



## **INTERVENCIÓN SOCIAL EN LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

### **SOCIAL INTERVENTION IN GENDER DISCRIMINATION**

Palma-Espinel, Janeth Elizabeth<sup>1\*</sup>  
Rodríguez-Andrade, Richard<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Investigadora independiente. Manta, Ecuador.

<sup>2</sup>Profesor de la Facultad de Trabajo Social, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

**\*Correo:** janeth-palma@gmail.com

#### **RESUMEN:**

La discriminación de género nació hace mucho tiempo, tomándose como referencia los albores de la agricultura, donde se dividió al hombre y a la mujer en sus labores ante la sociedad, generándose condiciones de desigualdad en el trato y en las responsabilidades entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que llevaban el menor peso en la balanza de la igualdad. Por ende, se busca revisar la literatura sobre la discriminación de género y la intervención social con enfoque de género. Las actitudes negativas exteriorizadas hacia un grupo social o hacia personas percibidas como miembros de estos grupos, son conocidas como prejuicio, estas actitudes constan de tres elementos: comportamentales, cognitivos y afectivos. Se concluye que para percibir las desigualdades de género es importante mantener una mirada crítica con enfoque, ya que la tendencia inconsciente nos impide detectarlas o nos lleva a restarles importancia, cuando no a justificarlas.

**Palabras Claves:** Enfoque de género, desigualdad, oportunidad, condición, intervención.

#### **ABSTRACT:**

Gender discrimination was born a long time ago, taking as a reference the dawn of agriculture, where men and women were divided in their work before society, generating conditions of inequality in treatment and responsibilities between men and women, being the latter the ones that carried the least weight on the equality scale. Therefore, the aim is to review the literature on gender discrimination and social intervention with a gender focus. The negative externalized attitudes towards a social group or towards people perceived as members of these groups are known as prejudice, these attitudes consist of three elements: behavioral, cognitive and affective. It is concluded that in order to perceive gender inequalities it is important to keep a critical gaze with focus, since the unconscious tendency prevents us from detecting them or leads us to downplay them, if not to justify them.

**Keywords:** Focus on gender, inequality, opportunity, condition, intervention.



## 1. INTRODUCCIÓN

La discriminación de género nació hace mucho tiempo, tomándose como referencia los albores de la agricultura, donde se dividió al hombre y a la mujer en sus labores ante la sociedad, generándose condiciones de desigualdad en el trato y en las responsabilidades entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que llevaban el menor peso en la balanza de la igualdad. La discriminación de género genera consecuencias de diversas perspectivas tradicionales sobre el lugar, papel o rol que deben ocupar ambos sexos, los cuales están basados en los prejuicios y menosprecio hacia las labores que podían realizar las mujeres (Heredia & López, 2004).

En el Ecuador al gobernarlo el General José Eloy Alfaro, se generó la revolución liberal, que produjo que las mujeres tomen voz y voto para denunciar la opresión de género y participar de diversa manera en el país, dándole a la mujer los derechos de educación y trabajo, postulados para dejar de ser el sexo oprimido. En el campo laboral se registraron avances para la mujer, como garantizar su derecho al trabajo. Este tipo de principios analizados durante las administraciones de Alfaro dieron frutos en los siguientes gobiernos. Uno de los más importantes llegó en 1929, cuando se amplió el derecho político del voto a las mujeres. Además, se fomentó la autonomía económica femenina, al ampliar hacia ellas la jornada máxima, el salario mínimo, el descanso obligatorio, la libertad de asociación y la agremiación, el derecho a las protestas, entre otras (Benítez & Espinoza, 2018).

Es por ello, que en el Ecuador, las leyes alfaristas les dieron un gran espacio a las mujeres, para poder cambiar la mentalidad de los ciudadanos y dejar de tener una mentalidad machista.

