

PROGRAMAR EN CLAVE DE GÉNERO

Maite Bartolomé Larrakoetxea

Hitzaldirako edukia

2008-07-11, Donostia.

“Las mujeres y el humor en las artes escénicas” UEUko ikastaroaren barruan

INTRODUCCIÓN

Programar en clave de género, es trabajar en programas de ocio y culturales dirigidos a la totalidad de la ciudadanía. Hablamos de integrar la perspectiva de género, con la finalidad de enriquecer los programas que llevemos a cabo, dirigiéndonos a la totalidad de la población teniendo en cuenta todos los sectores ofreciendo actividades, abiertas y representativas de todos los públicos.

La igualdad entre los sexos ha sido reconocida en todas las normas jurídicas internacionales, Europeas y de los diferentes Estados como un principio fundamental. Sin embargo se aprecia que esta igualdad de derecho no produce una igualdad de hecho, y por ello se hace necesaria la intervención de los poderes públicos a fin de llegar a una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La labor realizada por el movimiento feminista a lo largo de los años junto con la implicación cada vez mayor de las instituciones han hecho que se haya producido en nuestra sociedad una serie de avances muy significativos. La participación de las mujeres en el mercado laboral, la independencia económica que dicha participación conlleva, la progresiva participación igualitaria en todos los niveles educativos, la mayor presencia de mujeres en sectores tradicionalmente ocupados por hombres, entre otros, han ido provocando importantes cambios difícilmente reversibles.

Sin embargo, a pesar de estos y otros avances, sobre todo a nivel legal, la plena participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres es todavía un reto.

Los datos sobre desempleo, tasa de actividad, retribuciones, número de mujeres maltratadas y agredidas sexualmente, número de mujeres en situación de exclusión social y pobreza, corresponsabilidad en las tareas domésticas y, por tanto, obstáculos para la conciliación entre vida profesional y vida familiar... siguen mostrando la persistencia de una serie de determinantes sociales que condicionan la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Esta situación de desigualdad es un hecho en todos los niveles territoriales, también en nuestra comunidad más cercana, y por ello lograr la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural, es un objetivo a conseguir entre todas y todos.

Tanto la sociedad en general como los poderes públicos en particular, coinciden al señalar la existencia de una mayor dificultad específica de las mujeres para acceder a todos los ámbitos de la vida social, cultural, económica y política. Coinciden asimismo al apuntar como **causa** de dichas desigualdades entre mujeres y hombres a las **cuestiones estructurales**; se deben a prácticas sociales muy arraigadas en nuestra sociedad.

Es precisamente labor de los poderes públicos remover los obstáculos para la eliminación de esas dificultades específicas que encuentran las mujeres y disponer de condiciones para lograr un igual

acceso de éstas a todos los ámbitos de la sociedad. En esta línea situamos a las acciones positivas, como uno de los instrumentos con los que contamos para atajar esta situación. Definimos las **“Acciones positivas”** como una respuesta no sólo a la prohibición de la discriminación por razón de sexo, sino al mandato de crear las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva. La definimos como “estrategia destinada a establecer la igualdad de resultados gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales -en ocasiones aparentemente neutrales- y del sistema social de género”.

Tras más de década y media de trabajo de la Administración Vasca en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades hemos experimentado avances importantes aunque en muchos casos todavía poco visibles en la experiencia cotidiana y en el conjunto de nuestra sociedad. Necesitamos de adelantos que posibiliten profundos cambios que habrán de producirse para responder con eficiencia a los desafíos que nos plantea el futuro.

MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL

El reconocimiento de esta desigualdad objetiva entre mujeres y hombres por parte de las instituciones de distintos ámbitos territoriales, ha ido generando un marco normativo e institucional tendente a paliar dicha situación y que pasamos a explicar.

Contexto Internacional.

Organismos específicos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Naciones Unidas

Ya en el mismo preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas podemos encontrar la referencia a la igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 1 de la Carta vuelve a señalar que uno de los objetivos de la Organización es el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción por motivo de raza, sexo, idioma o religión.

