

“IGUALDAD DE GÉNERO: CONDICIÓN PARA EL DESARROLLO”

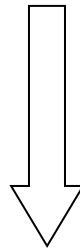
(Material de trabajo)

Docente: Lic. Adriana R. Blach

PUNTO DE PARTIDA



Modelo social androcéntrico = El centro de la vida, del pensamiento y de la organización económica y social es el Hombre – varón y se estructura en torno a un modelo de organización patriarcal **jerarquizado**



- Jerarquización
- Subordinación
- División sexual del trabajo

Los valores se han jerarquizado en capacidades: De esta jerarquización entre el sistema de valores masculino y femenino se derivan consecuencias:



- El poder lo tiene “lo masculino” y sus valores
- La consideración de “lo femenino” como subcultura: baja autoestima, inseguridad, dependencia de lo masculino.
- Un lenguaje sexista.

Su modificación implica:



Acciones específicas y medidas generales: Son dos estrategias complementarias para conseguir una misma meta = la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres.



Para ello es necesario la redefinición de los valores a partir de la integración de la Perspectiva de Género en todos los ámbitos de la vida:

- Lo paritario
- La Democracia Vital
- El Contrato Social
- El pacto Intra-Psíquico: Construcción continua y liberada del sujeto individual.
- El pacto Intragéneros: Desde el ámbito de la identidad y la pertenencia.
- El pacto Intergéneros: Desde la identidad o referencia de los seres humanos, mujeres con hombres y hombres con mujeres.
- Una nueva ética.
- El lenguaje: incorporar formas alternativas de comportamiento lingüístico libre de valoraciones discriminatorios. Puesto que el lenguaje no es el reflejo de la realidad sino constructor de la misma.

Elementos Previos para la Integración de la Perspectiva de Género

Compromiso político

- Información de la importancia de las políticas de igualdad en los ámbitos nacionales e internacionales.
- Transmisión sobre la situación real de las mujeres y hombres del territorio.
- Sensibilización de los agentes en materia de igualdad de oportunidades.
- Apoyo a las reivindicaciones y la presencia de las organizaciones de mujeres del territorio.

Políticas específicas de igualdad de oportunidades

- Elaboración de planes y documentos
- Consensuar con los agentes de la zona y especialmente con las asociaciones de mujeres e intentar que se impliquen el mayor número de agentes políticos y sociales del territorio.

Recogida de datos

- Acuerdo político para incluir la variable sexo en todos los procesos de recogida de datos.
- Elaboración concreta de propuestas.
- Promover la adquisición de conocimientos por parte de los diferentes estamentos.

Capacitación técnica en materia de igualdad de oportunidades

Conocimiento del funcionamiento de las administraciones

Formación a todos los agentes especialmente a las asociaciones de mujeres

Participación de las mujeres en la vida política y pública : Empoderamiento

Promover la presencia REAL y no sólo formal de instituciones y entidades de mujeres.

ESTAMOS HABLANDO DE:

- Procesos de Sensibilización
- Formación de agentes
- Apertura de los canales de información
- Procesos de seguimiento y evaluación

Metodología para Integrar la Perspectiva de Género :

Sistemática : tiene en cuenta todos los factores y sus interrelaciones = facilita la transferibilidad y las buenas prácticas a entornos más amplios.

Participativa : Implicar en todas las fases de la elaboración del proyecto a los agentes sociales.

Paritaria : Presencia equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

Analizar el impacto en Función del Género o de la Integración de la Perspectiva de Género: Se trataría de analizar la contribución que se puede realizar desde las políticas públicas para eliminar las desigualdades entre los hombres y las mujeres y promover la igualdad de derechos y oportunidades.

Para ello se necesita analizar el conocimiento sobre la división de poder entre mujeres y hombres y las estructuras y normas que

dificultan/obstaculizan la igualdad, las diferencias entre las mujeres y los hombres y conocer su posicionamiento en relación a la igualdad para así poder identificar las medidas para poder avanzar, y propiciar el cambio.

