

INCORPORACIÓN DEL

# ENFOQUE DE GÉNERO

## EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL



22

Cuadernos de  
Formación

# **Incorporación del enfoque de género en la intervención social**

## **Cuaderno de Formación 22**

**Contenidos impartidos** en el curso *"Incorporación del enfoque de género en la intervención social"*.

**Organizado por** Coordinadora Estatal Plataformas Sociales Salesianas

**Fecha:** 18, 20, 25 y 27 de mayo de 2020

**Número de horas:** 16 horas

**Artículos realizados por:**

**ANA MARÍA GONZÁLEZ MAZA.** Psicóloga.

**MIRIAM ALBANO REDONDO.** Pedagoga y técnica de igualdad.

**NATALIA SANZ.** Coordinadora en Fundación JuanSoñador.

# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?</b> .....	6
<b>3. GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO</b> .....	9
3.1. Fase de diagnóstico.....	10
3.2. Fase de planificación .....	11
3.3. Fase de evaluación.....	12
<b>4. IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS</b> .....	13
4.1. La transversalidad: aplicación sistemática del enfoque de género .....	14
4.2. La participación paritaria .....	15
4.3. Empoderamiento y género en la intervención social .....	18
4.4. Aplicar acciones positivas .....	20
<b>5. EXPERIENCIA DE PROYECTO: “GRITANDO AL MUNDO”</b> .....	24
<b>6. RECURSOS MULTIMEDIA</b> .....	31
<b>7. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	34



Coordinadora estatal

**Plataformas Sociales**  
Salesianas

# INTRODUCCIÓN

# 1

¿Nuestra mirada de la realidad social incluye la perspectiva de género?, ¿la tenemos en cuenta en todas las actividades que realizamos en nuestros proyectos, independientemente a quién se dirijan?, ¿conocemos la realidad en la que se encuentran hombres y mujeres con los/as que intervenimos?, ¿tenemos en cuenta a hombres y mujeres en el diagnóstico de nuestros proyectos?

Es normal que a muchas de estas preguntas no podamos responder afirmativamente con toda seguridad. Es evidente, por tanto, que la primera tarea que tendremos que hacer antes de intervenir es VISIBILIZAR E IDENTIFICAR, en definitiva, PREPARAR NUESTRA MIRADA, para tener en cuenta las distintas circunstancias, necesidades, problemáticas de hombres y mujeres, “mirar” por tanto con perspectiva de género.

No estaremos aplicando la perspectiva de género si no entendemos la realidad social sin tener en cuenta la situación de los hombres y de las mujeres. O si entendemos que la perspectiva de género es sinónima a la categoría Mujer.

## OBJETIVOS

- Reflexionar y comprender la categoría de género y las desigualdades entre hombres y mujeres, desde un enfoque de derechos humanos e interseccional.
- Facilitar herramientas y metodologías para la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto: diseño, ejecución y evaluación.
- Conocer acciones positivas que promuevan el empoderamiento y la igualdad de género en los proyectos de intervención social.
- Facilitar el intercambio de experiencias entre las plataformas sociales salesianas entorno a estos temas.

# ¿QUÉ ES EL ENFOQUE DE GÉNERO?

## 2

*MRIAM ALBANO REDONDO. Pedagoga y técnica de igualdad.*

La sociedad está estructurada en categorías sociales a las que se les atribuyen determinados significados que generan jerarquías.

El sistema sexo/género es una división que nos permite diferenciar las características corporales (sexo), de todo el sistema de creencias, valores, expectativas, etc. que se construyen socialmente (género). Por lo tanto, el género es el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características:

- Jerarquización (lo masculino es mucho más valorado que lo femenino)
- Relacional y oposicional: el género se construye en relación de lo masculino con lo femenino y en términos oposicionales.
- Contextual: Los valores y normas de género van cambiando a lo largo de la historia y dependiendo del contexto social y cultural

Pero, además, hay que tener en cuenta otras categorías de organización social que también son fuente de discriminación y que en relación con el género pueden posicionar a unas mujeres en situación de mayor vulnerabilidad y desventaja social que a otras. Categorías como la clase social, la etnicidad, la orientación sexual, la discapacidad, la edad...