Desde entonces Naciones Unidas ha ido creando un marco administrativo para mejorar la condición y lograr la igualdad de las mujeres de todo el mundo.

- ✓ Así, en 1946 se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, (Commission of the Status of Women, CSW) una institución subsidiaria del Consejo Económico y Social, cuya función es preparar las sugerencias y los informes respecto a los derechos de las mujeres.
- ✓ Comité para la eliminación de la Discriminación de la Mujer CEDAW, 1979. Basado en la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, aprobada en 1979
- ✓ División para el Progreso de la Mujer “Division for Advancement of Women” DAW , Secretaría dedicada a la investigación y apoyo de los organismos nombrados anteriormente.
- ✓ Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer “International Research and Training Institute for the Advancement of Women, INSTRAW”
- ✓ Fondo de desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, NNUU, en 1979. Define a la acción positiva como mecanismo legítimo para erradicar la desigualdad entre los sexos.

La Asamblea General proclamó el Año Internacional de la Mujer en 1975, durante el que se celebró la I Conferencia Mundial para la Mujer, celebrada en México ese mismo año. El año 1975 constituyó un hito, ya que supuso el reconocimiento y la aceptación internacional de la existencia y de la importancia de los problemas específicos de las mujeres. El resultado de la Conferencia se plasmó en dos documentos: El Plan de Acción Mundial y la Declaración sobre la Igualdad de la Mujer y su contribución al Desarrollo y la Paz.

A modo de continuación, se estableció el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985). Durante este decenio y en 1980 se celebra en Copenhague la II Conferencia Mundial para evaluar las medidas adoptadas para la aplicación del Plan de Acción Mundial

Otras Conferencias Mundiales, 1985 (Nairobi), 1995 (Pekín) y 2000 (Nueva York) “Igualdad, Desarrollo y Paz en el siglo XXI”, dirigidas todas ellas a promover la igualdad entre los sexos.

Destacar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín 1995 que pretendió evaluar el adelanto de las mujeres desde 1985 en relación con los objetivos establecidos en Nairobi. Como resultado se elaboró un documento denominado Plataforma de Acción, identificando los obstáculos existentes para el avance de las mujeres en el mundo-

A finales del 2000 se celebró la Conferencia de Nueva York para revisar los progresos realizados en relación a la Plataforma de Acción de Pekín (violencia, educación y salud).

Contexto Europeo

En el marco de la Unión Europea (U.E.)

El Tratado de Roma, Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 25 marzo de 1957, consagró la igualdad de remuneración para las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor.

En 1972 la Comisión Europea elaboró un programa de Acción Social y el Consejo adoptó en 1974 una resolución que recogía la voluntad de desarrollar acciones orientadas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de 1975 se adoptaron una serie de Directivas para concretar y desarrollar este principio fundamental del derecho Comunitario. Destacamos, entre otros, el art. 141 del Tratado CE (antiguo art. 119) que recoge este principio de igualdad de remuneración para trabajadoras y trabajadores, introduciendo el concepto de “un mismo salario para un trabajo de igual valor”

Existe una extensa normativa específica elaborada en torno a la igualdad de oportunidades; directivas, resoluciones, recomendaciones, decisiones y comunicaciones emanada de las distintas instituciones comunitarias, además de la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia

Considerando que la aplicación de las leyes no basta para promover la igualdad de oportunidades, la Comisión de la U.E se esfuerza, a través de programas de acción

plurianuales sucesivos concebidos y aplicados en asociación con los estados miembros, por promover acciones concretas destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

El primer Programa de Acción positiva se inició en 1982. En la actualidad se encuentra en fase de implantación el Quinto Programa de Estrategia Comunitaria en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres previsto para el período 2000-2005

Comunicación de la Comisión Europea de 21-2-96, sobre la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias, convirtiendo la igualdad de oportunidades en una acción transversal que debe ser aplicada por todos.

