



AUTOESTIMA DE LAS MUJERES Y NUEVAS MASCULINIDADES

MARCO JURÍDICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

METODOLOGÍAS DE DINAMIZACIÓN GRUPAL

POLÍTICAS DE IGUALDAD

# JÓVENES por la Igualdad

Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género

VIOLENCIA DE GÉNERO, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

¿ES SEXISTA EL LENGUAJE?

RELACIONES IGUALITARIAS EN LA PAREJA

LO MASCULINO Y LO FEMENINO

LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS

MOVIMIENTOS POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES



**Gobierno de Canarias**  
Consejería de Bienestar Social,  
Juventud y Vivienda







Igualdad  
de Oportunidades  
y Prevención  
de la Violencia  
de Género

# JÓVENES POR LA IGUALDAD

## Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género

### Edita

Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias.

### Primera edición 2008

### © de la edición

Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias

### Diseño y maquetación

Pointer comunicación

### Impresión

Gráficas Sabater

Impreso en España – Printed en Spain

### Depósito Legal

TF-xxxxx/2008

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por medio alguno, ya sea electrónico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo y expreso de la entidad editora.



**MÓDULO 1: LO MASCULINO Y LO FEMENINO**

Sexo, género e identidad ..... 13

El proceso de socialización ..... 15

Roles y estereotipos ..... 16

División sexual del trabajo ..... 17

División de espacios y tiempos ..... 19

Agentes de socialización ..... 20

El acceso de las mujeres al empleo ..... 22

La perspectiva de género ..... 23

¿Sabías que...? ..... 24

Bibliografía ..... 26

**MÓDULO 2: ¿ES SEXISTA EL LENGUAJE?**

¿A qué llamamos lenguaje sexista? ..... 29

¿Dónde encontramos lenguaje sexista? ..... 30

El enfoque de género ..... 34

Errores más frecuentes ..... 34

A por un lenguaje no sexista ..... 36

Bibliografía ..... 39

**MÓDULO 3: MOVIMIENTOS POR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES**

La lucha por los derechos de las mujeres en Francia ..... 43

La lucha por los derechos de las mujeres en Inglaterra ..... 44

La lucha por los derechos de Estados Unidos de América ..... 45

Obtención del derecho al voto de las mujeres  
de algunos países ..... 47

El movimiento feminista en el Estado Español ..... 48

El movimiento feminista en Canarias ..... 52

El 8 de marzo ..... 55

La participación política de las mujeres ..... 56

Bibliografía ..... 59

**MÓDULO 4: AUTOESTIMA DE LAS MUJERES Y NUEVAS MASCULINIDADES****AUTOESTIMA DE LAS MUJERES**

La identidad .....	63
La identidad de la mujer y los mensajes de género .....	63
La autoestima .....	66
La autoestima en las mujeres .....	68
Claves para el desarrollo de la autoestima .....	69
Ejercicios para trabajar nuestra autoestima .....	73
Bibliografía .....	85

**NUEVAS MASCULINIDADES**

Conocimientos previos y autoseguimiento .....	87
Conceptos claves .....	88
Corresponsabilidad: compartir frente a ayudar .....	93
Violencia e ideal masculino .....	95
Hombres por la igualdad en el Estado Español .....	96
¿Qué ganamos con la igualdad? .....	98
Bibliografía .....	100

**MÓDULO 5: RELACIONES IGUALITARIAS EN LA PAREJA**

Conceptos y creencias acerca del amor .....	103
Desmitificación del concepto del amor .....	106
Detectar situaciones de desigualdad en la pareja y promover las relaciones de igualdad .....	110
¿Cómo se perpetúan las relaciones de poder y desigualdad? Los micromachismos .....	114
Resolución no violenta de los conflictos .....	121
Bibliografía .....	124

**MÓDULO 6: VIOLENCIA DE GÉNERO, VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

¿Qué es la violencia de género?	127
Espacios y formas en que se manifiesta	128
Factores de riesgo	130
Mitos y realidad	131
¿Cómo detectar la violencia de género en las relaciones de pareja?	133
El ciclo de la violencia	134
¿Qué hacer cuando se es víctima de violencia?	137
Orientación y recursos en Canarias	141
Bibliografía	145

**MÓDULO 7: MARCO JURÍDICO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Dimensión jurídica del concepto de violencia de género. Breve referencia al contexto internacional y europeo	149
La violencia de género en el ordenamiento jurídico español. Normas aplicables	153
La Ley Integral contra la Violencia de Género	154
→ Antecedentes	154
→ Entrada en vigor	155
→ Finalidad de la Ley	155
→ Estructura y contenido	156
La Ley Canaria contra la Violencia de Género	159
→ Entrada en vigor	159
→ Finalidad de la Ley	159
→ Estructura y contenido	159
Bibliografía	165

**MÓDULO 8: POLÍTICAS DE IGUALDAD**

¿Qué son las políticas de igualdad y por qué surgen?	169
La acción positiva	171
La transversalidad o mainstreaming	173

Políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres .....	175
→ Contexto internacional .....	175
→ En Europa .....	176
→ En España .....	177
→ En Canarias .....	179
Los planes de igualdad de oportunidades .....	180
Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres .....	182
Bibliografía .....	185

### MÓDULO 9: LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS

Introducción .....	189
¿Qué es la perspectiva de género? .....	190
La necesidad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos .....	193
La perspectiva de género en las fases de un proyecto .....	194
→ Diagnóstico .....	194
→ Planificación .....	197
→ Fundamentación: ¿qué hacer? .....	198
→ Los objetivos del proyecto desde una perspectiva de género .....	199
→ Contenidos y acciones desde la perspectiva de género. Actividades .....	200
→ Temporalización, localización y difusión .....	201
→ Medios y recursos .....	204
→ La metodología desde la perspectiva de género .....	205
→ ¿Cómo integrar la perspectiva de género en la evaluación? .....	206
Bibliografía .....	210

### MÓDULO 10: METODOLOGÍAS DE DINAMIZACIÓN GRUPAL

Claves para introducir la perspectiva de género en nuestras organizaciones .....	213
Consejos para quienes dinamizan asociaciones .....	214
Técnicas participativas con equidad de género .....	216
Elementos a tener en cuenta por quienes coordinan la planificación y ejecución de las técnicas .....	223
Algunas Técnicas para dinamizar nuestras organizaciones .....	224
Bibliografía .....	231



## Presentación



La Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda del Gobierno de Canarias, siguiendo las Políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y, siendo consciente de la importancia de la sensibilización en materia de igualdad de género entre la población juvenil, ha puesto en marcha el proyecto **Jóvenes por la Igualdad** en el que se enmarca este material que se presenta.

Se trata de un proyecto formativo con el que pretendemos dinamizar una red de mediadoras y mediadores juveniles para que, desde una perspectiva de género, se conciencie y reflexione sobre la situación real en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, a la vez, se den herramientas para promover cambios que nos lleven a la igualdad real y a la prevención del sexismo y de la violencia de género en la juventud canaria.

Desde el Gobierno de Canarias creemos que es vital implementar medidas para ir cambiando progresivamente las estructuras sociales y, de esta forma, acabar con las discriminaciones que existen en los diferentes ámbitos, tanto laboral, educativo como económico y social. Ése es nuestro objetivo.

En este sentido, hay que resaltar la importancia de la coeducación, es decir, trabajar para que la juventud tome conciencia de que las mujeres y los hombres deben de tener las mismas oportunidades.

Por ello, creo sin duda que este material de **Jóvenes por la Igualdad** es un recurso muy completo, con el cual esperamos poner nuestro granito de arena en la consecución de una sociedad donde impere la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que redunde en la desaparición de barreras entre ambos sexos.

**Inés Rojas de León**

*Consejera de Bienestar Social, Juventud y Vivienda  
Gobierno de Canarias*

Este material se presenta como apoyo a los módulos impartidos en la Jornadas Formativas del Proyecto Jóvenes por la Igualdad, celebradas en diciembre de 2008 en Tenerife y en Gran Canaria. Está pensado para servir de soporte a todas aquellas personas que, tras asistir a las Jornadas, van a ser mediadoras y mediadores del proyecto en las diferentes islas.



**LO MASCULINO  
Y LO FEMENINO**



**MÓDULO 1**

**Ana M<sup>a</sup> Marrero Mateos**



## Sexo, género e identidad



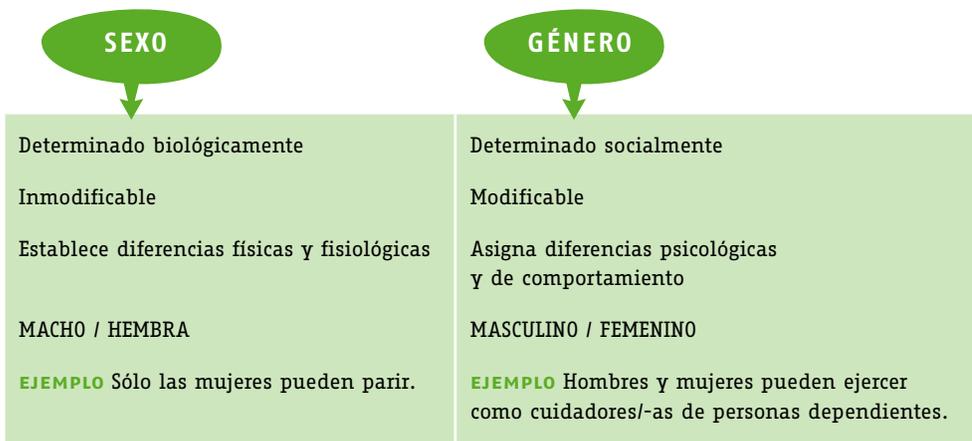
Las diferencias existentes entre mujeres y hombres son de tipo biológico y de tipo social.

El sexo hace referencia a las características biológicas que distinguen al hombre de la mujer y son de carácter universal.

El género hace referencia a las diferencias construidas social y culturalmente para las mujeres y los hombres y que han sido aprendidas e interiorizadas a lo largo de los años. Éstas se pueden modificar y van cambiando según las culturas, los contextos o el paso del tiempo.

A lo largo de la historia se ha considerado a las mujeres como inferiores a los hombres porque se creía que la naturaleza las había dotado de menos capacidades intelectuales. Este es un hecho hoy refutado por múltiples investigaciones desarrolladas en diferentes ámbitos culturales y sociales, y por hechos patentes como el acceso de las mujeres a la vida política, económica, cultural y social. Así se ha puesto de manifiesto que las diferencias entre mujeres y hombres no radican en causas naturales e inamovibles, sino en factores sociales y, por tanto, transformables. Para entender las diferencias construidas socialmente entre mujeres y hombres se utiliza el término género.

El concepto de género surge desde el movimiento feminista a mitad del siglo XX, poniendo de relieve las diferencias entre las mujeres y los hombres que se construyen socialmente y que no se entienden desde sus componentes biológicos. El concepto de género permite analizar las relaciones entre las mujeres y los hombres desde su posicionamiento social, alejándose de la concepción de inferioridad de las mujeres por sus características biológicas.



El sexo en sí mismo no es la causa de las desigualdades ni de la discriminación de las mujeres, sino la posición de dominio y subordinación que el **sistema patriarcal**<sup>1</sup> ha otorgado a cada sexo, amparándose en las diferencias biológicas asociadas a la reproducción.

