

REFLEXIÓN DESDE LA PERSPECTIVA MUJER SOBRE LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS/AS AGENTES SOCIALES

Yolanda Pico

Trabajadora Social

Arantza Remiro

Educadora de Calle

Ines Pico

Educadora de Familia

Propuesta apoyada desde la Escuela Diocesana de Educadores/as de Bilbao.

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo es el resultado de la inquietud existentes entre los trabajadores, sobre todo entre las mujeres, que desarrollamos nuestra actividad en el ámbito social, y que cotidianamente observamos cómo, a pesar de los esfuerzos que "a priori" y desde distintas instituciones, colectivos, etc., se realizan para mejorar las condiciones de las mujeres la realidad nos muestra que la estructura social, el dualismo masculino-femenino que impregna las relaciones, no se modifica apenas.

Vemos como:

"Los métodos de la cultura para formar a los niños en sus roles, según el género, nos enseñan desde temprana edad a NO ver el género como un concepto social, sino por el contrario, a verlo como profundamente arraigado en la naturaleza humana ..., son normas, mandatos, hábitos en el período de la infancia que ocultan el hecho de que es la cultura y no la naturaleza, la que determina la conducta adecuada para cada sexo".

Esta cita recogida de "Terapia Familiar Feminista", creemos sigue estando vigente en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Nosotras entendemos nuestro trabajo como una intervención transformadora de la realidad y potenciadora de manera integral, de las personas y colectivos para su promoción y capacitación en los distintos aspectos y dimensiones de su existencia individual y colectiva.

Esto que parece claro y lo asumimos, no se plantea en la realidad de las mujeres con las que trabajamos, a pesar del despliegue de medios y recursos que en los últimos tiempos venimos observando.

Somos agentes sociales que pretendemos promover un cambio. Perseguimos que las mujeres progresivamente encuentren otros ámbitos de relación, aumenten sus aspiraciones, en definitiva vayan siendo cada vez más ellas mismas..., pero las encerramos en ámbitos donde todas son mujeres, el trabajo o la actividad propuesta está relacionada con su condición femenina y sus aspiraciones no trascienden de una mejora de su tiempo libre. Tiempo libre que nosotros organizamos para ellas y no con ellas, como si pareciera que las mujeres siguen siendo tan ignorantes, que no son capaces ni de organizarse para pasarlo bien.

Este trabajo no pretende ser un estudio pormenorizado ni riguroso de estas situaciones, pero sí desde nuestra experiencia de trabajo diario y desde el contraste realizado en distintos ámbitos, invitar a la reflexión individual y colectiva sobre nuestra práctica cotidiana y proponer alguna alternativa que posibilite una formación, un contraste, una reflexión conjunta y permanente desde las claves propuestas.

Nosotras planteamos el presente trabajo desde varias hipótesis:

1.1. Los trabajadores en el ámbito social, actúan siguiendo las normas sociales establecidas, porque no han introducido el aspecto femenino en su educación y formación.

1. 2. Los trabajadores en el ámbito social tienen en cuenta este aspecto, pero atendiendo a las necesidades demandadas, no introducen medidas de discriminación positiva que favorezcan cambios reales en la estructura social, ni en los conceptos sociales establecidos.

1. 3. Los recursos existentes no responden a las necesidades reales de personas y trabajadores.

Partiendo de estas hipótesis, nos planteamos en primer lugar realizar un muestreo entre algunos de los ámbitos donde los trabajadores se mueven.

Así el muestreo se ha realizado entre:

- Trabajadores Sociales
- Educadores de familia
- Educadores de calle
- Ofertas realizadas al colectivo mujer

2. OBJETIVOS

Los objetivos que nos propusimos fueron:

- Verificar las hipótesis planteadas.
- Extraer algunas conclusiones como punto de partida para la reflexión.
- Plantear alternativas que favorezcan la reflexión y el contraste.

3. ACTIVIDAD REALIZADA

3.1. Ofertas de promoción dirigidas al colectivo mujer

A la hora de plantearnos el análisis de las ofertas que desde distintos frentes se dirigen a las mujeres, partimos de la siguiente afirmación:

"LA FORMACIÓN Y LAS ACTIVIDADES QUE SE OFERTAN EN LA ACTUALIDAD A LAS MUJERES, NO OFRECEN CAMBIOS REALES EN SU SITUACION FAMILIAR Y/O SOCIAL".

