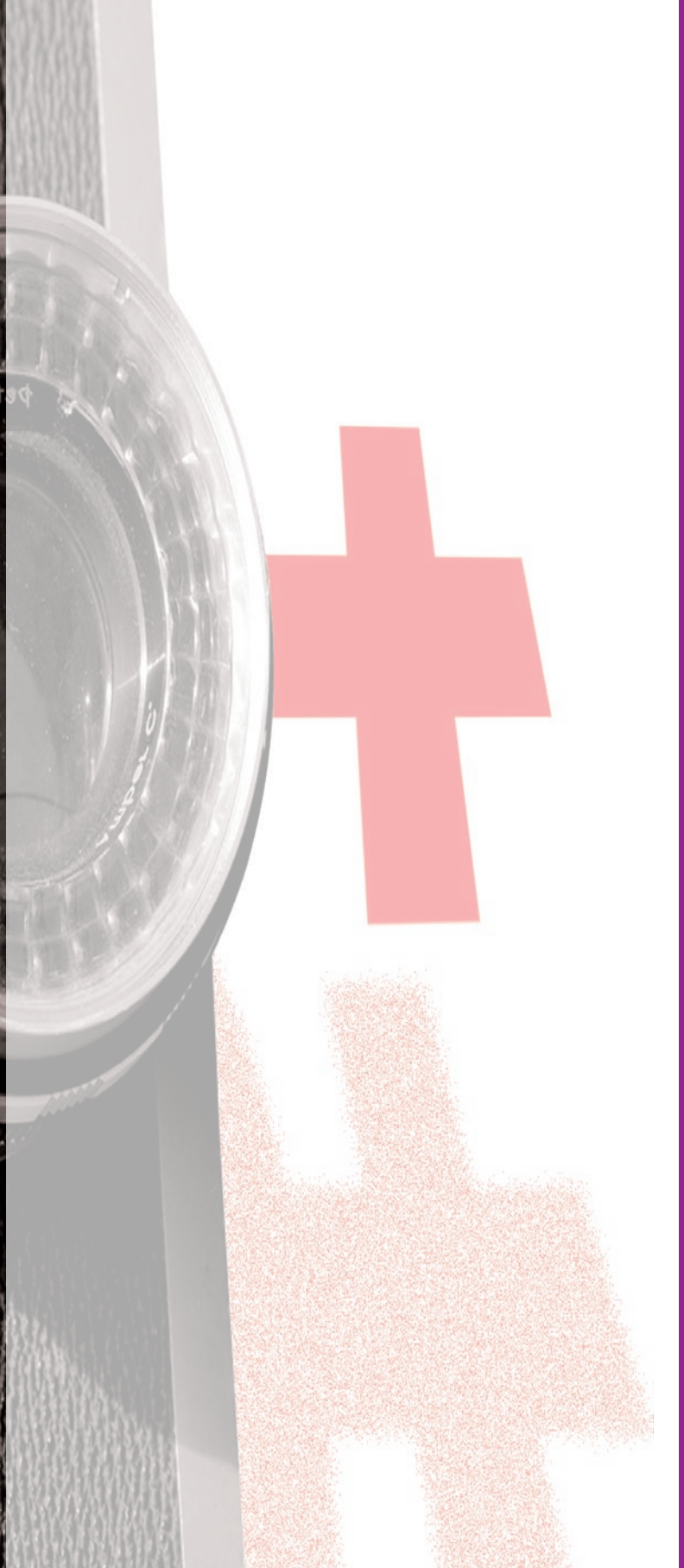
A la vista del mencionado informe de Diagnóstico se realizará una propuesta de Plan con acciones de carácter general que deberán ser concretadas por la empresa, para adecuarlas a los recursos y especificidades de la misma. De esta manera quedará elaborado definitivamente el plan de acción positiva.

Evaluación

Trascurrido el plazo acordado para la implementación del plan de acción positiva, se realizará un informe de valoración de cara a la comprobación del grado de implantación de las medidas previstas y los resultados obtenidos.

Seguimiento

La evaluación del plan, no es, sin embargo, el final del proceso, sino que constituye un punto de partida, para que la organización comience a desarrollar su compromiso de seguir trabajando a favor de la igualdad.



Capítulo III

¿Cómo promover la igualdad de género en el ciclo del proyecto?

¿Cómo promover la igualdad de género en el ciclo del proyecto?

El presente capítulo se centra en la metodología básica para dar respuesta a esta cuestión, que se desarrolla en cuatro apartados correspondientes a cada una de las fases del ciclo del proyecto.

El análisis y la perspectiva de género puede y debe integrarse en todas las etapas del ciclo del proyecto, aunque conviene asegurarse de que está presente desde los inicios del mismo, es decir en el momento de la identificación y subsiguiente formulación de los proyectos e intervenciones sociales.

Ello asegura que desde el principio el proyecto será sensible a las diferentes maneras en que mujeres y hombres experimentan los problemas según los diferentes roles que la sociedad les asigna y al hecho de que tienen, por tanto, necesidades, oportunidades y limitaciones específicas en función del sexo al que pertenecen.

De acuerdo con ello, el diseño y planificación de las intervenciones sociales debe realizarse incorporando las necesidades de todos los grupos implicados y estableciendo objetivos, actividades, indicadores y procedimientos de seguimiento y evaluación que integren desde su inicio el análisis de género.

Existen muchos marcos de análisis desarrollados en el contexto de la cooperación internacional. A continuación hemos adaptado y sintetizado una propuesta orientada a las necesidades de la intervención social. Se trata de pautas orientativas que habrá que adaptar a las circunstancias de cada proyecto específico. Ni siempre, ni todas, serán pertinentes en cada caso. Las fuentes utilizadas son:

LÓPEZ, Irene y SIERRA, Beatriz. Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación. IUDC/UCM. AECI. Madrid, 2000.
ALCALDE, Ana Rosa y LÓPEZ, Irene. Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española. Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 2004

3.1. Identificación de intervenciones con enfoque de género

¿Cómo integrar la perspectiva de género en la identificación?