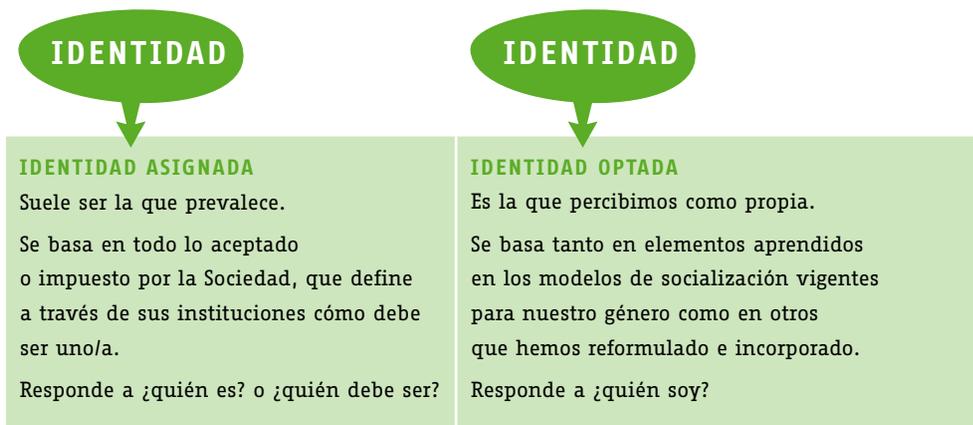
La identificación entre lo natural (sexo) y lo socialmente construido (género) ha caracterizado el **modelo social androcéntrico**. Este androcentrismo mantiene los valores "masculinos" como modelo a imitar, el hombre es el centro del universo. A su vez el **patriarcado** defiende la jerarquización o distribución de poder en la sociedad, concediendo a "lo masculino" una posición de dominio e importancia sobre "lo femenino". Esta realidad tiene como consecuencia un desigual reparto de los derechos y de las oportunidades entre hombres y mujeres.

El modelo social androcéntrico sitúa al hombre en el centro de la vida, del pensamiento y de su organización.

La diferente valoración de los papeles y las responsabilidades asignadas a mujeres y a hombres es la que ha configurado a las sociedades androcéntricas y patriarcales.

Cuando hablamos de **Identidad** nos referimos a la construcción de cada persona desde que nace, a través de las relaciones con las otras personas de su entorno. Van a ser los "agentes o instituciones de socialización" quienes nos enseñen las normas y las características que debemos cumplir: cómo debemos ser, cómo debemos pensar, sentir o actuar.

Debemos distinguir entre identidad asignada e identidad optada:



<sup>1</sup> Sistema Patriarcal: sistema de dominación masculina que relega a las mujeres a un plano de subordinación con respecto a los hombres en todos los ámbitos de la vida. Se ve consolidado y reproducido en la estructura política, económica y sociocultural.

## El proceso de socialización



Un sistema de valores androcéntricos genera en sí mismo un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas: la mitad de la población es relegada a la condición de “débil” y dependiente (las mujeres), en tanto que la otra mitad se ve abocada a dar respuestas de fortaleza y autonomía (los hombres). Esta forma de operar limita a las personas en sus oportunidades de desarrollo y, por lo tanto, de participación.

Este modelo de sociedad se ha ido perpetuando a través de un **proceso de socialización** en el que las personas han ido construyendo sus identidades en base a un sistema de valores y creencias.

En este proceso de socialización las personas asimilan e interiorizan los elementos culturales y sociales que favorecen y garantizan su adaptación e integración en la comunidad a la que pertenecen (sociedad). El proceso de socialización no es neutro, pues aparece diferenciado en función del sexo de las personas, asignando tareas y pautas de comportamiento diferenciadas para las mujeres y los hombres en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otras.

Mediante el proceso de socialización las personas aprenden e incorporan los valores y comportamientos dominantes de la sociedad en la que nacen.

La **socialización de género** consiste en un proceso de aprendizaje mediante el cual las personas integran un modelo de mujer y de hombre concreto, definido a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asignan como propios.

A través del proceso de socialización diferenciada



Se adquieren los roles establecidos en función del sexo



Se generan estereotipos masculinos y femeninos

## Roles y estereotipos de género



Los roles de género son el conjunto de las tareas y funciones que se asignan de manera diferenciada a uno y otro sexo. Estos roles son asignados por el grupo y asumidos por las personas, según sean hombres o mujeres.

Los roles se aprenden a edades muy tempranas, se interiorizan y tienden a perpetuarse durante toda la vida.

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas acerca del comportamiento, características, actitudes, etc., de una persona en función del sexo al que pertenece.

Los estereotipos están determinados históricamente, son temporales. Definen de manera sexista un comportamiento femenino y otro masculino.



La función de la socialización de género es garantizar el aprendizaje del "rol de género". Ese rol se convierte en creencias o estereotipos que la sociedad mantiene y transmite sobre cómo son y cómo deben comportarse hombres y mujeres, retroalimentándose entre ambos. Roles y estereotipos suponen los dos pilares de la socialización de género.

## División sexual del trabajo



Además de en la relación de subordinación, la discriminación histórica de las mujeres se ha basado en la división sexual del trabajo, que ha supuesto el reparto de las tareas sociales y domésticas, adjudicadas en función del sexo, lo que posteriormente se traduce en el reparto de las actividades profesionales.

La división sexual del trabajo se sustenta en el establecimiento de una relación directa entre una de las funciones biológicas de las mujeres, la de tener los hijos e hijas, y las tareas a realizar que esto conlleva, asignándosele así un papel social reproductor. A este hecho se le ha otorgado una dimensión natural que lleva aparejada la idea de que ciertas actividades son propias de las mujeres y otras propias de los hombres, en función de su papel biológico en la reproducción.

Desde esta perspectiva, se reserva a mujeres y a hombres, además de unas tareas concretas, un uso del tiempo determinado y el uso de unos espacios u otros. Parece propio de mujeres ocuparse de las funciones ligadas al ámbito doméstico, y propio de los hombres ocuparse de aquellas que se desempeñan en el ámbito público.

Los roles atribuidos a los varones tienen relación con la producción y la esfera pública:

- Mantenimiento económico
- Mantenimiento familiar
- Relaciones profesionales
- Gestión política y económica
- Relaciones extrafamiliares
- etc.

Por el contrario, los roles que tradicionalmente se han atribuido a las mujeres tienen relación con la reproducción y la esfera doméstica:

- Tareas de reproducción material: mantenimiento de la casa, compras, preparación de la comida,...
- Tareas asociadas a la reproducción natural: procreación, crianza de hijas e hijos, desarrollo a la comunidad...
- Tareas burocráticas: relaciones con la administración, escuela, etc.
- Tareas asistenciales: cuidados de personas mayores, enfermas...

Estos roles asignados a mujeres y a hombres repercuten en la división sexual del trabajo, dando:

### ÁMBITO PÚBLICO: HOMBRES

Trabajo que se vende o que se puede vender en el mercado.  
Que busca beneficios.  
Que sirve para empoderarse.  
Que produce reconocimiento social.

### ÁMBITO PRIVADO: MUJERES

Trabajo destinado al mantenimiento biológico.  
Que da satisfacción inmediata.  
Que no provoca empoderamiento.  
Que quita el tiempo para el reconocimiento social.

Aunque la división del trabajo en función del sexo podría parecer un modelo de asignación de funciones complementarias, lo cierto es que el modelo social androcéntrico atribuye **una desigual valoración de:**

**Los ámbitos de trabajo:** El ámbito de trabajo público goza de mayor prestigio que el ámbito de trabajo privado.

**Los aprendizajes:** Tienen menor valor los aprendizajes informales obtenidos en el ámbito doméstico que los obtenidos en el ámbito público. Como consecuencia, los saberes de las mujeres no son considerados válidos para el trabajo remunerado desempeñado en este ámbito.

**El desempeño profesional:** Como consecuencia de lo anterior, las tareas y funciones propias de los hombres se consideran transferibles al ámbito productivo en mayor medida que las de las mujeres. Esto desemboca en que ellas han de demostrar su valía y capacidad profesional de forma constante, más aún en profesiones y ámbitos de actividad masculinizados. Esta desigual valoración tiene su reflejo en la discriminación salarial de las mujeres.

La división sexual del trabajo no sólo tiene impacto en el desempeño privado de las tareas de mujeres y hombres, sino que marca la organización del mercado de trabajo, originándose el llamado fenómeno de segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal. Esto es, las ocupaciones y profesiones a las que acceden tanto hombres como mujeres son una clara derivación de sus funciones en el ámbito doméstico. Así mismo, en todos los ámbitos de ocupación, incluidos los mencionados como tradicionalmente femeninos, las mujeres tienen una menor representación en las posiciones de mando y toma de decisiones. Por ejemplo, existen más directores de institutos que directoras, más jefes de servicios médicos que jefas, más encargados de servicios de limpieza que encargadas, etc.

## División de espacios y tiempos



La división sexual del trabajo lleva aparejada también una división de los espacios y los tiempos. Al asumir hombres y mujeres los roles tradicionales, ligados a las actividades productivas para ellos y reproductivas para ellas, utilizan espacios distintos en momentos también diferentes.

Así, por ejemplo, los hombres muestran movimientos diarios más alejados del hogar, en vehículo privado y con horarios muy definidos. Las mujeres, sin embargo, se mueven en un entorno más cercano, principalmente a pie o en transporte público, a zonas de comercio, colegios o centros sanitarios. Su horario es más variable, dependiendo de las obligaciones familiares que se presenten.

En el uso del tiempo también se encuentran diferencias destacables. Los factores que influyen son principalmente:

- La organización a partir del rol productivo para los hombres y reproductivo para las mujeres hace que realicen diferentes funciones con distintos ritmos.
- La desigual distribución de las responsabilidades domésticas, incluso cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, las lleva a realizar una doble y, a veces, triple jornada de trabajo.
- La organización general del tiempo, basada en horarios laborales, que obliga a las mujeres a organizar sus tiempos a ritmos que no corresponden con las actividades que deben desarrollar.

Las relaciones de género, en cuanto al tiempo, provocan un balance negativo para las mujeres: gozan de poco tiempo de ocio, poco tiempo dedicado a su persona, destinan escaso tiempo a la formación pero cuentan un gran desgaste físico y psíquico por la escasa compensación personal.

## Los agentes de socialización



Se llama socialización al proceso por el que la persona interioriza e integra valores, actitudes y comportamientos del medio en el que vive. La socialización de género es el aprendizaje mediante el cual los dos sexos integran cuál es el modelo de mujer y hombres "adecuados" a esta sociedad.

En el proceso de socialización intervienen varias instituciones o agentes. Unos tendrán más importancia en determinadas épocas de la vida de las personas y otros, en otras. Todos, sin duda, transmiten roles, estereotipos y pautas para crear a la mujer y al hombre "como deben ser".

Los agentes de socialización son:

### La familia

Es la unidad básica de producción de bienes e ideología. Socializa a través del refuerzo y el castigo de los comportamientos, de los modelos de padre y madre que presentan, de los juguetes, cuentos, de la asignación de tareas a niños y a niñas, de las expectativas sobre ambos, etc.

Aunque la familia tradicional ha ido cambiando y actualmente se presentan diferentes tipos de familia (monoparentales, progenitoras/es del mismo sexo, de distintas razas,...) sigue siendo un pilar fundamental en la socialización de las niñas y los niños.

### La educación

Refuerza el papel de la familia a través del comportamiento del profesorado, de su relación con el alumno o la alumna, de las imágenes y contenidos de los libros de texto, de las normas de funcionamiento, etc. Niñas y niños, adolescentes y jóvenes pasan una parte importante de su vida en los centros educativos.