Las causas que, a priori, apoyaban esta afirmación eran las siguientes:

- Los tiempos, horarios, metodología, etc. se planifican en función de las necesidades y obligaciones familiares de estas mujeres, sin cuestionar y/o proponer medidas que vayan modificando estas situaciones.

- Los problemas, dificultades, necesidades que se abordan se focalizan en las propias mujeres, ellas son las que necesitan formación, las que necesitan avanzar, las que necesitan se les planifique su tiempo libre o sus actividades, en definitiva ellas son el centro del problema y por lo tanto el que salgan o no de sus situaciones depende de ellas. Otras variables sociales, económicas, familiares, rara vez se cuestionan.

- La formación cubre las necesidades de los/as que proponen los programas de formación o actividades y no de las necesidades recogidas y sentidas por los colectivos de mujeres.

- A esta formación acceden o acuden mujeres con cierto nivel socio-cultural y con algún grado de concienciación, pero no las mujeres que por su situación personal, familiar, social, etc., más lo pudieran necesitar.

3.1.1. Grupos que ofrecían alguna alternativa de formación y/o actividades a las mujeres.

Partiendo de estos supuestos realizamos una encuesta entre los grupos que ofrecían alguna alternativa de formación y/o actividades a las mujeres.

Estos grupos los hemos dividido, por similitud en su origen, en: Colectivos Libres (Grupo de mujer

res de Derio y grupo de mujeres de Uretamendi/Bilbao). Centros Semi-Oficiales (Centros de Promoción de la Mujer y Grupo de mujeres de Cáritas en Otxarkoaga) y finalmente Centros Oficiales que en nuestro caso quedan reflejados en la información de los Centros Cívicos de Bilbao (Área de la Mujer).

a). Colectivos Libres

Los dos grupos entrevistados reflejan 2 estratos de la población de mujeres bien diferenciados.

Por una parte están las mujeres jóvenes, alrededor de 35 años que aunque con un nivel socio-cultural medio e incluso bajo, tienen una serie de inquietudes que les lleva a organizarse. Son mujeres trabajadoras o en paro y amas de casa más o menos forzosas que pretenden un cambio en una situación individual y colectiva, aunque carecen de una metodología clara y unos objetivos concretos.

Con escasos recursos económicos y materiales van dando salida a sus inquietudes, al margen de sus compañeros. Las actividades que proponen se dirigen a toda la población de mujeres, que puntualmente asisten en función de la oferta, pero sólo unas pocas tienen una continuidad y mantienen el grupo a "flote". Los temas que trabajan son formativos, como: Autoestima, salidas laborales, aspectos sociales, etc.

En otro polo, están algunos grupos, creemos que pocos (en nuestro caso conocemos dos (Uretamendi y Zeanuri) que, habiendo empezado hace algún tiempo han alcanzado cierta estabilidad y se han organizado en torno a una o varias actividades.

Son mujeres de más edad que las anteriores, alrededor de 50 años, liberadas de parte de sus obligaciones familiares, la mayoría son amas de casa, y una actividad así, les permite relacionarse, hacer algo que les guste y les llene y en definitiva llenar su vida en estos momentos en los que disponen de más tiempo libre.

No pretenden cambiar nada ni cuestionarse su papel, su objetivo principal es llenar su tiempo libre en algo que les gratifique y las actividades se centran más en manualidades, actividades físicas, salidas, etc.

Son grupos más cerrados aunque en algunos momentos ofrecen actividades a todo el colectivo mujer.

Unos y otros grupos tratan de responder a sus necesidades, tienen inquietudes que se manifiestan en las asociaciones que forman. Parten de sus inquietudes personales y tratan de responder a ellas, unas de forma más individual y otras de forma más colectiva y social.

La cantidad de mujeres que integran estos colectivos es escasa, si bien en actividades puntuales pueden participar más mujeres que luego, raramente mantienen continuidad.

b). Colectivos Semioficiales

Otros centros hemos denominado semi-oficiales porque cuentan, en general, con el beneplácito de la institución y están sólidamente afianzados.

Desarrollan una educación formal e informal y en algunos casos reglada, como son los Centros de Promoción de la Mujer, que ofrecen el Graduado Escolar e incluso se empieza a hacer una preparación para la Universidad.

Existen diferencias significativas entre los C.P.M. y los centros que dependen de Cáritas.