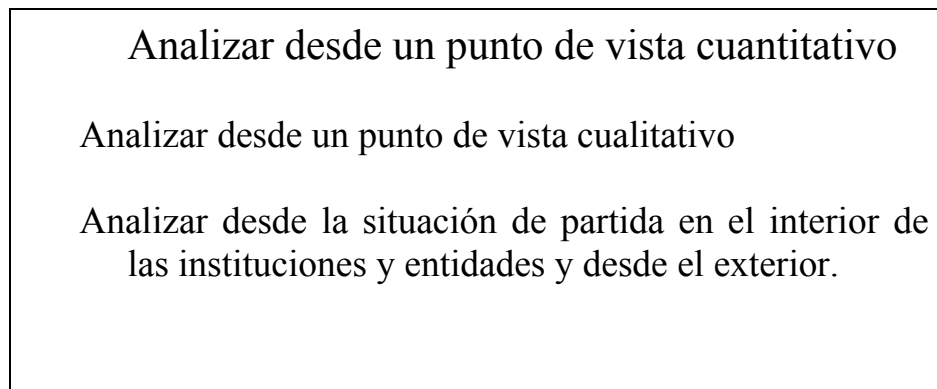
Diagnosticar las tres R:

R1 : La Representación ¿cuántos hombres y cuántas mujeres? ¿dónde están los hombres y dónde están las mujeres ? = mapa o fotografía de la situación (variable cuantitativa)

R2 : Los Recursos ¿cómo y dónde están los recursos asignados a hombres y a mujeres? (tiempo, dinero, espacio) : falta de recursos es una barrera que complica los procesos de la toma de decisiones.

R3 : Las Razones - La Realia (contenido) ¿cuáles son las razones por las que existen esas diferencias ? ¿Qué se está haciendo? ¿por qué? ¿qué se puede hacer para mejorar?

EL DIAGNÓSTICO IMPLICA:



Para identificar problemas, agentes sociales, visiones, expectativas y potencialidades **ANALIZAMOS :**

- Condiciones geográficas y demográficas
- División del trabajo
- Acceso y control de los recursos
- Grupo objetivo

¿CÓMO LO HACEMOS?:

- A partir de un proceso participativo, en condiciones de equidad, de reconocimiento y de comunicación.

¿QUIÉNES PARTICIPAN?:

Los equipos que investigan, diagnostican y planifican deberán estar formados por los grupos locales y consultorías :

- Con experiencia en Género
- Con conocimientos de métodos participativos y de cooperación

Es decir:

- Equipo técnico interdisciplinar o en su defecto multidisciplinar
- Representaciones de mujeres.

LOS EQUIPOS TÉCNICOS DEBERÁN:

- Contar con conocimiento y sensibilidad hacia las políticas de igualdad y la óptica de género.
- Contemplar aspectos cuantitativos y cualitativos y tomar en consideración las opiniones y aportaciones de las mujeres.
- Tener información suficiente sobre el principio de igualdad de oportunidades, las políticas de igualdad de oportunidades y la situación social de las mujeres.
- Promover que estos contenidos pasen a formar parte de la capacitación profesional de las personas que trabajan en el ayuntamiento tanto a nivel técnico como político.
- Obtener información y analizar : dimensiones de género, indicadores de contexto segregados, estudios específicos, agentes implicados.

A TRAVÉS DE DIFERENTES ANÁLISIS:

cuantitativo : Datos del territorio y la población : desagregadas por sexo y análisis cuantitativo

cualitativo : Identificar papeles y roles (carga de trabajo de las mujeres), análisis de la utilización de los tiempos y los espacios.

Acceso y control de los recursos : económicos, propiedades, servicios

Necesidades e intereses : planificar respuestas reales y concretas. Incidir en los intereses estratégicos

Valores sociales e influencias : valores, normas, hábitos y comportamientos sociales imperantes.