Hemos pasado de una escuela segregada a una escuela mixta, pero no hemos llegado a las escuelas coeducadoras.

### La religiones

Estructuran un mundo de valores y de normas morales que sostienen y refuerzan simbólicamente la hegemonía masculina.

### Los medios de comunicación

Transmiten el modelo de mujer y de hombre apropiado socialmente a través de los contenidos, las imágenes, el lenguaje, el uso de voces masculinas o femeninas en función de la importancia social del mensaje. Empieza a ser frecuente presentar un nuevo tipo de mujer: activa, autónoma, valorada en su trabajo, pero al mismo tiempo mantenedora estricta de los cánones de belleza establecidos y una perfecta ama de casa.

## Los grupos de iguales

Son agentes socializadores muy poderosos, sobre todo en la adolescencia, pues se trata de grupos de referencia con el que los y las jóvenes se identifican. Sus valores y referentes de género funcionan como soporte y consolidación de la identidad de género.

## El lenguaje

Contribuye a fijar de forma permanente el papel secundario y subordinado de las mujeres mediante su invisibilización. Para ello se da un valor inferior y peyorativo a determinados vocablos cuando se refieren a mujeres y se utiliza el masculino como genérico.



### OFERTA DE EMPLEO

Se necesitan Técnicos en Informática de Gestión Imprescindible P.F.II, conocimiento de Inglés a nivel de usuario y ganas de formar parte de un equipo fuerte y dinámico. Interesados concertar cita con la Srta. Lucy TEL: 626321753 (10-12horas)

Los agentes de socialización perpetúan, directa o indirectamente, un modelo de organización social basado en:

Un modelo de mujer centrada en la atención y el cuidado de las demás personas.

Un modelo de hombre cuyo eje de socialización es el empleo y el desempeño social.

## El acceso de las mujeres al empleo



La incorporación de las mujeres al mercado laboral es una de las transformaciones sociales más relevantes en el último siglo y está suponiendo un cambio importante, además de para las mujeres, para la estructura social y familiar.

Sin embargo, esta incorporación no ha sido, ni es actualmente, fácil para las mujeres. Se siguen manteniendo estereotipos que dificultan la igualdad real, obstaculizan la incorporación plena y en igualdad de condiciones, tanto en el ámbito familiar como empresarial. Como hemos visto, todavía existen profesiones tradicionalmente masculinizadas en las que las mujeres no acaban de integrarse; la doble y triple jornada sigue siendo soportada mayoritariamente por las mujeres.

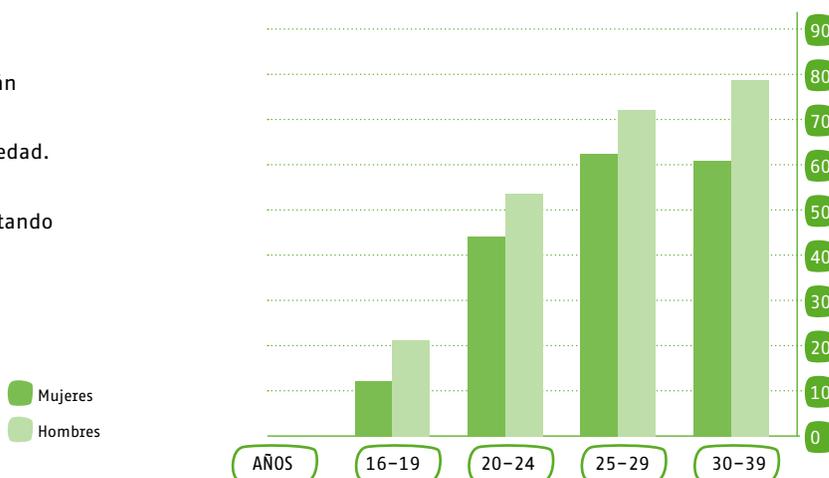
Los valores culturales, los estereotipos profesionales vigentes, transmitidos a través de la familia y, en ocasiones, a través de los propios servicios de orientación y asesoramiento, condicionan determinadas elecciones de carácter educativo-laboral que resultan tener pocas posibilidades de inserción.

Además, las mujeres que se reincorporan al mercado laboral, cuya preparación académica no está suficientemente adaptada a la demanda del mercado, o adolecen de cualificación, tienen una más difícil inserción.

Ni siquiera las mujeres más preparadas que los hombres se incorporan al mundo laboral en igualdad de condiciones que éstos.

### Tasa de ocupación por sexo de mujeres y hombres jóvenes (año 2007)<sup>2</sup>

Si observamos el gráfico, apreciamos que en todos los grupos las mujeres están menos empleadas que los hombres de su misma edad. Esto quiere decir que a las mujeres les sigue costando más encontrar su espacio en el mercado laboral.



<sup>2</sup> Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

### Índice de paro en % (año 2007)<sup>3</sup>

El índice de paro de las mujeres españolas en el 2007 se situó en el 11%, frente al 6,8% de los hombres.



## La perspectiva de género



La perspectiva de género es una manera de observar y reflexionar sobre las funciones, relaciones y procesos que se dan entre mujeres y hombres, en las familias, comunidades o países. Busca identificar situaciones desventajosas entre mujeres y hombres y proponer alternativas para el cambio.

Supone un cambio de paradigma cultural e histórico, al que hoy estamos asistiendo, y que a su vez evidencia el fracaso del modelo social patriarcal. Las normas y valores de este nuevo paradigma configuran, en consecuencia, una nueva interpretación de la realidad, que permite:

- Distinguir lo que es biológico de lo que es social y culturalmente aprendido.
- Analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica.
- Visibilizar las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, y la situación y posición de unos y otras en todos los ámbitos de la vida.
- Utilizar el concepto de género como categoría de análisis para descubrir e interpretar las relaciones de género atendiendo a los elementos culturales y sociales.
- Poner de manifiesto las desigualdades en la distribución de los recursos.

El análisis desde una perspectiva de género ha de diferenciar claramente los conceptos de sexo y género.

<sup>3</sup> Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

## ¿Sabías que...?<sup>4</sup>



Aunque las cosas van avanzado, las mujeres, que son algo más del 50% de la población mundial, continúan viviendo verdaderas desigualdades por razón de género. Estas discriminaciones adquieren diferentes formas según los continentes, países, grupos étnicos, ...

Incluso en las naciones más avanzadas política, económica y socialmente, la situación de discriminación que viven las mujeres sigue siendo evidente. Esto nos hace tener una idea de cuál es la situación de la mujer en los países donde la discriminación está permitida por las propias leyes.

España, por ejemplo, presenta claras situaciones de desigualdad a pesar de que se encuentra en la posición 21, con un nivel alto, en la clasificación que hace Naciones Unidas de los países según el nivel de desarrollo humano. Ni siquiera en los países nórdicos, que ocupan las primeras posiciones, existe una plena igualdad entre las mujeres y los hombres.

### A nivel mundial, las mujeres:

Poseen sólo el 1% de la titularidad de las propiedades.

Realizan 2/3 del total de las horas trabajadas, pero sólo reciben 1/10 parte de los ingresos.

Representan el 22% de los Gobiernos de la Unión Europea.

De los 854 millones de personas adultas analfabetas, 543 millones son mujeres.

1 de cada 3 mujeres es maltratada por su compañero sentimental.

<sup>4</sup> La información de este apartado ¿Sabías que...? ha sido tomada del Instituto de la Mujer (año 2007). Cuando la fuente o el año es diferente, se especifica junto a los datos.

**En el estado español, las mujeres:**

Ocupan el 39% de las Consejerías de las Comunidades Autónomas del Estado Español y sólo presiden una Comunidad Autónoma.

Dedican una media de 6 horas a las tareas del hogar frente a los hombres que dedican 2 horas (datos del 2006).

Las matriculadas en ciclos formativos de ramas "tradicionalmente masculinas" como Electricidad o Mantenimiento de Vehículos no es ni el 2% del total frente a otras familias profesionales "típicamente femeninas" como Imagen Personal, donde las mujeres representan el 98% del alumnado matriculado.

En el año 2007 se presentaron 63.347 denuncias de mujeres por malos tratos producidos por sus parejas o exparejas.

Matriculadas en carreras universitarias técnicas aún no llegan al 26% del total de las personas matriculadas en ese tipo de estudios.

Ganan un 25% menos que los hombres (datos 2006).

Sólo ocupan 3 asientos de la Real Academia de la Lengua Española, Ana M<sup>a</sup> Matute, Carmen Iglesias y Margarita Salas Falgueras son las únicas mujeres de la RAE.

Según fuentes estatales, 71 mujeres murieron en 2007 a manos de sus parejas o exparejas, y hasta el 30 de agosto de 2008, otras 34 habían muerto de la misma manera.

En las Islas Canarias, entre 1999 y 2007 han muerto 50 mujeres víctimas de violencia de género (según fuentes del Instituto Canario de la Mujer).

Las condiciones de desigualdad que viven las mujeres no sólo afectan a su propia persona y a su entorno más inmediato, sino que frena el progreso de las sociedades y lesiona los principios democráticos de igualdad.

## Bibliografía



### **ÁLVAREZ ÁLVAREZ, Paloma.**

Generando Igualdad. Guía para la incorporación del enfoque de género en actuaciones y programas. Ayuntamiento de Vitoria-Gastéis. Diputación Foral de Álava. 2001.

### **BARRAGÁN MEDERO, Fernando (Coord.).**

Violencia, género y cambios sociales. Un programa educativo que sí promueve relaciones de género. Ed. Aljibe, Málaga, 2005.

### **Cabildo Insular de Tenerife, Área de Juventud, Educación y Mujer.**

- Programa Formativo para Mujeres Asociadas, Tenerife, 2004.
- Apuntes para la igualdad, Empleabilidad de mujeres, Tenerife, 2005.

### **DE LA CRUZ, Carmen.**

Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer. 1998.

### **Red Cooperativa Macaronésica por la Igualdad de Oportunidades.**

#### **Proyecto Violeta.**

Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden.

### **Recursos en internet**

[www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

[www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer)

[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)

## MÓDULO 2

Ana M<sup>a</sup> Marrero Mateos

¿ES SEXISTA  
EL LENGUAJE?



Vivimos en una sociedad en la que, a pesar de los avances que se están produciendo, se asignan sistema de valores, pautas de comportamiento y roles distintos, con diferente reconocimiento social a mujeres y hombres impidiendo la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de las personas independientemente de su sexo. La lengua es una construcción social y como tal refleja esta situación y contribuye a reforzarla. Sin embargo, como construcción social, como realidad dinámica y viva, se muestra como un posible instrumento para el cambio. Ese es el planteamiento en esta unidad didáctica: reflexionar sobre el uso sexista de la lengua y ofrecer propuestas para su transformación.

## ¿A qué llamamos lenguaje sexista?



Llamamos **lenguaje sexista** a todas aquellas expresiones del lenguaje y la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, o incluso, las humillan y estereotipan.

La Lengua es una expresión del pensamiento, y por tanto cada persona habla y se expresa como piensa. Si se expresa de una manera machista y sexista es porque piensa así, ya sea porque expresamente opina de esa manera, ya sea porque ha interiorizado el estilo de vida androcentrista y patriarcal (que tiene al hombre como eje del universo), o ya sea porque no se ha parado a reflexionar que los cambios van por delante de los diccionarios, que también son sexistas.

El sexismo sobrevalora todo lo masculino e invisibiliza lo femenino.