En los primeros la oferta es únicamente para mujeres y éstas acuden de forma voluntaria, pero el inicio de la formación responde a una "formación integral" obligatoria en la cual se pretende formar en los valores: familiares, sociales, etc. de forma crítica. No se cuestiona el papel de la mujer en la familia aunque si abogan por una salida social de la mujer sin cuestionar sus "obligaciones" familiares. Sus horarios responden fundamentalmente a los horarios y obligaciones familiares.

En el segundo caso están los centros de Cáritas. Generalmente acuden mujeres de un status socio-cultural y económico bajo, normalmente son mujeres "derivadas" en las que se detectan situaciones familiares deficitarias. Aunque habitualmente son mujeres las que asisten, estos cursos son abiertos a hombres, pero ni por los temas tratados ni por los horarios propuestos, etc. acuden generalmente los hombres. Aparte de áreas básicas de educación familiar, en ocasiones se tratan temas específicos de mujer: autoestima, y otros.

Aunque en este último caso sí se llega a cuestionar el papel de mujer, la dificultad de la población atendida, las prioridades a tratar, etc. hace que los intentos, sólo se queden en intentos. Por otra parte estos cursos, a menudo, se hacen como contraprestaciones, de tal manera que no tienen demasiada continuidad, y las necesidades que pretendidamente son cubiertas ni son sentidas ni por supuesto demandadas por la población atendida.

c). Cursos oficiales

Finalmente están los Centros Cívicos, que hemos denominado Oficiales. Los cursos que ofrecen se proponen desde las áreas de la mujer de los Ayuntamientos y no sólo se imparten en Centros Cívicos, sino en otras instancias, pero son subvencionados y patrocinados por los entes oficiales: Ayuntamientos, Mancomunidades, etc.

Las características de estos cursos son:

- Normalmente no dependen, sino del mayor o menor presupuesto que se disponga y que hay que colocar.

- No responden a ningún criterio concreto, sino al "hacer algo para las mujeres" y ese algo se traduce frecuentemente en actividades de ocio y tiempo libre, como es el caso de los Centros Cívicos.

Estos cursos son abiertos, es decir para mujeres de toda edad, nivel, condición y son actividades como: costura, gimnasia, danza, masaje, cocina, etc. Se lanzan las ofertas y se apunta quién quiere.

En algunos casos particulares puede ocurrir que se ofrezca a las mujeres una formación con algún criterio educativo de cambio y/o avance para las mujeres, en este caso dependerá fundamentalmente de la mayor o menor sensibilidad del/a técnico/a de turno y contando además que pueda tener otras variables a su favor, como presupuesto, recursos materiales y humanos, etc.

Son cursos temporales, que no ofrecen posibilidades de continuidad a aquellas mujeres que pudieran demostrar algún interés por seguir.

En cualquier caso, esta información y estas actividades no llegan a la mayoría de las mujeres, a no ser que haya una buena red de relaciones en el barrio o pueblo, y ésto no es lo más frecuente.

3.1.2. Conclusiones

Es verdad que el que las mujeres dispongan de un espacio para estar, para contrastar, para cuidarse, etc. es positivo en sí mismo. Además de esta unión y estas redes creadas siempre pueden posibilitar que las mujeres tengan oportunidades de avanzar e ir saliendo de los ámbitos privados en que están recluidas.

No obstante, si queremos denunciar que lo que se ofrece, en general y en sí mismo, pocas posibilidades de cambio ofrece a estas mujeres y en este sentido, creemos que las hipótesis formuladas, se cumplen:

a). Salvo en los colectivos libres, la metodología que incluye horarios, posibilidades de realización, etc., se hace en función de las obligaciones familiares de las mujeres. En los colectivos libres, sin embargo no se responde a esta realidad, así, por ejemplo, en Derio las reuniones se realizan a partir de las 7 de la tarde, y algo parecido podríamos decir del colectivo de Zeanuri.

En principio, la programación de cursos en horarios que responden a las necesidades familiares, no tienen por qué ser negativo, pero siempre y cuando se vayan cuestionando y valorando las necesidades de las propias mujeres y no las necesidades y demandas familiares, como se hace hasta la fecha.

b). En la medida en que las actividades que se proponen se centran y focalizan en la mujer, sin ofrecer alternativas para que los cambios que se van produciendo en ellas se generalicen a su entorno, se está culpabilizando a la propia mujer, como si sólo de ella dependiese su situación, cuando hay otras variables que van a imposibilitar cambios.