CON EL DIAGNÓSTICO SE BUSCA:

- Hacer visible el papel de las mujeres
- Identificar indicadores
- Realizar estudios específicos
- Conocer los agentes implicados

Tratar la información integrando la perspectiva de género significa :

- **Analizar los datos** : de manera que se identifique la situación y posición de las mujeres y de hombres poniendo de manifiesto las particularidades de cada género.
- **Comparar los datos** y establecer indicadores relacionados para averiguar la diferencias de situación y posición, y distinguir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres
- **Interpretar la información** atendiendo a los factores causales que han generado estos desequilibrios y que, aún hoy los mantienen.

- Proporcionar un conocimiento: de la realidad del territorio y de la población que refleje claramente las desigualdades, por razón de género, en cuanto a la participación de ambos en las esferas productiva, reproductiva y social.

EL ANÁLISIS DE GÉNERO PERMITE:

La desagregación de variables, comparando datos, paso imprescindible para dar cuenta de la situación de hombres y mujeres y reconocer las distintas realidades, pero es algo más que cuantificar por sexo: se trata de **Comparar** y **Comprender** las dinámicas de ambas realidades, dotando con todo ello de contenido y significada dicha información :

- * Los indicadores relacionales o índices. Intentan sintetizar la información proporcionada por varios indicadores. Por ejemplo, el índice de feminidad de un sector de actividad. Este índice mediría no sólo la presencia de mujeres sino la proporción entre hombres y mujeres en el sector.

Los criterios que se eligen son otra herramienta de diagnóstico :

- * La diferenciación: para hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres respecto a la cuestión de que se trate, para comparar y concluir sobre el modo de atender el desequilibrio, por ej. Si es un proyecto de nuevas tecnologías es importante saber si existen diferencias en el acceso a los recursos tecnológicos
- * La particularidad : se buscarán cualidades, valores, actitudes y comportamientos... que muestran como específicos de hombres y mujeres... se trata de buscar la singularidad, lo que "significa" a un grupo distinto a otro. De ahí se deducen las necesidades e intereses de los beneficiarios y beneficiarias en función de los cuales se pueden y deben establecer los efectos diferenciados a conseguir. Analizando las barreras específicas.
- * La interacción o análisis de cómo se han dado y se dan las relaciones entre hombres y mujeres ¿cuál es el efecto que se produce en la interacción? ¿cuáles son las consecuencias? ¿qué ganan, en qué se enriquecen o qué pierden en la transacción y quienes?.. Ej. El uso de

las nuevas tecnologías la interacción entre mujeres y hombres suele realizarse colocando a las mujeres en un segundo plano que las convierte en usuarias mientras los hombres se sitúan en la concepción y el diseño, lo que proporciona el control de la tecnología. La consecuencia para las mujeres es el alejamiento de la toma de decisiones sobre el desarrollo tecnológico que responderá por lo tanto a necesidades e intereses de los hombres

- * Las dinámicas del cambio: Se trata de ver los valores y tendencias que se están generando como consecuencia de los cambios sociales, de los cambios en los roles y de los nuevos papeles que van adaptando mujeres y hombres. Ej. En el caso de las nuevas tecnologías sería fomentar la participación de las mujeres en la concepción, diseño, adaptación y utilización de las mismas....

EL RESULTADO:

El diagnóstico proporcionará una imagen precisa de lo que ocurre, de la situación o problemática a tratar, permitiendo :

1. Describir, interpretar, relacionar y comparar la situación y posición de los hombres y de las mujeres, para identificar las desigualdades, las discriminaciones existentes y el potencial que suponen unos y otras para el desarrollo del territorio.
2. Analizar cada género respecto a así mismo, para comprobar y comparar, en su caso, los avances y detectar las necesidades específicas de cada uno.
3. Situar en el centro de las políticas y programas las necesidades e intereses de los beneficiarios y beneficiarias.