La sociedad está compuesta por aproximadamente igual número de mujeres que de hombres. No nombrar a las mujeres en discursos, textos e ilustraciones que hacen referencia al quehacer humano, a grupos sociales o a la sociedad, es invisibilizarlas. Esta acción es sexista porque sobrevalora lo masculino, a la vez que desvaloriza lo femenino y a las mujeres. Las desconoce como personas.

El androcentrismo considera lo masculino, y a los hombres, como modelo de lo humano. Hablar del "hombre" o de "ser humano" como sinónimo de lo humano, expresa una concepción de lo humano centrada en lo masculino. Esta concepción es androcéntrica.

Las acciones sexistas y androcéntricas denigran a las mujeres. Violan los derechos humanos porque no respetan su dignidad como personas. Son discriminatorias porque se les trata diferente, cuando son iguales en derechos.

La lengua es un medio a través del cual las personas se relacionan consigo mismas, con el mundo y con las demás personas. El lenguaje es el medio de comunicación que debe permitirnos expresar lo que pensamos y sentimos. Cuanto mejor nos expresemos, mejor nos comunicaremos.

## ¿Dónde encontramos lenguaje sexista?



El lenguaje sexista los encontramos en muchas partes. No hace falta sino mirar a nuestro alrededor para observar imágenes, palabras, mensajes..., que siguen discriminando a la mujer. Algunos espacios donde encontramos lenguaje sexista son:

**En el lenguaje tradicional y cotidiano:** refranes, canciones, chistes, dichos, lenguaje coloquial, etc., son claros ejemplos del uso discriminatorio de la lengua hacia la mujer. Reflejan las creencias que de ella se tiene.

¿Sabes cómo hacer feliz a una mujer...?

Ja, ja

“Una señorita muy aseñorada siempre está en su casa siempre está mojada” ¿Qué es?

“Tiran más dos tetas que dos carretas”

“La mujer, como la sardina, mejor en la cocina”

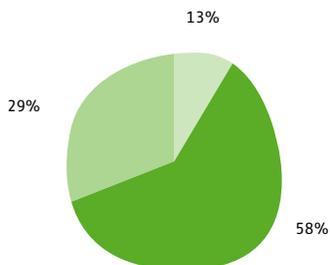
**En el lenguaje escrito:** cuentos, historia, biografías, libros de texto, literatura, diccionarios...

Los cuentos han sido siempre fuente de entretenimiento, a la vez que transmiten valores culturales. La imagen de la mujer, generalmente, deja mucho que desear. Se le suele presentar como sumisa, dependiente, débil, buscadora de su ideal masculino, sin el cual su vida no tendría sentido. Sin embargo las cosas van cambiando lentamente y hay escritoras/es que hacen otro tipo de Literatura.

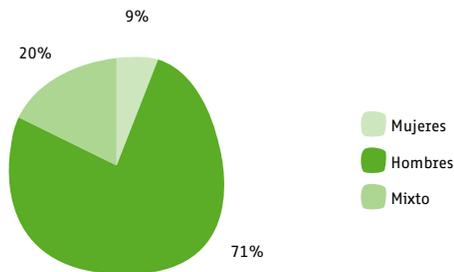
También los libros de texto son muy importantes en la socialización de las personas. Sus discursos presentan procesos de transmisión y reproducción cultural.

Rosa Peñalver<sup>1</sup> pone de manifiesto, una vez más, que los libros de texto o no nombran a las mujeres, o las presentan como secundarias, dependientes, prescindibles ... Algunos ejemplos son:

Personajes que aparecen en las ilustraciones de los libros de texto según el sexo



Personajes que aparecen en los textos de los libros según el sexo



Como ha expuesto Mercedes Mendiavilla en Aproximación a un recorrido por el Diccionario de la Real Academia Española: Representación de Mujeres y Hombres "un diccionario es el resultado de las condiciones en que se ha elaborado y la ideología y actitud de quienes han participado en su redacción lleva consigo una determinada visión del mundo y contribuye además a forjar la visión del mundo de quienes lo leen". En ese sentido, no debe extrañarnos que el diccionario más importante de la lengua española, el DRAE<sup>2</sup>, esté lleno de definiciones con marcado carácter sexista. Algunas de ellas son:

**Mujer 1** Persona del sexo femenino. || **2** Mujer que ha llegado a la pubertad o a la edad adulta. || **3** Mujer que tiene las cualidades consideradas femeninas por excelencia. || **4** Mujer que posee determinadas cualidades. || **5** Mujer casada, con relación al marido. ~ **de campo** La que con frecuencia se ejercita en la caza o en las faenas agrícolas. ~ **de digo y hago** mujer fuerte, resuelta y osada. ~ **de gobierno** criada que tenía a su cargo el gobierno económico de la casa. ~ **del arte** prostituta ~ **de letras** la que cultiva la literatura o las ciencias humanas. ~ **del partido**, o ~ **de punto** prostituta. ~ **de su casa** la que con diligencia se ocupa de los quehaceres domésticos y cuida de su hacienda y familia ~ **mundana** prostituta. ~ **objeto**. La que es valorada exclusivamente por su belleza o atractivo sexual ~ **perdida**, o ~ **pública**. Prostituta...

<sup>1</sup> Rosa Peñalver, en ¿Qué quieres enseñar? un libro sexista oculta la mitad, presenta los resultados obtenidos de la investigación "Análisis del sexismo en los libros de texto de Educación Secundaria" realizada en el curso escolar 2000-01.

<sup>2</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Vigésima Segunda Edición.

**Hombre** 1 Ser animado racional, varón o mujer. || 2 **Varón** (ser humano del sexo masculino). || 3 Varón que ha llegado a la edad adulta. || 4 Grupo determinado del género humano. || 5 Individuo que tiene las cualidades consideradas varoniles por excelencia, como el valor y la firmeza. || 6 Unido con algunos sustantivos por medio de la preposición de, para designar al que posee las cualidades o cosas significadas por tales sustantivos. || 7 coloq. **marido**. ~ **bueno** el mediador en los actos de conciliación. ~ **de campo** el que con frecuencia se ejercita en la caza o en las faenas agrícolas. ~ **de letras** el que cultiva la literatura o las ciencias humanas. ~ **de punto** el que es puntilloso. ~ lobo. El que, según la tradición popular, se convierte en **lobo** las noches de plenilunio ~ **objeto** el que es valorado exclusivamente por su belleza o atractivo sexual ~ público el que tiene presencia e influjo en la vida social. **hacer** a alguien, protegerlo eficazmente. **hacerse** alguien un ~. Llegar a ser maduro y responsable de sus actos. Ser alguien **muy** ~. Ser valiente y esforzado.

**Madre**. *f.* Hembra que ha parido. II 2. Hembra respecto de su hijo o hijos. II 3. Título que se da a ciertas religiosas. II 4. En los hospitales y casas de recogimiento, mujer a cuyo cargo está el gobierno en todo o en parte. II 5. *fam.* Mujer anciana del pueblo.

**Padre**. *m.* Varón o macho que ha engendrado. II 2. Varón o macho, respecto de sus hijos. II 3. *v.* hermano de padre. II 4. Macho en el ganado destinado a la procreación. II 5. Cabeza de una descendencia, familia o pueblo.

En las primeras acepciones de **madre** sólo aparece la palabra “hembra”, no se menciona “mujer”. En **padre**, “varón” aparece en las dos acepciones en primer lugar. La diferencia en estas definiciones es que, mientras en **madre** sólo se alude al sexo, a la biología (“hembra”) y no al género, a la dimensión socio-cultural (“mujer”), en la entrada de **padre** se ha dado primacía a la dimensión social (“varón”), que se ha antepuesto a la biológica (“macho”). Así, en **madre** no se ha establecido la diferencia entre la especie humana y el resto de los animales, que sí se ha establecido en **padre**, es decir, las hembras de la especie humana no han dispuesto de un nombre y de una consideración independiente como han tenido los machos de la especie humana en estas acepciones, que, por su sexismo, han de considerarse inadecuadas.

**Alcaldesa**: *f.* 1. Mujer que ejerce el cargo de alcalde. 2 Coloq. Mujer del alcalde.

**Alcalde**: *m.* Presidente del ayuntamiento de un pueblo o término municipal, encargado de ejecutar sus acuerdos, dictar bandos para el buen orden, salubridad y limpieza de la población, y cuidar de todo lo relativo a la Policía urbana. Es además, en su grado jerárquico, delegado del Gobierno en el orden administrativo.

**En el lenguaje de los medios audiovisuales:** Los medios audiovisuales contienen sexismo en su versión escrita, gráfica, electrónica, verbal, etc.

**En el lenguaje Publicitario:** Anuncios, spots, carteles, vallas, marquesinas, folletos, etc., están impregnados de lenguaje sexista, tanto por sus imágenes como por sus eslóganes y reclamos publicitarios.

La publicidad sexista, en ocasiones, tiende a la sutileza y es menos obvia, pero igual de agresiva. Muchos anuncios desprenden ahora una apariencia de igualdad irreal que no es fácil de reconocer.

Hay quienes plantean que si se hacen spots sexistas es porque la realidad también lo es. Para otras personas, especialistas en publicidad, ésta no refleja los cambios sociales que se están produciendo y lanzan un reto a los anunciantes: "La publicidad podría servir como instrumento para lograr la igualdad. Sorpréndonos con la nueva realidad social".

**En el Lenguaje administrativo:** instancias, documentos, impresos, boletines oficiales, leyes... suelen aparecer exclusivamente en masculino. No obstante, muchas administraciones públicas van modificando sus documentos de manera que contemplen a mujeres y hombres, según se trate, o mediante la utilización de palabras genéricas, que incluyan a ambos sexos.

**En el lenguaje simbólico:** la mayor expresión de sexismo en el Lenguaje es la utilización del genérico masculino para representar tanto a hombres como a mujeres. Una sociedad androcéntrica ha establecido que decir, por ejemplo, "los derechos del hombre", incluye a las mujeres. Y les parece mejor esta expresión (invisibilizando a las mujeres) que decir, por ejemplo, "los derechos de las personas, o los derechos del ser humano".

Como podemos observar, el lenguaje sexista es algo cotidiano y "normal". No obstante, la lengua española, en sí, no es sexista. Lo que es sexista es el uso que hacemos de ella.

Hombres y mujeres deben ser nombrados y nombradas cuando se hace referencia a situaciones de las que ambos son parte.

No hacerlo implica "desaparecer" a unas para enaltecer a otros.

Nada cuesta agregar unas pocas palabras a lo que decimos o escribimos, o bien, usar palabras que realmente son inclusivas de ambos sexos sin necesidad de recurrir a términos que nos remiten a lo masculino.

## El enfoque de género



Cuando hablamos de la incorporación del enfoque de género en la lengua, algunas personas creen que esta incorporación se limita al uso de los artículos “los” y “las” en el lenguaje. Pero la aplicación del enfoque de género implica algo más que ciertos usos del lenguaje.

Las lenguas son sistemas de comunicación creados por los seres humanos a su imagen y semejanza; por ello, en sociedades en las que se establece una diferencia social entre los sexos, existen divergencias estructurales y de uso entre la manera de hablar de las mujeres y la de los hombres, y la lengua creada por pueblos así caracterizados, recoge y transmite una manera distinta de ver a unas y a otros. Por tanto, el lenguaje es una forma de representarnos el mundo y tiene un doble poder reproductor y transformador de la realidad.