- **Recoger datos, estadísticas e información desagregados por sexo** sobre la situación de las mujeres y las relaciones de género en relación al problema de que se trate de:
  - personas mayores,
  - personas discapacitadas,
  - refugiados, inmigrantes,
  - personas afectadas por el SIDA,
  - población reclusa,
  - personas drogodependientes,
  - personas en dificultad social,
  - infancia y jóvenes en dificultad,
  - personas en situación de exclusión social, pobreza y empleo.

Las fuentes conviene que sean tanto gubernamentales como no gubernamentales

- **Realizar un análisis preliminar de la población implicada** que identifique adecuadamente los distintos grupos y subgrupos de posibles implicados (por sexo, etnia, edad, origen, nivel socio-económico, etc.)

- **Realizar consultas** con profesionales con experiencia en cuestiones de género relevantes para el proyecto, con instituciones que podrían colaborar en el proyecto, y con hombres y mujeres del grupo beneficiario o sus representantes.

- **Identificar organizaciones** del sector con conocimientos e interés en la dimensión de género. Identificar organizaciones de mujeres u organizaciones que promueven intereses de género que pudieran apoyar el proyecto.

- **Identificar barreras a la participación** de las mujeres y estrategias para superarlas. Para ello resultará muy útil la aplicación de las herramientas de análisis de género y de las estrategias incluidos en los capítulos anteriores de esta Guía.

3.2. Diseño de intervenciones con enfoque de género

¿Cómo integrar la perspectiva de género en el diseño?

- Realizar un **análisis de género,** de acuerdo con la propuesta del apartado 4.1 de la Guía: análisis de identidades de género, perfil de actividades y acceso y control de recursos y beneficios.
- Realizar un **análisis completo de la población implicada** que servirá de base para el proceso de identificación de necesidades.
- **Identificar necesidades,** intereses, prioridades y problemas específicos de los hombres y mujeres implicados, a través de metodologías participativas.
- **Utilizar técnicas participativas** para llegar a un acuerdo sobre prioridades.
- Incluir estrategias para **superar las barreras a la participación** (si las hubiera) de los distintos grupos implicados.
- Prever mecanismos para la **resolución de eventuales conflictos.**
- Incluir **medidas de acción positiva** necesarias para que las mujeres puedan participar y beneficiarse del proyecto del mismo modo que los hombres.
- **No aumentar la carga de trabajo** de las mujeres ni utilizarlas sistemáticamente como mano de obra no remunerada.
- **Evitar el lenguaje y las imágenes sexistas,** así como la reproducción de estereotipos relativos al sexo de las personas.
- **Contemplar el nivel de apropiación de la acción** por parte de las personas implicadas, de modo que se asegure la viabilidad y replicabilidad del proyecto, así como su contribución al empoderamiento.
- **Incluir personal con experiencia** y/o conocimientos de análisis de género y análisis cultural.
- **Realizar un presupuesto adecuado** y equilibrado para actividades de hombres y mujeres beneficiarios y para capacitación en género y métodos participativos de los equipos del proyecto.

3.3. Ejecución y seguimiento con enfoque de género

¿Cómo integrar la perspectiva de género en la ejecución?

- **Incluir metodologías participativas** desde la perspectiva de género y realizar un análisis permanente de los eventuales obstáculos a la participación, de acuerdo con las herramientas de análisis de género.
- **Organizar las actividades** de manera que mujeres y hombres tengan la oportunidad de participar en pié de igualdad:
  - Considerar el calendario, ubicación y duración de las actividades. Tener en cuenta la doble carga de trabajo de las mujeres (generación de ingresos, y responsabilidades domésticas y otros), que les hace disponer de menos tiempo libre.
  - Considerar la movilidad de las mujeres: la flexibilidad que tienen para ausentarse del hogar durante largos períodos y las normas o costumbres que limitan su capacidad de desplazarse en lugares públicos.
  - Si las mujeres no se sienten con libertad o confianza para expresarse en grupos mixtos, organizar por separado las reuniones o la formación. Si es necesario, contar con personal femenino para comunicarse con ellas.
  - Organizar las actividades de modo que las beneficiarias puedan participar (duración de la formación, medios de transporte, cuidado de niños, alojamiento e instalaciones sanitarias).
- **Ejecutar actividades observando:**
  - La capacidad (y adquisición de la capacidad) de mujeres y hombres de analizar su situación, planificar y ejecutar actividades con perspectiva de género.
  - Involucrar beneficiarias/os como promotoras/es y agentes multiplicadores del terreno.
  - Proporcionar iguales oportunidades de formación y promoción.
  - Prever la eventual utilización de mecanismos de resolución de conflictos.

- **Estimular la concienciación** en la igualdad de género mediante reuniones de información para el personal responsable de la gestión del proyecto, dirigentes o personas de influencia en la comunidad, personal de las organizaciones asociadas y grupos destinatarios.
- **Constituir un equipo de gestión** del proyecto que cuente con personal con conocimiento de género y técnicas participativas. Verificar el equilibrio en la composición del equipo del proyecto (mujeres/hombres).
- **Incluir actividades de formación y capacitación** de género para el personal y, si fuera necesario, actividades de apoyo de personal especializado.
- **Proporcionar información suficiente** al personal del proyecto sobre el perfil de actividades de hombres y mujeres, el acceso y control de recursos, la calidad de la participación de mujeres y hombres, etc.
- **Identificar y discutir obstáculos a la comunicación** en el equipo de gestión y ejecución del proyecto: problemas de lenguaje, diferencias en el nivel de instrucción y experiencia profesional, diferencias en normas, costumbres y roles sociales y culturales.

¿Cómo integrar la perspectiva de género en el seguimiento?

