

Cuaderno de trabajo SENDOTU

Junio 2010

5

**INTERVENCIÓN SOCIAL
DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO**



**Fundación Peñasal y Federación Sartu
(www.sendotu.org)**

CUADERNOS DE TRABAJO SENDOTU

INTRODUCCIÓN

1.- ¿QUÉ QUEREMOS DECIR CUANDO DECIMOS...?

- 1.1.- Pobreza, exclusión social y vulnerabilidad.
- 1.2.- Género, roles de género, estereotipos de género y proceso de socialización de género.
- 1.3.- Proceso de socialización masculino y femenino.
- 1.4.- Género NO es...
- 1.5.- Espacio público, doméstico y privado.
- 1.6.- Currículo oculto.
- 1.7.- Necesidades prácticas e intereses estratégicos.

2.- DESIGUALDADES SOCIALES

- 2.1.- Género y desigualdad.
- 2.2.- Género, edad, etnia, procedencia, discapacidad y desigualdad:
 - Mujeres inmigrantes.
 - Mujeres pertenecientes a minorías étnicas.
 - Mujeres prostitutas.
 - Mujeres con discapacidad.
 - Mujeres víctimas de violencia de género.
 - Mujeres responsables de núcleos familiares.

3.- LA INTERVENCIÓN SOCIAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

- 3.1.- Aspectos generales.
- 3.2.- Dificultades a la hora de incorporar la perspectiva de género en la práctica de la intervención socio-laboral.

4.- OBSERVAR, ACTUAR Y EVALUAR DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO I: SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: Segregación horizontal.

ANEXO II: CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO.

ANEXO III: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN SALUD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

ANEXO IV: SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: Segregación vertical.

CUADERNOS DE TRABAJO SENDOTU

El proyecto [Sendotu](#) se enmarca en el Programa Operativo CAE FSE 2007– 2013, cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo y diferentes instituciones, públicas y privadas, de la Comunidad Autónoma Vasca.

Está impulsado por la [Federación Sartu](#) y la [Fundación Peñasca](#), con el objetivo de fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres. Es un proyecto dirigido a todas aquellas personas y entidades que persigan el conocimiento, acceso y utilización de recursos comunitarios; la adquisición de capacidades personales para la vida cotidiana y capacidades técnicas para incorporarse al mercado laboral; la mejora de su cualificación profesional y la participación en la comunidad.

Igualmente, dentro del proyecto Sendotu se ha definido el **Laboratorio de Experiencias**, un espacio común para fomentar la reflexión y la investigación, el desarrollo de proyectos innovadores en el ámbito de la mujer en situación de vulnerabilidad, el empleo y la sensibilización comunitaria.

Desde este espacio de reflexión y dentro de las actuaciones puestas en marcha, hemos creado la **colección de cuadernos de trabajo Sendotu**. Colección que surge como una herramienta que nos permita aprender sobre la perspectiva de género y mejorar en su puesta en práctica.

En esta ocasión presentamos el **cuaderno de trabajo Sendotu** número cinco centrado en la **intervención social desde el enfoque de género**.

Para su difusión y con la idea de que, al igual que a nosotras/ os, sean de utilidad a todas aquellas personas que trabajan por conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres están disponibles en la página web del proyecto (www.sendotu.org).

INTRODUCCIÓN

“...Nos gusta decir que no hay nada más desigual e injusto que tratar igualitariamente dos situaciones que, de partida, son diferentes.” (Fundación Mujeres).

Al mirar al mundo desde el enfoque de género, nos situamos desde nuevos lugares para mirar la realidad, y eso supone pensar de nuevo muchas “cosas”. Pensar de nuevo los roles, pensar de nuevo el concepto de familia, pensar de nuevo la distribución de poder, pensar de nuevo el concepto de trabajo¹. Pensar de nuevo el concepto de empleo, pensar de nuevo el mercado laboral, pensarnos de nuevo como hombres, pensarnos de nuevo como mujeres, pensarnos de nuevo como profesionales de la intervención social....

Este **Cuaderno de Trabajo Sendotu**, al igual que los números anteriores, está pensado y estructurado para que sea herramienta de trabajo a todos aquellos equipos que llevan a cabo su labor en el ámbito de la intervención social y que además quieren hacerlo desde el enfoque de género. Para todas aquellas personas que creen que aún queda un buen trecho para que la igualdad real entre hombres y mujeres sea un hecho.

En un primer momento se profundiza en términos fundamentales para un trabajo de intervención con perspectiva de género: exclusión social y vulnerabilidad como problemas sociales multidimensionales, estereotipos de género y procesos de socialización femenino y masculino, espacio público, doméstico y privado, currículo oculto, necesidades prácticas e intereses estratégicos.

En segundo lugar se pasa a presentar algunas de las situaciones más habituales de desigualdad que afectan en mayor grado a las mujeres que a los hombres, por el hecho de ser mujeres: mujeres inmigrantes, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, mujeres prostitutas, mujeres con discapacidad, mujeres víctimas de violencia, mujeres responsables de núcleos familiares....

Por último, se reflexiona sobre las dificultades con los que nos encontramos los y las profesionales de la intervención social. Todas las partes integrantes de este trabajo (personas y equipos técnicos; objetivos, contenidos, estrategias y métodos; personas y grupos destinatarios) nos vemos afectados por la construcción de género,

Los anexos, aportan datos estadísticos que fundamentan lo anteriormente expresado.

¹ Sieres.org. Gestor del conocimiento (2009).

1.- ¿QUÉ QUEREMOS DECIR CUANDO DECIMOS...?

1.1.- Pobreza, exclusión social y vulnerabilidad².

El concepto de pobreza se ha mantenido correlativo a una sociedad industrial y generalmente al hablar de pobreza se ha relacionado con niveles bajos de ingresos; la forma habitual de medirla ha sido a través de la renta de las personas o los hogares. La cuestión que se venía planteando pasaba por conocer el umbral de la pobreza de la población, es decir, se quería saber a partir de qué nivel específico de renta podíamos empezar a hablar de pobreza.

Posteriormente se fueron elaborando diferentes definiciones³ y otras formas de medición del fenómeno de la pobreza con el objetivo de conocer ésta en todas sus dimensiones. En este sentido, existen índices de pobreza que no sólo tienen en cuenta los ingresos, sino también el gasto, el consumo, etc.

En la actualidad, se puede decir que existe una tendencia generalizada a obviar el término pobreza o bien a sustituirlo por otros como exclusión social, marginación, etc. Sin embargo, más allá de dejar a un lado el concepto de pobreza se trata más bien de ampliar sus márgenes:

“**Hablar de pobreza hoy en día** significa aproximarse a un complejo mosaico de realidades que abarcan, más allá de la desigualdad económica, aspectos relacionados con la precariedad laboral, los déficit de formación, el difícil acceso a una vivienda digna, las frágiles condiciones de salud y la escasez de redes sociales y familiares, entre otros. La pobreza es, por tanto, un fenómeno multifacético”. (Subirats, J. y otros en Federación Sartu, 2010:25).

Podemos definir **la exclusión social** como la situación carencial generalizada y de aislamiento social, que sufren los individuos o grupos sociales, resultante de **procesos** en los que actúan factores de carácter económico, social, político y cultural que, a su vez, interactúan entre sí reforzándose mutuamente. Factores como desestructuración familiar, aislamiento social, bajo nivel cultural-escolar, y todos aquellos aspectos que generen la **imposibilidad de participar plenamente como ciudadano**. (Gabriel Carmona Orantes en Federación Sartu, 2010:26).

² Federación Sartu (2010: 23-32). Tendencias Sociales e Inclusión Social, Bilbao.

³ .- **La pobreza de mantenimiento** es la que hace referencia a aquellas formas de pobreza relacionadas con una insuficiencia de ingresos o de rentas para abordar las necesidades ordinarias, esto es, aquellas a las que debe hacerse frente **en el corto plazo**, tanto si se trata de gasto corriente como de gastos de inversión de aplicación ajustada y distribuida en el tiempo, por ejemplo el pago de intereses y amortizaciones por adquisición de una vivienda. (**Dimensión coyuntural**). (EPDS- Gobierno Vasco).

.- **La pobreza de acumulación** se asocia a la incapacidad de la población para acceder a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, **en el medio y largo plazo**, un nivel de vida suficientemente adecuado, entendido sobre términos de capacidad de acceso a una vivienda en condiciones y suficientemente equipada, que satisfaga las normas mínimas de habitabilidad. (**Dimensión más estructural** que la pobreza de mantenimiento). (EPDS- Gobierno Vasco).

.- **La pobreza encubierta** hace referencia a aquellas **realidades de pobreza potencial** que quedan ocultas como consecuencia del bloqueo de los procesos de independización, teniendo precisamente este bloqueo la finalidad de prevenir la vivencia de situaciones de pobreza o de ausencia de bienestar. Existen problemas de pobreza y precariedad asociados a la dificultad experimentada por algunas personas, grupos o colectivos sociales para acceder a una vida independiente como consecuencia de una insuficiencia de recursos económicos. (Eustat).

Existen una serie de elementos comunes al concepto de exclusión social, (Tezanos en Federación Sartu, 2010:28):

1. la exclusión social es un **fenómeno estructural** (y no causal o singular). De alguna manera inherente a la lógica misma de un sistema económico y social que la genera y alimenta casi irremediablemente. (Subirats, J. y otros en Federación Sartu, 2010:28).
2. la exclusión social tiene un **cariz multidimensional** (puede presentar una acumulación de circunstancias desfavorables). No se puede explicar con arreglo a una única causa o factor, sino que precisamente se define por una acumulación de factores o déficits que se interrelacionan y retroalimentan entre sí. (Subirats, J. y otros en Federación Sartu, 2010:28).
3. la exclusión social es un **proceso dinámico** que **está aumentando** afectando cada vez a más personas y más diversas. Se relaciona con ciertos procesos sociales (**crisis económica, recorte en las ayudas económicas**, orientación de la ayuda a nuevos sectores, grupos, etc.) que conducen a que ciertas personas y grupos se encuentren en situaciones que no permiten que sean considerados como miembros de pleno derecho de la sociedad.
4. Por último, como la exclusión social además de un fenómeno es un **problema social**, las mediaciones políticas y la acción institucional y social pueden convertirse también en elementos constituyentes del propio fenómeno. (Subirats, J. y otros en Federación Sartu, 2010:29).

La exclusión social no debe ser entendida como una situación estática y dicotómica: ahora existe exclusión, ahora no; sino que es una realidad donde existen diferentes grados de exclusión provocados por diversos factores externos e internos.

Factores referentes al ámbito laboral, económico, financiero, formativo, sociosanitario, residencial, personal, social y relacional y relativos a la ciudadanía y la participación pueden provocar que una misma persona o grupo social pueda pasar de una situación de exclusión social a una de inclusión o viceversa.

En función de cómo estos factores se interrelacionen y la intensidad con la que afecten a las personas y/ o grupos observaremos diferentes grados o niveles de exclusión-inclusión social.

Así, la dificultad en la integración laboral, pérdida de empleo o paro; la pobreza, haciendo referencia estrictamente al nivel de ingresos; dificultad de acceso a la educación y a unos mínimos educativos, carencia de vivienda; desestructuración familiar; dificultades para el acceso y el aprendizaje de las nuevas tecnologías, entre otros son factores que claramente inducen a procesos de exclusión social.