Cada una de estas categorías sociales genera discriminación y se utiliza el término interseccionalidad para dar cuenta de la complejidad de la interacción de las distintas categorías que atraviesan a cada persona, y le posicionan en un lugar determinado dentro de la estructura social.

Las desigualdades entre géneros son el resultado de la socialización diferencial, que es el proceso por medio del cual los hombres y mujeres van aprendiendo las normas, valores, costumbres, estereotipos y roles asignados por cada cultura.

Y se aprenden desde todos los canales de socialización (familia, medios de comunicación, centros escolares...), recibimos constantemente información distinta si somos hombres o mujeres, incluso desde el momento del nacimiento. Estos mensajes estereotipados están profundamente arraigados en cada uno de nosotros/as, y en un grado u otro tenemos que estar desmontándolos para que no nos influyan y los transmitamos en nuestros proyectos.

Para incorporar el enfoque de género en nuestra intervención, es fundamental tener en cuenta una serie de claves como es la socialización diferencial, los roles y estereotipos de género, y el uso de los espacios (públicos y privados) y del uso de los tiempos de hombres y de mujeres. No podemos dar soluciones iguales a hombres y mujeres, porque no se encuentran en el mismo punto de partida.

A continuación, planteamos las herramientas para conseguir la incorporación de la perspectiva de género. Lo desarrollamos en dos pasos, pero es necesario destacar que no es necesario realizarlos todos, sino que según nuestra acción/intervención priorizaremos unas herramientas sobre otras.

*PRIMERO:* Ser consciente de las consecuencias de la socialización diferenciada. Incorporar para ello nuestras “gafas violetas” para cambiar nuestra mirada, y poder analizar la diferente situación de hombres y mujeres y las consecuentes discriminaciones.

Para ello será fundamental trabajar en las organizaciones la formación a los y las profesionales sobre Igualdad de género y ser conscientes de nuestros sesgos inconscientes (limitaciones de nuestro pensamiento y hace que tengamos juicios erróneos)

*SEGUNDO:* Incorporar las herramientas de género.

1. Perfil de actividades: ¿Quién hace qué?: Roles de género
2. Acceso y control de recursos y beneficios: quién accede a los recursos y quién los controla. Asimismo, podremos detectar quién se beneficia de ellos.

3. Necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres: Diferenciaremos entre necesidades prácticas y estratégicas tanto de hombres como de mujeres
4. Niveles de participación: Valoraremos el nivel de participación de hombres y mujeres.
5. Factores de influencia en las relaciones de género: Valoraremos los factores externos que intervienen: Factores económicos (crisis económica), educacionales...

# GÉNERO EN EL CICLO DEL PROYECTO

## 3

*MRIAM ALBANO REDONDO. Pedagoga y técnica de igualdad.*

Para un mejor análisis vamos a dividir los proyectos en tres fases:

- **Diagnóstico:** En esta fase identificaremos la situación actual y posición de hombres y mujeres y analizaremos otros proyectos que puedan aportarnos información relevante. Identificación de la situación actual y análisis de otros proyectos
- **Planificación:** Diseñaremos objetivos y formularemos actividades adecuadas a la consecución de esos objetivos
- **Evaluación:** Se elaborarán los indicadores para el seguimiento y evaluación del proyecto.

En todas y cada una de estas fases vamos a incorporar la perspectiva de género, para ello crearemos un “paso a paso” para asegurarnos de la correcta implementación de la perspectiva de género a lo largo del proyecto.

El análisis o enfoque de género, es fundamental puesto que será la herramienta que nos ayudará en todas las fases de nuestro proyecto.

Cuando aplicamos la perspectiva de género conseguimos...

1. Adecuar nuestros proyectos a las auténticas necesidades de la población destinataria.
2. Eliminar las posibilidades de impacto negativo en la planificación de nuestras actividades.
3. Mejorar la calidad en nuestras intervenciones.
4. Conseguir los objetivos previstos con perspectiva de género.