De nada sirve el que las mujeres tomen conciencia de su ser como personas que tienen algo

que decir sobre su vida y su destino, si en su familia no se produce ningún movimiento en este sentido, o, poco tienen que hacer las mujeres que se preparan para una salida laboral, cuando no se cuestiona o se aborda la realidad actual cuál es el que las mujeres están volviendo a sus casas porque la falta de trabajo hace aconsejable reservar los puestos de trabajo para los hombres.

c). Cuando se proponen programas de actividades para mujeres, rara vez, se hace desde unas necesidades recogidas desde el colectivo mujer. La realidad nos dice que, sobre todo cuando nos referimos a programas propuestos y financiados por la institución, estos responden a la necesidad de la propia institución o ente de destinar algún presupuesto a iniciativas puntuales del momento. En el momento actual el tema "mujer" vende, por tanto es aconsejable "invertir" algo en ello y no existen más criterios. Qué, cómo, dónde,... no importa demasiado.

d). Finalmente, se puede decir que las ofertas son abiertas, mediante carteles y propaganda en distintos medios. La experiencia nos dice que es difícil que accedan mujeres, cuya situación es más desventajosa o deficitaria, por tanto siempre habrá un sector importante de esta población que nunca acceden.

3.1.3. Alternativas

Creemos que aunque sacar a las mujeres de casa, reunir las y ofrecerles "algo", puede ser positivo, no es suficiente, si lo que pretendemos es ir modificando la situación de la mujer desde lo cotidiano y cercano a ella.

De nada nos sirven demandar a los partidos políticos un % de mujeres en los órganos de responsabilidad o protestar porque las mujeres siguen sin acceder a puestos directivos en los distintos medios sociales y laborales, si somos incapaces de analizar y proponer fórmulas que desde abajo, desde los niveles de vida cotidiana vayan modificando factores que están impidiendo una "salida" real a las mujeres.

En este sentido, algunas de nuestras propuestas van encaminadas hacia:

Potenciar, apoyar y dinamizar todos aquellos grupos de mujeres que, partiendo de unas necesidades sentidas y demandadas por ellas, pretenden dar una salida a su situación tanto individual como colectiva.

Animar y dinamizar redes sociales y de ayuda mutua, desde las necesidades que en los distintos barrios y municipios se detecten, haciendo una labor de promoción capaz de proporcionar el apoyo necesario para que estos grupos echen a andar.

Cuando hablamos de formación y educación, hablamos de movimiento, de avance, de ruptura en algunos casos. Si lo que estamos haciendo es entretener y contener (que puede no ser negativo), sería conveniente empezar a llamar a las cosas por su nombre.

3.2. *Ámbito de trabajo de los trabajadores sociales*

A fin de analizar mínimamente la actitud de los T.S. a la hora de aplicar recursos, distribuir funciones y saber si se da una diferenciación en función del género, se repartieron 40 encuestas entre 20 personas (dos encuestas diferentes).

Una de las encuestas se señalaba recursos a aplicar ante una situación familiar y la otra un caso de Ayuda a Domicilio, estableciendo en algunos casos a un hombre como usuario y a otros a una mujer, debiendo indicar en cada uno, cuáles serían las funciones a realizar por la auxiliar y cuáles por el/a usuario.

Queremos añadir que el grupo-muestra sobre la que se recogió la información eran todas mujeres, lo que por una parte desvirtúa en alguna medida la información, pero por otra parte este dato no hace sino confirmar que este colectivo lo forman mayoritariamente mujeres.

Por otra parte, recordar que el estudio pretende un contraste que nada tiene que ver con un análisis riguroso y científico, sino más bien una referencia y punto de arranque de una reflexión.

Análisis del trabajo recogido.

3.2.1. Encuesta relativa a objetivos y recursos a aplicar en una familia.

La mayoría de objetivos se aplican a los dos (hombre y mujer), aunque hay una mayor tendencia a fijar objetivos relativos a la atención de menores en la mujer o en los dos (en ningún caso al hombre solo), así como en lo que se refiere a relaciones sociales y mejora de la situación de la vivienda. Sin embargo y en lo referente a incorporación laboral y formación profesional, los datos apuntan, bien a los dos o al hombre (ninguno a la mujer solamente).