Los principales factores del equilibrio “exclusión-integración” y los ejes transversales de la desigualdad social son:

Ámbitos	Factores de exclusión	Factores de integración	Ejes de desigualdad social			
Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Paro • Desempleo • Temporalidad • Precariedad laboral • Carencia de experiencia laboral • Sin cualificación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo fijo o estable • Condiciones de empleabilidad razonable • Experiencia laboral • Cualificación laboral • Formación continua 	GENERO	EDAD	ETNIA / PROCEDENCIA O LUGAR DE NACIMIENTO	DISCAPACIDAD
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresos insuficientes • Ingresos irregulares (economía sumergida) • Carencia de ingresos • Carencia y/ o dependencia de prestaciones sociales • Consumismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Buen nivel de ingresos • Ingresos regulares • Diversas fuentes de ingresos • Cobertura de la Seguridad Social • Consumo 				
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> • Endeudamiento • Sobreendeudamiento • Exclusión financiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a todo tipo de productos financieros • Información adecuada sobre productos financieros 				
Formativo	<ul style="list-style-type: none"> • No escolarización o sin acceso a la educación obligatoria • Analfabetismo o bajo nivel formativo • Analfabetismo tecnológico • Fracaso escolar • Abandono prematuro del sistema educativo • Barrera lingüística 	<ul style="list-style-type: none"> • Concluir los años de formación obligatoria • Alto nivel de formación • Dominio de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación • Conocimiento de y dominio de lenguas extranjeras 				
Socio-sanitario	<ul style="list-style-type: none"> • No acceso al sistema y a los recursos socio sanitarios básicos • Adicciones y enfermedades relacionadas • Enfermedades infecciosas • Trastorno mental u otras enfermedades crónicas que provocan dependencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura de servicios sanitarios universal y gratuita • Buen estado de salud, sin enfermedades, adicciones ni dependencia 				
Residencial	<ul style="list-style-type: none"> • Sin vivienda propia • Infravivienda • Acceso precario a la vivienda • Viviendas en malas condiciones • Malas condiciones de habitabilidad/ hacinamiento • Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Vivienda propia • Vivienda con infraestructuras adecuadas • Residencia en zonas de expansión 				
Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Débil estructura de motivaciones y actitudes negativas • Pesimismo, fatalismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad e iniciativas personales • Cualidades personales valoradas socialmente • Motivaciones fuertes • Optimismo, voluntad de realización • Facilidad de trato 				
Social y relacional	<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de las redes familiares (conflictos o violencia intrafamiliar) • Escasez o debilidad de redes familiares (monoparentalidad, soledad...) • Escasez o debilidad de redes sociales de apoyo • Aislamiento • Rechazo o estigmatización social 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo familiar • Intensa red social, relaciones • Pertenencia a asociaciones 				
Ciudadanía y participación	<ul style="list-style-type: none"> • No acceso a la ciudadanía • Acceso restringido a la ciudadanía • Privación de derechos por proceso penal • No participación política y social 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a la ciudadanía sin restricciones • No privación de derechos • Participación política y social 				

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Tezanos (2004:41), Subirats y otros (2004:22) y Jiménez Ramírez (2008:182)

Además de los ámbitos y factores de exclusión-integración, la comprensión de la exclusión social pasa por considerar la relevancia de **cuatro⁴ grandes ejes transversales** sobre los que acaban vertebrándose las desigualdades sociales: **género, edad, origen y/ o etnia y la discapacidad.**

Estos ejes se entrecruzan con los factores de exclusión más diversos dando lugar a una multiplicidad de situaciones. Así, **mujeres, jóvenes, mayores, inmigrados, personas con discapacidad⁵ o personas procedentes de países pobres**, con una situación administrativa regularizada -o no- son los sectores sociales más susceptibles a la vulnerabilidad y la exclusión social.

El concepto de vulnerabilidad social delimita toda una serie de situaciones que se hallan presididas por un **equilibrio social precario** que puede verse transformado en exclusión social mediante un proceso de intensificación o aparición de nuevos factores de exclusión social que pueden o no estar relacionados con el resto de factores preexistentes. (Subirats, J. y otros en Federación Sartu, 2010:32).

Robert Castel diferencia **cuatro zonas** de organización o **de cohesión social**. Construye su propuesta trabajando dos variables: la función integradora del trabajo y, la densidad de la inscripción relacional en redes familiares y de sociabilidad. (Federación Sartu, 2010:33).

ZONA DE INTEGRACIÓN	ZONA DE VULNERABILIDAD	ZONA DE ASISTENCIA	ZONA DE EXCLUSIÓN
Empleo estable o fijo y de calidad	Empleo precario o inestable (pequeñas chapuzas, trabajos intermitentes, paro...)	Desempleo	No empleo
Fuertes redes familiares y de sociabilidad	Fragilidad relacional Individualismo Aislamiento	Carencias relacionales compensadas por iniciativas asistidas de inserción	Aislamiento social

Fuente: Tezanos, J. F. (2004:48)

En opinión de Castel **una característica importante** de la coyuntura actual, caracterizada por **la crisis financiera y económica**, es:

- **La ascensión de la vulnerabilidad**, el ensanchamiento de esa zona de frontera entre la inclusión y la exclusión, provocado fundamentalmente por la precarización del trabajo.

Esta situación provoca, por un lado,

⁴ Joan Subirats y otros autores (2004:21), apuntan tres grandes ejes: la edad, el sexo y el origen y/ o etnia. En este estudio consideramos **la discapacidad como eje de desigualdad social** y no sólo como factor de exclusión del ámbito sociosanitario, propuesto por las personas autoras del estudio *Pobreza y exclusión social*.

⁵ Discapacidad reconocida o no reconocida

- **La inestabilización de determinadas categorías sociales**, como las personas jóvenes, pero también
- **La desestabilización de las y los estables**, ante la entrada en una situación de precariedad de una parte de aquellos/ as que habían estado perfectamente integradas en el orden del trabajo.

Igualmente, **la zona de asistencia se puede ver afectada** por ajustes económicos que reduzcan las ayudas y subsidios pudiendo provocar un aumento de personas que pasen directamente de la zona de vulnerabilidad a la zona de exclusión.

1.2.- Género, roles de género, estereotipos de género y proceso de socialización de género⁶

Al hablar de **género** nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico⁷.

En las **sociedades patriarcales**, con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de **poder**, y perseverar las situaciones de **dependencia** de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Hablamos de funciones, de tareas a realizar, de responsabilidades que asumir y..., todo ello, llega incluso a determinar que, **mujeres y hombres, no tengan las mismas oportunidades** de ejercer los **derechos** que les corresponden por el mero hecho de ser **ciudadanas y ciudadanos**.

A lo largo de nuestro **proceso de socialización**⁸, según seamos hombre o mujer, aprendemos y ponemos en práctica una serie de **comportamientos** aceptados como **femeninos y/o masculinos**, comportamientos que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo o no nuestra inserción a la sociedad a la que pertenecemos como miembros.

Dichos **comportamientos** se denominan **roles de género**, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.

⁶ Instituto de la mujer (2009).

⁷ Al hablar de **sexo** nos referimos a los elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

⁸ **La socialización** se define como el proceso mediante el cual se inculca la cultura a los miembros de la sociedad, a través de él, la cultura se va transmitiendo de generación en generación, los individuos aprenden conocimientos específicos, desarrollan sus potencialidades y habilidades necesarias para la participación adecuada en la vida social y se adaptan a las formas de comportamiento organizado característico de su sociedad.

Otro de los criterios básicos para cuestionar los obstáculos a la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, son **los estereotipos de género** que hacen referencia a una serie de **ideas impuestas, simplificadas**, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres.

Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un **proceso de aprendizaje** por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen. Este proceso de socialización es denominado **socialización de género**.

Este **proceso de socialización de género** tiene dos vertientes:

- una **colectiva**, donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad.
- Una **individual**, cada persona perpetúa los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en su vida y enseñándoselos a sus descendientes.

Es un proceso donde además de asumir estas tareas, interiorizadas en el proceso socializador, **aprehendemos el imaginario social de la cultura patriarcal**. La socialización de género determina los comportamientos y actitudes, papeles, actividades y participación en los distintos espacios sociales.

El **proceso de socialización de género** toma una importancia fundamental en el desarrollo de la identidad personal y en **la interiorización de roles de género**:

1. **comienza antes del nacimiento** (se nos asignan unos roles antes de nacer; no se espera lo mismo de un niño que de una niña ni generalmente se tienen las mismas expectativas).
2. **Se prolonga durante toda la vida** (reproducción de roles: mujeres y hombres desarrollan los roles asignados).
3. Se lleva a cabo a través de **los principales agentes de socialización** (la familia, la escuela, medios de comunicación, el grupo de pares, el lenguaje,... reproducen constantemente los roles asignados a cada género).

Por tanto

La identidad de género NO viene determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.

1.3.- Proceso de socialización masculino y femenino⁹.

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN MASCULINO

A LOS HOMBRES...	ESTO PUEDE IMPLICAR QUE...	POSIBLES CONSECUENCIAS...
.- Se les considera el sexo fuerte y se pretende que lo sean	.- Afectivamente se les atiende y conforta menos	.- Afectividad insatisfecha
.- Se les presupone menos emotividad y escasas necesidades afectivas	.- Se potencia poco o incluso se reprime su emotividad y sensibilidad	.- Inhibición afectiva, distanciamiento, desapego
.- Se les presupone más fuerza y capacidad	.- Se les protege menos	.- Seguridad en sí mismo, orgullo, independencia
.- Se espera más de ellos	.- Se les exige más Se confía más en ellos	.- Iniciativa/tendencia a la acción .- Predisposición a la autoexigencia .- Capacidad para la autosuperación .- Sentimientos de sobreexigencia: estrés, inseguridad...
.- Se cree que les acecharán menos peligros y sufrimientos, pero que deberán afrontar más retos y desafíos.	.- Se les da más libertad .- Se les estimula más hacia el éxito y la competitividad .- Se potencia su arrojo y agresividad .- Se les reprime la existencia y expresión de sentimientos como miedo, inseguridad, equivocación, tristeza....	.- Dificultad en autoconfortarse, en comprender y consolar .- Tendencia a la terquedad y agresividad .- Suficiencia: dificultad en reconocer errores y en pedir ayuda

⁹ Sortzen (2009).

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN FEMENINO

A LAS MUJERES...	ESTO PUEDE IMPLICAR QUE...	POSIBLES CONSECUENCIAS...
<ul style="list-style-type: none"> - Se les considera el sexo débil y se pretende que lo sean 	<ul style="list-style-type: none"> - Afectivamente se las atiende y conforta más 	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de una buena autoestima básica - Capacidad para autoconfortarse y también para comprender y consolar
<ul style="list-style-type: none"> - Se les presupone más emotividad e importantes necesidades afectivas 	<ul style="list-style-type: none"> - Se potencia su sensibilidad y la expresión de afectos 	<ul style="list-style-type: none"> - Tolerancia a la frustración
<ul style="list-style-type: none"> - Se les presupone menos fuerza y capacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Se les exige menos 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para reconocer los propios errores
<ul style="list-style-type: none"> - Se espera menos de ellas 	<ul style="list-style-type: none"> - No reciben presiones, exigencias ni estímulos hacia el logro, el éxito y la competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a la dependencia - Infravaloración e inseguridad. Baja autoestima
<ul style="list-style-type: none"> - Se cree que les acecharán más peligros y sufrimientos. - No se espera que deban afrontar demasiados retos y desafíos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se confía menos en ellas - Se tiende a sobreprotegerlas y a limitar sus libertades - Se les permiten e incluso fomentan los sentimientos de temor e inseguridad - Se reprime su intrepidez, su agresividad, fomentándose su prudencia y delicadeza 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca motivación hacia el logro y la competitividad - Poca tendencia a la acción y a tomar la iniciativa

1.4.- Género NO es...

Por lo tanto **género**¹⁰

1.- No es sinónimo de sexo. En muchas ocasiones hablamos de diferencias de género cuando realmente estamos usando en nuestro análisis la variable sexo.

El género implica ir más allá del dato diferencial entre sexos, supone comprender y explicar socio-culturalmente las desigualdades sociales asentadas sobre las diferencias sexuales.

Es necesario poder disponer de datos desagregados en los análisis y acciones que realizamos, sin embargo, no podemos quedarnos en la mera constatación de diferencias sexuales sino que debemos describir cómo se construyen en las sociedades y cómo podemos transformar estas desigualdades.

2.- No es sinónimo de mujeres, o asunto de mujeres. Hablamos y desarrollamos programas de intervención aludiendo el género cuando realmente se trata de programas centrados en las mujeres.

Muchos programas cuyas personas destinatarias son las mujeres pueden surgir del análisis de género y otros, sin embargo, carecen de esta perspectiva.

Género incluye a hombres y mujeres en todas las actividades de la esfera social, e incluye la conciencia de la desigualdad para generar las mismas oportunidades para todas las personas.

3.- La aplicación del concepto género **no significa la lucha por el poder entre los géneros.** Que el dominio histórico de un sexo sobre otro cambie de sentido, que los hombres, que tradicionalmente han dominado y subyugado a las mujeres, pasen a una posición subordinada.

Así, **género** se trata de:

1.- una **categoría analítica transversal** a los procesos socioculturales que nos permite: **describir** algunas de las desigualdades sociales y **estudiar, desde otra mirada,** cómo las desigualdades se asientan en las diferencias.

2.- Una **estrategia o perspectiva** porque presta atención a **las disparidades entre hombres y mujeres en las intervenciones sociales y políticas,** intentando alcanzar la igualdad de oportunidades.

3.- Una **categoría (eje) sobre la desigualdad social tan importante y transversal como otras** que nos permiten el análisis social. Entre las principales podemos señalar **la edad, la etnia, la religión, la orientación sexual, la clase social o la discapacidad.**

El género está atravesado, en muchas ocasiones, por estas otras categorías, y no contemplarlas puede suponer homogeneizar la realidad de hombres y mujeres, convirtiéndolos en únicos sujetos.

¹⁰ Maneses Falcón, C. (2009).

1.5.- Espacio público, doméstico y privado ¹¹

El distinto uso del tiempo y del espacio por parte de las mujeres y de los hombres está relacionado con el modelo patriarcal en el que se basa nuestra sociedad, con el reparto de funciones entre mujeres y hombres no por su capacidad ni por sus conocimientos, sino por ser mujeres y hombres.

Análisis del uso de los espacios:

El espacio público se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la “actividad”, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se han colocado los hombres tradicionalmente.