El Tratado de Amsterdam del 2 de octubre de 1997 consagra explícitamente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como objetivo de la Comunidad. En sus art. 2 y 3 recoge el compromiso de la U.E con la integración del factor de igualdad en el conjunto de las políticas, declarando que la igualdad entre mujeres y hombres es una tarea específica de la Unión así como un objetivo horizontal que afecta a todas las labores comunitarias.

El art. 13 (antiguo 6ª) prevé la adopción de medidas adecuadas para combatir todo tipo de discriminación basada, entre otras cosas, en el sexo. Recordar además el citado anteriormente art. 141 (antiguo 119) sobre "igual salario para un trabajo de igual valor".

La Cumbre del Empleo celebrada en noviembre de 1997 en Luxemburgo definió el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un componente de pleno derecho de la estrategia europea para el empleo. Se trabaja en la línea de la transversalidad y recoge el principio de igualdad de oportunidades como uno de los cuatro pilares para la acción en política de empleo.

En el marco de las propuestas de Directrices para el Empleo en 1999, la Comisión Europea hace hincapié en la necesidad de seguir teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los componentes de las políticas de empleo, en particular garantizando a las mujeres el acceso a las políticas activas del mercado de trabajo en materia de inserción profesional en proporción a su índice de desempleo o aumentando su representatividad en las acciones relativas al espíritu empresarial

La Comisión Europea presenta Informes anuales sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en el seno de la Unión Europea. (último: "Informe anual de la Comisión sobre igualdad de oportunidades 2000 (COM (2001) 179)

Organismos específicos para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- ✓ Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades y la Unidad de Igualdad para Mujeres y Hombres (DG/1) de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, de la Comisión Europea, Unión Europea
- ✓ Comisión de los Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo, Unión Europea
- ✓ Comité de igualdad de oportunidades del Consejo de Europa

Estado Español

La Constitución Española en el art. 14 se reconoce la igualdad como un derecho fundamental, prohibiendo junto a la discriminación por nacimiento, raza, religión, ideología u otra condición, también la que se origine por razón del sexo. Además en el art. 9.2 se establece la responsabilidad de los poderes públicos en la garantía de la consecución efectiva de esa igualdad, mientras que el art. 35.1 prohíbe cualquier discriminación por razón del sexo en el ámbito de trabajo.

Creación del Instituto de la Mujer 1983. El 7 de marzo de 1997 fue presentado por el Instituto de la Mujer y aprobado por el Consejo de Ministros, el III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997-2000.

Comunidad Autónoma del País Vasco

El art. 9 del Estatuto Vasco de Autonomía reconoce los derechos y los deberes fundamentales de ciudadanos y ciudadanas, estableciendo el derecho a la igualdad sin distinción de sexo de las personas. En el art. 9.2 se establece en concreto el compromiso de los poderes públicos vascos para la adopción de medidas encaminadas a promover condiciones y eliminar obstáculos a fin de lograr una igualdad efectiva y real.

El art. 10.39 establece como materia de competencia exclusiva del País Vasco “la condición femenina”. Competencia transferida en 1985 a las instituciones vascas, asumiendo su ejecución las Diputaciones Forales.

Creación del Instituto Vasco de la Mujer, EMAKUNDE, Ley 2/1988 de 5 de octubre. En diciembre de 1999 se aprobó el “III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Enfoque de género en las políticas públicas”(III PAPME) (anteriores, I PAPME 1991-1994 y II PAPME 1995-1999)

Diputación Foral de Bizkaia

El art. 7.c.2 de la Ley 27/93 de 25 noviembre de relaciones entre las Instituciones Comunes de la CAPV y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos atribuye a estos últimos la ejecución dentro de su territorio la legislación de las Instituciones comunes en materia de condición femenina.

En este marco en febrero de 2000 se creó la Unidad de Igualdad de Oportunidades y políticas de Género y la aprobación en junio de 2000 el Plan Foral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género para 2000-2003.