Se crearon escuelas solo de mujeres con una educación dirigida hacia las labores domésticas, imponían la religión y las educaban para que dependieran del varón de la casa o jefe del hogar; sin embargo, muchas mujeres ecuatorianas seguían persistiendo mediante su lucha para hacer valer sus derechos ya que, eran capaces de realizar diversas tareas que el hombre también ejecutaba, es aquí donde las feministas se desligaron del patriarcado y la religión, gracias al buen liderazgo del General Eloy Alfaro. Existieron mujeres destacadas por la valentía de alzar la voz y dar un grito de guerra por las mujeres, tal como: María Matilde Gamarra de Hidalgo, una mujer con ideas avanzadas, quien realizó varias campañas de libertad e hizo que la mujer crezca tanto en lo personal como en lo profesional; también algunas manabitas que formaron parte de la revolución alfarista conocidas como Filomena Chávez de Duque, Sofía Moreira de Sabando, entre otras (Benítez & Espinoza, 2018).

Existen diversas líneas que desarrollan la discriminación de género, tales como etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad,



diferencia física. Agregándose los efectos negativos cuando la mujer no podía inmiscuirse en las labores de los hombres, ya que se requería el desempeño de éste, para el desarrollo político que permitiría avanzar hacia la autonomía, economía y valorar su igualdad de género (La Barbera, 2010).

Sin embargo, a medida que el tiempo ha transcurrido, se han dado cambios muy significativos e importantes para la igualdad de género, pese a aquello, América Latina muestra grandes rasgos de discriminación de género con avances lentos en este campo; con cambios en las políticas públicas dirigidas hacia las mujeres existe disponibilidad en trabajos hacia la mujer, accesibilidad a la educación donde las mujeres se inmiscuyen con los hombres en diferentes ámbitos, la religión produjo parte importante en la incorporación femenina, para dar a conocer que las mujeres también podían desarrollar su potencial (Stevenson, 2003).

En el Ecuador, la lucha ha sido constante en el tema de discriminación de género, dándose prioridad a la mujer por su condición desde la misma estructura legal y jurídica; se han realizado conquistas donde se demuestra que ambos sexos pueden desempeñar sus labores de forma equitativa o igualitaria, sin embargo, algunos trabajos comprenden una situación de riesgo, dependiendo el horario y las condiciones de trabajo. El Ecuador es un país que ha firmado y ratificado su compromiso sobre la eliminación de formas discriminatorias contra la mujer; en la actualidad podemos ver que existen mujeres que ocupan diversos cargos y posiciones antes etiquetadas al sexo masculino, como también la incursión de la

mujer en profesiones y ocupaciones muy diversas, fomentando el desarrollo del país y aliando a los hombres y mujeres para trabajar en mancomunidad (Rangel, 2008).

El Trabajo Social se caracteriza por la intervención profesional en la discriminación de género, pues, en sus orígenes como carrera, una gran cantidad de mujeres fueron discriminadas, entre estas pioneras están Mary Richmond y Jane Addams, las cuales hicieron que el Trabajo Social sea una disciplina científica. El Trabajo Social busca el cambio en la sociedad, el cual debe tener una perspectiva de género en su diario vivir, mirando las necesidades y las problemáticas que se presenten en nuestro entorno y es así que, en la actualidad contamos no solo con trabajadoras sociales sino también con trabajadores sociales que trabajan conjuntamente y realizan sus actividades sin algún prejuicio o discriminación alguna (Guzzetti, 2012). Por ende, se busca revisar la literatura sobre la discriminación de género y la intervención social con enfoque de género.

## 2. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Una parte de lo que sentimos, somos y vivimos, es denominada género, es también parte de nuestra subjetividad y de nuestra identidad. Es decir, que cualquier proceso de cambio en nuestra forma de vivir ocasionará una "crisis" en la dimensión muy internalizada e inconsciente de las personas, debido a un cambio profundo, cuyas etapas son lo que llamamos "toma de conciencia crítica de género", ésta manifiesta la limitación o afectación de oportunidades de desarrollo personal y social, dadas por el género (Bañez, 1997).



Lo que la sociedad conoce como hombre y mujer se denomina "género", el cual se construye social y culturalmente de forma indistinta al sexo (hecho biológico), de esta manera varía de cultura a cultura, a lo largo del tiempo. La diferencia de oportunidades de género entre hombres y mujeres, en todas las sociedades ocasiona situaciones injustas y desigualdades (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010).