Lo mismo sucede en la aplicación de recursos. A pesar de que la mayoría de recursos son aplicados al hombre y a la mujer, son más las que se inclinan por el hombre en recursos de tipo laboral (INEM, Sartu, o colectivo de parados), mientras que en temas relacionados con la familia existe una pequeña preferencia a la mujer.

3.2.2. Funciones a realizar por el/a hombre/mujer y la auxiliar del S.A.D.

No se aprecia diferencias importantes entre lo que debieran ser las funciones del usuario beneficiario de un S.A.D.

En general, se puede ver que las trabajadoras sociales a la hora de realizar su trabajo cara al/a usuario no realizan diferencias importantes de género.

Es la propia realidad social, la que en ocasiones obliga a las trabajadoras a utilizar recursos en base al género (es difícil que ante una situación de paro, un hombre acceda a trabajo doméstico, aunque sea sumergido).

La pregunta por lo tanto sería:

Si el trabajo se aborda de una manera equitativa (objetivos/recursos) y la realidad nos habla de la NO existencia de cambios en roles sociales en cuanto a género ¿qué está sucediendo? Varias serían las hipótesis:

- Las respuestas en papel, trabajo teórico, se basa en la igualdad, pero no se corresponde con el comportamiento de la trabajadora social en la práctica cotidiana.
- Las trabajadoras sociales se encuentran de frente con una realidad social que imposibilita un trabajo objetivo. Esto es, la trabajadora social se amolda a la realidad existente, sin tomar medidas que vayan posibilitando un cambio.
- El trabajo de las AASS es limitado en cuanto al trabajo con familias. No se puede posibilitar cambios mínimos. Son necesarias otras figuras. (¿Qué cara pondría una mujer de 50 años, si se le indica como recurso el colectivo de parados?).
- Antes de abordar, dudar o plantear un cambio en el trabajo entre trabajador/a social/usuario, se debería abordar un planteamiento real de cambio, reforma, etc. de los servicios de prestaciones existentes, para que sean eficaces a la hora de abordar las problemáticas de una manera que posibilite el verdadero cambio hacia una sociedad igualitaria.

3.3. *Ámbito de trabajo de los educadores sociales*

A la hora de realizar este trabajo partíamos de nuestra hipótesis central que era la de que la realidad social sigue funcionando según el dualismo masculino/femenino y por tanto nos planteamos conocer como era la práctica cotidiana de los educadores de familia en este sentido y si, en caso de que hubiera alguna, estas se debían a una falta de formación o a otros motivos.

Realizamos 9 encuestas a agentes en formación. Se les entregó un caso hipotético de intervención familiar y se les pidió indicaran objetivos y recursos a trabajar en dicha familia con los miembros adultos.

El mismo caso se entregó a otros 3 agentes trabajando.

Por otra parte se pidió a 9 profesionales nos indicaran objetivos y recursos utilizados con familias con las que ellos hubiesen trabajado.

Conclusiones con los agentes en formación

Lo primero a destacar es que salvo un hombre, las restantes eran todas mujeres (8). Este aspecto es importante porque, por ejemplo, cuando las 8 mujeres hablan de "corresponsabilidad en las tareas domésticas o reparto" el hombre dice "ayudar en las tareas".

Otro aspecto importante a señalar es lo referente a "Búsqueda de empleo". Mientras todos tienen claro que el marido debe buscar empleo, no está muy claro que la mujer deba buscar empleo (pese a que había trabajado anteriormente), y 4 de ellos ni siquiera se plantean una formación, entendida ésta como preparación, reciclaje, etc..., para la mujer.

Sin embargo, todos parece que tienen claro que la mujer debe dedicar un tiempo para ella, que se relacione, de esta manera estará más contenta y "no tan agobiada", "sin que esto suponga una dejación de sus tareas como mujer, de hecho estar más contenta le ayudará a llevarlo mejor" (literal).

Los recursos más utilizados son Centro de Promoción de la Mujer (8 de los preguntados) y SARTU (Formación y reciclaje) 3 utilizarían este recurso para ambos y 2 más para el hombre.

Entre los profesionales preguntados sobre este caso hipotético, parece que lo tienen un poco más claro en cuanto a los recursos, ya que ambos (marido y mujer), son enviados a INEM, SARTU.

En cuanto a la búsqueda de empleo se contempla la posibilidad para ambos, así como formación y corresponsabilidad en las tareas domésticas.