Entidades Locales: Ayuntamientos y Mancomunidades

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local expresa claramente la competencia municipal para promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, considerando la promoción de las mujeres como uno de los ámbitos de la acción municipal (art. 28)

Son muchos los municipios que disponen ya de Planes de Igualdad, Programas Operativos o acciones específicas a favor de la Igualdad de Oportunidades, y cuyo marco de desarrollo en el

Territorio Histórico de Bizkaia es el Plan Foral de Igualdad de Oportunidades. Actualmente son 16 los Ayuntamientos de Bizkaia que cuentan con un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre éstos se encuentran los dos planes de igualdad que el Ayuntamiento de Bilbao aprobó en abril de 1997 y en marzo el 2003 en Pleno donde expresamente se recogen acciones encaminadas a corregir, completar y enriquecer la oferta cultural de Bilbao, teniendo en cuenta todas las realidades y necesidades existentes con el fin de canalizar las demandas y carencias existentes.

Programar en clave de género

SIGNIFICADO

Antes de empezar a ahondar en la evolución de lo que significa programar en clave de género, tenemos que tener en cuenta que las mujeres no tenemos tiempo libre. La doble, triple y más jornada de trabajo es continua, no termina. Tanto las mujeres que trabajamos fuera de casa, como las que trabajan en casa tenemos que arrancar tiempo, que no libre al tiempo. Esta premisa marcará todo nuestro enfoque y debe estar presente en el desarrollo de nuestro trabajo.

Trabajar con perspectiva de género no es algo que ha surgido de manera espontánea, sino fruto de una evolución de trabajo que se viene desarrollando desde hace más de veinte años en el marco de las instituciones, principalmente desde los ayuntamientos con programas dirigidos específicamente a colectivos de mujeres y desde las propias asociaciones. Por supuesto el movimiento feminista ha sido sin duda quien ha impulsado este trabajo desde el activismo e impulso de estas políticas. No obstante si nos centramos en el trabajo que se ha desarrollado desde el ámbito cultural, corresponde fundamentalmente a las propias asociaciones culturales de mujeres y a los municipios este trabajo ya que el movimiento feminista ha estado más centrado en temas de carácter más reivindicativo (derechos, ámbito laboral, salud, etc..)

Evolución del enfoque

Años 80 y 90: se realizaban programas culturales, fundamentalmente talleres dirigidos a estas como una ocupación de tiempo libre en tareas de corte tradicional que aunque aún hoy día persisten (mirar cualquier programa dirigido al colectivo mujer) y que identificaban el universo de las mujeres con “mujer”, estereotipando una tipología de mujer (ama de casa, mañanas libres, deseo exclusivo de relación sin más pretensiones). De hecho en aquel entonces los ayuntamientos que tenían área específica se denominaban, Servicios de la Mujer o Instituto Vasco de la Mujer. En el ámbito asociativo estaban los Centros de Promoción de la Mujer.

Mediados y finales de los 90: los programas empiezan a evolucionar, se habla del colectivo de mujeres desde un punto de vista diverso, las mujeres no somos una, sino muchas y diferentes y sobre todo diversas. Diferentes intereses, inquietudes, necesidades, metas. Los programas empiezan a diversificarse, no sólo las artes plásticas son objeto de programación sino el conocimiento de nosotras mismas, cursos de autoestima, con mucha dificultad al principio empiezan a proliferar para ir conquistando el derecho al disfrute de nuestro propio tiempo de ocio. Punto de partida importante que anima a programar actividades de carácter cultural dirigidas a toda la población femenina interesada en descubrir y enriquecer su cultura. Programaciones culturales que rescatan el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la cultura, literatura, historia, arte, que intentan descubrir la otra historia no contada, visibilizando las mujeres que han sido protagonistas de ésta.