En el lado opuesto, se encuentra **el espacio doméstico**, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Y, por último, está **el espacio privado** que es “El lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo/misma de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo/misma¹²”. En el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles ese espacio para sí.

El espacio público y el doméstico están directamente relacionados con la realización de tareas y funciones sociales adjudicadas a mujeres y a hombres. Aunque los trabajos desarrollados en ambos lugares son imprescindibles, unos han sido adjudicados a los hombres (trabajo productivo) y otros a las mujeres (trabajo reproductivo y doméstico), otorgándoles, además, diferente valor. A esta división de funciones se le denomina **división sexual del trabajo**.

El trabajo productivo o empleo está relacionado con el **espacio público**, y se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente, a partir de la Revolución Industrial, que posee como prestación una remuneración económica.

En el **espacio doméstico**, se desarrollan tanto el trabajo reproductivo como el trabajo doméstico.

Por **trabajo reproductivo**, se entiende la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores.

En cuanto al **trabajo doméstico**, nos encontramos con aquella actividad **no mercantilizada** que abarca todas las tareas, y funciones relacionadas con el mantenimiento del hogar.

A pesar de la importancia del trabajo reproductivo así como del trabajo doméstico, son considerados **“trabajos invisibles”** ya que las personas que los realizan, normalmente mujeres, no reciben ninguna prestación económica y, las consecuencias son: la falta de reconocimiento y valoración social de ese trabajo.

¹¹ Instituto de la mujer (2009).

¹² Murillo, Soledad en Instituto de la mujer (2009: 64).

Las mujeres, en palabras de Nancy Frazer, padecemos dos tipos de injusticia, la distributiva y la de reconocimiento.

La injusticia distributiva, es aquella que ha estructurado el trabajo, diferenciando aquel que era dirigido exclusivamente a hombres (trabajo productivo- esfera pública) del que ha sido dirigido exclusivamente a mujeres (trabajo reproductivo- esfera privada) no reconocido y no remunerado.

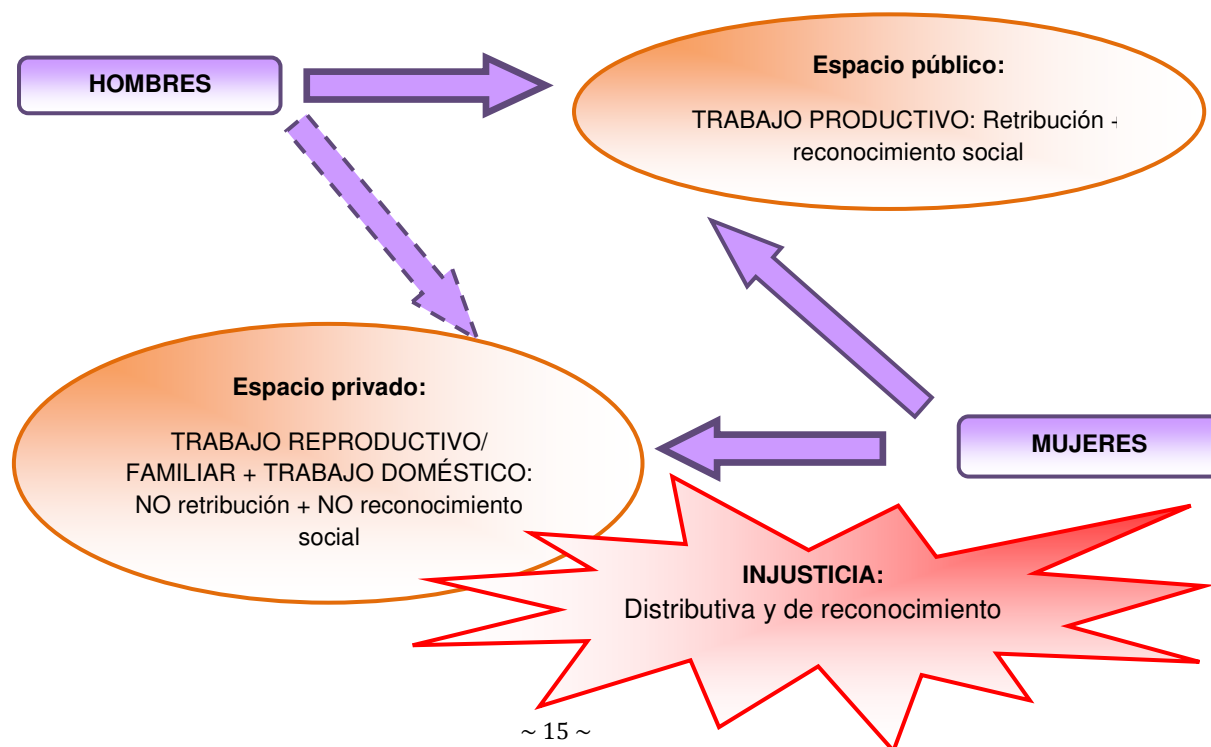
La injusticia de reconocimiento, es una injusticia más cultural. Y esto porque una de las principales injusticias del género es el androcentrismo y el sexismo. Un androcentrismo que ha construido, ha dado autoridad a unas normas y a un tipo de organización que privilegia los valores masculinos y las acciones masculinas.

De hecho, el trabajo reproductivo y doméstico no está recogido en las estadísticas referentes al Producto Interior Bruto (P.I.B.). No se considera que han de incluirse como trabajo que contribuya al crecimiento y desarrollo de un país.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha supuesto su retirada del trabajo doméstico, ni del reproductivo. La presencia de las mujeres adultas en el ámbito productivo siempre se da junto a su presencia en el ámbito doméstico-familiar. En este caso, se habla de **doble jornada o doble presencia**.

Se trata de la combinación del trabajo productivo, doméstico y familiar de forma cotidiana. Es la forma bajo la cual la mayoría de las mujeres adultas de las sociedades urbanas industrializadas han afrontado su masiva participación en el mercado de trabajo. En este sentido, la ampliación de la doble presencia ha supuesto algunos cambios en la división social y sexual del trabajo, pero siempre a costa de una “acumulación de trabajo” por parte de las mujeres adultas y, por tanto, **con efectos en su salud**.

Las estrategias adoptadas por las mujeres para poder afrontar dicha jornada, van desde la contratación de otras mujeres, en la actualidad en su mayoría inmigrantes, para la realización de los trabajos del hogar (**trasvase de la desigualdad de género**), la ayuda de las abuelas en la atención a los nietos y/o nietas (**el síndrome de la abuela esclava**), la búsqueda de empleos a tiempo parcial, la solución de reducción de la jornada laboral, o el rechazo de puestos de trabajo incompatibles con sus responsabilidades familiares.



1.6.- Currículo oculto¹³

El Currículo oculto pretende garantizar la valoración de todas las competencias, capacidades y experiencias de las mujeres adquiridas a lo largo de la vida, ligadas o no a entornos laborales. Por ejemplo:

-Dignificación de las capacidades adquiridas en el trabajo reproductivo y que pueden tener proyección laboral: conocimiento y gestión de recursos públicos, correcto uso de formularios de datos y protocolos básicos, contabilidad básica, conocimientos en dietética, nutrición, primeros auxilios, habilidades sociales para la atención de personas dependientes, manipulación de maquinaria eléctrica. Participación comunitaria.

-Identificación de las capacidades adquiridas en trabajos donde se han desarrollado responsabilidades y tareas por encima del reconocimiento oficial: atención a clientes, recepción telefónica, contabilidad básica, tratamiento de textos, ofimática básica,...; economía sumergida.

1.7.- Necesidades prácticas e intereses estratégicos¹⁴

Las necesidades prácticas de género

- Son las necesidades que mujeres y hombres identifican en el contexto de sus papeles socialmente aceptados en la sociedad y que, con frecuencia, se relacionan con las condiciones de vida (por ejemplo, vivienda, cuidado de los niños y niñas, empleo).
- La satisfacción de estas necesidades no altera el equilibrio de poder y posición entre las mujeres y los hombres.

Cuaderno de trabajo Sendotu nº3

Las características de las necesidades prácticas son:

1. Tienden a tener una **respuesta inmediata** e intentan modificar la situación a corto plazo.
2. Son **diferentes según las personas** y el lugar geográfico.
3. Están ligadas a **necesidades cotidianas**, alimentación, vivienda, salud, educación, descendencia, etc.
4. Pueden quedar satisfechas por **acciones concretas**: aumento de la cualificación, creación de centros de salud, de atención socio comunitario, etc.
5. Se plantean en términos de **acceso a los recursos y a los servicios**.

La satisfacción de las necesidades prácticas:

1. Tiende a tratar a mujeres y hombres como **beneficiarias y beneficiarios** y, a veces, como participantes.
2. Puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres o de los hombres.
3. Es una **condición necesaria para satisfacer intereses estratégicos**.
4. La satisfacción de necesidades prácticas no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

¹³ Emakunde (2007).

¹⁴ Fundación EDE (2010).

Necesidades o intereses estratégicos de género

- Son las necesidades relacionadas con las mejoras en la igualdad entre las mujeres y los hombres; por ejemplo, la igualdad de salarios, la igualdad en la toma de decisiones o la distribución igualitaria de la responsabilidad sobre las tareas domésticas y familiares.
- Tratan de mejorar la “posición” de las mujeres en la sociedad y surgen del análisis de subordinación.
- Relacionados con la posición/lugar que ocupan las mujeres en la jerarquía social (a nivel económico, político, social, control de la oportunidades y el poder...) en relación con los hombres.

Cuaderno de trabajo Sendotu nº3

Las características de las necesidades estratégicas:

1. Tienden hacia un resultado a largo plazo y su objetivo es el cambio social.
2. Son comunes a un grupo.
3. Están ligados a una posición de subordinación, falta de recursos y a la educación, a la vulnerabilidad, a la pobreza, etc.
4. Pueden satisfacerse mejorando las relaciones de poder y distribución de las responsabilidades domésticas y familiares entre mujeres y hombres; a través de acciones de concienciación, talleres de autoestima, redes de apoyo, etc. Y actuando políticamente sobre las discriminaciones indirectas en temas como la propiedad, el trabajo y el empleo, la educación, la toma de decisiones, el poder político, etc.
5. Se plantean en términos de acceso y control de los recursos y de los beneficios.

La satisfacción de intereses estratégicos:

1. Permite a las mujeres y grupos discriminados convertirse en agentes activos de su proyecto de vida.
2. Puede mejorar la situación social global incluyendo a mujeres y grupos discriminados.
3. Puede permitir que las mujeres y los grupos discriminados participen en la toma de decisiones.
4. Es una condición imprescindible para garantizar la igualdad y para el desarrollo equitativo y sostenible.

Intervenir en los intereses estratégicos supone **cambiar la posición de subordinación de las mujeres y la valoración desigual que se otorga a lo que hacen las mujeres** y a lo que hacen los hombres en una sociedad.

Necesidades prácticas	Intereses estratégicos de género
Enfocadas a la CONDICIÓN , relacionadas con las situaciones de insatisfacción por carencias materiales	Enfocadas en la POSICIÓN . Relacionadas con la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres.
Fácilmente observable y cuantificables	No se identifican a primera vista debido a factores culturales.
Relacionadas con áreas específicas , alimentación, vivienda, salud y ligadas a necesidades cotidianas.	Relacionadas con las condiciones estructurales que definen la subordinación, el acceso y el control a recursos (falta de oportunidades de empleo, acceso a la toma de decisiones, vulnerabilidad, dependencia económica...).
Se pueden satisfacer a través de ayudas asistenciales , pensiones....	Su satisfacción es más compleja , implica cambios en las estructuras sociales y las conciencias y comportamientos de las personas. Supone cambiar la posición de subordinación de las mujeres.
Relacionadas con grupos sociales particulares .	Son comunes a todas las mujeres y todos los hombres .
Pueden ser satisfechas sin transformar los roles de género tradicionales .	Su logro implica la transformación de los roles tradicionales de género.
Pueden ser satisfechas por otras personas, es decir otorgadas .	Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento .
Su logro puede realizarse sin reconocer el conflicto entre intereses diversos de mujeres y de hombres. No cuestiona necesariamente el papel subordinado que tienen las mujeres en la sociedad. Por tanto no contribuye necesariamente a reducir las desigualdades.	Conseguirlos implica conflictos y requieren de debate sobre los distintos procesos vividos por las mujeres y los hombres.
Su satisfacción permite un mejor desempeño de las actividades asociadas a los roles tradicionales de género.	Su satisfacción conduce a un cuestionamiento de los roles de género y la búsqueda de equidad.

