



6. ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS DE GÉNERO

Allport¹ ofrece una conceptualización del estereotipo en estrecha vinculación con el prejuicio en la que, al mismo tiempo, se hace hincapié en los aspectos cognitivos y en la función motivacional defensiva. Define el **estereotipo** como: “*creencia exagerada asociada a una categoría*”. Su función es justificar (racionalizar) nuestra conducta en relación con la categoría.

Los estereotipos de género son creencias erróneas emanadas del modelo androcéntrico y de la cultura patriarcal que enjuician la conducta de hombres y mujeres. La idea preconcebida a cerca del rol que mujeres y hombres tienen que desempeñar en esta sociedad son ideas generalizadas en la población.

Los **estereotipos y prejuicios de género** se transmiten de generación en generación mediante **procesos de socialización** y de **enculturación** y fijando expectativas respecto a lo que se espera de las mujeres y de los hombres.

Desde el punto de vista del desarrollo humano, las **capacidades** son potencialidades susceptibles de actualizar mediante la experiencia de vida y el aprendizaje. Por otra parte, los **valores**, son construcciones sociales que posibilitan el desarrollo de las capacidades.

Los **valores sociales** en nuestro entorno se han jerarquizado a partir de los **roles de género**. Desde esta óptica, a mujeres y hombres se les han transmitido valores distintos, y en consecuencia han desarrollado capacidades distintas mediante la práctica de **roles de género** también distintos.

¹ Allport: Psicólogo estadounidense, especialmente conocido por sus estudios sobre la personalidad y su teoría sobre la autonomía funcional de la motivación.



VALORES → ROLES → CAPACIDADES

	VALORES	ROLES	CAPACIDADES
♀	Entrega y disposición para satisfacer necesidades desde lo privado-doméstico	Cuidadoras de personas y gestoras de los sentimientos	Desarrollo de la afectividad
♂	Autoridad, dominación y poder para satisfacer necesidades desde lo público	Proveedores de bienes desde lo público	Desarrollo de la competitividad

El objetivo de la **transmisión de los valores** inherentes a los **estereotipos de género** es el **perpetuar los prejuicios de género** y hacer que la sociedad funcione según las reglas impuestas mediante los **roles de género**.

Se hace necesaria una redefinición de lo simbólico masculino y de lo simbólico femenino

CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN Y RELACIONES DE GÉNERO

Comprender el concepto de discriminación no siempre es fácil. Enfrentarse a expresiones como discriminación, desigualdad o igualdad implica enfrentarse a la forma en que entendemos la sociedad, la vida, las relaciones personales e incluso los propios sentimientos.



Posiblemente, una definición de discriminación sería el trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto (raza, religión, ideología, sexo), y no sobre la base de su status ontológico de persona. Es decir, una característica fundamental de la discriminación es según Teresa Pérez del Río -Catedrática de Derecho, profesora titular de la Universidad de Cádiz-, **“sus efectos colectivos”**. **Según esta experta, “los individuos integrantes de los grupos discriminados son sujetos de discriminación no como tales individuos, sino por pertenecer al grupo y el tratamiento peyorativo que reciben”**.

Esta característica es particularmente significativa y relevante no sólo para las personas que padecen alguna forma de discriminación, sino también, para todas y cada una de las personas que, perteneciendo a un colectivo susceptible de experimentar la marginación, nunca la han experimentado. El carácter colectivo de la discriminación revela la posibilidad de sufrir un trato desfavorable en cualquier momento, ya que como afirma la citada autora, es la pertenencia al grupo lo que determina el estatus social de sus integrantes, de modo que *“un individuo perteneciente al colectivo discriminado, es sujeto de discriminación aunque la misma no se traduzca en un momento determinado en hechos concretos que le afecten personalmente”*.

Es por ello, que resultan superficiales e irreflexivos los comentarios emitidos por algunas personas que se empeñan en interpretar la realidad de las y los demás, a partir de su exclusiva experiencia particular: *“...no entiendo por qué hablan de discriminación. Y o soy mujer y nunca me he sentido discriminada”...o del tipo “no es cierto que exista el racismo, mis profesores siempre me trataron igual que al resto de mis compañeros y compañeras sin importarles el color de mi piel”*.

Dentro de lo que podría denominarse “prácticas discriminatorias”, existen dos tipos: las discriminaciones directas y las indirectas.