En definitiva, la aplicación del enfoque de género, si bien no se limita al uso del lenguaje, sí requiere de éste para hacer un análisis de la realidad y proponer transformaciones más igualitarias visibilizando a mujeres y hombres.

Si deseamos una sociedad más igualitaria debemos empezar por el lenguaje.

## Errores más frecuentes



- El uso del **género gramatical masculino como genérico** para hacer referencia tanto a hombres como a mujeres. Esto excluye y hace invisible a las mujeres.

*Los niños estaban jugando al fútbol \_\_\_\_\_ (¿Y las niñas?)*

*Los derechos del hombre \_\_\_\_\_ (¿Y de las mujeres?)*

- Presentación del **hombre como único sujeto de acción y referencia**, de las mujeres como dependientes o subordinadas.

*El presidente acudió a la recepción acompañado de su mujer y su hijo.*

*Los asistentes al concierto acudieron con sus cónyuges, novias...*

- Uso asimétrico de nombres y títulos, que minimizan a las mujeres.

*Señor \_\_\_\_\_ Señora o señorita (expresa estado civil)*

*Hombres \_\_\_\_\_ Chicas*

*Placido Domingo \_\_\_\_\_ La Caballé*

- Atribución de diferentes cualidades a hombres y mujeres.

En las mujeres se suelen destacar cualidades estéticas y en los hombres las intelectuales.

*Las mujeres, visiblemente afectadas...*

*La Vicepresidenta, que lucía un traje clásico, se entrevistó con su homólogo...*

- Uso del género femenino para descalificar y alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan.

*¡Llora como una mujer!*

*¡Tonterías de mujeres!*

- Usar el femenino siempre que corresponda al sexo de quien se escribe o habla, aunque sea infrecuente.

*El usuario \_\_\_\_\_ la usuaria*

*El jefe \_\_\_\_\_ la jefa*

- Uso de tratamientos no equivalentes.

*Sr \_\_\_\_\_ Srta.*

*Hombre \_\_\_\_\_ Chica*

### Otras cuestiones que debemos tener en cuenta

- El uso de las barras y la @.

Las barras pueden ser válidas en algunos casos, especialmente para documentos administrativos: formularios, fichas, impresos...

La @ es mejor evitarla. No soluciona el problema a nivel oral.

- La concordancia.  
En el caso de emplear los dos géneros gramaticales, se sugiere concordarlos con el último artículo o sustantivo.  
*Los nuevos trabajadores.*  
*Los y las nuevas trabajadoras.*
  
- La prueba de la inversión.  
Para descubrir una frase sexista sustituye la palabra dudosa por su correspondiente del género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, la original es sexista.

## A por un lenguaje no sexista



Después de ver algunos de los errores más frecuentes que invisibilizan a las mujeres en el discurso, tengamos presente una serie de recomendaciones para cambiar esta realidad. Las propuestas que se ofrecen no pretenden ser exhaustivas, sino sugerir alternativas para que, lo que escribimos o exponemos, realmente refleje la realidad.

- Emplear el femenino cuando las personas a las que nos referimos son mujeres.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
el jefe	la jefa
el interventor	la interventora
el concejal	la concejala

- En el caso de no conocerse el sexo, se pueden alternar barras, paréntesis, o procurar que su uso no sea excesivo. En algunas palabras es suficiente con suprimir el artículo.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
El presidente de la asociación juvenil, el notario, el juez, el interesado	El/la presidente/a de la asociación juvenil, el/la notario/a, el/la juez/a, la persona interesada

→ Introducir en el lenguaje habitual el uso de genéricos y abstractos.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
los ciudadanos	la ciudadanía
los asesores	la asesoría
los coordinadores	la coordinación
los abonados	las personas abonadas

→ En las formas de tratamiento, tener en cuenta:

Cortesía: utilizar directamente el nombre de la persona. En caso necesario nombrar los dos géneros. Eliminar el término Srta.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
Sr. D... Sr. D./Srta.	D/Dª Sr.D./Sra Dª
Estimados Srs.	Estimados Sres./Sras.
El que suscribe...	La persona que suscribe

→ Trato habitual: nombrar los dos géneros, duplicar y alternar las concordancias y el orden (evitar el uso del masculino en primer lugar). Evitar el trato asimétrico, así como identificar a la mujer a través del hombre.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
Queridos compañeros	Queridos compañeros y compañeras
D... y su esposa Dª...	D... y Dª...
Los delegados y sus esposas...	Las personas delegadas y sus acompañantes

- Títulos, carreras y profesionales: nombrar en femenino cuando corresponda. No te preocupes si algunas personas te miran extrañadas, sólo podremos cambiar las cosas si nos atrevemos a llamarlas por su nombre.

USOS HABITUALES DEL MASCULINO UTILIZADO COMO VALOR GENÉRICO	PROPUESTA DE CAMBIO
abogado	abogada
médico	médica
arquitecto	arquitecta
la juez	jueza
etc.	etc.

A la hora de elaborar material visual (dípticos, carteles, folletos...), si vas a incluir imágenes, ten en cuenta estas recomendaciones:

- Que visibilicen a la mujer.
- Que rompan con los estereotipos masculino y femenino.
- Que reflejen a la mujer plural.

## Bibliografía



### CALERO FERNÁNDEZ, M.Á.

*Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*, Madrid, Edt,Narcea, 1999.

### Departamento de la Mujer de la Generalitat Valenciana.

*Recomendaciones para el uso no sexista de la lengua*, 1987.

### GARCÍA MESEGUER, Á.

«Sexo, género y sexismo en español», en *Actas de las VIII Jornadas Interdisciplinarias. Los estudios sobre la mujer: de la investigación a la docencia*, Madrid, Universidad Autónoma, págs. 329-342.. 1991

*¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Barcelona, Paidós, 1994

*El sexismo en el lenguaje*, Málaga, CEDMA, págs. 51-76.

### GRJELMO, A.

«El sexismo», en *El estilo del periodista*, Madrid, Taurus.

### Instituto Canario de la Mujer.

*Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo*. Servicio de Planificación y Programas, 2006.

### Instituto de la Mujer.

*Profesiones en femenino*. Nombra desde la A hasta la Z.

*NOMBRA. En femenino y en masculino* (Cuaderno de educación no sexista núm.8) Madrid.

*Uso no sexista del lenguaje administrativo*, Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, 1990.

### LLEDÓ CUNILL, E.

*El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*, Barcelona, 1992, Universidad Autónoma.

«*Ministras y mujeres*», en VV.AA. *En femenino y en masculino* (Cuaderno de educación no sexista nº 8, Madrid, Instituto de la Mujer, págs. 46-49.

### MEDINA GUERRA, A (coord) VV.AA.

*Manual de Lenguaje Administrativo no sexista*, Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

**PEÑALVER PÉREZ, R.**

*¿Qué quieres enseñar? un libro sexista oculta la mitad,*  
Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.

**RINCÓN, A. (Coord.)**

*El lenguaje, más que palabras.* Propuestas para un uso no sexista, Emakunde,  
Instituto Vasco de la Mujer, 2000.

**Recursos en internet**

[www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

[www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer)

[www.mujaresenred.net](http://www.mujaresenred.net)

Ana M<sup>a</sup> Marrero Mateos

MÓDULO 3

MOVIMIENTOS POR  
LOS DERECHOS DE  
LAS MUJERES



A lo largo de la historia, las mujeres han vivido en la esfera de la invisibilidad. Sus vivencias han estado relegadas a las vidas de los hombres. Han sido varones los que han escrito la historia de la humanidad y en ésta, el papel de las mujeres se ha mostrado dependiente del de los hombres.

Sin embargo, a lo largo de los siglos, las mujeres se han organizado de diferentes maneras en distintas partes del mundo para luchar contra la situación de opresión en la que se encontraban.

## La lucha por los derechos de la Mujer en Francia



Diferentes estudios sobre los orígenes del feminismo lo han situado en el s. XVIII, en la Revolución Francesa.

Una de las mujeres representativas de esta época fue Olimpia de Gouges. Denunció que la revolución hubiera olvidado a las mujeres en su proyecto igualitario y liberador y en 1791 publicó la *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*.

El programa de **Olimpia de Gouges** era claro: libertad, igualdad y derechos políticos, especialmente el derecho de voto, para las mujeres. Además, pidió públicamente que fuera el Estado el que, a través de las leyes, garantizara un sistema nacional de enseñanza gratuita y universal para ambos sexos. Sin embargo, el planteamiento feminista no era compartido por los varones que dirigían la revolución, incluso entre los más radicales de ellos.

Olimpia de Gouges fue encarcelada y ejecutada en 1793.

### Olimpia de Gouges plantea la necesidad de:

- Libertad e igualdad absoluta para las mujeres.
- Su escolarización.
- El voto para las mujeres.
- Un modelo de contrato social (matrimonial) en igualdad para ambos cónyuges.

Otra mujer que ha dejado su huella ha sido **Mary Wollstonecraft**, una luchadora inglesa que llega a París atraída por los logros de la Revolución Francesa. Publica en 1792 *Vindicación de los Derechos de la Mujer*.

Contraria al absolutismo de los reyes, señaló la conexión existente entre ese sistema político y las relaciones de poder entre los sexos. Los hombres ejercían una verdadera tiranía absolutista sobre las mujeres en el ámbito de la familia y de la casa.

Para Wollstonecraft, la clave para superar la subordinación de las mujeres era el acceso a la educación. Las nuevas mujeres educadas no sólo alcanzarían un plano de igualdad con respecto a los hombres, sino que podrían desarrollar su independencia económica accediendo a actividades remuneradas.

#### El planteamiento de Mary Wollstonecraft se basa en:

- La crítica a la sumisión de las mujeres en el matrimonio.
- La exigencia del derecho a la educación de las mujeres.
- La participación política de las ciudadanas.
- La afirmación de que la feminidad es una construcción social.

Como consecuencia de los planteamientos de estas luchadoras, las mujeres francesas consiguieron:

La educación para las niñas

La participación política a través de los clubes

La dignificación de las madres solteras

## La lucha por los derechos de la Mujer en Inglaterra



Entre los pensadores liberales británicos destaca la figura de **John Stuart Mill**, quien junto a su mujer, Harriet Taylor Mill, publicó *El Sometimiento de la Mujer* en 1869. Para Mill el centro del debate feminista está en la consecución del derecho de voto para la mujer: La solución de la “cuestión femenina” pasaba por la eliminación de toda traba legislativa discriminatoria. Una vez suprimidas estas restricciones, las mujeres superarían su sometimiento y alcanzarían su emancipación. La libertad individual, una vez conseguida, permitiría el desarrollo de la personalidad de las mujeres y el pleno ejercicio de sus capacidades.

El libro de Mill tuvo un enorme impacto. El mismo año de su publicación se editó en Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, Francia, Alemania, Austria, Suecia y Dinamarca, y al siguiente apareció en Italia y Polonia, suscitando el interés y la reflexión de muchas mujeres entre las clases más cultas.

John Stuart Mill presentó al Parlamento inglés en 1866 una demanda a favor del voto para las mujeres. Su posterior rechazo provocó que en 1867 naciera el primer grupo claramente sufragista británico: la Asociación Nacional para el Sufragio de la Mujer.

El movimiento sufragista tuvo que hacer frente durante largas décadas a una dura oposición. Deshacer las tradicionales barreras entre lo público, terreno masculino, y lo privado, terreno femenino, autorizando el acceso de las mujeres al espacio público era considerado como un peligro para el orden social establecido y para el reparto de roles por género.