# 1

## FASE DE DIAGNÓSTICO

Hay que empezar conociendo y reconociendo la situación y la posición que las personas tienen en relación a las desigualdades todavía existentes hoy entre mujeres y hombres.

Por lo tanto, este es nuestro punto de partida: realizar un diagnóstico sobre las condiciones de la población hacia la que va dirigida el proyecto o programa, recurriendo o bien a los datos, a la información que directamente nos han proporcionado las personas a las que se dirige el proyecto, o analizar otros proyectos o políticas públicas en torno al ámbito que vamos a trabajar

Este análisis de necesidades, siempre desagregado por sexo, nos dará las claves sobre cómo intervenir desde una perspectiva de género. Y este análisis lo podremos hacer, independientemente del objeto de nuestro proyecto a mejorar o a transformar.

La fase de diagnóstico tiene tres líneas de actuación claves:

- Identificar la situación actual: Consistente en la obtención de información sobre la realidad de mujeres y hombres.
- Consultar proyectos del mismo entorno social o personas destinatarias similares.
- Consultar personas participantes que nos darán claves para incorporar en nuestros proyectos.

Y las preguntas que nos debemos de hacer en esta fase son:

- ¿Estamos teniendo en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres? Necesidades, demandas, barreras (externas e internas), oportunidades de acceso a recursos, relaciones de género en el ámbito que nos ocupa...etc
- ¿La información que obtenemos presenta datos segregados por sexo?
- ¿Estamos teniendo en cuenta otras variables que impactan y que suponen múltiples discriminaciones? Violencia de género, discapacidad, país de origen...etc

- ¿Hemos analizado las políticas, programas y medidas vigentes en nuestro ámbito de actuación?
- ¿Hemos tenido en cuenta recomendaciones y buenas prácticas en igualdad de oportunidades recogidas por otros proyectos similares?

## 2

### FASE DE PLANIFICACIÓN.

Una vez realizada la búsqueda de información con perspectiva de género y analizada también con esta perspectiva, es necesario definir los objetivos que pretendo con mi proyecto, y a partir de ahí diseñar las actividades adecuadas para conseguirlo. Es el momento de planificar.

*¿Qué es planificar?*

Podemos definir la planificación como el conjunto de métodos y técnicas que permiten ordenar de forma previa y racional en este caso el desarrollo del proyecto.

Para asegurar la perspectiva de género en el DISEÑO DE OBJETIVOS... Será necesario incorporar dentro de estos objetivos la eliminación, corrección y prevención de situaciones desiguales entre hombres y mujeres previamente diagnosticadas.

En cuanto a la FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, las preguntas que facilitarán el diseño de actividades con perspectiva de género son:

- ¿Es necesario incorporar actividades propias para mujeres y hombres para conseguir el objetivo general diseñado en mi proyecto?
- ¿Existe relación directa entre actividades y objetivos?
- ¿Contemplan las actividades participación equilibrada de mujeres y/o hombres?
- ¿Las actividades con perspectiva de género se reflejan en nuestro presupuesto?
- ¿En el desarrollo de la ejecución de actividades se producen efectos indeseados? Ejemplo, refuerzo de roles de género....
- ¿Hemos diseñado acciones positivas?

### 3 FASE DE EVALUACIÓN.

Es esencial en cualquier intervención, utilizar la evaluación como herramienta, para saber el éxito o fracaso de los resultados obtenidos con el fin último de mejorar los procesos y corregir futuras intervenciones. Ese es el objetivo fundamental del por qué evaluamos....

Para que podamos incluir la perspectiva de género en la evaluación, la hemos tenido que incorporar en las fases anteriores de nuestro proyecto (tal y cómo hemos visto), de lo contrario nos resultará más costoso recabar la información necesaria para una correcta evaluación. En este caso es clave que en el desarrollo del proyecto se vayan “produciendo” información útil - con perspectiva de género- para posteriormente desarrollar la evaluación.

Esta información la podremos recabar fundamentalmente de:

- Los indicadores seleccionados en el desarrollo del proyecto. Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género.
- Evaluaciones anteriores de programas similares.