Conclusiones sobre el trabajo de los profesionales

Lo primero que nos llama la atención es el elevado porcentaje de familias monoparentales con una mujer como responsable familiar y, en contraste con este dato, como en el lenguaje utilizado por los profesionales se habla p.e. de "responsabilidad paterna" y no de "responsabilidad materna".

En los recursos utilizados con frecuencia aparece Cáritas (costura) por supuesto para derivación de mujeres, y no aparece apenas otro tipo de formación para mujeres que suponga una mínima capacitación para salir al mercado laboral, máxime cuando estamos hablando principalmente de mujeres, cabezas de familia. ¿No hay recursos?

En las 2 familias, de las 10 atendidas con padre-madre, existe una clara distribución en los objetivos trabajados. Todo lo referente a Organización del Hogar se trabaja con la mujer y todo lo que tiene que ver con la Economía y recursos familiares, con el hombre.

Hasta aquí los datos recogidos en el pequeño muestreo realizado. A partir de estos datos y de nuestra propia observación, creemos que podemos sacar algunas conclusiones que nos sirvan como punto de partida para trabajar.

3.4. *Ámbito de trabajo de los educadores de calle*

El objeto del estudio en este apartado era, analizar las intervenciones realizadas por los EDC en activo.

El estudio se ha realizado entre los/as profesionales de dos asociaciones de educadores (Bidegintzan y Agintzari). En total 8 personas: 3 mujeres y 5 hombres.

Conclusiones

Respecto a las personas destinatarias, existe una gran inclinación por parte de todos los profesionales, para trabajar con personas de su mismo sexo. La razón sería doble:

- Los profesionales poseen un mayor número de habilidades sociales para relacionarse con personas de su mismo género.
- Las personas con las que trabajan, por lo menos en un primer momento, se sienten "más a gusto" entablando una primera relación con un educador/a de su mismo género.

Esta situación en ocasiones varía, en la medida en que pasa el tiempo y se profundizan las relaciones.

Se ha podido observar que existe una mayor duración en los proyectos educativos con personas del mismo sexo que el/a educador/a.

La variable edad del usuario influye en la relación con el educador. Esto se concreta en que de 8 a 12 años se trabaja con más personas del sexo contrario al del profesional que del mismo sexo. Por el contrario, de 12 a 16 años la intervención se orienta más a personas del mismo sexo que el/a educador.

Podríamos explicar esta situación por la mayor intensidad de la relación que se establece cuando son adolescentes los chavalos, así como por la confidencialidad y cercanía entre personas del mismo sexo.

En cuanto a los programas que se realizan, se ofertan indistintamente todos ellos, a excepción de el de sexualidad que sólo es ofrecido a las chicas. Aunque a nivel teórico los profesionales comentan la necesidad de dirigirlo indistintamente, la "urgencia" y "el peligro real" al embarazo llevan a orientarlo exclusivamente a chicas, teniendo cabida en ocasiones sus parejas o amigos.

Las salidas y campamentos se ofertan indistintamente a chicos y chicas, siendo posteriormente éstas las que menos acuden. Esto es debido a las actitudes de los padres-madres de las mismas, los cuales no conceden "permiso" para salir fuera de casa, sobre todo si es un fin de semana o varios días.

Creemos que no existe discriminación por parte de los educadores en sus intervenciones tanto a nivel individual con jóvenes como por programas, no obstante, sí observamos que:

No es tanto la actitud de los educadores lo que marca las diferencias en las intervenciones, sino el propio funcionamiento de la estructura social donde están inmersos aún los jóvenes.

4. CONCLUSIONES GENERALES

A lo largo del trabajo realizado y de los resultados obtenidos, podemos hacer dos observaciones en relación con las actividades que desempeñan los distintos agentes sociales:

4.1. Existe una inquietud generalizada por la situación de la mujer y la mejora de esta situación.

Las inquietudes sobre la situación de la mujer, se manifiestan por un parte a niveles de trabajo teórico y de razonamiento sobre actitudes, conductas, etc. a llevar a cabo.

Por otra, a la multitud de actividades que se programan y se llevan a cabo destinadas al colectivo mujer.

4.2. La práctica cotidiana de agentes sociales y el resultado en el colectivo de mujeres no se corresponde con estas inquietudes.