## La lucha por los derechos de la Mujer en los Estados Unidos de América



Para muchas personas el nacimiento real del feminismo estuvo en Estados Unidos. Allí el movimiento por la liberación de las mujeres estuvo ligado a la abolición de la esclavitud. Las americanas toman conciencia a partir de las luchas contra la esclavitud, exigiendo el derecho al voto para todas las mujeres y personas esclavas (que tampoco podían votar). Es lo que se llama movimiento sufragista.

El primer documento colectivo del feminismo norteamericano lo constituye la denominada **Declaración de Seneca Falls**, aprobada en 1848 en Nueva York. Además del derecho al voto, profundizaba en la independencia económica, el derecho a la propiedad, la igualdad en el matrimonio y el acceso a cargos eclesiásticos.

### La Declaración de Seneca Falls reivindica:

- El derecho al voto para las mujeres.
- Igualdad en el matrimonio.
- Derecho a disponer de propiedades.
- Poder acceder a cargos eclesiásticos.

En 1868 el partido Republicano reconoce el derecho al voto de los esclavos y lo niega explícitamente a las mujeres. La reacción fue inmediata: crear la **Asociación Nacional por el Sufragio de la Mujer**, primera asociación del feminismo radical americano, independiente de los partidos políticos y de los movimientos de reforma.

Las mujeres de Estados Unidos no consiguen el derecho al voto hasta 1920.

El mayor protagonismo y seguimiento del feminismo estuvo condicionado por claros cambios sociales en los países más desarrollados. En Gran Bretaña, por ejemplo, a principios del siglo XX, el 70% de las mujeres solteras, de entre 20 y 45 años, tenían un trabajo remunerado. En este sentido fue muy importante la incorporación de la mujer al trabajo durante la Primera Guerra Mundial para sustituir a los hombres que iban al frente.

Los principales objetivos del movimiento feminista siguieron siendo los mismos:

- El derecho al voto para la mujer.
- La mejora de la educación.
- La capacitación profesional y la apertura de nuevos horizontes laborales.
- La equiparación de sexos en la familia como medio de evitar la subordinación de la mujer.

**Simone de Beauvoir** fue una importante filósofa y novelista que marcó el feminismo del siglo XX. En su obra *El segundo sexo* hace las siguientes aportaciones:



el modelo  
punto de partida  
principal



la que imita  
secundaria  
incompleta

Afirma que esta situación tiene un origen histórico y cultural. Sostiene que la femineidad es una construcción social, configurada por la sociedad, no por la naturaleza. De ahí su afirmación de "la mujer no nace, llega a serlo".

Gran parte de los planteamientos del movimiento feminista de los años 60 y 70 son fruto de sus aportaciones.

Así tenemos que en los años 60 las mujeres europeas:

- Se incorporan masivamente al mundo laboral.
- Usan métodos anticonceptivos.
- Forman parte de los movimientos por un cambio social.

## Obtención del derecho al voto de las mujeres de algunos países



PAÍS	AÑO
Nueva Zelanda	1893
Australia	1901
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Islandia	1915
Holanda	1917
Rusia	1917
Reino Unido	1918 (las mujeres de más de 30 años)
Alemania	1918
Suecia	1919
Irlanda	1922
Austria	1923
Checoslovaquia	1923
Polonia	1923
España	1931
Francia	1945
Italia	1945
Japón	1946
Méjico	1953
Irán	1963
EE.UU.	1965 (desde 1920 votaban sólo las mujeres de piel blanca)
Suiza	1971
Portugal	1971 (desde 1931 votaban sólo las mujeres con la secundaria completa)
África Central	1986
Sudáfrica	1994 (desde 1930 podían votar sólo las mujeres de piel blanca)
Afganistán	2003
Kuwait	2007

En la actualidad, todavía hay países que no reconocen el sufragio a las mujeres, o lo reconocen pero de una manera diferente que a los hombres. Son:

- Arabia Saudí.
- Bután: un solo voto por cada familia, y sólo en elecciones a nivel local.
- Brunéi Darussalam.
- Líbano: las mujeres requieren una prueba educativa, los hombres no. Voto obligatorio para hombres, opcional para mujeres.

## El movimiento feminista en el Estado Español



Durante el siglo XIX y principios del XX, el feminismo español tuvo como movimiento una menor presencia e influencia social que en la mayoría de los países desarrollados europeos. Estuvo más centrado en reivindicaciones de tipo social, como el derecho a la educación o al trabajo, que en demandas de igualdad política.

El modelo de género establecido en la sociedad española garantizaba la subordinación de la mujer al varón y establecía unas pautas muy estrictas para su actuación social.

Dos de las grandes figuras del feminismo en España son Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán.

La escritora gallega **Emilia Pardo Bazán** denunciaba en la España Moderna (1890) que los avances culturales y políticos logrados a lo largo del siglo XIX (las libertades políticas, la libertad de cultos, el mismo sistema parlamentario) sólo habían servido para incrementar las distancias entre sexos, sin promover la emancipación de las mujeres.

La penalista **Concepción Arenal** insistió en múltiples escritos en que el papel de madre y esposa eran fundamentales en la vida de las mujeres, pero subrayando que la experiencia de la vida femenina no podía centrarse en el ejercicio exclusivo de ese rol. Se hizo pasar por hombre para estudiar en la Universidad.

Todavía a finales del siglo XIX, la subordinación de la mujer era justificada basándose en una supuesta inferioridad genética: la función reproductora convertía a la mujer en un ser pasivo, inferior, incompleto, es decir, un mero complemento del hombre. Esta opinión no era exclusiva de los grupos más conservadores o reaccionarios del país. Un escritor ideológicamente ligado a los sectores más progresista afirmaba lo siguiente:

"En sí misma, la mujer, no es como el hombre, un ser completo; es sólo el instrumento de la reproducción, la destinada a perpetuar la especie; mientras que el hombre es el encargado de hacerla progresar, el generador de la inteligencia, (...) creador del mundo social."

Pompeu Gener, "La Vanguardia", 26 Febrero 1889

En el terreno educativo fue donde más avanzó el feminismo español. No obstante, el modelo varió poco y en las escuelas se siguió transmitiendo pautas de comportamiento basadas en la función doméstica de la mujer. Concebida como "ángel del hogar", su labor debía dedicarse en exclusiva a los quehaceres domésticos y al cuidado de la familia. La resistencia a la generalización de la enseñanza femenina fue muy acentuada. El reconocimiento oficial del derecho a la educación superior no se produjo hasta 1910.

A lo largo de todo el siglo XIX, el analfabetismo femenino se mantuvo en tasas enormemente altas, que rondaban el 70% en muchas zonas a fines de la centuria. En el caso español, hasta principios del siglo XX no se puede hablar con propiedad de un movimiento colectivo de emancipación femenina.

Pese al retraso del movimiento feminista español, diversas mujeres iniciaron la lucha por la igualdad. A partir de los años 20, el feminismo español comenzó a añadir demandas políticas a las reivindicaciones sociales. En 1918 en Madrid se crea la Asociación Nacional de Mujeres Españolas (ANME). Formada por mujeres de clase media, maestras, escritoras, universitarias y esposas de profesionales, sus dirigentes María Espinosa, Benita Asas Manterola, **Clara Campoamor** o **Victoria Kent** planteaban ya claramente la demanda del sufragio femenino.

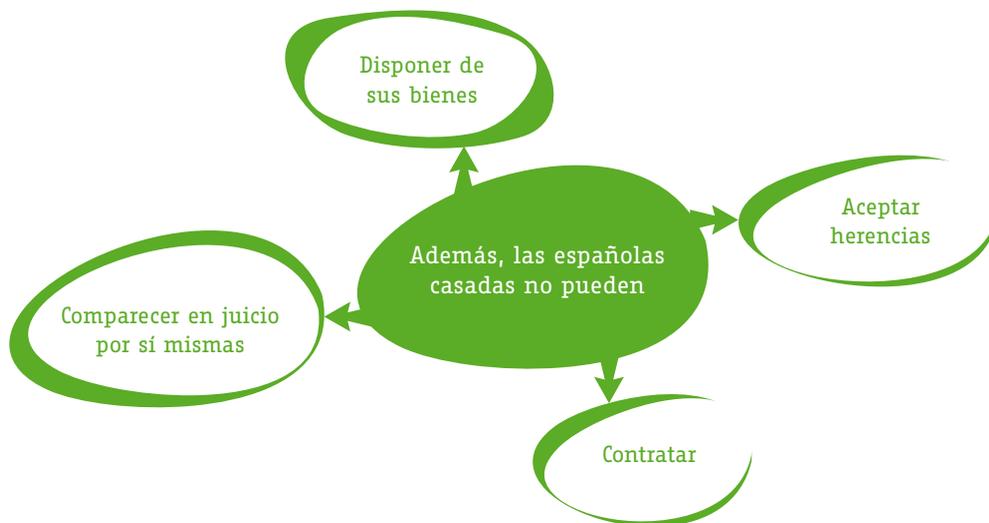
Junto a esta asociación surgen múltiples agrupaciones. Entre ellas destaca la Cruzada de Mujeres Españolas, dirigida por la periodista Carmen de Burgos, y que protagonizó la primera manifestación callejera pro sufragio en Madrid en mayo de 1921.

**Clara Campoamor** fue una de las primeras mujeres que obtuvo un escaño en el parlamento republicano. Miembro del partido radical, defendió en las Cortes el derecho de la mujer a ejercer su derecho al voto. Lo hizo con éxito: el sufragio femenino quedó ese día, 1 de diciembre de 1931, aprobado como artículo de la Constitución de la República (lo que le supuso su "muerte política"). Esta Constitución no sólo concedió el sufragio a las mujeres sino que todo lo relacionado con la familia fue legislado desde una perspectiva de libertad e igualdad: matrimonio basado en la igualdad de los cónyuges, obligaciones de los padres con los hijos, ley del divorcio (1932)...

El régimen republicano estaba poniendo a España en el terreno legal a la altura de los países más evolucionados en lo referente a la igualdad entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, en este aspecto como en tantos otros, la guerra civil y la dictadura de Franco dieron al traste con todo lo conseguido, devolviendo a la mujer a una situación de dominación en el marco de una España franquista, impregnada de valores tradicionales y reaccionarios.

Con el golpe de estado del General Franco y tras la guerra civil, la población española pierde muchos de los derechos que había conseguido durante la II República. Se vive una realidad donde:

- No existía derecho al aborto.
- Los anticonceptivos eran ilegales.



- El adulterio de la mujer se castigaba con la cárcel.
- La mayoría de edad para las mujeres era a los 25 años.

Durante este período sólo fue legal un grupo de mujeres: la Sección Femenina, que demandaba cambios para las mujeres pero desde la subordinación al régimen político. Muchas mujeres vivieron la represión, otras se fueron al exilio, la mayoría permanecieron en el anonimato.

AÑO	ACONTECIMIENTO
1975	Muerte del general Franco. Declaración del Año Internacional de la Mujer. Celebración de las Jornadas Nacionales por la Liberación de la Mujer. Salen a la luz diferentes colectivos feministas.
1978	Constitución Española: Abolición de las desigualdades jurídicas y la discriminación por razón de sexo. Se consagra el principio de igualdad ante la ley. Despenalización de los anticonceptivos y del adulterio.
1981	Ley del divorcio.
1983	Creación del Instituto de la Mujer.
1985	Despenalización del aborto (bajo tres supuestos legales).
1999	Ley de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
2004	Ley de protección integral contra la violencia de género.
2007	Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El feminismo en el estado español tiene un especial auge en la década de los 70: empiezan a traducirse obras feministas, se crean grupos de mujeres feministas organizadas,...