Y las preguntas que nos debemos de hacer en esta fase son:

- ¿Evaluamos en términos cuantitativos y cualitativos?
- ¿Qué variables tenemos en cuenta? ¿Cuáles son los indicadores?
- ¿Tenemos en cuenta a las y los participantes en la evaluación?
- ¿Hacemos evaluación de impacto?
- ¿Tenemos definidos indicadores de género en la evaluación?
- ¿Consideramos la información obtenida desagregada por sexo?
- ¿Tenemos flexibilidad para introducir medidas correctoras?

## IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS

# 4

*ANA MARIA GONZALEZ MAZA. Psicóloga*

El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres es recogido en todas las declaraciones internacionales de derechos y en todas las constituciones de los Estados democráticos.

La igualdad real se conseguirá cuando las condiciones de partida de TODAS las mujeres y TODOS los hombres sean las mismas. Cuando no haya necesidad de acudir a medidas compensatorias que aseguren a las mujeres una igualdad de oportunidades respecto a los hombres. Cuando las oportunidades sean las mismas para todas y para todos. Cuando, en definitiva, mujeres y hombres participen en todos los ámbitos de la sociedad y en todos los niveles de responsabilidad de la misma.

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, si observamos cualquier ámbito de nuestro proyecto social, lo hacemos con el compromiso implícito de analizar para cambiar y mejorar la realidad.

Por tanto, 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.

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 la sociedad (y en los proyectos).

El reto de la igualdad de género nos exige dar un paso definitivo e incorporar “la mirada de género” a nuestro trabajo diario. Y para ello es clave contar con herramientas que nos permitan identificar las cuestiones claves que tenemos que tener

presentes a la hora de analizar en qué medida nuestro trabajo está contribuyendo a visibilizar y potenciar a las mujeres como agentes y protagonistas y alcanzar dicha igualdad.

- La Transversalidad de Género: aplicación sistemática del enfoque de género.
- La participación paritaria.
- Empoderamiento y género en la intervención social.
- Aplicar acciones positivas.
- El modelo dual = Transversalidad + Acciones Positivas

## 1

### **LA TRANSVERSALIDAD: APLICACIÓN SISTEMÁTICA DEL ENFOQUE DE GÉNERO.**

La transversalidad alude a la necesidad de una implicación integral para incorporar la dimensión de género en todas las actuaciones.

Esta implicación tiene dos sentidos:

- Por una parte, modificar el funcionamiento cotidiano, ya que la adopción de toda decisión necesitará de un estudio previo sobre su impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Por otra, requiere modificaciones estructurales al obligar a los poderes públicos a actuar coordinadamente entre sí y con los sujetos privados. Al situar el objetivo de la igualdad de género en el centro de todas las discusiones, actuaciones y presupuestos políticos, no sólo hay que integrar los temas de género en las agendas existentes, sino reestructurar los sistemas de toma de decisiones para que acepten la perspectiva de las diferencias de género. Es preciso definir nuevos procedimientos en las instituciones.

El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la vida política pública, a todos los estamentos sociales, a todos los colectivos. En definitiva, a toda la sociedad.

Las características del enfoque transversal de género son:

- Supone la integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales de forma permanente.
- Pretende corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo.
- Persigue mejorar el funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones.
- Tiene en cuenta de manera sistemática las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de las mujeres y los hombres en el conjunto de todas las políticas.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar los recursos para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Supone un enriquecimiento del aprendizaje dentro de las organizaciones e instituciones, ya que todas las personas están implicadas.

La estrategia de mainstreaming (ENFOQUE TRANSVERSAL DE GÉNERO), implica una mirada global de la realidad desde la perspectiva de género.

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.

## 2

### LA PARTICIPACIÓN PARITARIA.

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. 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 o bien se destaca la participación de mujeres en determinadas áreas o programas.

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.

### *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.

## **3 EMPODERAMIENTO Y GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL.**

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

El empoderamiento es un proceso complejo, que incluye múltiples dimensiones. 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 (y la introducción de los mismos en la agenda política), de modo que impulsen y determinen el cambio social.
- *Dimensión psicológica (subjetiva):* incluye la creencia en una misma 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”.