- **Complementar el análisis** del progreso de las actividades en términos cuantitativos, los fondos desembolsados y los resultados esperados con un análisis cualitativo del progreso de la intervención, diferenciando por género y otras categorías de agrupación social (origen, étnica, edad, nivel socio-económico, etc.).

Medios de seguimiento:

- Técnicas participativas para revisión colectiva y análisis crítico de los avances (o la falta de los mismos) de las diferentes partes implicadas.
- Diseñar un sistema de seguimiento con capacidad para ser una herramienta correctora (más que un mecanismo de control) si se comprueba que los objetivos con perspectiva de género no se están llevando a la práctica.
- Integrar el análisis de género en los procedimientos regulares de seguimiento del proyecto.

Responsabilidades de seguimiento

- Verificar que existen buenas líneas de comunicación entre el personal del proyecto, los beneficiarios, las instituciones donantes y las contrapartes.
- Verificar la capacidad para resolver situaciones de conflicto, y en su defecto, la capacidad para contar con asesoría adecuada en estas situaciones.

Informes de seguimiento

- Desagregar toda la información por género y otras categorías sociales.
- Incluir un análisis del impacto en el acceso y control de recursos y beneficios de hombres y mujeres, y un análisis del nivel de participación (barreras identificadas y medios para reducirlas o eliminarlas) de hombres y mujeres en la ejecución.

3.5. Evaluación con enfoque de género

¿Cómo integrar la perspectiva de género en la evaluación?

- **Incluir personas con experiencia** en cuestiones de género en el equipo de evaluación e incluir la perspectiva de género en los Términos de Referencia para la evaluación.
- **Verificar los supuestos originales** del proyecto en relación a los roles y responsabilidades de género (¿el proyecto considera a las mujeres únicamente como amas de casa?, ¿el proyecto supone que los recursos dentro del hogar se distribuyen de manera equitativa?, ¿el proyecto asume que los beneficios previstos para las mujeres van a ser controlados por ellas dentro del hogar?, etc.).
- **Pertinencia:** analizar si el proyecto ha identificado los problemas y necesidades de las mujeres. Si este ha sido el caso, analizar quién las ha determinado y cómo se han determinado. Analizar la coherencia del proyecto con las políticas de igualdad de oportunidades existentes en el contexto de la intervención y la situación general de las mujeres de la comunidad de que se trate.
- **Eficacia:** analizar la medida en que los objetivos y resultados de la acción de desarrollo han tenido en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres.

- **Eficiencia:** análisis del logro de los resultados en relación a los recursos que se consumen. Desde la perspectiva de género se trata de valorar de manera correcta las aportaciones de las mujeres en relación con los resultados que ellas obtienen.

- **Impacto:** análisis del impacto de la intervención en las identidades de género, en los roles de género y en el acceso y control de los recursos y beneficios.

  El impacto de un proyecto puede ser negativo cuando la posición de las mujeres se ha deteriorado en comparación con la situación anterior a la ejecución de la intervención, y en comparación con la posición de los hombres una vez que la misma haya finalizado.

  El análisis de género puede detectar situaciones que generan o que pueden generar efectos negativos en las relaciones de género en: las iniciativas que únicamente benefician a unos grupos (ej. hombres); las acciones que erosionan el acceso y control a recursos y/o beneficios (incluso si se produce de manera involuntaria) de un conjunto de mujeres (o de hombres); intervenciones que incrementan indirectamente la carga de trabajo no remunerado para las mujeres.

  impacto positivo en las relaciones de género: una acción de desarrollo tiene impacto positivo sobre las relaciones de género cuando ésta promueve, a través de sus objetivos, sus resultados y actividades, mejoras en el empoderamiento y progresos en la igualdad entre hombres y mujeres.

Grado de contribución al empoderamiento de género

¿En qué medida mejora en las condiciones de vida: NECESIDADES PRÁCTICAS? ¿Incluye además cambios en la posición de las mujeres en las relaciones de género: **intereses estratégicos de género?**

Elementos sintéticos del análisis de impacto de género:

- **Impacto sobre las identidades de género**
  - Cambios positivos en la autopercepción de género
  - Generación de actitudes menos sexistas
- **Impacto sobre los roles de género**
  - Flexibilización e intercambio de los roles de género
  - Conciliación, diversificación profesional, valoración del trabajo reproductivo
- **Impacto sobre el acceso y control de recursos**
  - Mayor acceso y control de todo tipo de recursos no tradicionales por parte de las mujeres
- **Calidad de la participación de mujeres y hombres en el proyecto**
  - Mayor participación como agentes y en la toma de decisiones

Sostenibilidad: desde la perspectiva de género, la viabilidad futura o durabilidad de una intervención va a depender del interés y la voluntad de las distintas personas involucradas de continuar o mantener dicha acción en el tiempo. Para determinarla es preciso:

Analizar si la intervención ha establecido las condiciones necesarias para que los distintos grupos implicados pasen de ser beneficiarios a "apropiarse" de la intervención. Este grado de apropiación sólo puede ocurrir si la intervención es sensible a los intereses, visiones y prioridades de todos los grupos involucrados (no sólo con respecto a la intervención, también a nivel de su contexto general).

Analizar las condiciones que fomentan (u obstaculizan) la "apropiación" de la acción de desarrollo por parte de todos los involucrados y su sostenibilidad futura. En el caso de las mujeres es de gran importancia analizar los factores de influencia en las relaciones de género.

Prever las medidas a ser tomadas para salvaguardar los intereses de los grupos implicados una vez finalizado el proyecto.

3.6. Indicadores con enfoque de género

Un indicador es un instrumento que sirve para medir la consecución o el nivel de avance respecto de los objetivos, resultados o actividades del proyecto. Por lo tanto, son de importancia primordial para el seguimiento y la evaluación.

Todos los indicadores parten de un nivel inicial que permita interpretar la evolución posterior del mismo.