El movimiento feminista en los últimos 30 años ha desarrollado una serie de campañas que han tenido como ejes, entre otros:

- La despenalización del adulterio.
- La ley de divorcio.
- La legalización de los anticonceptivos.
- La consideración de la violación como delito contra la libertad sexual.
- La lucha contra la precariedad laboral.

- La defensa de las mujeres inmigrantes.
- La lucha contra la violencia de género.
- La participación política de las mujeres.

En las últimas décadas, las reivindicaciones del movimiento feminista han sido recogidas por los diferentes partidos políticos e instituciones. Éstas, en su obligación de garantizar la igualdad de oportunidades, así como en derechos y deberes entre mujeres y hombres, han puesto en marcha medidas que intenten conseguir este objetivo.

Ten en cuenta que cuando hablamos del término **feminismo** nos referimos al conjunto de movimientos, ideas y actitudes tendentes a la igualdad social, política y cultural de las mujeres. Hablamos de un movimiento que lo que persigue es la IGUALDAD.

El feminismo no tiene nada que ver con el **hembrismo**, con el que se le identifica a menudo. Por hembrismo entendemos la defensa de la inferioridad del hombre y su subordinación de la mujer. Es como el machismo, pero al revés.

Feminismo ≠ Hembrismo

## Movimiento Feminista en Canarias



En Canarias, igual que en el resto del Estado Español, el auge del movimiento feminista comienza a finales de los años 60.

Los primeros grupos reivindicativos sobre la situación de las mujeres surgen al calor de los debates políticos. Así, en 1968 y fruto de la inquietud social, se crea en Gran Canaria un grupo de discusión socio-política que será el punto de partida del Seminario de la Mujer, cuyas acciones van dirigidas a luchar contra la desigualdad de las mujeres en la sociedad canaria.

**A partir de 1975**, comienza a organizarse el movimiento feminista en Canarias y, más concretamente, en las islas capitalinas. Surgen tres de los movimientos más significativos en la reivindicación de los derechos de las mujeres:

- Mujeres Democráticas, en Gran Canaria, que en 1977 pasará a ser la Asociación de Mujeres Canarias con presencia en las dos capitales.
- El Frente de Liberación de la Mujer Canaria (FLM) en Tenerife.
- La Organización Democrática de Mujeres (OMD) en 1977.

Las exigencias principales de ese período, especialmente reivindicativo, hacían referencia a asuntos tales como la despenalización del adulterio, la ley del divorcio o la legalización de los anticonceptivos.

Esa línea unitaria de reivindicaciones culminó en 1980 en la constitución de una única organización, la Coordinadora Feminista de Canarias que, cuatro años más tarde, vivirá una escisión en Gran Canaria, surgiendo el Colectivo de Mujeres Canarias.

**Los años 80** se caracterizan en Canarias por un afianzamiento de los colectivos feministas que abanderaron su lucha bajo el lema *"lo personal es político"*, haciendo referencia a la reflexión socio-política en torno a temas de la vida cotidiana con gran carácter ideológico, las relaciones personales, la sexualidad, igualdad legal, etc.

El afianzamiento del movimiento conlleva una mayor diversificación en las reivindicaciones apareciendo organizaciones con demandas más específicas. En ese sentido, tienen gran importancia organizaciones feministas como:

- La Fundación Solidaridad Democrática, creada en 1984, y que en la actualidad se denomina Mujeres, Solidaridad y Cooperación, pionera en la atención a mujeres víctimas de violencia y la primera entidad que abrió un centro de atención a la mujer en la isla de Tenerife.
- El Colectivo Isadora Duncan, que pone en marcha el programa Harimaguada, surgido de las preocupaciones del movimiento feminista en torno a la educación no sexista, impulsadas inicialmente por el colectivo Mujer y Educación y, posteriormente por el colectivo Harimaguada.
- Organizaciones de mujeres en el ámbito sindical, que se centrarán en la sensibilización y concienciación dentro del mundo sindical y en la incorporación de las mujeres al empleo.

La diversificación de las reivindicaciones del movimiento feminista, así como la cantidad de las mismas a las que se debía hacer frente, hizo aparecer nuevas formas de lucha: manifestaciones, marchas populares, mítines, etc., utilizando todos los mecanismos posibles para hacer oír las reivindicaciones de las mujeres.

A nivel institucional y coincidiendo con el momento de máxima actividad en Canarias, se crea el Instituto de la Mujer, de ámbito estatal, en 1983, que se conformaría como el organismo institucional de igualdad. Aunque visto con cierto recelo por parte del movimiento feminista, el Instituto se convirtió en canalizador de algunas de sus exigencias.

Además, el Gobierno crea en Canarias, en 1985, fruto de las reivindicaciones del movimiento feminista, el Centro de información de los Derechos de la Mujer y el Centro de Acogida de Mujeres maltratadas.

Los años 90 se caracterizaron por una continuidad en el crecimiento de espacios y colectivos feministas. Aparecen, entre otras, las siguientes organizaciones:

- Asociación para el Desarrollo Integral de la Mujer "Mercedes Machado" en Tenerife.
- Mujeres Jóvenes ADEI.
- Mujeres Jóvenes Trótula en Gran Canaria.
- Mararía en Lanzarote.
- Gara en La Gomera.
- Sabina en El Hierro.
- Malva en la Palma.

Se produce una transformación en las formas de estructuración de los colectivos feministas, pasando de organizaciones que tenían como objetivo la defensa de los derechos de las mujeres, a otras que exigían aspectos concretos: información a las mujeres, atención a las víctimas de violencia de género, creación en las universidades canarias de organismos cuya finalidad era la realización de estudios que permitieran un mayor conocimiento de la situación real de las mujeres dentro de las estructuras sociales, etc. Como respuesta a esta última demanda se crean el Aula de la Mujer en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y el Centro de Estudios de la Mujer en La Universidad de La Laguna.

En 1994 se obtiene una respuesta institucional fruto de las exigencias del movimiento feminista en torno a la creación de un organismo canario de igualdad, ya que en ese año se aprueba la ley de creación del Instituto Canario de la Mujer, cuyo cometido era impulsar las políticas de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En los últimos años de la década de los 90 se impuso una estrategia de **trabajo en red**, permitiendo acometer temas concretos de manera unitaria. Dos redes fundamentales se han impulsado desde el movimiento feminista:

- El Foro contra la Violencia de Género de Tenerife en el que confluyen organizaciones de todo tipo (grupos de mujeres, asociaciones de carácter mixto y personas a título individual) unidas para denunciar un problema concreto de nuestra sociedad, la violencia de género.
- La Plataforma de Colectivos de Mujeres 8 de Marzo, la cual agrupa a colectivos de mujeres para la celebración del Día Internacional de la Mujer.

Desde la aparición del movimiento feminista organizado, el 8 de marzo y posteriormente el 25 de noviembre han sido fechas de referencia, citas ineludibles para plantear las reivindicaciones más candentes en cada momento.

Cada año, el 8 de marzo se organiza en torno a un eje conductor que lógicamente se encuentra dentro de la agenda de reivindicaciones del movimiento feminista, el catálogo abordado a lo largo de estos años es amplio; desde las agresiones, violencia de género, igualdad laboral, más políticas para las mujeres, mayores cotas de representación, etc.

## El 8 de marzo



Sobre los orígenes del 8 de marzo existen varias versiones. La más conocida es la de un incendio ocurrido en una fábrica textil de Nueva York, en 1857, donde habrían muerto quemadas las obreras que hacían una huelga. Según la historiadora canadiense Renée Côté, no existen pruebas documentales de que un incendio de esas características se produjera ese año, ni que ese hecho fuera el motivo para establecer una jornada internacional de las mujeres.

**Un 8 de marzo de 1857** una marcha pionera de obreras textiles recorrió los suburbios ricos de la ciudad de Nueva York para protestar por las miserables condiciones de trabajo. Un 5 de marzo de 1908 en Nueva York comenzó una huelga de las obreras textiles reclamando la igualdad salarial, que se disminuyera la jornada a diez horas y que se permitiera un tiempo para la lactancia.

**El Día Internacional de la Mujer fue instaurado en 1910** por la alemana Clara Zetkin, integrante del Sindicato Internacional de Obreras de la Confección, durante el Congreso Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague, Dinamarca.

**El primer Día Internacional de la Mujer se celebró el 19 de marzo de 1911** en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza, conmemorando un levantamiento ocurrido en Prusia en esa fecha. Las demandas fueron el derecho al voto, la igualdad de oportunidades para ejercer cargos públicos y el derecho al trabajo.

Cada año, el 8 de marzo, mujeres y hombres que trabajan por las causas de las mujeres conmemoran en todo el mundo los esfuerzos que éstas han realizado por alcanzar la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo. Más allá de fronteras nacionales y diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, las mujeres de los cinco continentes organizan diversos eventos para festejar este día.

## La participación política de las mujeres



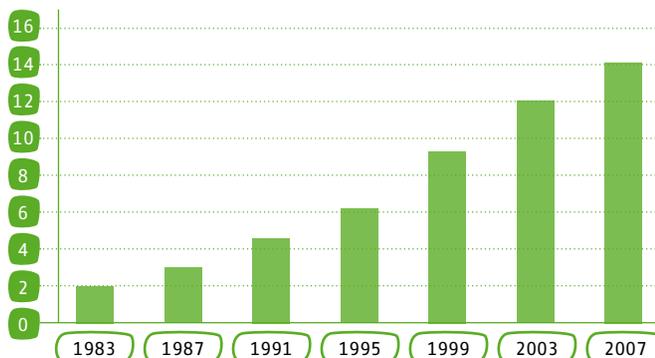
Como hemos visto, la mujer ha luchado por participar activamente en política (tener derecho al voto, poder representar y ser elegida...) Esta participación aunque aún, en el s.XXI no es similar a la de los hombres, ha ido aumentando considerablemente con el tiempo. Algunos obstáculos con los que se ha encontrado son:

- Dificultad para asumir responsabilidades.
- Estructuras de partidos muy jerarquizadas.
- Falta de valoración de la opinión de las mujeres.

Aunque la participación política de la mujer se ha ido incrementando, aún no es equiparable a la de los hombres.

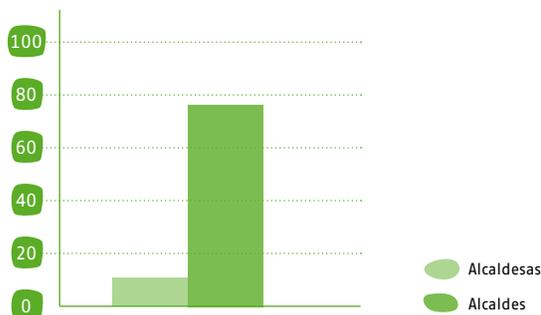
### Alcaldesas en municipios españoles

Alcaldesas en municipios españoles. Datos en % del total de alcaldías<sup>1</sup>



### Datos en % de mujeres y hombres que presiden corporaciones municipales (2007)<sup>2</sup>

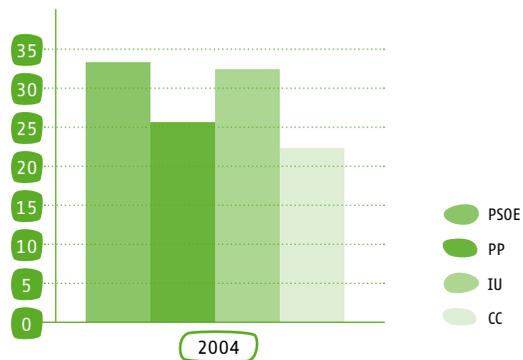
Aunque el porcentaje de alcaldesas ha aumentado del 2% al 14,6% en 25 años, aún no es equiparable al 85,4% de los alcaldes que presiden los municipios españoles.