SINTETIZANDO:

Dimensiones

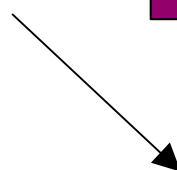


- Papeles y roles
- Acceso / control de los recursos
- Necesidades e intereses
- Valores sociales e influencias

Criterios



- Diferencias
- Particularidades
- Interacciones
- Dinámica de cambio



PLANIFICAR Y REPLANIFICAR

Prever, anticipar, formular, reformular : acciones positivas, discriminaciones positivas

Tareas

En función del Diagnóstico :

- Decidir las prioridades de intervención y formular los objetivos generales = Impactos que se quieren alcanzar = Explicitar como objetivo la intención de disminuir los desequilibrios existente
- Establecer objetivos específicos = considerando el diagnóstico y los colectivos
- Delimitar y formular acciones
- Elegir los recursos = desde una perspectiva de integración de la perspectiva de género en muchos casos se necesitarán recursos diferenciados
- Estructura y planificar el sistema de evaluación

Herramientas

- Delimitar las acciones específicas para mujeres
- Acciones dirigidas a hombres y mujeres
- Acciones dirigidas específicamente a hombres
- Acciones complementarias
- Acciones de sensibilización
- Formación en Género e Igualdad : sensibilizar a los agentes implicados
- Participación de especialistas en género

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO

- * Diferencias entre las mujeres y los hombres
- * La Participación
- * Los Recursos
- * Las normas y valores : que influyen en los roles tradicionales y en la división del trabajo en función del sexo (las actitudes, los comportamientos de las mujeres y los hombres) el valor que se concede a las características femeninas y masculinas

RECOMENDACIONES

- Se tienen en cuenta las necesidades de hombres y mujeres en territorio
- Las actuaciones que se deriven tendrán en cuenta el impacto o efectos que su desarrollo puede tener sobre las mujeres
- El desarrollo de las líneas tendrá en cuenta la variable sexo
- Se contemplarán políticas específicas de igualdad
- Se incluirá procesos de sensibilización y formación en materia de igualdad para facilitar el enfoque de género

ACCIONES POSITIVAS

- Origen de las Medidas de Acción Positiva
 - ✓ Surgen a lo largo de este siglo como consecuencia de la actuación de los movimientos feministas, las Instituciones recogen el testigo y han provocado avances significativos para las mujeres. 1957 Tratado de Roma.
 - ✓ Naciones Unidas en 1975
 - ✓ IV Conferencia Mundial de las Mujeres. 1995
 - ✓ Unión Europea. IV Programa de Acción comunitario para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres (1996-2000)
 - ✓ III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. 1997-2000
 - ✓ III Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad de Madrid. 1997-2000
 - ✓ I Plan de Igualdad de las Mujeres. Coslada. 1989

**TODAS ESTAS ACTUACIONES NO SON INDEPENDIENTES
ENTRE SÍ, TIENEN UNA INFLUENCIA DE ARRIBA-ABAJO Y DE
ABAJO-ARRIBA**

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Un Plan aglutina distintas medidas "propuesta general de trabajo para varios años".
- ES UNA PROPUESTA GLOBAL. Ejemplo: Fomentar la cooperación y la presencia de mujeres en el movimiento asociativo.

Actuaciones : Son actividades más concretas, que se tienen que realizar a corto plazo y que todas juntas, van a dar lugar a conseguir los distintos objetivos marcados en el Plan.

EJEMPLO

- **Difundir información sobre las Asociaciones de Mujeres, así como las actividades que realizan.**

- **Fomentar la cooperación, el intercambio, el debate y la solidaridad entre las mujeres, subvencionando y apoyando programas y actividades promovidas las distintas asociaciones de mujeres.**

Algunas preguntas claves: ¿ Quienes elaboran el Plan ? ¿ Quienes lo ejecutan ?
¿ Quienes tienen que hacer el seguimiento de que se cumpla?

- **El Ayuntamiento :**

A partir del compromiso político y las personas que trabajan en esta Institución. La coordinación y Dirección la llevaría la Concejalía de la Mujer y el Centro de la Mujer.

- **El Movimiento Asociativo :**

Asociaciones de Mujeres (principalmente), Asociaciones de Vecinos, etc...

NOTA: SE PRETENDE QUE LAS ASOCIACIONES DE MUJERES SEAN PROTAGONISTAS ACTIVAS DE LA ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN.

- **Las ciudadanas y ciudadanos en su conjunto**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LAS "ACCIONES POSITIVAS"

INCREMENTAR la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en todos los ámbitos de la vida pública.