En la actualidad aunque aún persisten programaciones absolutamente dirigidas a un colectivo de mujer que antes hemos mencionado, podemos también encontrar programaciones que incluso dirigidos a los hombres cuyo objetivo es acercar lo que tradicionalmente ha sido universo de las mujeres (coser, planchar, cocinar) para poder compartir tareas domesticas.

Talleres de empoderamiento, habilidades sociales y una batería de talleres para poder instrumentalizar la igualdad, es uno de los objetivos de las políticas de género que aunque aún son pocos se vienen desarrollando en diversos municipios con una alta participación.

Para poder descubrir lo que significa programar con perspectiva de género tenemos que empezar por saber qué demandan las mujeres.

Sobre esto no hay mucho. Son pocos los canales de consulta. En 1994 con motivo de la preparación del primer Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Bilbao, el Servicio Municipal de la Mujer realizó un estudio de la situación de las mujeres en el municipio de Bilbao donde se constató cómo las mujeres entienden el ocio como bienestar y autorrealización, superación del aislamiento del entorno familiar para interrelacionarse con otras personas de su entorno. Cuestiones como información, equipamientos adecuados, programación, participación, disponibilidad de tiempo y otros aspectos quedaron reflejados como puntos importantes a la hora de analizar las ofertas de ocio existentes. Así mismo, en un estudio más reciente realizado con motivo de la puesta en marcha del segundo plan municipal, seguimos constatando los mismos aspectos destacando la importancia de la participación del colectivo de mujeres en el diseño de las programaciones y la diferencia de los usos del tiempo como principal escollo a la hora de disfrutar nuestro tiempo de ocio.

Para poder plantear una programación en clave de género es necesario hacer un análisis de la realidad en el entorno donde la vamos a ubicar. A continuación propongo algunas **pautas necesarias** en todo análisis con enfoque de género.

Empleo, responsabilidades familiares, salud, formación, son puntos clave a la hora de hacer un análisis de la situación de las mujeres en relación al disfrute de ocio puesto que son conceptos que se interrelacionan y condicionan la totalidad de la vida de éstas.

Cuando programamos en clave de género distinguimos dos direcciones:

1. Mujeres como consumidoras de cultura

Necesario como hemos mencionado anteriormente no estereotipar, diseñar programaciones dirigidas a todas las diversidades de mujeres. Cuidado con los colectivos de mujeres menos visibles, hablamos de mujeres discapacitadas, inmigrantes, excluidas... Si las personas que pertenecen a estos colectivos son desatendidas en general las que son mujeres más (es lo que se denomina doble discriminación, por ser mujer y discapacitada o de etnia diferente a la que predomina, u otro tipo de diferencia).

Como consecuencia cuidar los contenidos, no utilizar programaciones estándar, muy exitosas pero poco trabajadas. Las mujeres nos apuntamos a un “bombardeo” (datos de escenium en el último congreso en el Euskalduna) pero esto no significa que aunque seamos las que más consumimos cultura todas las propuestas nos gusten. Necesitamos programaciones más ajustadas a las necesidades reales de las mujeres, que nos muestren más universos femeninos con otras miradas. Incorporar trabajos culturales, que hay y abundantes, con **miradas feministas** de la realidad. Romper el miedo a estas miradas, gustan y nos aportan en muchos de los casos humor y riqueza.

Además las mujeres quieren participar, decir lo que les interesa, llevan mucho tiempo organizándose para poder acceder a una cultura que en muchos casos les fue negada y les gustaría cuando menos opinar. Fundamental contactar con las asociaciones de mujeres, consejos de mujer, usuarias habituales... Si podéis establecer canales de participación, escuchar aunque sean los comentarios al finalizar la actividad o cuando menos pasar una encuesta.

Construir vuestros canales de información, los circuitos existentes son incompletos, las mujeres nos enteramos de las cosas en otros sitios, los mercados, salidas de centros educativos, consultas médicas, parques, en definitiva aquellos lugares donde se desarrolla trabajo reproductivo y doméstico, son puntos de información para nosotras.