2.- DESIGUALDADES SOCIALES¹⁵

2.1.- Género y desigualdad

La igualdad de oportunidades y la eliminación de las distancias en la participación social, económica y política entre hombres y mujeres han sido uno de los objetivos de la Unión Europea, el Estado Español y las administraciones autonómicas y locales. Se han producido avances en los últimos años, pero, sin embargo, todavía persiste una brecha importante entre ambos sexos. **Las principales desigualdades** que todavía persisten entre hombres y mujeres son:

1.- **El acceso al empleo y a las condiciones laborales** sigue siendo desigual para hombres y mujeres en la gran mayoría de las sociedades. La tasa de empleo femenino continua siendo inferior al masculino, aunque la brecha entre ambos se ha ido reduciendo en algunos países. Todavía sigue siendo una meta la eliminación de las diferencias en remuneración, en la segregación ocupacional y la poca presencia de mujeres en los puestos de dirección. Pero además, éstas son más vulnerables al desempleo y a la inactividad económica, sobre todo en los niveles educativos bajos y en edades avanzadas. El paro de larga duración es más frecuente entre mujeres que entre hombres. Las mujeres están más expuestas al riesgo de pobreza por su posición de desventaja en el mercado laboral. **(Anexo I).**

2.- Las mujeres alcanzan **resultados educativos** más exitosos en algunas esferas educativas que los varones (pruebas de selectividad, mayor escolarización universitaria, etc.). Pero, sin embargo, sigue habiendo una segregación en los estudios que cursan relacionados con los estereotipos de género y se encuentran con muchas dificultades por cuestiones de género en el desarrollo de su carrera profesional. **(Anexo I).**

3.- Las mujeres continúan asumiendo principalmente la mayor parte del **trabajo doméstico y el cuidado de la familia**, limitando sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad. La conciliación de la vida familiar con la laboral sigue siendo más difícil para las mujeres, encontrándose pocos recursos sociales que puedan mitigar esta dificultad, sobre todo en las familias de bajos ingresos. Las familias monoparentales permanecen sostenidas por mujeres. Por otra parte, son éstas las que se encargan mayoritariamente del cuidado de los y las niñas, de las personas mayores y de las personas discapacitadas. Todavía persiste en las sociedades la idea de los principales roles de las mujeres son los de madres y esposas. Las creencias de que las mujeres deben prestar su principal atención a los y las niñas y ocuparse de las tareas de sostenimiento del hogar impiden una **redistribución del tiempo** equitativa entre hombres y mujeres supone una infravaloración y poco reconocimiento de la contribución de las mujeres a las sociedades. **(Anexo II).**

4.- Las diferencias y desigualdades entre varones y mujeres pueden producir **desigualdades en salud**. Las mujeres tienen una peor percepción de su salud, tienen más probabilidades de contagiarse en sus relaciones heterosexuales y más probabilidades de sufrir agresiones y lesiones como **víctimas de la violencia de género**. Los varones, sin embargo, muestran mayores índices de mortalidad y cánceres asociados al consumo de tabaco y alcohol, y más accidentes de tráfico que les generan graves lesiones. Estas diferencias están en relación con las desigualdades sociales. **(Anexo III).**

¹⁵ Maneses Falcón, C. (2009: 2-5).

5.- En la **toma de decisiones y la participación política** todavía queda mucho por avanzar. La presencia de mujeres como primeras ministras, diputadas y/ o senadoras nacionales, diputadas europeas, alcaldesas, embajadoras, en altos cargos de la administración pública, en el poder judicial y en otros muchos ámbitos presenta una brecha importante a pesar de los esfuerzos sociales y políticos. **(Anexo IV)**.

2.2.- Género, edad, etnia, procedencia, discapacidad y desigualdad.

Incluso en la exclusión podemos distinguir ciertas diferencias de género. En la población sin hogar, reclusa o ex reclusa, o con problemas de drogodependencia prevalecen los varones, mientras que la violencia doméstica y la explotación sexual suelen afectar más a las mujeres. Sin embargo, en los grupos en exclusión social donde predominan los varones, para las minorías femeninas, que se encuentran en esas situaciones (sinhogarismo, drogodependencia, etc.), la exclusión resulta más acentuada y las desigualdades de género se refuerzan¹⁶.

Algunos grupos de mujeres donde se encuentran diferentes desigualdades son¹⁷:

.- Mujeres inmigrantes

Las mujeres inmigrantes pueden sufrir una **doble y hasta una triple discriminación**: como mujeres, como inmigrantes, y como consecuencia de su situación de no regularización. Por estas razones pueden tener dificultades en el disfrute de derechos fundamentales como, a la salud, a la educación, a la justicia o a la protección social; para acceder a un empleo de calidad y a una vivienda de calidad.

Las mujeres inmigrantes se ven afectadas por estereotipos propios de la cultura de origen y los de la cultura receptora.

Para acceder a **la educación o formación reglada** se encuentran con diferentes obstáculos; en ocasiones, los estereotipos de género de la cultura de origen que establecen que las mujeres no necesitan acceder a la educación dado que su rol fundamental se ha de desarrollar en el ámbito doméstico. Igualmente, los de la cultura dominante que considera que las mujeres inmigrantes tienen un nivel formativo menor situándolas en una tipología de formación básica o no reconociendo sus titulaciones universitarias.

Estas mujeres también se encuentran con barreras culturales para su **inserción laboral**. Por parte de su cultura de origen, se pueden dar situaciones donde la mujer depende de la autorización del patriarca o del marido o del padre para poder acceder a la búsqueda de empleo.

Por su parte la cultura receptora también pone trabas a la incorporación laboral de las mujeres inmigrantes. Así estas se ven obligadas a trabajar en sectores como el doméstico o la hostelería, sectores que tienden a vulnerar los derechos de las inmigrantes en condiciones laborales de irregularidad e invisibilidad.

.- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas

Cuando se habla de mujeres pertenecientes a minorías étnicas, en España nos referimos principalmente al **colectivo de mujeres gitanas**.

La comunidad gitana comparte **una serie de características** que hay que tener en cuenta a la hora de intervenir con ellas, señalando entre las más influyentes:

¹⁶ Maneses Falcón, C. (2009:5).

¹⁷ Fundación EDE (2010).

1. El concepto de familia extensa y construcción de redes sociales, desde donde pivotan el resto de valores.
2. La prevalencia de los hombres en la organización de la vida social, como cabeza de familia o patriarca.
3. La solidaridad entre gitanos y gitanas en situaciones extremas como dificultades económicas, enfermedad o fallecimiento de algún miembro de la comunidad.
4. Una comunidad con valores muy patriarcales.
5. Bajo nivel formativo y baja incorporación al mercado laboral normalizado.

Las mujeres gitanas se enfrentan además con una doble discriminación:

1. **Por ser mujeres** pertenecientes a un colectivo que otorga mayor importancia a los hombres y a sus actividades, valores y visiones del mundo, puesto que es una comunidad en la que imperan los valores patriarcales.
2. **Por ser gitanas** dentro de una sociedad que mantiene fuertes prejuicios hacia la comunidad gitana.

El riesgo de exclusión social en las mujeres gitanas se da en base a las dificultades que encuentran en:

- **La tasa de desempleo de las mujeres gitanas** está cifrada en el 65% de la población activa, frente al 33% de los hombres gitanos. Los empleos que suelen desempeñar están enmarcados en la economía informal: venta ambulante, trabajos temporeros (sobre todo agrícolas), trabajos domésticos, etc.
- Cerca de un 90% de **las niñas gitanas abandonan los estudios** al concluir la enseñanza obligatoria frente al 70% de los niños, ya que las niñas tienen que dedicarse a las tareas domésticas y al cuidado familiar.
- Las **mujeres gitanas víctimas de violencia de género** consideran la violencia como un conflicto privado que no debe salir de la comunidad y que debe solucionarse en familia.
- La participación de las mujeres gitanas en **cargos de responsabilidad** es escasa, ya que los partidos políticos apenas incluyen candidatas gitanas en sus listas. En las asociaciones de mujeres gitanas la participación es mayor, aunque se considera un fenómeno muy reciente.
- En cuanto a **la salud** en España, la esperanza de vida de una mujer gitana es mucho menor que la del resto de la población (por lo menos 10 años), pues aún enfermas se responsabilizan del cuidado de sus numerosas familias.

.- Mujeres prostituidas

La prostitución en España ha tenido **importantes cambios** en los últimos años:

- Nuevas manifestaciones de prostitución, como los teléfonos eróticos, internet, etc.
- Importante incidencia de la inmigración ilegal y el incremento de la trata de mujeres.
- El número de mujeres prostitutas es muy difícil de cuantificar, no hay un número exacto de mujeres que la ejercen. Según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer en 2006 cuantifica las mujeres que ejercen la prostitución en unas 9.600 en los clubes y unas 60.000 en la calle.

No es un colectivo homogéneo, por lo que no hay un perfil único y sólo es posible señalar **algunas características más o menos frecuentes**:

1. Las mujeres prostitutas están **estigmatizadas socialmente**. Esto es algo que puede incidir en su autoestima y en el grado de confianza de sus propias posibilidades, además de incurrir en situaciones de trata y explotación sexual a estas mujeres, normalmente sometidas a condiciones de aislamiento.
2. Desde hace aproximadamente una década se ha incrementado de forma importante la presencia de **mujeres inmigrantes en la prostitución** hasta ser actualmente la mayoría. Algunas proceden de la trata y la explotación, y para su situación viene originada por las dificultades económicas y de regulación de su situación en España.

.- Mujeres con discapacidad

Durante años, los roles tradicionales que han primado en nuestra sociedad, impuestos por el patriarcado, han relegado a las mujeres al ámbito privado en el papel de madres y esposas.

Esta construcción social tan estereotipada y limitadora, ha supuesto para las mujeres con **discapacidad una dificultad añadida** para que la sociedad las identifique como: mujeres plenas; preparadas para la vida en pareja y la maternidad; mujeres independientes que pueden optar al mercado laboral y tomar sus propias decisiones; mujeres que pueden participar en la sociedad.

Estas mujeres no sólo se enfrentan a su discapacidad sino a **numerosas barreras y obstáculos** que les impiden su integración social, su participación social y su desarrollo personal pleno: cuotas mayores de desempleo; bajos salarios; mayores carencias educativas y/o formativas; menor acceso a los servicios de salud y a los programas y servicios dirigidos a mujeres; mayor riesgo de padecer abusos físicos o sexuales.

.- Mujeres víctimas de violencia de género

La violencia de género convierte a las mujeres que la sufren en un colectivo muy vulnerable y con alto riesgo de exclusión social debido a la dependencia económica y afectiva que tienen con su agresor y que les dificulta, en ocasiones, para romper con esa situación.

Las consecuencias de la violencia de género colocan a las mujeres víctimas en situación de exclusión.

.- Mujeres responsables de núcleos familiares

De los informes realizados en España a partir de los años setenta se pueden extraer una serie de conclusiones:

- Las cifras de hogares monoparentales suben cada año.
- De la mayor parte de estas familias las responsables son las mujeres: familias monomarentales.
- Las mujeres divorciadas/ separadas y madres solteras son grupos que tienen que asumir nuevos roles al romper la dicotomía establecida rol-hombre, rol-mujer, teniendo que legitimar su modelo de familia frente a la tradicional biparental con el hándicap añadido de que suelen tener que enfrentarse a numerosos problemas socioeconómicos.

3.- LA INTERVENCIÓN SOCIAL DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO¹⁸

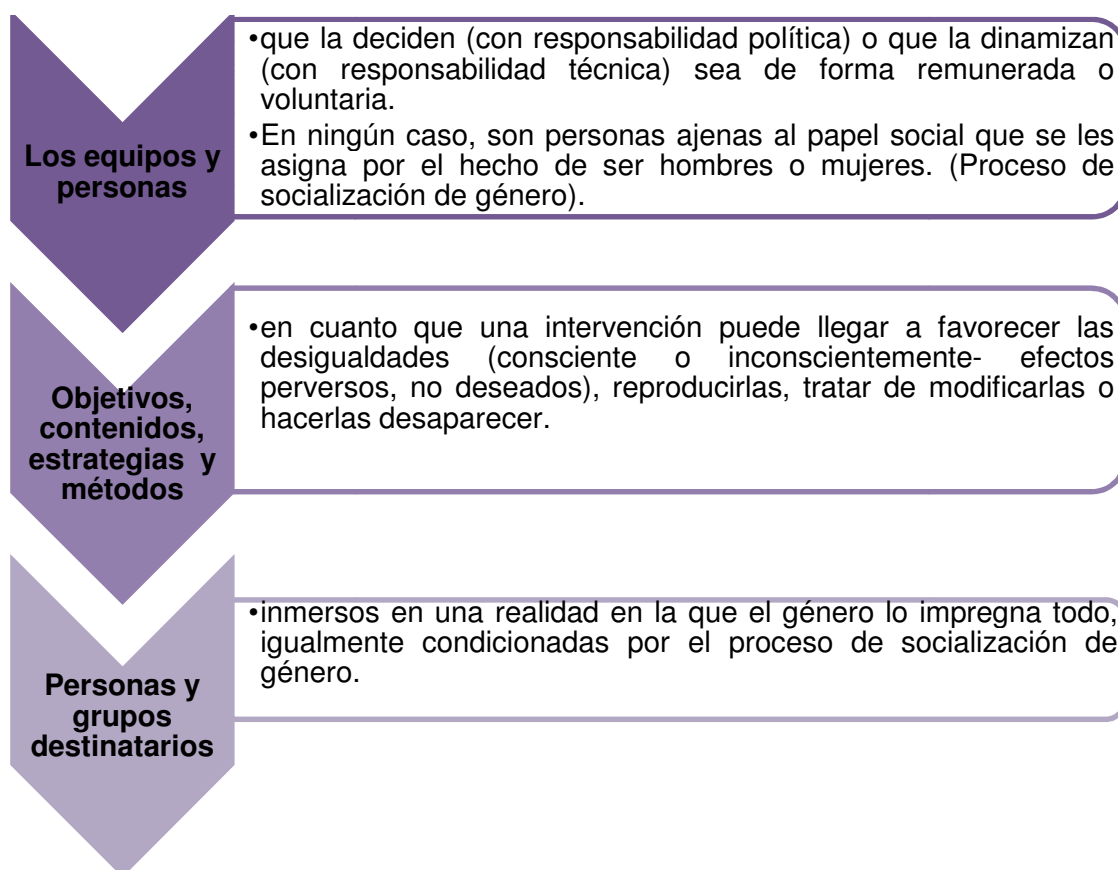
3.1.- Aspectos generales

La perspectiva de género introduce la posibilidad de **examinar desde otra óptica** la realidad que nos rodea y percibir así la existencia de los obstáculos que encuentra el desarrollo de la igualdad en los distintos ámbitos sociales, sobre todo el laboral.