Los indicadores puede ser tanto una medida como un hecho, una opinión o una percepción, que describe una situación y determina los cambios sobrevenidos en la misma.

Los indicadores de género…

- Identifican las situaciones más importantes que materializan las desigualdades de género. En consecuencia, deben permitir medir las distancias existentes entre mujeres y hombres en relación a los recursos y beneficios del proyecto. Ejemplos:
  - Distancia entre hombres y mujeres en el acceso a los recursos económicos, formación, servicios sociales o sanitarios, tecnológicos, crédito, etc. del proyecto.
- Tienen la función especial de mostrar los cambios ocurridos en las relaciones de género a lo largo de un período de tiempo y, por tanto, evaluar hasta qué punto se está progresando en la equidad de género. Ejemplos:
  - Cambios en la percepción sobre los papeles que hombres pueden desempeñar en el hogar y en el ámbito público.
  - Incremento del porcentaje de mujeres inmigrantes que acuden solas a revisión ginecológica.
  - Disminución de la violencia ejercida contra las mujeres por sus compañeros.

Las principales **propuestas para integrar género en los indicadores son:**

1) Desagregar sistemáticamente y adaptar los indicadores existentes.
2) Incluir indicadores cuantitativos y cualitativos de manera complementaria.
3) Incluir entre los cualitativos, indicadores de participación y de empoderamiento.

Medición de la pobreza con enfoque de género

Un ejemplo de adaptación de indicadores existentes es la revisión de indicadores de pobreza desde la perspectiva de género:

Así, por ejemplo, el ingreso por hogar como medida de la pobreza no tiene en cuenta diferencias entre sus miembros, ya que supone la existencia de una distribución equitativa de los recursos entre ellos, homogeneizando de este modo las necesidades de cada uno de ellos y considerándolos a todos igualmente pobres.

También se indica que el método tiene limitaciones para mostrar las desigualdades de género al desconocer en términos monetarios la contribución al hogar del trabajo doméstico no remunerado. Además, la medición de ingresos no capta las diferencias de género en cuanto al uso del tiempo y a los patrones de gasto, cuestiones que ayudan a caracterizar mejor la pobreza y a diseñar mejores políticas.

En este sentido, una cuestión que surge con especial fuerza es la necesidad de imputar valor al trabajo doméstico no remunerado como una manera de valorizar la contribución de las mujeres a este trabajo y de reconocer el status de trabajo de estas actividades que resultan fundamentales para la satisfacción de necesidades.

Indicadores desagregados por sexo

Antes que nada, importa desagregar. Muchas veces los proyectos no desagregan su información por sexo. Esta es una de las principales recomendaciones internacionales para tomar en cuenta las diferencias de género en los procesos y proyectos sociales.

Todos los indicadores de los proyectos, incluyendo los de producto (como por ejemplo la distribución presupuestaria y de medios), deberían desagregarse por sexo, de manera que puedan mostrar cómo la consecución de determinados objetivos se produce de manera diferenciada en relación a las mujeres y a los hombres.

En ocasiones, puede ser también pertinente desagregar los indicadores combinando la dimensión de género con otras que reflejen las diferencias existentes entre las mujeres como la edad, la etnia, la clase social o la zona geográfica. Con ello aumentamos el grado de conocimiento sobre las dinámicas que caracterizan a las realidades sociales siempre complejas y mejoramos la eficacia y el impacto de las acciones del proyecto.

Indicadores cuantitativos y cualitativos

- Los **indicadores cuantitativos** se definen como medidas de cantidad, como el número de hombres y de mujeres propietarios de una vivienda en una localidad.
- Los **indicadores cualitativos** pueden definirse como las percepciones o los juicios de las personas sobre un tema, como la confianza que unas determinadas personas pueden tener en que una empresa les proporcione independencia económica.

Estos indicadores nos ayudan a conocer aspectos relativos a la calidad de vida por medio de información sobre niveles de satisfacción o insatisfacción percibidos de condiciones personales o socio-económicas.

Los indicadores cualitativos también pueden estar sujetos a la cuantificación: el número de personas que se muestran satisfechas con un determinado servicio de atención social sería un indicador cualitativo de éxito del proyecto.

Indicadores cualitativos: de participación y de empoderamiento

La utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos es importante para medir los cambios en las relaciones de género. Esta complementariedad es especialmente relevante para medir la participación desde una perspectiva de género, pues muchas veces la mera presencia numérica de mujeres en una actividad no significa que sea representativa de sus intereses ni que ellas tengan influencia en la toma de decisiones.

Asimismo, los indicadores de género cualitativos son pertinentes para reflejar cómo los individuos de distintos sexos perciben los "avances" o "retrocesos" en las relaciones de género.

Especialmente importantes resultan los indicadores que analizan los procesos de participación y de empoderamiento de las mujeres:

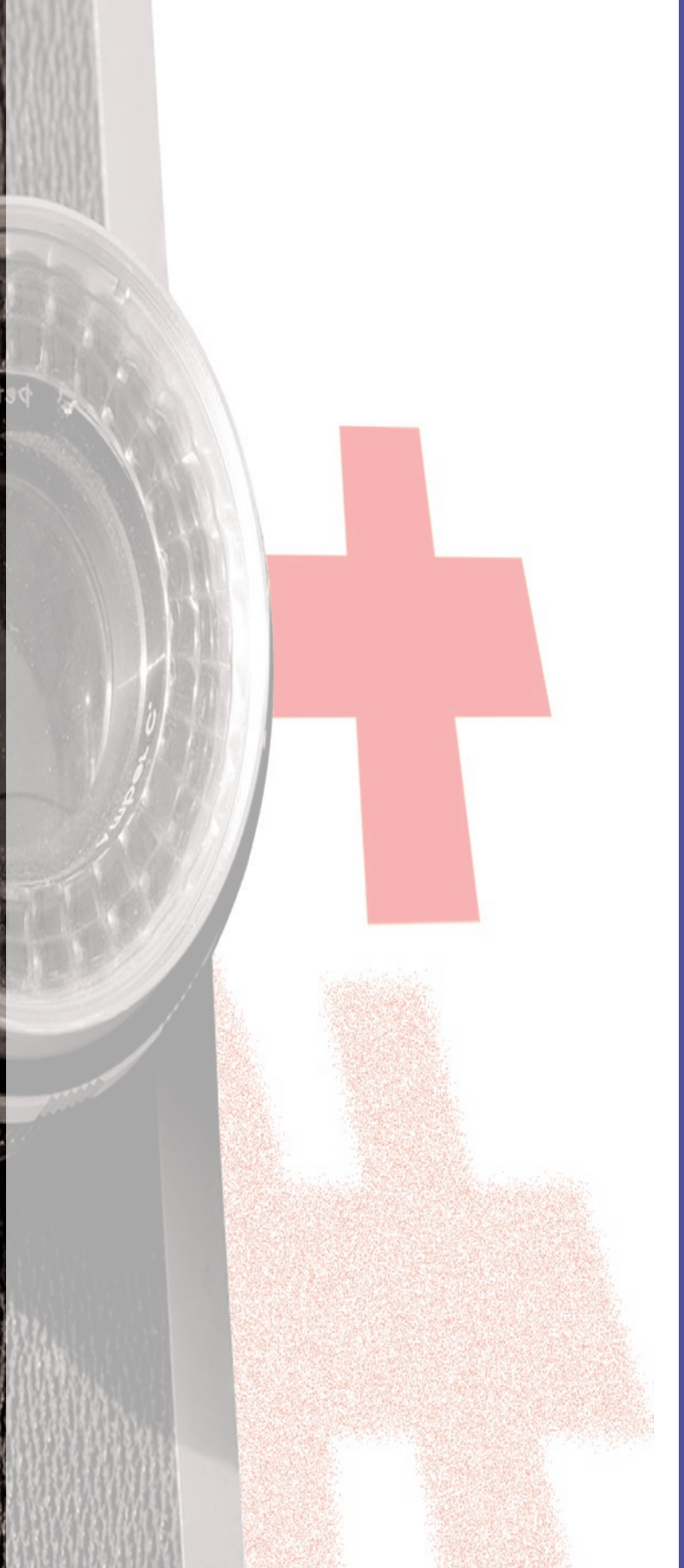
- Los indicadores que analizan **participación** son aquellos que miden los distintos niveles y calidad de la participación de mujeres y hombres en todo tipo de procesos, desde la consulta hasta la participación en la toma de decisiones.

Ejemplos: número de mujeres en posiciones clave de decisión sobre el proyecto (cuantitativo); autoconfianza que muestran las mujeres en el desempeño de papeles de toma de decisiones (cualitativo).

- Los indicadores que expresan el **empoderamiento**, son los que miden la capacidad de mujeres y hombres para tomar sus propias decisiones y controlar sus recursos tanto en la comunidad como en el hogar.

Los indicadores de empoderamiento también pueden servir para medir la toma de conciencia, organización y participación colectiva de las mujeres en los procesos políticos locales, regionales y nacionales.

Ejemplos: cambios en el tiempo destinado por las mujeres al trabajo doméstico y de cuidado como consecuencia de un mayor reparto de las tareas domésticas (se trata de un indicador cuantitativo); mayor valoración de sí mismas (cualitativo).



Capítulo IV

Lenguaje y comunicación no sexistas

Lenguaje y comunicación no sexista: Por un lenguaje y una comunicación no sexista

Cuando se adoptó la primera Declaración de los "derechos del hombre" de 1789, el término estaba concebido en su sentido restringido, es decir, los derechos reconocidos estaban literalmente reservados a los hombres, a las personas de género masculino. De ahí que sea inaceptable hoy día seguir hablando de derechos del hombre, pudiendo utilizar la terminología de derechos humanos, donde no cabe el equívoco de que se predican de toda la humanidad.

El lenguaje resulta muy importante en la media en que puede ir modificando nuestra visión del mundo. Una lengua depurada de elementos sexistas puede tener una influencia importante en el modo que tenemos de percibir el mundo y lo contrario es también cierto: si seguimos utilizando un lenguaje sexista contribuimos a mantener una realidad que invisibiliza y minusvalora a las mujeres.

Al tiempo, la lengua ha de adaptarse a las nuevas necesidades. Las mujeres deben ser nombradas con el reconocimiento y valoración de su papel tanto en la vida privada como en la vida pública, lo cual implica que la palabra "hombre", "vecinos" o "ciudadanos" resultan cada vez más inadecuadas e injustas para nombrar y representar al género humano, a las vecinas o a las ciudadanas.

Además las mujeres se han venido incorporando a cargos, oficios, profesiones y titulaciones que antes tenían vetadas y tienen el derecho a denominarse en femenino.
Son necesarios por tanto, cambios en el lenguaje para nombrar a las mujeres, sin que una interpretación rígida de sus reglas pueda impedirlo. Por suerte, la lengua castellana está en constante