Los modelos de roles de género están definidos por conjuntos de papeles y funciones preestablecidas. Los niños aprenden a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo "propio de un hombre" (Cook & Cusack, 2010). Las niñas aprenden a ocupar los espacios sociales, materiales y simbólicos reservados a lo que se considera como propio de una mujer. El inconveniente no es la diferencia de roles sino su jerarquización y el modo en que se valoran. Los roles masculinos están relacionados al público y son deseados porque conllevan influencia, estatus, independencia económica y poder. Los roles femeninos están dirigidos al ámbito privado, relacional y afectivo; son subestimadas, se desarrollan en un ámbito menos visible al público, limitado y reducido.

Una idea anticipada que se impone como un cliché a los hombres y mujeres, son los estereotipos de género, los cuales son juicios o prejuicios que se fundamentan sin tener en cuenta su individualidad. Para encajar y ser aceptados socialmente los hombres y mujeres deben cumplir con modelos rígidos y únicos. Es decir, son opiniones tópicas acerca del "deber ser" masculino y femenino (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010).

La discriminación tiende a expandirse en forma sistemática a través de la sociedad, ya que es una conducta generada a partir de la cultura poblacional. Rodríguez (2015) afirma que la discriminación es el "desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales" (p.23).

Las actitudes negativas exteriorizadas hacia un grupo social o hacia personas percibidas como miembros de estos grupos, son conocidas como prejuicio, estas actitudes constan de tres elementos: comportamentales (de su conducta), cognitivos (que comprende el dogma de las personas de las que provienen los prejuicios) y el afectivo (de sus emociones), pueden manifestarse de manera independiente aun existiendo correlación entre ellos. El establecimiento de estereotipos cuyo detonante es el componente cognitivo es el ejemplo de una actitud discriminativa; el componente comportamental del prejuicio se deriva de la discriminación, provocando su manifestación externa mediante el tratamiento desigual desfavorecedor de un sujeto o grupo (Montes, 2008).

Se ha difundido el concepto de equidad e igualdad, con la finalidad de debilitar la discriminación y otros similares a nivel social, promoviendo así para el desarrollo de actividades de todo tipo, ambientes inclusivos e incluyentes.

Durante la evolución de la definición de igualdad, el feminismo ha visto la necesidad de tener en cuenta las diferencias entre los



hombres y las mujeres, pero no como objeto de discriminación, sino más bien como constitutivo de la propia individualidad, lo cual a su vez presupone la posibilidad ontológica de la igualdad, ya que sólo pueden ser iguales los que son individuos y, por tanto, diferentes entre sí.

Inculcar la igualdad entre hombres y mujeres no quiere decir que deban ser idénticos, sino más bien, significa darles igual valoración mediante la equivalencia. Por lo tanto, la igualdad de género promulga los mismos derechos y las mismas oportunidades a mujeres y hombres en una sociedad determinada, otorgando el mismo valor, acabando así con las discriminaciones basadas en el sexo (Rivadeneira, 2005).

Para revertir, de hecho, la discriminación, mediante la igualdad, se establecen tratos diferenciados respecto de los colectivos históricamente discriminados, en este caso por razón de su sexo. Estas medidas de acción positiva son formas concretas de realizar la igualdad, por lo tanto no deben considerarse como privilegios o discriminaciones inversas, tal como se explica en el epígrafe relativo a acciones positivas (Estévez, 2002).

Si no se dan cambios también por parte de los hombres, la igualdad de género no será posible, las relaciones igualitarias necesitan una redefinición de los derechos y responsabilidades de mujeres y hombres en la sociedad, en un sentido amplio, incluyendo la familia y el trabajo.

Una de las expresiones más extremas de la desigualdad es la violencia de género, cabe recalcar que la desigualdad se expresa en diferentes ámbitos, ya sea en la educación,

salud, economía, trabajo o en el modo en que consideran a mujeres y hombres los medios de comunicación, en la conciliación de la vida laboral y familiar, en el sistema jurídico y también en la política (Elboj & Ruíz, 2010).

### **3. INTERVENCIÓN SOCIAL CON ENFOQUE DE GÉNERO**

Aplicar una perspectiva de género en la intervención social implica una toma de postura a favor de la igualdad de género en las diversas intervenciones, programas, proyectos y actividades que se desempeñan a favor de determinados colectivos que se encuentran en especiales dificultades. Más en concreto, implica tener en cuenta las diferencias y desigualdades de género (Vitoria-Gasteiz, 2007).