Tiene que estar mediatizada y gestionada desde los poderes públicos, pero es responsabilidad de todas las personas. Todas y todos debemos desde nuestros lugares tomar conciencia, estar alertas y combatir las desigualdades. Esto supone **una postura crítica**, sobre todo de las mujeres, porque pareciera que por el solo hecho de haber nacido mujer ya estamos concienciadas y no es así. El discurso patriarcal nos ha afectado a todos y todas y ninguno de los dos géneros se libra de su influencia.

Tiene que ser aplicado desde el convencimiento interno y político, para aplicarlo hay que creérselo y para creérselo hay que **visualizar nuestros propios procesos de socialización**, en los cuales sin duda alguna, encontraremos desigualdades, y estereotipos.

Todos los componentes de la intervención social se ven afectados por la construcción de género:



Desde la perspectiva de género, es necesario enfrentarse a **la intervención social** desde la radicalidad, la integralidad y la diversidad.

¹⁸ Sieres.org. Gestor del conocimiento (2009: 103-126).

- **Radicalidad:**

Si se aborda la intervención desde la **búsqueda de las raíces de los problemas**, para afrontar sus soluciones, se evidencia que no existe una única raíz de la desigualdad porque ésta es multicausal. Es importante, por tanto, garantizar en la intervención social la visión integral de todos los aspectos que están influyendo y huir de planteamientos simplistas.

- **Integralidad:**

Las manifestaciones de la desigualdad también tienen lugar en todos los ámbitos, privados y públicos, y en distintos entornos de la vida de las mujeres, laboral, familiar, comunitario, etc. En consecuencia, la aplicación del criterio de integralidad de la intervención significa **romper la dicotomía privado/público**.

- **Diversidad:**

Las protagonistas de los cambios son las propias mujeres. Por ello es importante considerar cómo se sitúan las mujeres ante esa sociedad desigual, lo que evidencia **la heterogeneidad** (diversidad) **de las mujeres**, al menos en: la percepción y vivencia de las desigualdades, las habilidades, destrezas y necesidades, la búsqueda de soluciones a problemas. Al tiempo, junto a estas diferencias, entre las mujeres se producen también **procesos de identificación en torno a temas comunes** que les permiten afrontar soluciones colectivas.

Se pueden establecer **algunos criterios básicos** que aseguren que en la intervención social se tienen en cuenta las diferentes situaciones y desigualdades que perviven entre mujeres y hombres, y que **permiten incorporar la perspectiva de género**; son los siguientes:

1. Evidenciar y visibilizar las **relaciones de desigualdad**. Fundamentalmente relaciones de poder.
2. Mantener una doble perspectiva en **la actuación: estratégica y práctica**.
3. **Facilitar la participación**, sobre todo de las mujeres, en el proceso y en las decisiones.
4. **Propiciar la autonomía** de las personas y de los procesos generados.
5. Incorporar una **perspectiva integral** para abordar los procesos de intervención.
6. Elaborar actuaciones insertas en estrategias más complejas o en **proyectos que incidan en diferentes ámbitos**.
7. **Reconocer y atender a la diversidad** (de intereses, motivaciones, expectativas, etc.)
8. Buscar **elementos de identificación** (no de identidad) **entre las propias mujeres**.

Trabajar desde la perspectiva de género supone que el equipo técnico tenga interiorizadas las dificultades con las que se topan las mujeres y profundicen en que estas desigualdades provienen en gran parte de la desigualdad de género.

3.2.- Dificultades a la hora de incorporar la perspectiva de género en la práctica de la orientación socio-laboral.

Es necesario eliminar las barreras que dificultan la incorporación de las mujeres a la actividad laboral luchando contra estereotipos y prejuicios¹⁹. **La Igualdad de Oportunidades aplicada al empleo** supone conseguir una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito laboral para hacer efectivo, un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio.

En este marco, la perspectiva de género es una herramienta que permite conocer los obstáculos a esa participación equilibrada, al tiempo que pone en evidencia los orígenes y las consecuencias de las desigualdades y las discriminaciones laborales, sobre las que se debe intervenir para conseguir una igualdad real.

Pero, a la hora de la verdad,

Trabajar desde la perspectiva de género no resulta fácil.

En nuestra práctica del día a día nos encontramos con muchos obstáculos que dificultan la práctica desde esta perspectiva y, mucho más si se intenta abordar desde una perspectiva integral.

Las **dificultades** que podemos encontrar pueden tener su origen en:

A.- En la propia organización en la que trabajamos:

1.- La **cultura** y la estructura **organizacional** puede estar sustentando la discriminación.

2.- La **falta de sensibilización de las entidades**: La desigualdad de oportunidades no es un tema que se valore realmente. Se valoran temas de calidad, protección de datos....

3.- **Necesidad de alcanzar resultados cuantitativos**: lo que cuentan son los objetivos numéricos alcanzados, ligados a plazos poco realistas. Las entidades tienen que cumplir un número de acciones en un tiempo determinado, haciendo muy **complicado el sensibilizar a los usuarios y usuarias de forma pausada y progresiva de** la perspectiva de género.

B.- En las personas y los equipos:

1.- **Falta de sensibilización, concienciación y formación**: las personas y equipos técnicos manejan algunos conceptos teóricos, pero no están suficientemente trabajados; al momento de ponerlos en práctica nos encontramos con muchas dudas.

El discurso patriarcal está muy arraigado en la sociedad, ha actuado por impregnación durante muchos siglos, y es muy difícil detectarlo siempre. Esto hace que en ocasiones nos sintamos desbordados/as con falta de una buena base.

¹⁹ Para profundizar en este tema: Cuaderno de trabajo Sendotu nº 2: "Mujer y empresa."
En www.sendotu.org.

2.- Ser parte del colectivo discriminado: un grupo importante de profesionales que trabajamos con mujeres somos también mujeres, y caemos fácilmente en el error de creer que este hecho, el de ser mujeres, nos pone a salvo de posturas discriminatorias y prejuicios, cosa que no solo es falsa sino que peligrosa. En este sentido los trabajos en equipo mixtos pueden ser muy positivos.

3.- Posturas derrotistas: las personas sensibilizadas, en entornos profesionales en que no existe concienciación real del problema, pueden llegar a evitar incluir esta perspectiva porque sienten infructífero el esfuerzo.

4.- Oposición dentro de los propios equipos de trabajo: Ante la propuesta de trabajar desde esta perspectiva, usar lenguaje no sexista, concienciar a las empresas de erradicar la discriminación sexista, muchas personas se muestran en desacuerdo con esta forma de trabajar, incluso contrarias a ello.

La esfera de lo privado parece todavía un ámbito de no intervención. Lo que ocurre dentro de los muros del hogar concierne solamente a quienes viven allí, y ni siquiera por igual a todas las personas que lo integran.

La intervención considerando la perspectiva de género, en muchas ocasiones se puede ver como “algo personal y privado” y **puede ser muy censurada** por colegas de profesión y entidades, que pueden verlo como una intromisión inaceptable.

C.- En los métodos, estrategias y herramientas de trabajo:

1.- Dificultades y barreras en la **puesta en marcha y aplicación** de las programaciones hechas desde el enfoque de género. Por ejemplo, el poder de convocatoria, no siempre contamos con un mínimo de personas necesario para poder llevar a cabo una actuación.

2.- Los **recursos, servicios, a los que derivamos** (de empleo, formativos, asociativos, etc.) no siempre trabajan incluyendo la perspectiva de género.

3.- Dificultad en mantener **la doble perspectiva en las intervenciones: la estratégica y la práctica**, siendo este uno de los criterios clave para incorporar este enfoque. Como profesionales de la orientación, hay que **respetar la demanda inmediata de la mujer** e intentar apoyarla en el camino que ha elegido. Pero, también como profesionales comprometidas/os con la igualdad, debemos evidenciar que estas opciones no son naturales y que perpetúan la desigualdad.

Ejemplos:

- Mujeres que acuden a nuestros servicios buscando trabajo de jornada a tiempo parcial. Su **demanda práctica:** sus parejas tienen trabajo estable mejor remunerado y están fuera todo el día, ellas deben hacerse cargo de la prole a la vez que necesitan aportar algo a la economía familiar. Nuestros **intereses estratégicos:** que las mujeres accedan al mercado laboral en otras condiciones, reducir la precariedad que supone este tipo de contratos y de jornadas.

- Mujeres jóvenes, o no tan jóvenes, que quieren empezar a formarse o reorientar su carrera y sólo piensan en insertarse en empleos muy feminizados y precarizados (servicio doméstico, cuidados de personas, etc.) porque sienten que es lo normal y que lo saben hacer. Esa es su **demanda práctica**, pero uno de **nuestros intereses estratégicos** es acabar con la segregación tanto horizontal como vertical y empezara a diversificar las opciones de inserción de las mujeres hacia empleos tradicionalmente masculinizados.

4.- Posturas excesivamente proteccionistas con las mujeres: la comunicación que se establece cuando se trata de mujeres es diferente a cuando se trata de hombres. Es fácil caer en un exceso de familiaridad, confianza e incluso proteccionismo, tratando de comprender y empatizar se modifican aspectos del trato profesional habitual- atender sin cita, en un pasillo y no en un despacho-, mezclar confidencias personales con informaciones profesionales, etc.

Este exceso de proteccionismo podría ser una manera de legitimar esa “fragilidad” que se le asigna a la condición femenina y dar más protagonismo a aspectos personales que profesionales. Por otra parte, ese tipo de relación muchas veces puede estar lejos de fomentar la autonomía y el empoderamiento de la persona atendida. Hay que evitar el exceso de protección.

5.- El ritmo y deseo de cambio: Precipitar nuestro deseo de empoderar a las mujeres que atendemos sin respetar sus ritmos y deseos de cambio. Muchas mujeres no sienten necesidad de cambiar, no son conscientes de estar sufriendo discriminaciones. Es difícil incitar a un cambio cuando aún no son conscientes de vivir una situación injusta. Debemos respetar sus ritmos, sus tiempos y su deseo y/ o proceso de cambio.

La cuestión fundamental es ¿qué me pide esta persona? ¿Qué busca? Y es que el tema del género y la desigualdad puede que nos afecte a todas y todos, pero no lo percibimos igual. Entonces, cuando escuchamos a una persona ¿a cuál de las discriminaciones que ha sufrido debemos atender primero? Hay sencillamente que escuchar a la persona, su demanda real, y con eso debemos trabajar.

Fácilmente, podemos caer en el error de poner el acento en nuestras propias convicciones y perder de vista a la persona. Nuestro trabajo no es convencer a las mujeres de nuestras propias convicciones, sino acompañarlas en el proceso de esclarecer las suyas y a conseguir trabajo, que en primera instancia es lo que demandan.

6.- Generar expectativas poco realistas en las personas: Discursos utópicos y poco realistas, más desde el deseo de que “se produzcan los cambios necesarios para llegar a la igualdad real” que desde el análisis realista de la realidad existente- en la sociedad y en el ámbito laboral-, pueden llevar a que las personas que atendemos generen expectativas poco realistas.

El proceso de cambio es lento y, en muchas ocasiones, no se consiguen resultados a corto plazo. A veces, el exceso de entusiasmar y motivar con un cambio se vuelve en contra y se convierte en una enorme frustración.

7.- La prudencia profesional: ¿hasta dónde preguntamos o indagamos? ¿Es mejor no entrar en el plano personal?

Parece obvio que analizar las circunstancias personales y la red familiar es parte de nuestro trabajo si queremos hacer una orientación socio-laboral. ¿Pero cuál es el límite?