La discriminación directa es fácilmente detectable, tanto por quien la ejerce como por quien la padece. Consiste en tratar de manera desigual a una persona en virtud de uno o varios de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser la religión, la raza, etc..., o, como en el caso que nos ocupa, el sexo.



Seguindo a Teresa Pérez del Río, **la discriminación directa es toda forma de tratamiento acto u omisión- con resultado perjudicial, que tiene como condicionante abierto o manifiesto, la causa de discriminación que se intenta erradicar por la normativa de tutela antidiscriminatoria.**

Se produce discriminación directa cuando, por ejemplo, no se contrata a mujeres o se reservan plazas sólo para hombres.

Por su parte, **la discriminación indirecta** consiste en establecer condiciones formalmente neutras respecto al sexo, pero que resultan desfavorables para las mujeres y, además, carecen de una causa suficiente, objetiva, razonable y justificada; la mencionada catedrática la define como: **aquellas situaciones en las que existe un tratamiento aparentemente neutro desde la óptica de la causa de discriminación que se pretende erradicar (el sexo, por ejemplo), pero cuyo efecto es desproporcionadamente adverso sobre el colectivo caracterizado por una de las causas que se pretende erradicar.**

Una discriminación indirecta sería establecer una condición o requisito que resulte de más difícil cumplimiento para las mujeres que para los hombres. Por ejemplo: exigir una altura de 1,80 para cubrir un determinado puesto de trabajo, cuando no sea ésta una condición necesaria para el cumplimiento de las funciones del puesto.

A diario se producen discriminaciones indirectas en la vida cotidiana. Estas discriminaciones son tan sutiles que, con frecuencia, pasan inadvertidas, tanto para quienes las padecen como para quienes las ejercen. Así, en muchas escuelas e institutos, el hecho de que chicos y chicas compartan la clase, no quiere decir que estén participando en verdadero proceso de coeducación. Con frecuencia, el modo en que un profesor o profesora se dirige a sus alumnos y alumnas, responde a patrones de comportamiento profundamente interiorizados, de forma que, por ejemplo, exigen menos a las chicas que a los chicos en la clase de gimnasia y, por el contrario, exigen a aquéllas mayor pulcritud y orden en sus tareas que a los chicos.

La publicidad arroja de forma continua mensajes e imágenes que de forma velada, en el mejor de los casos, perpetúan la concepción tradicional de los roles masculinos y femeninos.

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	RESULTADO
Directa	Explícita, patente	Desfavorable
Indirecta	Implícita, latente	Desfavorable

AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN VERSUS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Pese a la tendencia a creer lo contrario, la ausencia de discriminación no comporta, necesariamente, la igualdad entre hombres y mujeres, ya que éstas continúan soportando el peso de siglos de desigualdad.

Algunas personas creerán que una vez modificado el ordenamiento jurídico, no existen obstáculos para disfrutar de una efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Es cierto que muchos de los impedimentos ya han desaparecido. Las dificultades, e incluso, prohibiciones para, por ejemplo, acceder a una formación académica, pueden considerarse ya un problema superado, pues la universalización de la escolaridad obligatoria ha acabado con las barreras en el acceso a la educación con que se pudieron encontrar las mujeres en el pasado.

Con todo, las desigualdades persisten. A pesar del esfuerzo de las instituciones por diversificar las opciones profesionales de las mujeres, se observa una mayor concentración de las mujeres en un número limitado de actividades y de profesiones. Por otra parte, el número de mujeres en posiciones de mando o ejerciendo cargos de responsabilidad, es todavía muy reducido, quedando éstas, por regla general, en los niveles jerárquicos inferiores de las organizaciones en las que trabajan.

La razón de que estas desigualdades se produzcan en la práctica es que la situación de partida de hombres y mujeres no es la misma. Como se ha dicho más arriba, las mujeres arrastran un lastre histórico y cultural que las sitúa en una posición de desventaja.



Obviamente, si se proporcionan las mismas oportunidades a quienes de antemano tienen situaciones desiguales, el resultado seguirá siendo oportunidades desiguales.



EFFECTOS BENEFICIOSOS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Durante siglos la Humanidad se ha desenvuelto en un mundo en el que los roles y los espacios masculinos y femeninos se encontraban perfectamente diferenciados. Desde hace algún tiempo, las mujeres, cansadas de este reparto de funciones, comenzaron a reaccionar ante este modo de organización, convención o pacto social implícito.