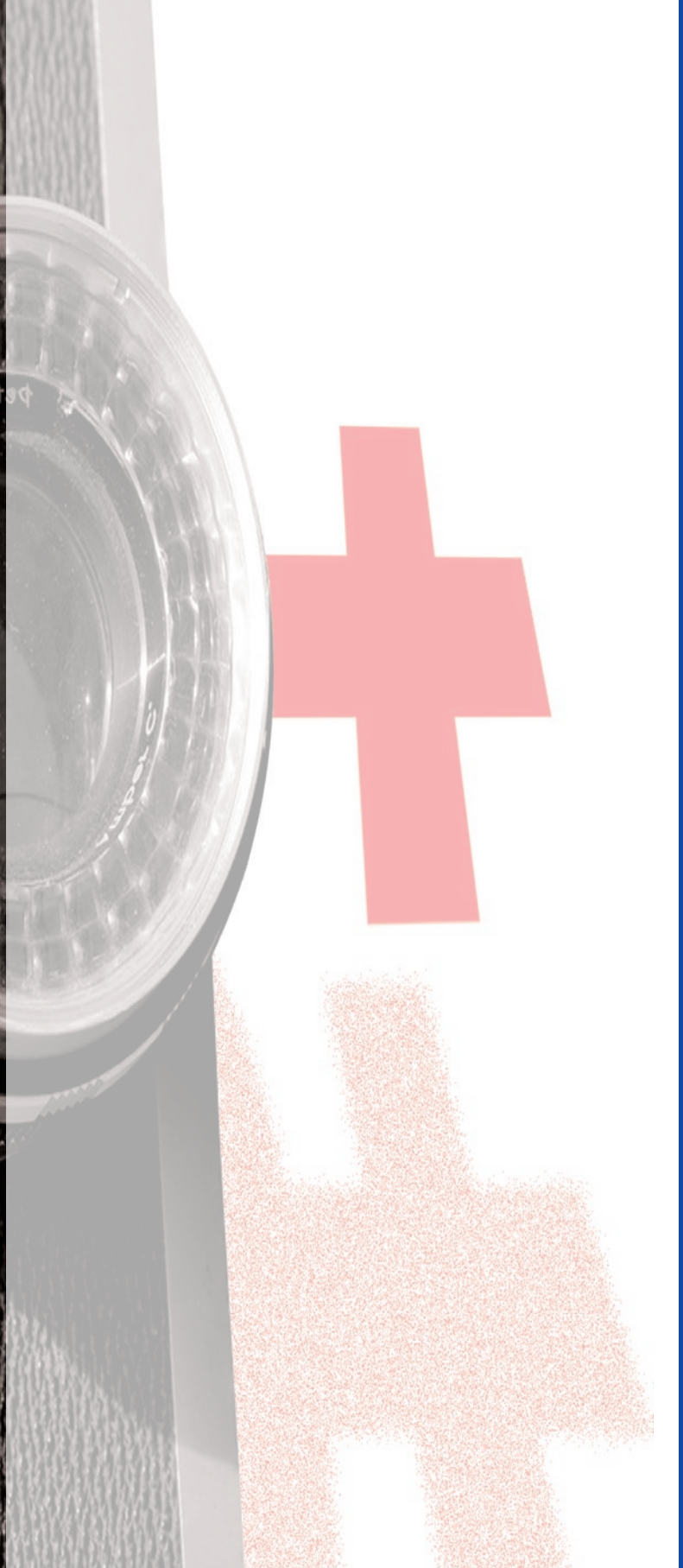
evolución y tiene la riqueza suficientes, sin necesidad de forzar las cosas, para dar respuesta a este desafío.

Pautas básicas para un lenguaje no sexista

- No utilizar el masculino, ya sea en singular para referirse a una mujer (“usuario” no, “usuaria” si), o en plural para denominar a un grupo de mujeres (“usuarios” no, “usuarias” si) o a un grupo mixto (“usuarios”no, “usuarios y usuarias” si), ya que es un hábito del lenguaje sexista que invisibiliza a las mujeres y las excluye del proceso de representación simbólica que pone en funcionamiento la lengua.
- No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos. Cuando se dice niños y niñas, padres y madres, ciudadanos y ciudadanas no se da una repetición, pues se refiere a colectivos distintos.
- Si lo que queremos nombrar es el conjunto tendremos que utilizar la palabra “ciudadanía”. Conviene utilizar palabras genéricas, sean en masculino o femenino que incluyen sin lugar a dudas a mujeres y hombres por igual. Por ejemplo: “el pueblo madrileño”, “el vecindario”, “ser humano”, “persona”, “víctima”, “gente”.
- En muchas ocasiones el discurso está construido como si únicamente existiera el sujeto masculino y las mujeres sólo existieran en relación a él. Es necesario evitar que se nombre a las mujeres como dependientes, complementos o subalternas.
- La designación asimétrica (Señor sin diferencia por estado civil/ Señora o Señorita diferenciado su estado civil) de mujeres y hombres responde a una tradición discriminatoria para las mujeres que debe modificarse.
- Muchos formularios siguen expresándose exclusivamente en masculino: “firma del cliente”, “el asegurado”, “el titular”. Esas expresiones se pueden hacer en masculino y femenino o utilizando barras.

Ver: ALARIO, Carmen et. Al. NOMBRA en Femenino. Instituto de la Mujer, 1995.

- Desde el año 1995 todas las titulaciones y las profesiones tienen designaciones en masculino y femenino, de acuerdo con una orden del Ministerio de Educación y Ciencia basada en un dictamen de la Real Academia, por lo que si trata de mujeres lo correcto es decir: abogada, psicóloga, arquitecta, ingeniera, médica, técnica, trabajadora social, etc.



Glosario, Bibliografía y Páginas web

Glosario

Acción positiva: el Consejo de Europa define este concepto como las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.

Acoso sexual: según la UE comprende todo comportamiento sexual verbal o físico, no deseado por la persona acosada, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana, incluido el laboral, aprovechándose de una situación de superioridad y que repercute en las condiciones del entorno haciéndolas hostiles, intimidatorias y humillantes. El acoso sexual es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres.

Agente de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: profesional con formación especializada en igualdad de oportunidades que diseña, implementa y evalúa políticas de igualdad, para consolidar la participación igualitaria de mujeres y hombres en cualquier ámbito social, político, económico y cultural.

Androcentrismo: consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano.