Sin embargo esta serie de actividades, se realizan sin criterios claros ni objetivos que propongan cambios reales a estas situaciones de desigualdad, es más, no sólo no favorecen cambios, sino que incluso en sus programaciones no se cuestionan elementos que favorezcan la reflexión o el cuestionamiento de ciertas prácticas que siguen manteniendo la distribución clara de roles entre hombres y mujeres.

Esto origina entre otras cosas una grave pérdida de recursos humanos, económicos y de toda índole, sobre todo cuando es fundamentalmente desde la institución desde donde se proponen y programan estas actividades.

Por otra parte, los hábitos, normas, conductas..., establecidas a lo largo del tiempo, no se pueden modificar a golpe de ley o de decreto, sino introduciendo pautas, comportamientos, modelos distintos de relación... etc., y esto sí podemos hacerlo los agentes sociales en los distintos ámbitos donde trabajamos: familia, menores, grupos, etc.

Los agentes sociales no nos podemos justificar diciendo que nuestras actitudes y nuestra conducta son igualitarias, no haciendo distinción entre sexos, porque cuando partimos de una desigualdad hay que establecer medidas de "DISCRIMINACION POSITIVA" que posibiliten un punto de partida igualitario. Una intervención que no tenga en cuenta la desigualdad de la que partimos, simplemente la está manteniendo.

Es decir, se trata de un trabajo educativo en todos los ámbitos que favorezcan estos cambios, apoyados y respaldados por unos recursos que posibiliten y faciliten estos cambios.

Los educadores nos estamos encontrando con situaciones tales como: un elevado número de familias monoparentales, cuya cabeza de familia es una mujer y sin embargo nuestro trabajo con estas familias y con estas mujeres, se sigue centrando en el ámbito de lo privado y dependencia económica de las instituciones, sin trabajar medidas como formación, reciclaje y/o salida profesional. ¿Hemos oído hablar alguien de Feminización de la pobreza?

Nos encontramos así mismo, con familias cuyos hombres se encuentran con prejubilaciones o jubilados a edades muy tempranas y sin embargo con pocas posibilidades de volver a trabajar y no obstante seguimos insistiendo en que se reciclen y busquen trabajo, cuando lo más real es que sus mujeres si tienen posibilidades de trabajo a tiempos parciales... ¿qué pasaría si propusiéramos medidas de reciclaje para estos hombres en el ámbito privado? De esta manera estos hombres no se sentirían inútiles y tendrían unas responsabilidades, al tiempo que favorecerían la salida de sus compañeras a trabajos que permitiese cierto desahogo económico.

Existen aún diferencias en función del género en nuestras intervenciones educativas. Es posible que en ocasiones esas diferencias sean debidas a una falta de formación o más bien a una falta de rodaje de nosotros mismos como hombres y como mujeres. Lo que sí es cierto es que en la mayoría de los casos, en nuestra actividad cotidiana, nos vemos "arrastrados" por las prioridades y las necesidades a las que debemos dar salida, sin permitirnos cuestionar normas y pautas establecidas y que nosotros estamos utilizando. No vemos más allá "El ramaje no nos permite ver el bosque".

Estas y otras cuestiones nos deberíamos empezar a plantear los educadores, pero no sólo a nivel de conversación o de razonamiento, sino que debemos empezar a tomar medidas para encarar estas situaciones con imaginación, con método, sin dejarnos arrastrar por lo ya establecido que vemos que no sirve, no es suficiente.

5. ALTERNATIVAS PARA EL CAMBIO

Estamos en momentos de "crisis" y las crisis no son en sí mismas negativas o positivas. Suponen un cambio, un movimiento que puede ser positivo si las sabemos afrontar con creatividad, originalidad, formación y método.

En este sentido, nuestras propuestas "apuntan" en diferentes sentidos:

5.1. Formación

Como agentes sociales que somos, nos vemos inmersos en todos los cambios que se están produciendo, nos vemos "envueltos" en todo un mar de acontecimientos. En estos acontecimientos participamos todos: hombres y mujeres.

. Familias Monoparentales con mujeres como cabezas de familia "Feminización de la pobreza" ¿qué es esto? Desde nuestro trabajo ¿qué medidas podemos y debemos tomar? ¿Cuales son posibles?...

- Hombres jóvenes en casa. ¿Cómo se podrían recuperarse estos hombres para una asunción de responsabilidad en el ámbito de lo privado, que favoreciese una salida de sus mujeres de cas, ya que estas si pueden aportar una ayuda económica familiar?...