El enfoque de género está orientado a la realidad de la gente en diferentes circunstancias, permitiéndoles detectar diferencias en las vidas, experiencias y problemas que se derivan de la construcción de género, atendiendo o adaptando las intervenciones a tales diferencias. El enfoque de género en la intervención social es una herramienta de diagnóstico: nos permite conocer mejor la vida de las personas y sus problemas. Además, es una herramienta de intervención estratégica: nos permite adaptar las intervenciones y actuar para promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Debemos tener presente que la perspectiva o análisis de género va a poner en evidencia desigualdades, impulsándonos a buscar estrategias que traten de revertirlas. La perspectiva de género tiene una dimensión política inevitable y no conviene reducirla a



una mera técnica o herramienta, puesto que nos permite promover cambios sociales o, al menos, de esta manera evitamos seguir promoviendo las discriminaciones de género. Ello implica transcurrir del análisis de vulnerabilidad a un análisis de discriminación (Amador & Monreal, 2010).

Las acciones positivas pueden definirse como los medios concretos a través de los cuales se materializa la estrategia para promover la igualdad de oportunidades en el contexto de los proyectos de intervención social (Fundación Peñascal y Federación Sartu, 2010).

Es importante comprender que tales acciones no son privilegios para las mujeres, que discriminen a los hombres. Al ser formas concretas de realización de la igualdad, están orientadas a los colectivos discriminados y no a la generalidad de las personas. Se trata de medios admitidos en cualquier sociedad democrática para equiparar las oportunidades sociales (Brioso et al., 2011).

#### 4. CONCLUSIONES

Se concluye que para percibir las desigualdades de género es importante mantener una mirada crítica con enfoque, ya que la tendencia inconsciente nos impide detectarlas o nos lleva a restarles importancia, cuando no a justificarlas.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amador, L., & Monreal, M. (2010). *Intervención Social y Género*. Madrid: Narcea, SA. Ediciones.

Bañez, T. (1997). Género y Trabajo Social. *Acciones e investigaciones sociales*, (6), 151-188.

Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo*, (6).

Brioso, A., Barrera, E., & Malagón, J. (2011). Perspectivas de género como pieza fundamental en trabajo social. Sevilla: Universidad de Jaén.

Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de género: perspectivas legales transnacionales*. Madrid: Profamilia.

Elboj, C., & Ruíz, L. (2010). Trabajo social y prevención de la violencia de género. *Revista de investigaciones de intervención social TSGlobal*, 1(2), 220-233.

Estévez, F. (2002). *Manual tolerancia y no discriminación*. Santiago: LOM Ediciones; Fundación Ideas.

Fundación Peñascal & Federación Sartu. (Abril de 2010). Cuaderno de trabajo Sendotu Nº 3: Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género. Obtenido de [http://www.sartu.org/wp-content/uploads/Cuaderno\\_trabajo\\_Sendotu\\_n3.pdf](http://www.sartu.org/wp-content/uploads/Cuaderno_trabajo_Sendotu_n3.pdf)

Guzzetti, L. (2012). La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. Revista Debate público. *Reflexión de trabajo social*, 2(4), 107-113.

Heredia, E. B., & López, A. R. (2004). Liderazgo y discriminación de



- género. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 147-160.
- La Barbera, M. C. (2010). Género y diversidad entre mujeres. *Cuadernos Kóre*, 1(2), 55-72.
- Montes, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Revista electrónica Universidad de Jaén*, 1-16.
- Rangel, M. (2008). Discriminación étnico-racial, género e informalidad en Ecuador. *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*, 53-82.
- Rivadeneira, R. (2005). Igualdad, discriminación y diversidad. Obtenido de sitio web de Derecho Ecuador:  
<https://www.derechoecuador.com/igualdad-discriminacioacuten-y-diversidad>
- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El cotidiano*, (134), 23-29.
- Stevenson, L. S. (2003). La discriminación de género en el ámbito laboral. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(102), 27-42.
- Vitoria-Gasteiz. (2007). Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación. Obtenido de [http://www.industria.ejgv.euskadi.eus/r44-886/es/contenidos/informacion/avances\\_proyecto/es\\_kideitu/adjuntos/guiaevaluacion\\_cast.pdf](http://www.industria.ejgv.euskadi.eus/r44-886/es/contenidos/informacion/avances_proyecto/es_kideitu/adjuntos/guiaevaluacion_cast.pdf)