Análisis de género: es la herramienta básica del enfoque de género en la planificación. Parte de la consideración de las formas en que los hombres y las mujeres participan de forma diferente en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar las estructuras y procesos (legislación, instituciones sociales y políticas, prácticas de socialización, prácticas y políticas de empleo) que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

Derechos sexuales y reproductivos: incluyen el derecho del individuo a la integridad de su cuerpo y la seguridad de su persona; los derechos de las parejas e individuos a decidir sobre la cantidad y espaciamiento de sus hijos y tener acceso a la información, educación y medios necesarios para lograrlo; el derecho a lograr el más alto nivel de salud sexual y reproductiva; y el derecho a tomar decisiones relativas a la reproducción libre de discriminación, coerción y violencia.

Diversificación profesional: en el mercado laboral las mujeres ocupan una serie de profesiones consideradas tradicionalmente femeninas. La diversificación profesional tiene por objeto ampliar la capacidad de desarrollo profesional de las mujeres en aquellos campos y actividades económicas en las que, debido a los estereotipos sexuales, está ausente o tiene escasa presencia.

División sexual del trabajo: reparto social de tareas en función del sexo que se traduce en una jerarquización en cuanto a la valoración social y económica otorgada a las funciones que cada sexo desempeña.

Empoderamiento: proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder operan en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar y en la comunidad, el mercado y el Estado a los niveles nacional, regional e internacional. Una definición completa del empoderamiento incluye componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, todos ellos interrelacionados entre sí.

Estereotipos sexuales: construcciones sociales cuyo objetivo es perpetuar la imagen y pautas de comportamiento de los sexos asignándoles roles o papeles sociales diferenciadores y desiguales.

Feminización de la pobreza: fenómeno que da nombre a una situación generalizada en la mayoría de los países y que visibiliza a las mujeres como colectivo que constituye la mayoría de la población pobre del planeta.

Género: hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados al hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través del proceso de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política. En la mayor parte de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en las actividades que realizan, en el acceso y control de los recursos así como en las oportunidades para tomar decisiones. El género es parte del contexto sociocultural. Otros importantes criterios del análisis sociocultural incluyen la clase social, la raza, el nivel de pobreza, los grupos étnicos y la edad.

Igualdad formal: es la igualdad ante la ley. Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas.

Igualdad de género: es la relación de equivalencia entre hombres y mujeres, las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por eso son iguales.

Igualdad de hecho: paridad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de desigualdad. Son necesarias acciones positivas como instrumentos que tienen como fin trabajar activamente y contrarrestar los obstáculos de partida para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

Indicadores cuantitativos: se definen como medidas de cantidad, como el número de personas propietarias de una vivienda en una localidad.

Indicadores cualitativos: se definen como las percepciones y juicios de las personas sobre un tema, como la confianza que unas determinadas personas pueden tener en que las máquinas de coser les proporcionen independencia económica.

Masculinidad: conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada.

Necesidades de género: son aquéllas que las mujeres (o los hombres en su caso) pueden desarrollar en virtud de su ubicación social de acuerdo a sus atributos de género. Pueden ser estratégicas o prácticas: cada una se origina de distinto modo y tiene diferentes implicaciones para la subjetividad.

Necesidades prácticas de género: son las necesidades de las mujeres como actrices de roles predeterminados por la sociedad y como responsables de ciertas cargas y obligaciones sociales preestablecidas, destinadas básicamente a la familia inmediata y la comunidad local.

Necesidades estratégicas de género: derivan, no de los esfuerzos de las mujeres por cumplir con sus obligaciones tradicionales sino de la creciente toma de conciencia de las mujeres de que las estructuras de dominio y privilegio masculino son imposiciones sociales y, por tanto, susceptibles al cambio.

Patriarcado: sistema social de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo del tiempo.

Relaciones de género: pueden definirse como aquél tipo de relaciones sociales determinadas por el género de las personas, que crean diferencias en la posición relativa de hombres y mujeres, de manera única en cada contexto. La posición relativa se expresa en un conjunto de derechos, obligaciones y responsabilidades recíprocas, interrelacionadas de manera dinámica y, por ello, susceptibles al cambio y la evolución. Si las circunstancias económicas, sociales o políticas se modifican, ya sea por cambios en las condiciones de mercado regionales o globales o por cambios en el contexto político, los derechos y responsabilidades que delimitan los ámbitos de actuación de hombres y mujeres se redefinen de acuerdo con esos cambios.

Roles de género: papeles atribuidos socialmente a cada individuo por el hecho de ser hombre o ser mujer y que se espera que cada uno cumpla. Tales roles son aprendidos y no naturales. Los niños aprenden a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo "propio de un hombre"; y si es una niña aprende a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo "propio de una mujer".

Trabajo reproductivo: se refiere al cuidado y manutención de la casa y sus miembros, incluyendo el embarazo y cuidado de los niños, adultos y personas mayores, la preparación de alimentos, la recolección de agua y fuentes de energía, las compras, la administración de la casa y el cuidado de la salud.

Trabajo productivo: se refiere a la producción de bienes y servicios destinados a la venta y al consumo.

Trabajo comunitario: se refiere a la organización colectiva de eventos y servicios sociales: ceremonias y celebraciones, actividades de mejoramiento de la comunidad, participación en grupos y organizaciones, actividades políticas locales, etc.

Segregación en el mercado laboral: se refiere a la concentración de las mujeres y de los hombres en determinadas ocupaciones y sectores económicos. Los femeninos se caracterizan por tener peores condiciones de empleo, salarios más bajos y menor prestigio social. La segregación es horizontal cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones profesionales y vertical cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Sexismo: es el hecho de formular hipótesis injustificadas o al menos sin fundamento, sobre las capacidades, los objetivos o los roles sociales de una persona sobre la única base de sus diferencias sexuales.

Techo de cristal: barrera invisible que encuentran las mujeres para el desarrollo de su carrera profesional. Las causas provienen tanto de los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad como de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar. La maternidad implica en muchos casos la interrupción de la carrera profesional con la consiguiente pérdida de reconocimiento a efectos del desarrollo profesional.