- ¿Qué medidas podríamos tomar para que a los programas sobre sexualidad que se realizan en

el trabajo de calle y al que habitualmente acceden chicas adolescentes, empiecen a acceder también chicos y de esta forma corresponsabilidad en este aspecto a ambos sexos desde jóvenes?...

- ¿Qué medidas se podrían tomar para que cuando orientamos a adolescentes y sus familias sobre posibles salidas de formación o búsqueda de empleo, romper la dicotomía entre trabajos o estudios tradicionalmente destinados en función del género?

- ¿Qué podemos hacer cuando nos encontramos, tanto educadores como trabajadores sociales, con casos como solicitar una ayuda domiciliaria para una familia monoparental con mujer como cabeza de familia y pretendemos realizar un reciclaje o formación para una salida laboral y esto no es posible porque se entiende que la mujer debe dedicarse al cuidado de los hijos y de la casa?

Estas y otras muchas cuestiones deben ir planteándose desde la formación que lo agentes sociales recibimos, pero en todos los ámbitos porque en todos ellos hay hombres y mujeres, porque de nada nos sirve que las mujeres vayamos entendiendo y avanzando en muchos aspectos, si nuestros compañeros de camino no realizan ningún movimiento en este sentido y porque estos cambios enriquecen por igual a hombres y mujeres.

5.2. Reciclaje y Formación permanente

Todo lo expuesto anteriormente no es sólo algo con lo que se van a enfrentar los futuros agentes, sino que es algo que estamos viviendo constantemente y de forma cotidiana los trabajadores en ejercicio. Si bien somos capaces de hacer una reflexión individual en ciertos momentos, no tenemos posibilidad de contraste, de intercambio, de avance.

Por otra parte, y metidos en nuestra práctica cotidiana es fácil dejarse arrastrar por lo ya establecido y difícil tomar la suficiente distancia que nos permita hacer una reflexión seria y contrastada de nuestra práctica diaria.

Por esta razón, entendemos que crear un foro de discusión, contraste y formación permanente que posibilite a todos los trabajadores en ejercicio ir reflexionando y adoptando medidas y modelos más acordes con nuestros planteamientos teóricos, es un objetivo a lograr, entendiendo que para realizar un buen trabajo, debemos ir dejando atrás corporativismos anacrónicos.

Todos estamos en el mismo barco (T.S. - Educadores - Animadores - Psicólogos,... etc.) y por tanto posibilitar un debate abierto a todos aquellos que trabajando en el medio social tengan la posibilidad de avanzar, de crear redes de trabajo, de intercambio, etc., sería algo a posibilitar desde estos foros de reflexión.

5.3. Programas de formación para grupos de mujeres y/o hombres

Aunque ya hemos comentado que no estamos de acuerdo con el tipo de cursos que hasta la fecha se ofrecen a las mujeres, sí que creemos que se pueden hacer las cosas mejor, pero sobre todo, lo que creemos es que no podemos separar el mundo en mujeres (buenas), hombres (malos). Quizá sea la hora de entender que debemos dar pasos hacia adelante que acerquen a los dos colectivos en lugar de separarlos. Por esta razón debemos empezar a proponer cosas que implique a ambos colectivos en alguna medida...

¿Por qué en lugar de hacer cursos y más cursos para las mujeres, no empezamos a pensar en hacer algo para los hombres, quizá ahora que tenemos tanto hombre en casa "sin saber qué hacer", sea el momento.

6. EPILOGO

Hasta aquí el trabajo producto de la reflexión sobre nuestro trabajo y lo que hemos podido contrastar.

No queremos terminar sin decir que todavía hay mucho que hacer, que se han hecho cosas, pero en muchos de los casos no responden a una necesidades o ganas de cambios, sino a otros criterios totalmente ajenos.

Hay gente con ganas de trabajar por un cambio, pero no existe un foro que posibilite un contraste y el establecimiento de una línea de acción, se desperdician pues muchas energías, dinero, recursos,...

Es necesario tener la "clavija puesta" y esto a veces, sumergidos en la práctica cotidiana es difícil y resulta cansado, y por tanto necesitamos nuevas "dosis" de energía.

Estamos en un momento propicio para "imaginar" y trabajar de diferente forma y nosotros tenemos algo que decir en este sentido.