D.- En la Sociedad en su conjunto, familias, empresas, etc.:

1.- Escasos apoyos y ayudas públicas para el cuidado familiar: cortos periodos de baja materno- paternal, dificultades para encontrar escuelas infantiles, centros de día para personas mayores y/ o dependientes, etc.

2.- Socialmente, hay muchos aspectos que siguen considerando pertenecientes “a la esfera privada”: y por tanto, problemas que deben resolverse en esa esfera. Siendo así no suponen un problema público y se consideran fuera de nuestra intervención. Las mujeres con que trabajamos, poco a poco descubren que tienen potencialidades iguales que los hombres... se van empoderando pero vuelven al hogar y vuelven a ser anuladas.

Las intervenciones sirven para que esas mujeres en los talleres, en sus puestos de trabajo e incluso socialmente vayan adquiriendo protagonismo, pero son pocas las que asimilan esta liberación y la llevan a la casa. Es un proceso, para ellas resulta complejo oponerse a la familia tradicional y para nosotras/ os es una gran dificultad.

3.- Prejuicios Culturales: desempeño de trabajos productivos por parte de los hombres y reproductivos las mujeres. El prejuicio se encuentra tanto en hombres como en mujeres.

4.- La unidad familiar que, sustentada en un **modelo patriarcal**, se resiste a cambiar.

5.- La oferta de formación ocupacional está segregada. Se ofrecen cursos para las mujeres en sectores fuertemente feminizados; asistencia domiciliaria, cuidado de personas mayores y/o dependientes, limpieza, camarera de piso, pinche de cocina, perpetuando la discriminación de género.

6.- El desempleo afecta en mayor medida a mujeres, hay menor oferta para ellas.

7.- El empresariado, en su mayoría hombres, con una imagen muy estereotipada de las mujeres trabajadoras y más aún de las mujeres con dificultades de inserción laboral que quieren acceder a un empleo.

El tipo de ofertas laborales destinadas a las mujeres en esta situación está limitada a: empelada de hogar, cuidadoras, limpiadoras y/o pinche de cocina, siendo trabajos mal remunerados y con condiciones precarias.

8.- El mercado laboral fuertemente segregado, con prejuicios de género que discriminan ya desde la propia oferta de empleo, no solo en cuanto al lenguaje que invisibiliza y discrimina, sino a **condiciones aparentemente neutras** que excluyen a las mujeres.

En muchas ocasiones las personas que realizan un proceso de selección no actúan objetivamente e incluyen en sus ofertas de trabajo requerimientos que en absoluto tienen que ver con las competencias de los/as candidatos/as. Entre ellas se encuentra el sexo del/ la candidata/ o. Para las/os técnicos/as en intermediación puede resultar una situación a veces complicada, pues puede suponer perder una oferta de trabajo.

9.- Existe una gran **resistencia a incorporar a la mujer** en actividades consideradas masculinas o no femeninas.

La estigmatización de las mujeres en los puestos laborales relacionados con la limpieza y el cuidado (los tradicionales asignados por el rol de género) está presente por una vertiente doble, en parte porque los puestos que se ofrecen para ellas son mayoritariamente en estos sectores y en parte porque ellas mismas lo demandan, ya que no se sienten capacitadas para acceder a otros puestos. (**Proceso de socialización de género: vertiente colectiva y la individual**).

La mayor dificultad consiste en propiciar el cambio de actitudes en el empresariado (hombres y mujeres) con respecto a la contratación de personas de sexo femenino en todos los puestos de sus plantillas de personal. También, se encuentran dificultades para el "simple" hecho de hablar con la empresa para informar, orientar y sensibilizar sobre las medidas de fomento de empleo.

Cuesta mucho esfuerzo argumentar con los/las empleadoras para que soliciten perfiles profesionales sin tener en cuenta el género de la persona y sí su cualificación y profesionalidad. Incluso incidiendo en un aspecto que podría interesar a la empresa (mayores subvenciones, más ventajas económicas) a la hora de contratar mujeres frente a hombres no se pueda contrarrestar el efecto de las actitudes y prejuicios en cuanto al género en la incorporación de trabajadores/as.

10.- Conciliación de la vida laboral personal y familiar, la búsqueda de empleos con jornadas parciales y/ o reducidas para poder llegar a compatibilizar la jornada laboral como tal y las tareas del hogar (sentimiento de “abandonar” a su familia y el “tener su casa como Dios manda”).

E.- En las personas y grupos destinatarios:

1.- Resistencia en algunas mujeres a que se incorpore la perspectiva. En ocasiones, el principal obstáculo son/somos las propias mujeres, su desvalorización y su resistencia a los cambios. Esto hace que resulte una tarea compleja la de sensibilizar a las mujeres para que asuman la perspectiva de género.

2.- Falta de concienciación de las propias mujeres de la necesidad de actuación para que la perspectiva actual cambie. Si tenemos en cuenta que el cambio tiene que venir en primer lugar por parte de las mujeres, esta falta de concienciación es una gran dificultad.

3.- La heterogeneidad (diversidad) de las mujeres, al menos en la percepción y vivencia de las desigualdades, las habilidades, (...) la búsqueda de soluciones a los problemas.

4.- Las propias mujeres tienen/tenemos sus/nuestros estereotipos de género muy interiorizados.

5.- La multitud de presiones que sufren las mujeres en general, al enfrentarse a las entrevistas de trabajo, en particular. Cuando las mujeres buscan empleo se enfrentan a varios conflictos; lo que “realmente desean”, lo que “realmente se les exige” y lo que “realmente tienen que aparentar”.

6.- La influencia de la cultura y las costumbres de los países de origen respecto a la relación entre mujeres y hombres. Esta relación está mayoritariamente mal entendida o interpretada por el hombre y la víctima es la mujer, que a veces por esta causa ni siquiera estudia el idioma del país donde vive.

7.- La complicidad entre mujeres en ocasiones puede fortalecer la intervención, pero no podemos obviar que a veces tergiversa el sentido de rigurosidad y seriedad.

8.- En la intervención con hombres, parecería que trabajar desde esta perspectiva no ha lugar, es cosa de mujeres.

4.- OBSERVAR, ACTUAR Y EVALUAR DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO²⁰

No se debe dar nada por supuesto. Toda realidad social deber ser investigada y diagnosticada para evitar expresiones androcéntricas y etnocéntricas y para responder a las verdaderas necesidades de mujeres y hombres.

Cuando vamos a intervenir sobre una sociedad, comunidad o realidad particular, hay que observar y recoger los datos que esa realidad nos está proporcionando, despojados, tanto como podamos, de todo prejuicio y estereotipo cultural, racial y de género.

Antes de intervenir es necesario realizar un **diagnóstico de la realidad** partiendo del hecho de que hombres y mujeres presentan características y necesidades diferentes, en consecuencia precisarán de soluciones igualmente diferentes.

Todo diagnóstico inicial debe:

1. **Recoger información sobre el contexto** donde se desarrolla la intervención y como afecta ésta a mujeres y hombres:
2. **Incorporar un análisis diferenciado de mujeres y hombres** (intentando identificar las causas de las desigualdades) en relación a aspectos clave como:
 - La división sexual del trabajo, sus roles respectivos.
 - Las necesidades prácticas/ condiciones materiales.
 - Los intereses estratégicos/ posiciones de mujeres y hombres.
 - El grado en que mujeres y hombres controlan los recursos y los ingresos.

Los datos e información que se utilice tienen que estar siempre desagregada por sexo para garantizar su validez de análisis. Es importante poder contar con información cuantitativa y cualitativa.

El diseño de servicios y/o acciones puntuales debe contemplar objetivos acorde con la igualdad de oportunidades; se contemplarán, entre otros, aspectos como:

- Determinar la forma en que mujeres y hombres se beneficiarán de la intervención a desarrollar.
- Identificar la disponibilidad y flexibilidad de tiempo que tendrán mujeres y hombres para realizar las actividades que se deriven de la acción propuesta ya que los usos del tiempo de mujeres y hombres son diferentes.
- Planificar el impacto que las acciones tendrán sobre las personas beneficiarias y sobre la comunidad, etc.

Durante la realización de las actuaciones y al finalizarlas será necesario evaluarlas mediante los **indicadores de género**²¹.

Estos indicadores son hechos observables que dan cuenta de la situación y posición de hombres y mujeres. Permite conocer y seguir la evolución de las intervenciones.

Algunos criterios para determinar los indicadores:

- Hay que desarrollar indicadores para cada una de las etapas del proyecto

²⁰ Fundación EDE (2010).

²¹ **Nota:**

Para trabajar en detalle el análisis del contexto, el diseño de actuaciones y la evaluación de las mismas utilizar el cuaderno de trabajo Sendotu nº 3 "Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género" en www.sendotu.org.

- Todos los indicadores susceptibles de ello deben ser desagregados por sexo, para permitir una comparativa adecuada.
- Es necesario combinar indicadores cualitativos y cuantitativos y todos han de ser medibles.
 - ✓ **Indicadores cuantitativos:** medidas de cantidad. Ejemplo: número de personas que hacen uso del telecentro por franjas horarias y sexo.
 - ✓ **Indicadores cualitativos:** opiniones, percepciones, satisfacciones. Ejemplo: grado de satisfacción de las personas que hacen uso del telecentro con los horarios de acceso al mismo, por sexo.
 - ✓ **Indicadores mixtos:** permiten conocer cambios o tendencias cualitativas y al mismo tiempo en qué número o porcentaje de personas u organizaciones se encuentran las diferentes tendencias.
- Han de establecerse de **manera participativa** con todas las personas involucradas en el proyecto.

Cuadro resumen de indicadores:

INDICADORES	DEFINICIÓN/ Ejemplos	
De contexto desagregados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> .- Ayudan a describir la realidad social sobre la que se requiere intervenir. .- Responden a la necesidad de recoger información previa a la ejecución del proyecto con el fin de comprobar, una vez realizado éste, el cumplimiento de los objetivos previstos. .- Por ejemplo, presencia de mujeres y hombres en el desempleo por tiempo de permanencia en el mismo; tiempo dedicado por mujeres y hombres al cuidado y atención de las personas dependientes en el ámbito doméstico... 	Diagnóstico
Relacionales	<ul style="list-style-type: none"> .- Indican el diferencial que existe entre hombres y mujeres. Intentan sintetizar la información proporcionada por varios indicadores. .- Por ejemplo, índice de feminidad en un sector de actividad. Este índice mediría no sólo la presencia de mujeres sino la proporción entre mujeres y hombres en ese sector. 	Diagnóstico
De realización o de proceso	<ul style="list-style-type: none"> .- Informan sobre el grado de ejecución o cumplimiento de lo planificado. .- Sirven para realizar las evaluaciones intermedias y detectar desajustes respecto de lo previsto, así como para introducir reajustes que posibiliten el logro de los objetivos planteados. .- Están estrechamente ligados a los contenidos y características de las acciones y a la temporalización. 	Acciones
De resultado	<ul style="list-style-type: none"> .- Informan sobre los efectos directos e inmediatos del proyecto. .- La comparación entre los indicadores de contexto y los de resultado facilitan la identificación del cambio inmediato producido, así como del grado de eficacia del proyecto. 	Acciones

Fuente: Cuaderno de trabajo Sendotu nº 3: Diseño de proyectos desde una perspectiva de género.

BIBLIOGRAFIA

Cuaderno de trabajo Sendotu nº 2 (2009): "Mujer y empresa." En www.sendotu.org.

Cuaderno de trabajo Sendotu nº 3 (2010): "Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género". En www.sendotu.org.

Cuaderno de trabajo Sendotu nº 4 (2010): Conciliación y corresponsabilidad. En www.sendotu.org.

Emakunde (2007): Guía para la incorporación del enfoque de género en los proyectos de empleo y formación. Aprendiendo de la experiencia EQUAL. Editado por Emakunde como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo "Red Kideitu". Elaborado por Enred Consultores. Vitoria- Gasteiz.

http://www.kideitu.euskadi.net/s53-6532/es/contenidos/informacion/red_agentes/es_11024/adjuntos/guia_es.pdf

Federación Sartu (2010): Tendencias Sociales e Inclusión Social. Bilbao.

Fundación EDE (2010): "Claves de género para la intervención en exclusión". Curso de formación presencial.

Fundación Mujeres (2007): Monográfico: metodologías y servicios de inserción laboral desde un enfoque de género. En www.fundacionmujeres.es.

Instituto de la mujer. Secretaría general de políticas de igualdad. Ministerio de Igualdad. Escuela Virtual, (2009): Curso "Sensibilización en Igualdad de oportunidades."

En www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm.

Maneses Falcón, C. (2009): "Género, desigualdad e inclusión" Madrid.

En <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n41/acmen.html>

Sieres.org. Gestor del Conocimiento (2009): "La intervención sociolaboral desde el enfoque integrado de género." En www.sieres.org.

Sortzen (2009). Curso de sensibilización sobre igualdad.