Es evidente que las circunstancias han cambiado, que las mujeres, están descontentas, que manifiestan abiertamente su disconformidad y que, por último, la realidad económica y social ha comenzado desde hace algún tiempo a desdibujar y difuminar los en otra época marcados perfiles de género. No obstante, en lo que afecta al modo en que hombres y mujeres se relacionan en el seno de la sociedad, las opiniones suelen ser inmovilistas.

Obviamente, el derecho de las mujeres a gozar de las mismas oportunidades que los hombres es absolutamente lícito e inalienable, pero no constituye un bien deseable para algunos hombres, ya que éstos consideran que la igualdad genera beneficios exclusivos para las mujeres.

No obstante, gran parte de la escasa solidaridad por parte de la sociedad, respecto a la consecución plena de la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres, se deriva del desconocimiento de que dicha Igualdad tiene como destinatario final a la propia sociedad.

Según un informe realizado por un grupo de expertos /as para la OCDE, sobre "las interrelaciones en el proceso de ajuste estructural y el de la integración de las mujeres en la economía en la perspectiva de la década de los 90", la imagen de la sociedad activa debe constituir nuestra visión y aspiración de y para el futuro.

Una sociedad activa es una sociedad marcada por la posibilidad de elección y la diversidad, la cohesión y la solidaridad. Reacciona ante las nuevas necesidades sociales y económicas y ofrece a sus miembros la posibilidad de influir en la orientación de dicha sociedad.

Estimular la actividad de la sociedad, implica tomar medidas audaces para fomentar una mayor participación en la vida económica y social, reconociendo los múltiples campos de actividad –mercantil y no mercantil- en los que los individuos se desenvuelven, así como el hecho de que estos campos son cada vez más interdependientes.

En la construcción de esta sociedad activa, es necesario reconsiderar el importante papel que las mujeres juegan como agentes económicos. Para asegurar un funcionamiento armonioso de la sociedad, será necesario conceder a las mujeres un papel de primer orden en la vida económica, posibilitando sacar partido de sus capacidades inexploradas.

Parece ser, según este informe, que la solución a los problemas económicos puede radicar en un papel más activo de las mujeres. Las mujeres constituyen una fuente esencial para la economía; esta fuente está subexplotada, tanto en términos cualitativos como cuantitativos.

La sociedad que hemos construido ha sido, históricamente, incapaz de rentabilizar plenamente la contribución femenina al crecimiento económico y al progreso social. Dicha incapacidad se ha manifestado siempre en la escasa presencia, cuando no, ausencia, de las mujeres en los sistemas de empleo y de toma de decisiones.

La voz y la mirada de las mujeres sobre la realidad, constituye un importantísimo punto de referencia para que la sociedad logre una adaptación creativa a las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, que se han producido y que continuamente se producen.

La experiencia de las mujeres abre una ventana al futuro. Las mujeres experimentan directamente hasta qué punto el marco institucional existente (en particular las estructuras de mercado laboral y la infraestructura social) están desfasados con respecto a las nuevas realidades técnicas, económicas, sociales y políticas. Al reorganizar su vida (para afrontar simultáneamente el empleo, la familia y otras responsabilidades) las mujeres están en condiciones de indicar los ajustes de orden social y económico que deben ser realizados. El cambio derivado de tales ajustes, mejorará la capacidad de elección de los hombres y mujeres y redundará en beneficio de toda la sociedad.



La consecución, por un lado, de una sociedad activa y, por otro, de la igualdad de oportunidades y de trato, pasa necesariamente por una conciliación de la vida profesional, familiar y personal.

Esta conciliación implica el reparto equitativo de responsabilidades públicas y domésticas. El reparto tradicional de las actividades remuneradas y no remuneradas entre hombres y mujeres, ha dificultado y dificulta (junto con la inexistencia de una infraestructura social adecuada) la conciliación de la vida profesional, familiar y personal. Ello es especialmente grave en un mundo como el actual, amenazado, entre otras cosas, por el envejecimiento progresivo de su población y por la consecuente y creciente necesidad de atender a las personas dependientes.

La flexibilización de las relaciones de género comporta la posibilidad de ampliar no sólo el campo de acción y elección de las mujeres, sino también el de los hombres, ya que la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres pretende, justamente, la construcción de una sociedad en la que los sujetos desarrollen su vida de acuerdo a sus propios intereses, y no en función de condicionamientos culturales y sociales.