## 4

### APLICAR ACCIONES POSITIVAS

#### *Breve marco legal*

La Ley de Igualdad en el Título I, artículo 11. Acciones Positivas: dice:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

A la vez, el Consejo de las Comunidades Europeas recomienda a los Estados miembros que adopten políticas de acción positiva para eliminar:

“las desigualdades que de hecho sufren las mujeres en su vida profesional y conseguir una participación equilibrada en las profesiones y niveles jerárquicos”

Es necesario, no obstante, diferenciar las acciones positivas de las acciones protectoras que tradicionalmente se han aplicado para proteger a las mujeres. Acciones protectoras son aquellas que conceden ventajas al sexo femenino por considerarle inferior o más débil. El Tribunal Constitucional (TC) se ha declarado en contra de las acciones protectoras por considerarlas incompatibles con la igualdad de trato. Se hace la excepción de las medidas de protección a la maternidad y el embarazo.

#### *Aplicación*

¿Se aplican exclusivamente en favor de las mujeres? No son herramientas exclusivas del ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Se utilizan también en otros ámbitos en los que hay discriminación (diversidad funcional o minorías étnicas), sin embargo es en relación a la igualdad de género en donde causan mayor debate.

¿Puede haber acciones positivas dirigidas a niños/chicos/hombres? Sí. Ya que pretenden reducir las desigualdades, también pueden ser consideradas como medidas de acción positiva aquellas que promuevan el acceso de los hombres a profesiones tradicionalmente consideradas como femeninas: educación infantil, enfermería, servicios de cuidados, servicios de limpieza, etc.

### **Objetivo**

Su objetivo es superar obstáculos específicos para la participación de las mujeres. Son una de las estrategias más antiguas empleadas por la Unión Europea para asegurar el derecho de las mujeres a profesiones y cargos laborales o políticos donde están subrepresentados, en igualdad de condiciones.

### **Características**

- Son medidas temporales: desaparecerán cuando exista equilibrio.
- Son medidas correctoras: con las que se pretende suprimir y compensar las desventajas existentes en un grupo.
- Son medidas concretas: persiguen objetivos muy concretos y se programan para ámbitos específicos.
- Son medidas dinámicas: no son fijas e inmutables, sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

### **Ejemplos de Acciones Positivas**

Legales:

- Iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia. Por ejemplo, la Ley Integral contra la Violencia de Género.
- Sistema de cuotas para la participación política y para los puestos de decisión en el sector público y en el sector privado.

#### Políticas:

- La aplicación de la paridad a partir de un sistema de cuotas en el Parlamento, Gobierno, Ayuntamiento, Dirección de empresas.
- El sistema de cuotas en las listas electorales se ha completado con las listas cremalleras, etc.

#### Sociales:

- Programas dirigidos a mujeres en el campo de la salud, la participación social, la integración de minorías étnicas o inmigrantes.
- Programas de sensibilización en la prevención de la violencia, etc.

#### Económicas:

- Subvenciones que favorecen la contratación de mujeres en los espacios en los que no tienen la misma representación que los hombres.
- Subvenciones para promocionar el autoempleo de las mujeres.

#### Culturales o educativas:

- Campañas de sensibilización de orientación no sexista.
- Subvenciones para la investigación y desarrollo de los estudios de mujer.
- Fomento de eventos artísticos y culturales en el que se visibilice las aportaciones de las mujeres.
- Concesión de premios a los medios de comunicación que favorezcan una imagen de igualdad entre hombres y mujeres.
- Subvenciones a asociaciones de mujeres.
- Diseño de programas de FP que favorezcan la incorporación de las adolescentes a la Formación Profesional Específica.

## 5 EL MODELO DUAL = TRANSVERSALIDAD + ACCIONES POSITIVAS

El modelo, enfoque o estrategia dual se refiere a fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres (educativo, económico, social o político), mediante la inclusión de objetivos de igualdad en todas las acciones (transversalización o Mainstreaming) y el Plan de Acciones Positivas.

De esta forma, acciones específicas y medidas generales se convierten en dos estrategias complementarias para conseguir una misma meta: la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres.