ANEXO I²²:

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: Segregación horizontal

.- La Europa de los 27:

Segregación HORIZONTAL en la Europa de los 27	
Género y tasa de empleo	<ul style="list-style-type: none">.- Tasa media de empleo en 2007: 71,6% para los hombres y 57,2% para las mujeres..- Tasa de desempleo en 2007: 9% para las mujeres y 7,6% para los hombres, con una diferencia promedio de 1,4%..- Tasa media de trabajo a tiempo parcial en 2007: 31,4% para las mujeres y 7,8% para los hombres.
Género y personas graduadas	<ul style="list-style-type: none">.- Los hombres representan sólo del 20 al 27% de los graduados en ocupaciones relacionadas con los servicios sociales, la salud y la educación..- Las mujeres representan entre el 60 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con la formación de maestros y las ciencias sociales y del comportamiento..- Los hombres representan entre el 85 y el 70% de los graduados en ocupaciones relacionadas con el comercio y la administración, la manufactura y el tratamiento de materiales, las matemáticas, las estadísticas y el transporte.
Género y sectores de empleo	<ul style="list-style-type: none">.- El 77% de los empleados en la educación y los servicios sociales son mujeres..- El 62% de los empleados en la agricultura, la caza, la sicultura y la pesca son hombres..- El 34% de los empleados en la industria manufacturera son mujeres.
Género y categorías socio- profesionales	<ul style="list-style-type: none">.- Las mujeres representan el 75% de los empleados en servicios administrativos y el 65% del personal de los servicios y de los ayudantes en ventas en las tiendas y mercados..- Los hombres representan la vasta mayoría (79%) de los empleados en el manejo o la instalación de maquinaria y de los trabajadores de ensamblaje, y el 85% de los artesanos y de los empleados en ocupaciones artesanales..- El 2,6% de los hombres ocupados en la Europa trabaja como experto de informática o asesor experto de informática y este porcentaje es casi el cuádruplo del de las mujeres (0,7%).

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Eurochambres (2008)

²² Cuaderno de Trabajo Sendotu nº 2: "Mujer y empresa: argumentos a favor de la contratación de mujeres".

.- El Estado Español:

Segregación HORIZONTAL en el Estado Español (1983-2008)	
Género y tasa de empleo	<ul style="list-style-type: none"> .- Uno de los cambios más significativos, en los últimos años (1983-2008) en España ha sido la incorporación de la mujer al mercado laboral. .- La ocupación de las mujeres ha pasado de 3.248.900 en 1982 a 8.479.800 mujeres en 2007. .- El paro femenino sigue siendo elevado, ya que en 2007 supone el 54,38% del total de personas paradas.
Género y personas graduadas	<ul style="list-style-type: none"> .- Por sexos, el número de alumnas matriculadas en la universidad se ha incrementado en un 133%, mientras que el de los hombres lo ha hecho en un 73%. .- Tanto los estudios de Humanidades como los de Ciencias de la Salud son estudios feminizados, igualmente los de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Ciencias Empresariales, quedando las carreras técnicas como estudios masculinizados. .- Especialmente llamativo ha sido el incremento de mujeres en estudios de tipo técnico, donde han pasado de ser poco más de 13.000 alumnas en 1982 a unas 100.000 en 2006. .- Se ha dado un incremento de las mujeres en las carreras técnicas, del 12,25% en 1982 al 27,3% en el 2007.
Género y sectores de empleo	<ul style="list-style-type: none"> .- Por sectores de actividad, el mayor incremento se ha producido en el sector servicios, donde el ascenso ha sido de 15,14 puntos porcentuales y único sector donde, en 2007, existía un mayor porcentaje de población ocupada femenina (el 53,2%). .- Comparando de 1983 a 2008, la participación de las mujeres en la industria se ha incrementado en 5,3 puntos, mientras que, en la construcción, lo ha hecho en 3,9 puntos. Hay que destacar que la participación femenina en el sector de la construcción es muy pequeña.
Género y categorías socio- profesionales	<ul style="list-style-type: none"> .- Las ocupaciones que han experimentado un mayor crecimiento, en su porcentaje de participación femenina, han sido “empleadas/ os de tipo administrativo”, con 10,4 puntos y “trabajadoras/ es de servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/ es” con 9,8 puntos. .- Sin embargo, su porcentaje de participación se ha visto disminuido en aquellas ocupaciones en las que siguen estando infra-representadas: “trabajadoras cualificadas en agricultura y pesca”, “artesanas y trabajadoras cualificadas de industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadoras)” y “operadoras de instalaciones y maquinaria, montadoras”. .- Escaso incremento (de 1983 a 2008) que se ha producido en una ocupación clave, como es “dirección de las empresas y de la Administración Pública” .- La conclusión evidente, en este último decenio, sería que se ha tendido a una mayor segregación horizontal, por cuanto las ocupaciones masculinizadas y las feminizadas tienden a serlo en mayor medida.

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de Instituto de la Mujer- Ministerio de Igualdad (2008)

.- La Comunidad Autónoma del País Vasco:

Segregación HORIZONTAL en la Comunidad Autónoma del País Vasco	
Género y tasa de empleo	<p>.- La tasa de ocupación de las mujeres es, para todos los años, inferior a la de los hombres.</p> <p>.- La tasa de ocupación de las mujeres ha aumentado significativamente, de un 22,1% en el año 1985 a un 44,4% en el año 2008.</p> <p>.- La tasa de ocupación de los hombres también ha aumentado en el periodo considerado, de un 59,1% en 1985 a un 62,0% en 2008²³.</p> <p>.- La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se ha reducido entre los años 1985 y 2007: de 37,0 puntos porcentuales en 1985, a 17,6 puntos porcentuales en el año 2008.</p>
Género y personas graduadas	<p>.- Las mujeres han incrementado notablemente su presencia en el sistema educativo en los últimos años, si bien en términos absolutos los datos indican un nivel de formación inferior al de los hombres. Ello se explica por la escasa promoción educativa de las mujeres de las generaciones de mayor edad.</p> <p>.- En las edades más jóvenes, las mujeres tienen mayor presencia que los hombres en los estudios superiores y ellos siguen siendo mayoría en los estudios de formación profesional.</p> <p>.- Los datos de la Universidad Pública (UPV/ EHU) ofrecen un panorama alentador, las mujeres son mayoría entre las tituladas en todas las áreas de conocimiento, exceptuando las carreras técnicas, en las que su presencia es creciente. (Fuente: Dirección para la Igualdad de la UPV/ EHU).</p>
Género y sectores de empleo	<p>.- Las ramas de actividad que ocupan a un mayor número de mujeres son “administración pública, educación, actividades sanitarias, etc.” y “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”.</p> <p>.- La rama de actividad que ocupa al mayor número de hombres es “industria manufacturera”, seguida por “comercio al por mayor y al por menor, reparación, transporte y hostelería”.</p> <p>.- Las dos ramas de actividad con mayor porcentaje de mujeres ocupadas (ramas feminizadas) son “administración pública, educación, actividades sanitarias, etc.” y “actividades artísticas recreativas, hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio, etc.”</p>
Género y categorías socio- profesionales	<p>.- El 26,6% de las mujeres ocupadas están empleadas en el grupo denominado “Personal de servicios y ventas”.</p> <p>.- El 26,4% de los hombres ocupados lo está dentro del grupo denominado “personal cualificado de la industria”.</p> <p>.- El 3,1% de las mujeres ocupadas desempeñan cargos directivos, frente al 4,9% de los hombres ocupados.</p> <p>.- El 20,9% de las mujeres ocupadas desempeñan labores profesionales de carácter intelectual y científico, frente al 13,3% de los hombres ocupados.</p>

Fuente: Defensoría (2009)

²³**Brecha de género:** tasa de ocupación de los hombres menos la tasa de ocupación de las mujeres. Por ello, los datos deben interpretarse en términos de puntos porcentuales.

ANEXO II²⁴: CORRESPONSABILIDAD Y USOS DEL TIEMPO

La conciliación se sigue considerando una “cuestión de mujeres” y, como demuestra la realidad descrita, éstas son las que mayoritariamente hacen uso de las políticas institucionales de conciliación o, en su caso, renuncian a participar en el espacio productivo para poder dedicarse a tiempo completo a las tareas que exige el espacio reproductivo.

Tabla1. Personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares en España. 2005-2010.

		2005	2006	2007	2008	2009	2010
		I Trim.					
Ambos sexos	Total Inactivos	15.497	15.423	15.492	15.292	15.471	15.444
	Total Razones familiares	3.586	3.370	3.444	3.102	2.456	2.372
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	865	819	850	757	653	662
	Otras responsabilidades familiares o personales	2.722	2.551	2.593	2.345	1.803	1.710
% Mujeres	Total Inactivos	64,05	63,30	63,07	62,10	61,22	60,93
	Total Razones familiares	97,80	97,04	96,46	96,45	96,36	95,71
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	97,70	97,20	96,99	96,99	97,49	97,63
	Otras responsabilidades familiares o personales	97,83	96,98	96,29	96,28	95,95	94,96

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2010)

Tabla 2. Abandono del mercado de trabajo por razones familiares en España. 2005- 2008.

	2005	2006	2007	2008
Ambos sexos (datos incluidos en miles)	241,50	272,60	237,30	193,30
% Mujeres	76,07	95,82	94,73	94,62

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de del Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2009)

Tabla 3. Permisos de paternidad/ maternidad en España. 2005- 2009.

	2005	2006	2007	2008	2009
Ambos sexos (datos absolutos)	299.605	322.600	331.642	359.160	340.512
% Madres	98,24	98,36	98,43	98,45	98,32

Fuente: Adaptación y elaboración propia a partir de del Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras (2010)

²⁴ Cuaderno de Trabajo Sendotu nº 4: “Conciliación y Corresponsabilidad”.

La falta de **redistribución del tiempo** de trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres genera un uso diferencial del tiempo en el ámbito público por parte de mujeres y hombres, lo que revierte en consecuencias negativas en la posición, autonomía económica, condiciones de vida y salud de las mujeres.

Tabla 4. Tiempo dedicado al trabajo doméstico por mujeres y hombres. CAE, España y Europa (1998- 2003)

	Mujeres	Hombres	Diferencia (mujeres-hombres)
Bélgica	4:32	2:38	1:54
Dinamarca	4:11	2:21	1:50
Estonia	5:02	2:48	2:14
España	4:55	1:37	3:18
Francia	4:30	2:22	2:08
Italia	5:20	1:35	3:45
Letonia	3:58	1:50	2:06
Lituania	4:29	2:09	2:20
Hungría	4:58	2:40	2:18
Polonia	4:45	2:22	2:23
Eslovaquia	4:58	2:40	2:18
Finlandia	3:58	2:16	1:40
Suecia	3:42	2:29	1:13
Reino Unido	4:15	2:18	1:57
Noruega	3:47	2:22	1:25
CAE	4:00	1:22	2:38

Fuente: DEFENTSORIA (2008)

Tabla 5. Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombre en España. 1993- 2006

	1993		2006	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
TOTAL	27 h 43'	26 h 35'	26 h 34'	26 h 8'
Necesidades personales	10 h 8'	10 h 35'	10 h 27'	10 h 33'
Trabajo doméstico	7 h 58'	2 h 30'	5 h 59'	2 h 20'
Estudio	0 h 37'	0 h 52'	0 h 31'	0 h 28'
Trabajo remunerado	1 h 1'	3 h 22'	2 h 31'	4 h 28'
Tiempo Libre	8 h 0'	9 h 16'	7 h 7'	8 h 19'

Fuente: Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras (2007)

Tabla 6. Diferencia en el uso del tiempo entre mujeres y hombres en la CAE. 2003- 2008

	2003		2008	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Trabajo y formación	2:35	4:14	2:49	3:60
Trabajos domésticos	3:31	1:01	3:25	1:19
Cuidados a personas del hogar	0:29	0:12	0:36	0:19
Ocio y vida social	4:33	5:17	4:48	5:48

Fuente: Elaboración propia a partir de la *Encuesta de Presupuestos de Tiempo*. Eustat (2008) y Defensoría (2008) Unidad: horas, minutos.

