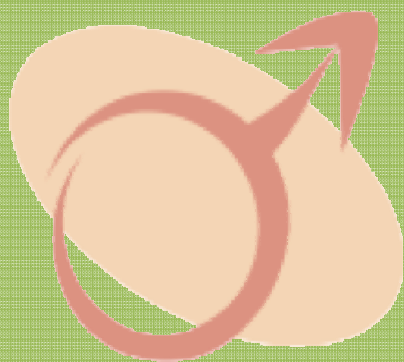
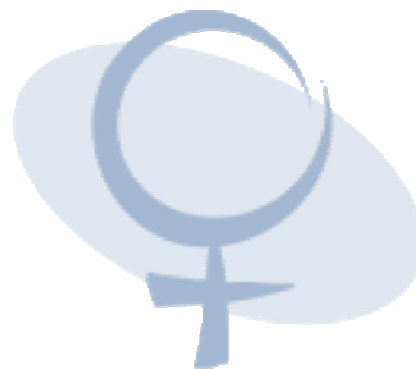




CONCLUSIÓN



ORIENTACIONES A FUTURO:
EL IV PLAN PARA LA
IGUALDAD DE MUJERES Y



LAS RESISTENCIAS Y LOS MOTORES DEL CAMBIO EN UNA ORGANIZACIÓN

Llegando ya al punto final de este diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el municipio de Getxo y antes de entrar en la fase siguiente de planificación de las políticas de género municipales, resulta útil recoger algunas ideas básicas sobre la necesidad de abordar la acción a nivel interno desde una perspectiva sistémica: el Ayuntamiento, como cualquier otra entidad, es un sistema de relaciones y de creencias – individuales u organizacionales – que pueden frenar el impulso de la transversalización.

Transcurridas ya más de dos décadas desde la Plataforma de Acción de Beijing, que impulsó la estrategia del mainstreaming de género, cualquier esfuerzo para diagnosticar la situación actual lleva a la constatación de que, realmente, queda muchísimo camino por recorrer. El por qué de esta situación se podría resumir de una manera muy sencilla, en forma de ecuación:

$$I \times V \times SP > (I)R$$

Eugenio Moliní, un consultor experto en procesos de cambio que estuvo dinamizando sesiones de reflexión sobre participación en el Ayuntamiento durante el 2016, suele plantear que para que una organización adopte un compromiso real de cambio, se tienen que dar las siguientes condiciones:

La multiplicación de la Incomodidad (I) por la Visión (V) y los Sigüientes Pasos (SP) tiene que ser superior a la fuerza de la Resistencia producida por la Inercia, (I)R .

Esta explicación refleja la sensación que nos llevamos a menudo del trabajo de investigación realizado en el terreno: lo que suele faltar para avanzar de forma eficaz con el mainstreaming de género, no son tanto la Visión (están claras las direcciones hacia las cuales tenemos que ir), ni los Sigüientes Pasos (existe ya un cuerpo muy importante de teoría y metodologías para implementar medidas de acción concretas), sino la ausencia de un grado real de Incomodidad con la situación actual de desigualdad entre mujeres y hombres.

A medida que la discriminación y el machismo se hacen más difusos, pero no menos fuertes, se debilita también el sentido de urgencia social y quienes deben implementar cambios no tienen siempre la incentivación suficiente para “dar una patada” al sistema de su organización, para enfocarla como la instancia productora y reproductora de desigualdades que es en realidad.





UN DIAGNÓSTICO PARA MAPEAR MEJOR NUESTRO TERRITORIO

En el contexto del mainstreaming resulta esencial descubrir los patrones que se repiten y, cuando sea necesario, modificar el pensamiento que los origina. En este sentido, propugnar un “cambio de valores” desde las políticas de igualdad supone poner mucho énfasis en trabajar sobre los modelos mentales y las creencias que mantenemos, aquello que sostenemos como verdadero, a pesar de las pruebas de lo contrario. El modelo androcéntrico que permea (todavía) el funcionamiento de nuestras organizaciones es el resultado de unos mapas mentales que no son el reflejo de lo que vemos, sino de lo que somos: el mapa no es el territorio. La pregunta que nos tenemos que hacer es: ¿qué es lo que frena el cambio? Y buena parte del trabajo consiste precisamente en poner en cuestión modelos mentales que se manifiestan a menudo como metáforas, sin llegar a expresarse directamente.

Es decir, hoy en día, no nos solemos encontrar tanto con situaciones de discriminación directa (aunque persisten unas cuantas, por supuesto), sino sobre todo con situaciones de discriminación indirectas, producidas desde unos modelos mentales que nos hacen pensar que la mayor parte de las políticas públicas que impulsamos son “neutras al género”, cuando en realidad, si pueden impactar de forma diferenciada sobre hombres y mujeres. El problema reside en nuestra propia “ceguera de género”, en que no sabemos observar el territorio con las lentes adecuadas para identificar los factores que pueden estar (re)produciendo desigualdades. Y el mapa que dibujamos no refleja toda la complejidad del municipio, nuestro territorio.

Esperamos que este documento contribuya precisamente a obtener un mapa más detallado del municipio de Getxo, que nos sirva de alguna manera de gafas moradas en 3D.

A la hora de empezar a elaborar el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, será importante recordar que las organizaciones, sean privadas o instituciones públicas como el Ayuntamiento, están limitadas por sus capacidades, conocimientos y procedimientos. Además, no son entidades monolíticas, sino sistemas de relaciones constituidos por un sinnúmero de intereses en competencia, que dan pie a alianzas y coaliciones que se deben consolidar de forma adecuada para lograr remar en la dirección de un cada vez mayor mainstreaming de género.