La accesibilidad en los equipamientos es fundamental. Hablamos de accesibilidad con letras mayúsculas, iluminación, seguridad, colectivos específicos que no acuden por falta de acceso a estos equipamientos (mujeres discapacitadas y mujeres con especial dificultad de locomoción por avanzada edad, acceso poco iluminados o con específicos riesgos de seguridad para las mujeres...). Horarios, servicios de guardería u otros son aspectos siempre a tener en cuenta cuando hablamos de productos culturales.

Integrar la perspectiva de género en actividades dirigidas a toda la población es enriquecer las programaciones culturales. Además es de justicia que los universos y formas de hacer de todas las mujeres puedan exhibirse, verse, divulgarse y podamos acudir a ellas. No obstante todavía en mi opinión las programaciones distan mucho de esta clave, desde el acceso hasta lo que nos ofrecen, suficiente motivo para que aún persistan actividades realizadas por mujeres dirigidas en exclusividad a mujeres (tallerismo) y otras a toda la población (actividades puntuales culturales).

2. Mujeres creadoras

Mujeres y hombres somos producto de una educación androcéntrica porque estamos mediatizadas, aunque seamos mujeres, por esta educación que nos acompaña durante toda la vida y cómo no, en el ámbito profesional. De esta forma necesitamos reaprender formas de transmitir lo que vemos despojadas de esta visión androcéntrica de la vida, para lo cual hay que recorrer un camino largo que a veces no se ha podido por diferentes motivos. Una vez dicho esto, como además suscita mucho debate, yo soy partidaria de dar a conocer todos los trabajos que vienen realizando y realizan las mujeres, instrumentalizando muy bien el programa en el que se exhiben y reforzando aquellas actividades que, desde otra óptica, intenten romper moldes y estereotipos sexistas que se han ido transmitiendo tradicionalmente. Cuidado con las programaciones, hay que equilibrar muy bien, no hay que tener miedo a mostrar universos más trasgresores realizados por mujeres feministas que desde otra visión del mundo nos ofrecen ópticas diferentes. Una herramienta muy útil suele ser el marco del programa, que explique desde el inicio (título, imagen, presentación) cuáles son los objetivos.

Todo lo expuesto anteriormente es relativamente fácil cuando hablamos de actividades específicas. En la oferta mixta, necesidad de guardar un equilibrio tal y como hemos comentado anteriormente, no sólo paridad en jurados, ponentes, homenajes, actividades festivas, sino que también comenzad a trabajar en distintas visiones de distintas mujeres, arriesgad y buscad otras miradas (muy interesante en composición de jurados).

Trabajar en integrar la perspectiva de género es trabajar de forma integral estos aspectos teniendo en cuenta a lo largo de nuestra programación todos los aspectos antes mencionados intentando ofrecer una oferta cultural lo más aproximada posible al mundo real de todas las mujeres. De esta forma y como anteriormente hemos expuesto entendemos que aún son necesarias las acciones positivas para intentar corregir estas desigualdades mencionadas.

IMPLICACIONES

1. Las mujeres consumimos y creamos cultura durante todo el año. Lo cual implica que tenemos que no sólo programar el 8 de marzo y el 25 de noviembre, sino ofrecer una programación estable, donde adquiramos una pauta metodológica útil para integrar la perspectiva del género, dirigir nuestras programaciones al total de la población. No obstante, sigo siendo partidaria de las programaciones de 8 de marzo y 25N y más desde Áreas específicas de igualdad.
2. El uso de la lengua, la utilización no sexista del lenguaje, no se soluciona con utilizar de vez en cuando “los y las”. Debemos adquirir el compromiso de dedicar una parte de nuestro tiempo a corregir la redacción de todo aquello que queremos comunicar. Esto implica “estar al día”, hay bastantes manuales para un uso correcto de la lengua donde nos sintamos nombradas y

representadas. No obstante soy partidaria absolutamente de todo, para empezar, arroba, barras, y si podemos y tenemos tiempo y dedicación, genéricos y creatividad. (que no falte)

3. La utilización no sexista del lenguaje también hay que aplicarla a la imagen, cuidar todo el proceso de comunicación de la actividad a llevar a cabo. Estar alerta, hay muchos efectos perversos en la comunicación que no son tan burdos como los que estamos acostumbradas pero que nos dejan fuera de juego muchas veces.