ANEXO III²⁵: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN SALUD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

SALUD:

Gráfico nº 1: Valoración del estado de salud percibida en el Estado Español 2009.
(% población de 16 y más años)

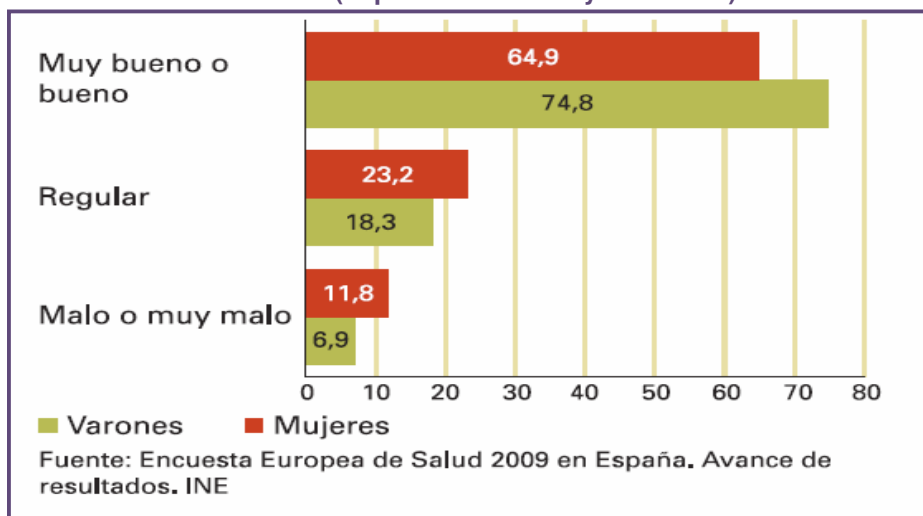


Gráfico nº 2: Consumo de tabaco en Estado Español 2009.
(% población de 16 y más años)

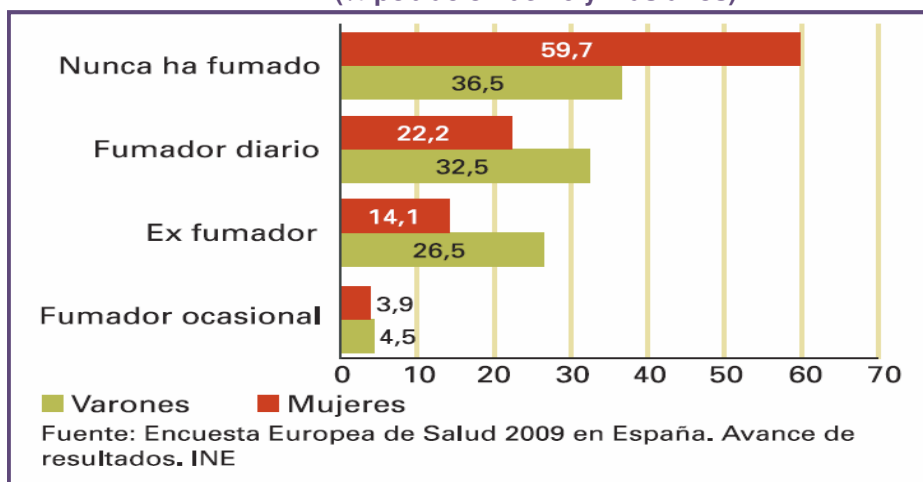
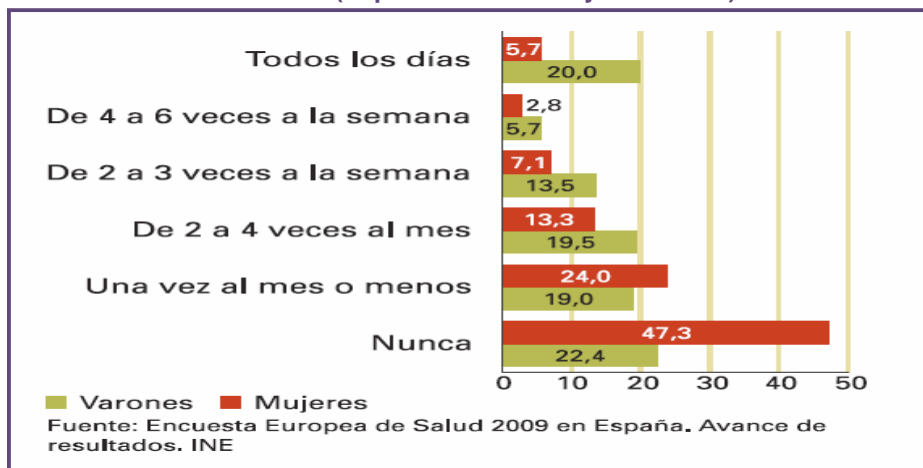


Gráfico nº 3: Consumo de alcohol en los últimos doce meses en Estado Español 2009.
(% población de 16 y más años)



²⁵ INE. Mujeres y hombres en España 2010

VIOLENCIA DE GÉNERO:

En el año 2009, en el Estado Español, **murieron 55 mujeres a manos de sus parejas o ex parejas**, lo que supone un descenso con respecto a la cifra del año 2008 del 26,7%, representando además la cifra más baja desde el año 2002.

.- En cuanto a **los delitos de abuso, acoso y agresión sexual**, en el año 2008 se contabilizaron 6.730 denuncias por este tipo de delitos según los datos que facilita el Ministerio del Interior. Se ha producido un descenso del 1,7% en el número de este tipo de delitos con respecto al año 2007.

**Tabla nº 4: Delitos conocidos de abuso, acoso y agresión sexual.
Estado Español.**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Total	6.065	6.191	6.825	7.207	6.798	6.845	6.730
Abuso sexual	1.772	1.851	2.179	2.350	2.182	2.320	2.496
Abuso sexual con penetración	142	197	219	251	258	262	258
Acoso sexual	357	313	419	402	409	431	343
Agresión sexual	2.392	2.391	2.521	2.605	2.468	2.259	2.312
Agresión sexual con penetración	1.402	1.439	1.487	1.599	1.481	1.573	1.321

Nota: los datos corresponden exclusivamente al Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil
Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos facilitados por el Ministerio del Interior

**Tabla nº 5: Victimizaciones de mujeres por violencia de género, según tipo.
Comunidad Autónoma de Euskadi y TTHH. 2009**

	C.A.E.	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
TOTAL	4.859	691	2.776	1.392
Violencia ejercida por la pareja o expareja	3.490	516	1.967	1.007
Violencia intrafamiliar (excepto la ejercida por la pareja o ex pareja)	1.099	139	665	295
Libertad sexual	270	36	144	90

Fuente: Departamento de Interior del Gobierno Vasco

CAUSAS DE MUERTE:

Tabla nº 7: Defunciones según causa de Muerte 2008.
Estado Español.

	Todas las edades
Accidentes de tráfico de vehículos de motor	
Hombres	2.371
Mujeres	659
Otros accidentes de transporte	
Hombres	352
Mujeres	124
Accidentes por fuego, humo y sustancias calientes	
Hombres	119
Mujeres	83
Otros accidentes	
Hombres	1.447
Mujeres	765
Suicidio y lesiones autoinfligidas	
Hombres	2.676
Mujeres	781
Agresiones (Homicidios)	
Hombres	260
Mujeres	118

Fuente: INE- Salud, "Defunciones según causa de muerte"

Tabla nº 8: Defunciones según causa de Muerte 2008.
C.A. de Euskadi.

--090 Accidentes de tráfico de vehículos de motor	
Varones	91
Mujeres	24
--091 Otros accidentes de transporte	
Varones	11
Mujeres	3
--094 Accidentes por fuego, humo y sustancias calientes	
Varones	3
Mujeres	1
--097 Otros accidentes	
Varones	60
Mujeres	40
--098 Suicidio y lesiones autoinfligidas	
Varones	126
Mujeres	45
--099 Homicidios	
Varones	8
Mujeres	4

Fuente: EUSTAT

ANEXO IV²⁶:

SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL: Segregación vertical

Segregación VERTICAL en la Europa de los 27	
Género y Participación en el Gobierno y otros ámbitos de representación	<p>.- En toda la UE, el 24 % de los parlamentarios son mujeres, frente al 16 % de hace una década, y un porcentaje similar ocupa cargos ministeriales.</p> <p>.- La proporción de miembros femeninos en los parlamentos nacionales (cámara baja/única) ha aumentado en torno a un 50 %, pasando del 16 % en 1997 al 24 % en 2007.</p> <p>.- No obstante, sigue estando muy por debajo del 30 %, la llamada masa crítica, necesaria para que las mujeres ejerzan una influencia significativa en materia de política.</p> <p>.- El Parlamento Europeo se sitúa justo por encima de dicha masa crítica (el 31 % de sus miembros son mujeres).</p> <p>.- En cuanto a los gobiernos nacionales, el número de ministros supera al de ministras en una media aproximada de tres a uno (un 24 % de mujeres frente a un 76 % de hombres).</p>
Género y participación en el ámbito económico: gerencia y dirección de empresas	<p>.- En el sector privado, nueve de cada diez consejeros de las principales empresas siguen siendo hombres y lo mismo ocurre con dos tercios de los jefes de empresa.</p> <p>.- La representación femenina también es muy escasa en los puestos de responsabilidad del sector económico:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los bancos centrales de los veintisiete Estados miembros de la UE están dirigidos por hombres. En toda Europa, las mujeres representan más del 44% de la totalidad de los y las trabajadoras, pero sólo el 32 % de los puestos considerados de mando (jefes ejecutivos, gestores y directores de pequeñas empresas).• La escasa representación femenina en los puestos más altos es todavía más patente en las grandes empresas, donde cerca del 90 % de los miembros del consejo de las principales compañías, las que constituyen los valores de primer orden en cada país, son hombres; una cifra que apenas ha mejorado en los últimos años.

Fuente: Comisión Europea (2008)

²⁶ Cuaderno de Trabajo Sendotu nº 2: "Mujer y empresa: argumentos a favor de la contratación de mujeres".

Segregación VERTICAL en el Estado Español	
Género y Participación en el Gobierno y otros ámbitos de representación	<p>.- Tras la última remodelación del Gobierno realizada en 2008 el número de ministras supera al de ministros.</p> <p>.- Sin embargo, esta alta participación no se mantiene en otros ámbitos de representación. El porcentaje de mujeres es significativamente más alto en la representación interna (Delegaciones en las Comunidades Autónomas, Subdelegaciones, etc.) que en la externa (representaciones de España en el exterior, Organismos Internacionales).</p>
Género y participación en el ámbito económico: gerencia y dirección de empresas	<p>.- Según la información de la Encuesta de Población Activa, en el tercer trimestre del año 2008, del total de personas que desempeñan puestos directivos o de gerencia de empresas un 32,7% son mujeres.</p>
Género y participación en Participación de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35	<p>.- En las empresas del Ibex-35 según datos del año 2007 el porcentaje de participación de las mujeres en los consejos de administración es del 6,4%.</p> <p>.- Aún siendo bajo, la presencia de mujeres se ha duplicado en el último año, al pasar de 16 consejeras en 2006 a 32 en 2007.</p>

Fuente: Instituto de la Mujer (2009)

Segregación VERTICAL en la Comunidad Autónoma del País Vasco

Género y Juntas Generales/ Parlamento Vasco

- **La presencia de las mujeres ha ido creciendo** durante los últimos años, llegando a ostentar importantes cargos de responsabilidad institucional, como la Presidencia del Parlamento Vasco, tanto en la pasada como en la presente legislatura.
- Las modificaciones en la Ley de Elecciones al Parlamento Vasco y en la Ley de Elecciones para las Juntas Generales de los Territorios Históricos de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, introducidas por la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres (deben estar integradas por al menos un 50% de mujeres), han sido determinantes en las cotas de participación de las mujeres en puestos de representación política en el Parlamento Vasco y en las Juntas Generales de Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

Género y Gobierno Vasco

- Asimismo, esta Ley establece **criterios de paridad en el Gobierno Vasco**, en el que ambos sexos deben estar representados al menos en un 40%. Sin embargo, el porcentaje de mujeres entre los altos cargos del ejecutivo vasco, en los casos que no se ha regulado por ley la distribución paritaria, se reduce al 32% del total.

Género y sector privado

- **La legislación en materia de igualdad**, tanto estatal como autonómica, contempla medidas destinadas a incrementar la presencia de las mujeres en los puestos de decisión en el sector privado, donde la participación de las mujeres es aún anecdótica, salvo que hagamos referencia a la pequeña empresa.
- Los datos de **los consejos de administración de las empresas que forman IBEX35** nos muestran que en 2008 sólo el 8,48% de sus miembros eran mujeres. La información corporativa facilitada en mayo de 2009 por **las empresas vascas** que forman el IBEX35 evidencia la escasa presencia de mujeres en sus consejos de administración: en Gamesa no hay ninguna mujer en el consejo de administración; en el BBVA, el 7,7% de los miembros son mujeres (una mujer y doce hombres); y en Iberdrola, el 13,3% (dos mujeres y trece hombres).
- Si nos fijamos en **las entidades financieras con sede en la CAE**, observamos que la presencia de mujeres en sus órganos de dirección es minoritaria. Los mayores porcentajes se corresponden con las cajas de ahorros (BBK, Caja Vital y Kutxa), aunque en ningún caso las mujeres llegan a ocupar más de un tercio de los puestos de dirección. En el resto de entidades las mujeres ocupan menos del 10% de los puestos directivos, siendo el Banco Gipuzkoano el caso extremo, ya que no cuenta con ninguna mujer en su consejo de administración. Cabe señalar que ninguna de estas entidades está presidida por una mujer.

Fuente: Defensoría (2009)

EUROPAKO ELKARTEA
UNION EUROPEA



Europako Fondo Soziala
Fondo Social Europeo

"Europako Gizarte Funtzak zeure etorkizunean inbertitzen du"
"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"
PO-FSE 2007-2013