Transversalización (mainstreaming): se formula como una estrategia que sitúa las cuestiones sobre igualdad entre los géneros en el centro de las decisiones políticas más importantes, de las estructuras institucionales y de la asignación de recursos más relevantes, incluyendo los puntos de vista y prioridades de hombres y mujeres en la toma de decisiones sobre los procesos y objetivos de desarrollo.

Violencia de género: es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como consecuencia un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se producen la vida pública o privada. (definición de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia sobre la Mujer, diciembre 1993)

Bibliografía

ALARIO, Carmen et. Al. NOMBRA en Femenino. Instituto de la Mujer, 1995.

ALCALDE, A. R. y LÓPEZ, I. Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española. Ministerio de Asuntos Exteriores, Madrid, 2004.

ALVAREZ, C. y DELSO, A. Manual de prevención de la violencia de género para adolescentes. Conigraph. Madrid, 2001.

ANTOLÍN VILLOTA, Luisa. La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo. ACSUR-Las Segovias. Madrid, 2003.

AROSTEGI, E. y URBANO, A. La mujer drogodependiente. Especificidad de género y factores asociados, Bilbao, 2004.

BONITA, Ruth. Mujeres, envejecimiento y salud. Conservar la salud a lo largo de la vida. OMS, Ginebra, 1998.

BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina. Ed. Anagrama, Barcelona, 2003.

CRUELLS, M. e IGAREDA, N. Mujeres, integración y prisión. Editado por SURT. Aurea editores, Barcelona, junio 2005.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. Madrid, 2002.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Buenas prácticas en la inclusión social. Catálogo de buenas prácticas para la inclusión social, 2003.

ENJOLRAS, S. y ALONSO, B. Guía práctica para la dinamización de Grupos de Mujeres con Experiencia Migratoria, Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2004.

DURÁN, Mª Angeles. El cambio en el papel socioeconómico de las mujeres españolas. En: La protección social de las mujeres. Consejo de la Mujer, CAM, 2003.

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS. Dime cómo hablas... Y te diré cómo piensas. Guía para un lenguaje no sexista en la comunicación. Madrid, 2000.

LABRADOR, F. J.; PAZ, P. y FERNÁNDEZ, R. Mujeres víctimas de la violencia doméstica. Programa de actuación. Manuales prácticos de tratamiento. Psicología Pirámide, Madrid, 2004.

LÓPEZ, Irene. Conciliación. Opiniones y experiencias españolas en el marco de la Unión Europea. Mujeres Vecinales de España. Madrid, 2001.

LÓPEZ, I. y SIERRA, B. Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de cooperación. AECI/IUDC-UCM, Madrid, 2001.

LÓPEZ, Irene. "Género negado, vivido y la política de desarrollo. El concepto de género y sus implicaciones para el desarrollo". Working papers / Munduan. Universidad del País Vasco, Bilbao, 2005.

LÓPEZ, Irene. Reflexiones sobre la calidad de la participación en perspectiva de género. II seminario sobre buenas prácticas en la inclusión social, Cruz Roja Española, 31 marzo de 2005.

LÓPEZ, Pilar. Segundo informe: Representación de género en los informativos de radio y televisión. Instituto de la Mujer, 2005.

LORENTE, Miguel. Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: realidades y mitos. Ed. Crítica. Madrid, 2003.

MUJERES JÓVENES. Teoría y Análisis de Género. Guía Metodológica para Trabajar con Grupos, Madrid, 2001.

MUJERES VECINALES. Palabras para la Igualdad. Biblioteca básica vecinal, nº 10. Madrid, 2000.

PÉREZ DÍAZ, J. La feminización de la vejez. Centre d'Estudis Demogràfics.

SAN ANDRÉS, R. (coord) et AL. Manual de formación prelaboral. Una guía de trabajo para la elaboración de itinerarios formativos. Madrid, 2004.

SILLA, C (coord.) et AL. Observatorio de Empleo y Formación del Plan de Empleo de Cruz Roja Española para colectivos vulnerables. Cruz Roja Española, Madrid, 2005.

SOJO, D., **SIERRA, B. y LÓPEZ, I.** Salud y género. Guía para profesionales de la cooperación. MDM, Madrid, 2002.

VALCÁRCEL, Amelia. El concepto de igualdad. Ed. Pablo Iglesias, Madrid, 1994.

VALCÁRCEL, Amelia. La política de las mujeres. Ed. Cátedra, 1997.

VARELA, N. Feminismo para principiantes. Ediciones B, Barcelona, marzo 2005.

VELASCO, S. La prevención de la transmisión heterosexual del VIH/SIDA en las mujeres, Instituto de la Mujer / PardeDÓS, Madrid, 2002.

Direcciones web de interés sobre género e intervención social

CEPAL (Comisión de Naciones Unidas para América Latina): www.cepal.org/mujer

Instituto de la Mujer: www.mtas.es/mujer

Observatorio de violencia contra las mujeres: www.observatorioviolencia.org

Fundación Mujeres: www.fundacionmujeres.es

Federación de Mujeres Progresistas: www.fmujeresprogresistas.org

INSTRAW (Instituto de Investigación de Naciones Unidas sobre las Mujeres): www.un-instraw.org/es

Proyecto de Agentes de Igualdad de Oportunidades: www.proyectoiguala.org

Proyecto Mageeq (Mainstreaming Gender Equality in Europe o "Mainstreaming y Políticas de Igualdad de Género en Europa"): www.proyectomageeq.org

Mujeres en Red: www.mujeresenred.net

UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer): www.unifem.org.mx

Unión Europea (igualdad entre hombres y mujeres): www.europa.eu/scadplus/leg/es/s02310.htm

Women's Human Rights Net: www.whrnet.org/es

WOMENWATCH (Obsevatorio de las mujeres de Naciones Unidas): www.un.org/womenwatch