4. Trabajar en clave de género implica identificar un equipo de trabajo que por lo menos no te ponga la zancadilla y si además comparte tu perspectiva mejor que mejor. Resulta agotador tener que “vender- razonar-referenciar” tu producto.

5. En este sentido, buscar alianzas a poder ser con cierto rango jerárquico, se hace imprescindible, lo cual implica relación y posicionamiento.

6. En la misma línea tenemos que identificar distribuidoras culturales “amigas”, lo cual implica muchas horas de charla telefónica, personal, etc... que posibilite esta identificación, estar siempre al loro.

7. Tenemos que llevar hasta el final el producto cultural, por eso la contratación de servicios en aquellos sectores de la cultura más masculinizados, lo cual implica conocer el sector (técnica, luces, montaje, varga y descarga, gestión, venta) todos los eslabones de la cadena e intentar trabajar o por lo menos verbalizar la opción de trabajar con mujeres en esos sectores. Venta.

INSTRUMENTOS

1. A lo largo de los más de 15 años que he trabajado en un área específica he conocido muchas personas que han realizado programas con clave de género sin voluntad, para mí es imprescindible. Muchas veces defienden que hay suficiente marco referencial para poder llevar a cabo estos programas, en mi opinión hay mucho papel pero si no hay voluntad el programa nace y acaba cuando se inicia y finaliza puede estar impecable pero no hay continuidad sino puntualizad.
2. Los planes de Igualdad (el papel) son un instrumento que recogen la mayoría de las propuestas que he mencionado. Aunque algunos son mejores redacciones que otras, todos aportan la misma línea de trabajo. La metodología habrá que encontrarla en otros instrumentos.
3. La **formación**, fundamental que junto con la voluntad puede llevarnos a trabajar de una manera sistemática en clave de género, si además le ponemos un poquito de pasión disfrutaremos con los logros. Es caro en tiempo y dinero, pero merece la pena.
4. Esta forma de trabajar puede frustrar porque parece que lo haces en solitario y en realidad muchas veces es así. Buscar, encontrar, formar redes, instrumentaliza nuestro día a día, es gratificante, además de ayudarnos y complementa de forma rápida la falta de formación en muchos aspectos. No hay que tener remilgos: podemos copiar, repetir lo bien hecho y la red nos da esa seguridad y en ocasiones consuelo a nuestra soledad.
5. Internet es una herramienta muy valiosa para nosotras, con una buena formación podemos economizar mucha parte de nuestro trabajo, usadla pero con muchos filtros.
6. Instrumentos al alcance de nuestra mano son los organismos de igualdad que tienen el deber de orientarnos, intentad haceros con una “cartera de contactos” en estos identificando a las personas que os puedan vehiculizar vuestras demandas, no es fácil, las hay, paciencia.
7. Aunque va casi al final, es herramienta imprescindible para desarrollar nuestro trabajo, la **evaluación**. Ayuda, corrige, convence, vende, mejora... Importantísimo incorporarla desde el inicio cuando hacemos una actividad. Pensar cómo se puede medir, haced un listado de indicadores con aspectos que nos afecten fundamentalmente a las mujeres, duración de la actividad, horario, contenido... todo lo que hemos venido comentando. Si podéis fabricaros vuestros propios indicadores con aquello que en esa actividad os

interese saber, no siempre hay que aplicar una misma batería de indicadores, depende de qué aspectos estemos pensando en ese programa, en ese momento. No hay muchas referencias y además yo no creo que las que hay son válidas para todas y todos los programas.

Ahora si va el final, una **gran dosis de humor** es una herramienta insustituible para poder seguir trabajando en clave de género.