IDENTIFICAR las discriminaciones **REALES**

SUPRIMIR o contrarrestar los efectos, actitudes y comportamientos "estereotipados" y "sexistas"

COMPARTIR responsabilidades laborales, familiares y sociales

FAVORECER la participación activa de las mujeres en todas las instituciones y organismos públicos y privados.

MOTIVAR a los interlocutores sociales a que promuevan acciones positivas a favor de las mujeres.

EFFECTOS DE LA ACCIÓN POSITIVA Y DE LOS PLANES DE IGUALDAD

- Eliminación de las formas actuales de discriminación
- Equilibrio entre las mujeres y los varones
- Igualdad de oportunidades y derechos entre ambos sexos.

MAINSTREAMING DE GÉNERO

Integrar la igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres en el conjunto de las políticas y actuaciones, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los actores.

POR QUÉ ES IMPORTANTE EL MAINSTREAMING

- **Sitúa** a las personas en el núcleo central de las decisiones
- **Implica** tanto a mujeres como a hombres

- **Hace pleno uso de los recursos humanos**
- **Hace visible la problemática de la igualdad de géneros**
- **Tiene en cuenta la diversidad entre mujeres y hombres**

REQUISITOS PREVIOS Y CONDICIONES FAVORABLES

- **Voluntad política**
- **Política específica**
- **Estudios y estadísticas**
- **Formación**
- **Recursos humanos y financieros**
- **Participación de las mujeres en la vida política y pública = EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES**
- **Es una experiencia piloto**
- **Es necesario evaluar**

✓ **LA ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING :**

- **Influir en las actitudes y prácticas políticas**
- **Conseguir compromisos políticos = Aplicación concreta "realidad práctica"**
- **Buscar mecanismos / EVALUAR**

DIFICULTADES DE LA TRANSVERSALIDAD / MAINSTREAMING

- **Puede servir como pretexto para cesar las políticas específicas a favor de las mujeres**
- **Según las personas que lo apliquen pueden funcionar o no**

- **Falta de técnicas y herramientas adecuadas**
- **Carencia de conocimientos sobre la problemática de géneros**
- **Hablar de políticas de género sin que se hayan implicado**
- **Es un proceso demasiado costoso y lento : LARGO PLAZO**
- **Necesita condiciones óptimas**
- **Sólo está en un periodo piloto**

HERRAMIENTAS TÉCNICAS

- **Cursos de formación y sensibilización**
- **Manuales y guías prácticas**
- **Folletos e impresos**
- **Material escolar**
- **Grupos de trabajo y equipos de reflexión**

ACTORES

- **Los políticos y Políticas**
- **La Administración**
- **Investigadores/as y Expertos/as**
- **Medios de Comunicación**

**ACCIONES ESPECÍFICAS Y TRANSVERSALES : DOS ENFOQUES
COMPLEMENTARIOS**

Medidas Específicas	Mainstreaming
<ul style="list-style-type: none"> • Su punto de partida es una situación de desigualdad • Mecanismos y actores son especializados en igualdad de género y poseen el conocimiento sobre los problemas detectados al respecto. • Son directas y específicas. Pueden hacer frente de forma inmediata a problemas concretos difícilmente integrables dentro de las políticas generales. • Los cambios son más rápidos y limitados y suponen avances concretos. • En ocasiones no son lo suficientemente visibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Su punto de partida es una política ya existente. Se constituye como el eje vertebrador de una nueva forma de hacer política. • Implica a actores de ámbitos más generales con o sin experiencia en materia de género. • No es tan directo ni específico. Permite una mayor incidencia de la igualdad de oportunidades en las políticas generales y pueden producir un gran impacto en la sociedad. • Se trata de una estrategia a largo plazo, cuya implantación debe ser progresiva. Su aplicación debe ser flexible y adaptada a la realidad del ámbito donde se desarrolle. • Se construyen sobre el conocimiento y las lecciones aprendidas de experiencias anteriores con políticas de igualdad, tomando en consideración la especificidad, los intereses y los valores de ambos sexos.