La aplicación de la estrategia dual requiere, por tanto, de la complementariedad de los dos sistemas.

En ocasiones el Mainstreaming o transversalidad de género puede concebirse como una política opuesta a las políticas específicas de igualdad. Ambas forman una estrategia dual. Es necesario no abandonar la elaboración de acciones positivas, capaces de lograr objetivos a corto y medio plazo, a la vez que insertamos una estrategia más amplia de mainstreaming que opere a medio y a largo plazo.

## EXPERIENCIA DE PROYECTO: “GRITANDO AL MUNDO”



*NATALIA SANZ. Coordinadora Fundación JuanSoñador.*

“Gritando al Mundo” es un proyecto de educación en igualdad de género y en contra de la violencia machista para adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social.

### **Objetivo:**

Promover la igualdad de género entre los adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión, ofreciendo diferentes herramientas para favorecer su desarrollo personal y prevenir la violencia de género.

### **Perfil de los destinatarios**

Adolescentes y jóvenes en riesgo de exclusión social. Analizando las características de la población a la que nos dirigimos, jóvenes en riesgo o exclusión social, observamos algunas peculiaridades que la hacen especialmente vulnerable: el momento vital que atraviesan (estamos hablando de chicos y chicas de 14 a 20 años) es una etapa de continuos cambios y novedades a nivel físico, cognitivo, social, moral...

Es un periodo en el que las relaciones sociales, sobre todo con los y las iguales, cobran especial importancia. Éstas son vitales tanto para el desarrollo de su propia identidad y de su crecimiento, como para el desarrollo de su autonomía, con lo que será fundamental y determinará qué clase de relaciones establezcan el «cómo me vean los demás». Este aspecto es muy importante y determina el bienestar o no de los/as adolescentes y sus conductas, ya que muchas veces por encima de lo que quieran hacer o ser, está lo que quieren los/as demás que haga o que sea.

Es el comienzo de las relaciones amorosas, y en esto, el grupo de iguales también va a tener mucha importancia a la hora de tomar decisiones, de establecerse en pareja, de transmitir mitos, etc. El estilo de relación que se tenga va a ser en ocasiones un factor de protección, pero en otras un factor de riesgo. Sin embargo, también van a

influir los modelos de relaciones que ellos y ellas han visto en los/as adultos/as cercanos/as, las opiniones o consejos que éstos/as les han dado sobre las relaciones, y la propia sociedad con los modelos que ofrece a través de los medios de comunicación, todos ellos generalmente transmisores de desigualdad.

Se añade que la población a la que nos dirigimos tiene contextos afectivos y familiares bastante singulares, en muchos casos de desprotección. Algunas/os han vivido experiencias de abandono y establecidos vínculos negativos con su ámbito adulto de referencia, educándose en hogares donde la agresividad o la negligencia han estado a la orden del día. Por eso no podemos generalizar nuestros datos a toda la población de adolescentes, ya que somos conscientes de que trabajamos con una parte pequeña de ellos/as: aquellos/as que pueden ser más vulnerables socialmente y que han tenido menos oportunidades a todos los niveles, dañados/as a nivel afectivo y que por ello necesitan de una intervención específica que les posibilite superar las situaciones negativas que han vivido para mejorar finalmente su calidad de vida.

Todo ello hace que los/as jóvenes, cuando llegan al proyecto, tengan unas expectativas altas en los contenidos del mismo, ya que ven una oportunidad para aprender a mejorar sus relaciones y evitar el sexismo.

### *Contexto en el que surgió*

Al trabajar con adolescentes y jóvenes es casi imposible que no surja la necesidad trabajar sobre la igualdad, es algo que veníamos haciendo dentro de cada uno de los proyectos que tenemos en Valladolid, en cuanto surgió la posibilidad en el 2013 ampliamos con un proyecto específico en igualdad de género

### *Necesidades detectadas*

Es necesaria la educación en la igualdad desde la infancia, así como para la población en general, a veces parece que estemos remando contra corriente en un mundo totalmente patriarcal y machista.

Se necesitaría más recursos para poder ampliar el proyecto a todos los niveles sobre todo en horario y así poder atender a más chicos y chicas.

### ***Objetivos específicos***

- Aumentar la autoestima de las personas participantes, fomentando su autonomía e independencia.
- Favorecer el autoconocimiento personal de cada una/o de las/os participantes.
- Empoderar a las personas participantes en el cumplimiento de sus objetivos.
- Fomentar una vivencia de la sexualidad positiva y satisfactoria.
- Ofrecer herramientas para la construcción de relaciones afectivas basadas en valores de igualdad y respeto.
- Prevenir conductas violentas en el ámbito de las relaciones afectivo-sexuales.
- Impulsar el reparto igualitario de las tareas relacionadas con los cuidados y el hogar entre las mujeres y los hombres, promoviendo la corresponsabilidad.
- Posibilitar que mujeres y hombres puedan atender las esferas personales, sociales y laborales en igualdad de condiciones.
- Introducir propuestas concretas que promuevan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y del hogar, reduciendo la sobrecarga que las mujeres presentan en estas tareas y mostrando que las tareas de cuidados son un trabajado imprescindible para el desarrollo pleno de un núcleo familiar.
- Promover formas de feminidad y masculinidad más igualitarias y completas que rompan con los roles tradicionales, reduciendo así las conductas discriminatorias y violentas.

- Visibilizar la violencia de género y ofrecer herramientas para identificar estas situaciones entre los/as adolescentes.
- Reflexionar sobre cuál es el papel de las actitudes personales de cada participante en las desigualdades de género.
- Promover la adquisición de compromisos concretos para evitar la desigualdad de género en la vida diaria de cada participante y su entorno.
- Tratar los conceptos de violencia de género, tipos de maltrato, ciclo de la violencia, etc.
- Mostrar a los hombres la opresión que sufren las mujeres por su condición de género.
- Invitar a la reflexión para fomentar una nueva masculinidad igualitaria que incluya a los hombres en la consecución de la igualdad de género y en la denuncia de cualquier tipo de violencia.
- Inculcar en los hombres la ética del cuidado.
- Promover un uso positivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- Prevenir las conductas de riesgo que pueden darse en las redes sociales y las nuevas tecnologías.
- Presentar las TIC, desde la perspectiva de género, como un espacio más de la realidad social en la que se reproducen los valores de desigualdad y donde, por tanto, también pueden llevarse a cabo delitos contra la libertad de las personas.
- Promover la reflexión y el debate abierto a conocer nuevas realidades adoptando posiciones de respeto y entendimiento mutuo dirigidos hacia la igualdad.

- Invitar a los/as jóvenes a la participación social para ser agentes de transformación de su entorno y que tengan un impacto en la sociedad.

### ***Planificación de actividades***

En el proyecto se realizan diferentes actividades:

- Talleres grupales, que se van planificando a lo largo del año con 12 sesiones cada uno para grupos de entre 10 y 15 personas. Los talleres se realizarán con el contenido del proyecto “Gritando al Mundo”
- Cine fórum semanal a desarrollar durante todo el año y que se alternará con otro tipo de actividades sobre igualdad.
- Actividades de sensibilización coorganizadas por los chicos y chicas que han participado en los talleres grupales.
- Tutorías individualizadas durante el transcurso de los talleres grupales con aquellas personas del proyecto que lo necesiten, así como acompañamiento terapéutico para casos de adolescentes y jóvenes que se encuentren en situaciones de violencia (ya sea sufriendola o ejerciéndola).
- Recogida datos de las encuestas “Estudios de Género” elaboradas sobre igualdad y violencia de género.

### ***Indicadores de impacto de género.***

- Algunos de los indicadores que usamos en el proyecto son:
- Número de personas que participan desagregados por sexo
- Situación de cada persona antes de comenzar el taller (grado de motivación hacia el taller, circunstancias específicas de cada uno/a)

- Equipo educativo mixto
- Participación en las actividades
- Impacto del proyecto en cada participante
- Grado de consecución de los objetivos
- Uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas o externas.

#### *Puntos fuertes y puntos de mejora*

##### Puntos fuertes:

- Edad en la que aún aprenden a relacionarse.
- Proyecto que conecta con los/as jóvenes, por las actividades y la metodología.
- Practicidad: pueden mejorar sus vidas, sus relaciones

##### Puntos de mejora

- En 10 o 12 sesiones solo podemos plantar semillas
- “Obligatoriedad”, no es una formación que eligen, tenemos que reducir esa resistencia.
- Necesidad de sentirse normales en una sociedad que demanda de ellos y ellas estereotipos muy marcados.

*Recomendaciones claves para la incorporación del enfoque de género en la intervención social.*

- Abordar género significa promover una redistribución del poder dentro de nuestras sociedades y nuestra propia organización
- En la intervención social supone cuestionar determinadas prácticas o visiones de la intervención, de protección, de asistencialismo, 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 esta vulnerabilidad.
- Cuestionarnos personalmente nuestros valores y actitudes, estereotipos y prejuicios de género que se traducen después en a quién doy la palabra, quién es portavoz del grupo, como reparto tareas y responsabilidades.
- Cambio personal que implica también contar con modelos alternativos en lo masculino y lo femenino.
  1. Mostrar mujeres con capacidad de liderazgo.
  2. Voces femeninas.
  3. Participación de las mujeres y hombres en ámbitos que no son “propios”.
  4. Dar la misma importancia al ámbito doméstico y privado, mostrando su relevancia.
- Especial sensibilidad y praxis feminista
  5. Modelos de comportamiento
  6. El lenguaje: es un tema de fondo, no solo de forma
  7. Actitudes de los/as educadores/as
  8. “Para saber si algo es sexista o no, cámbialo de sexo”
  9. Trabajamos desde el concepto de violencia estructural de género
  10. Recomendable formar equipo educativo con mujer y hombre.

## RECURSOS MULTIMEDIA

# 6

¿Qué significa hacer algo como una niña?



Dibujando el género (capítulo 3)



Generación 81 (Metasesgos).



Imagina tu meta



Romper estereotipos de género en los colegios



Integrar la perspectiva de género en nuestros productos y servicios



Fundación Adecco: No le pongas género, ponle talento



Género y deporte: desigualdades invisibles y necesidades de cambio, por MJ Girela



Género y bienestar: Factores personales y sociales en el bienestar de mujeres y hombre



¿Qué ocasiona las diferencias de género en el mercado de trabajo?



## BIBLIOGRAFÍA

# 7

Barrig, Maruja. (2001). *El Mundo al revés: imágenes de la mujer indígena*. Buenos Aires: CLACSO

*Guía de Buenas prácticas para favorecer la Igualdad entre Hombres y Mujeres*. (2006) Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

López Méndez, Irene (2009). *El Enfoque de Género en la Intervención Social*. Cruz Roja Española.

Biencito López, Natalia y González González, Ángeles (2010). *La Transversalidad de Género. Métodos y Técnicas*. Junta de Andalucía.

*Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres*. (2012) Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad.

*Base Legal de la Acción Positiva*. (2013). EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer. Gobierno Vasco.

Moreno Llana, María Antonia (2013). *Queremos Coeducar. Centro de Profesorado y Recursos de Avilés-Occidente*. Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica.

*El Género en el Tiempo Libre. Prevención de la violencia sexista en las actividades de tiempo libre* (2014). Diputación Foral de Álava. Gobierno Vasco.

*Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión de la Perspectiva de Género en Programas de Empleo y Emprendimiento*. (2018). Lanzaderas de Empleo. Santa María la Real.

Marañón, Iria (2020). *Educar a un niño en el feminismo*. Plataforma Editorial.

Tercer Sector en Igualdad. Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la formulación de proyectos sociales. (2020). **Federación de Mujeres Progresistas**.



**Financiado por:**



**COORDINADORA ESTATAL DE PLATAFORMAS SOCIALES SALESIANAS**

C/ Alcalá, 164 • 28028 Madrid

91 361 00 50

[info@psocialesalesianas.org](mailto:info@psocialesalesianas.org)

[www.psocialesalesianas.org](http://www.psocialesalesianas.org)