<sup>1</sup>Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

<sup>2</sup>Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

Porcentaje de mujeres en las Comisiones Ejecutivas de los principales partidos políticos.<sup>5</sup>

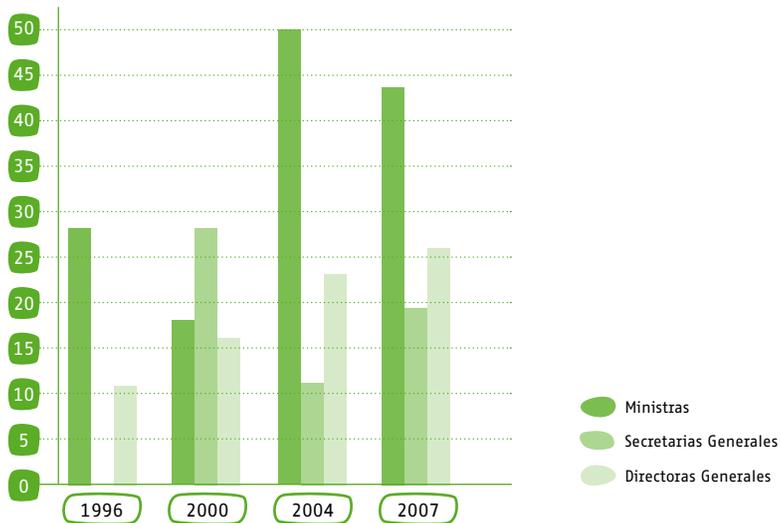


Aunque son muchos los derechos que se han reconocido a las mujeres, muchos son también los que quedan por reconocer. Entre ellos tenemos:

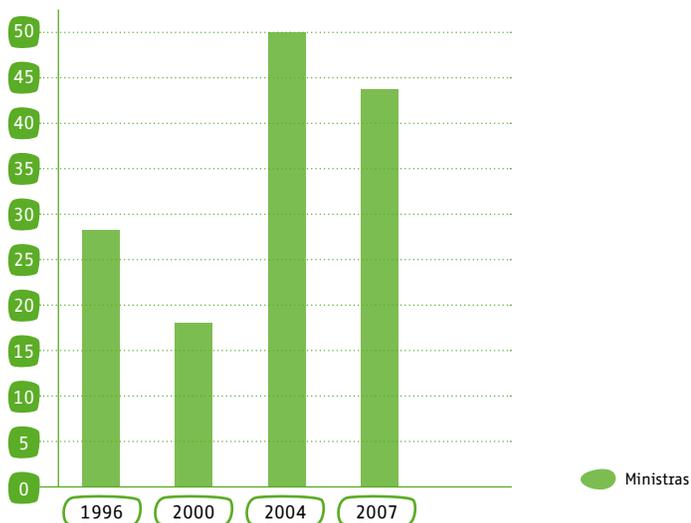
- El acceso real a las diferentes áreas del conocimiento y de la formación.
- El acceso al empleo en condiciones de igualdad.
- La igualdad de salarios.
- El reparto de las responsabilidades familiares.
- La libertad sexual.
- La erradicación de la violencia de género.
- La participación política de las mujeres.
- ...

<sup>5</sup>Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

Datos en % de mujeres que han ocupado Ministerios, Secretarías Generales y Direcciones Generales en la última década de la democracia española<sup>3</sup>



Porcentaje de Ministras en la última década de la democracia española.<sup>4</sup>



<sup>3</sup>Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

<sup>4</sup>Fuente: Instituto de la Mujer. Elaboración propia.

## Bibliografía



### **Cabildo Insular de Tenerife, Área de Juventud, Educación y Mujer**

-*Programa Formativo para Mujeres Asociadas*, Tenerife, 2004.

-*Apuntes para la igualdad, Igualdad de Oportunidades y Feminismo*, Tenerife, 2005.

### **Instituto Canario de la Mujer**

*Módulo de Igualdad de Oportunidades. Programa NOW Juntas.*

Las Palmas de Gran Canaria, 1999.

### **VV.AA**

*Mujeres en la Historia de España.* Enciclopedia biográfica.

### **Recursos consultados en internet**

[www.mujiereenred.net](http://www.mujiereenred.net)

[www.librodenotas.com/historiadelfeminismo](http://www.librodenotas.com/historiadelfeminismo)



## MÓDULO 4

### AUTOESTIMA DE LAS MUJERES

Ana M<sup>a</sup> Marrero Mateos

### NUEVAS MASCULINIDADES

Francisco José Felipe Riguera



## Explicación metodológica del presente módulo

El enfoque del presente módulo, La autoestima de las mujeres y las nuevas masculinidades, se propone que se haga dividiendo al grupo por sexos: las mujeres trabajarán con una monitora "La autoestima de las mujeres" y los hombres se adentrarán con un monitor a "Nuevas masculinidades". Si bien todos los módulos del presente programa formativo tienen una exposición teórica del tema a tratar, incitando a la reflexión y al debate, animando siempre a la participación, es a éste que ahora nos ocupa, al que menos le dedicamos contenido teórico y el que abordamos de una manera más vivencial. Desde una perspectiva de género ahondamos en nosotras/os mismas/os, reflexionamos y nos planteamos propuestas de cambio.

## AUTOESTIMA DE LAS MUJERES

### La identidad



Desde que nacemos nuestras experiencias están mediatizadas por otras personas. El mundo que percibimos es el que nos muestran quienes nos rodean, y la imagen que poco a poco construimos de una misma, o de uno mismo, dependerá de la visión y de los mensajes que nos transmiten las personas más cercanas.

En las primeras etapas de la vida, los mensajes que recibimos nos llegan a través del cuerpo, fundamentalmente por cómo nos alimentan, nos cogen, nos acarician o nos cuidan. A estos mensajes, poco a poco, se les van sumando los provenientes del lenguaje verbal, lo que nos dicen y cómo nos lo dicen, cómo nos hablan, las palabras que utilizan y también lo que creemos que perciben y esperan de nosotros y nosotras.

A medida que vamos creciendo vamos conformando nuestra identidad y en ello tiene un peso muy importante la variable del género.

### La identidad de la mujer y los mensajes de género



La identidad de las mujeres, se construye en un contexto cultural y social. Las sociedades crean representaciones de "lo femenino" que actúan como modelos ideales, que, a su vez, inciden en la identidad de las mujeres. Estos valores se transmiten a través de los agentes de socialización, (familia, escuela, religiones, grupos de iguales, lenguaje o medios de comunicación).

Desde que nacemos vamos recibiendo mensajes sobre lo que se espera de nosotras, lo que significa “ser mujer”. Se transmiten, en forma de expectativas, modelos, y conforman nuestra identidad. Son mensajes formativos de género.

En la medida en que los cumplimos las demás personas nos valoran y nosotras nos autoestimamos. Sin embargo, a la larga, el cumplir con estos mandatos nos puede provocar malestar.

Algunos de estos mensajes de género son:

**1. Vivir para otros:** las mujeres hemos sido valoradas por entregarnos a las otras personas (marido o pareja, hijos/as, padres y madres...)

Este mandato limita el dedicarnos tiempo y energías a nosotras mismas y refuerza el dar más importancia al bienestar de los y las demás que al nuestro propio.

También contribuye a que las mujeres seamos vistas fundamentalmente como “cuerpo”: Las mujeres hemos sido “cuerpo materno”, “cuerpo-objeto”, cuerpo para el placer de los otros, para gestar, parir, amamantar. Ahora, debemos sumar el “cuerpo erótico y estético” en exhibición. Es parte del deber de género exhibir el cuerpo.

**2. Ser en los otros:** las mujeres hemos sido socializadas como seres que requeríamos completarnos en alguien (el marido, el padre, la madre). Podemos llegar a infravalorarnos, por ejemplo, por el hecho de no tener pareja o incluso, en situaciones de violencia de género, puede funcionar como un mecanismo que dificulta romper la relación violenta.

**3. Ser a través de otras personas:** la mujer se ha valorado en la medida en que se realizaban los y las demás (hijos/as, nietos/as, pareja...). La propia valoración depende más de lo que hacen o consiguen las otras personas que de lo que se logra por una misma.

**4. Ser independiente, autónoma, libre:** es el mensaje dirigido a las mujeres más modernas o las jóvenes. Ser independientes económica y afectivamente, tomar sus propias decisiones, o no tener vínculos que lleguen a atar.

**5. Ser todo lo anterior:** en realidad podemos decir que muchas mujeres actualmente han recibido este mandato que resume ‘los cuatro anteriores’. Sin embargo, la contradicción entre independencia y dependencia puede lesionar nuestra autoestima. Si una se valora por ser independiente, será a costa de transgredir otros mandatos.

Actualmente, como se ha visto, no hay un único modelo de feminidad y el que se desarrolle uno u otro, en mayor o menor medida, dependerá de qué estereotipos hayan sido más apoyados en el contexto concreto donde se ha vivido y de las circunstancias vitales.

El medio en el que vivimos y las personas que nos rodean son modelos de género. A través de ellos aprendemos, configuramos nuestros modos de ser, nuestra identidad como mujer.

El modelo ideal de mujer actual, que se transmite a través de la publicidad o de los medios de comunicación, es el de la "supermujer". Una mujer que puede asumir los roles tradicionales, de buena esposa o madre, y además tener empleo, éxito económico, ser guapa, deportista, buena amante o mantenerse siempre joven. En ese modelo ideal se presupone que las mujeres pueden desempeñar todos estos roles sin problemas, al contrario, con entusiasmo y placer.

Este modelo tiene como consecuencia que muchas mujeres se consideren poco valiosas, porque no concuerdan con la imagen de perfección que se les ofrece. ¿Qué clase de modelo es éste, que espera supermujeres?, ¿qué clase de modelo es éste que deja fuera a la gran mayoría de las mujeres?

Por todo esto, podemos llegar a sentirnos mal cuando nos realizamos en algún aspecto y tenemos la sensación de estar desatendiendo otros, incumpliendo deberes o sintiéndonos egoístas. De esta manera por muchos logros y reconocimiento social y/o profesional que obtengamos podemos no conseguir valorarnos.

#### En Resumen

El modo en que nos sentimos con respecto a nosotras mismas afecta de manera decisiva a nuestra vida, nuestro trabajo, nuestras relaciones de pareja, familiares o de amistad, y a las posibilidades que tenemos de conseguir lo que deseamos.

Por tanto, es preciso valorar lo que somos y lo que tenemos de específico y distinto con una nueva mirada, libre de los prejuicios que la sociedad otorga a "lo femenino".

Es muy importante revisar y cuestionar las creencias y los modelos que nos han transmitido sobre lo que supone ser mujer, ya que muchas de nosotras hemos aprendido a limitar nuestras capacidades al sentirnos subestimadas e inferiores.

## La autoestima



La socióloga feminista Marcela Lagarde plantea, en *Claves Feministas para la Autoestima de las Mujeres*, el concepto de AUTOESTIMA de la siguiente manera:

“La autoestima es el conjunto de experiencias subjetivas y de prácticas de vida que cada persona experimenta y realiza sobre sí misma. En la dimensión subjetiva intelectual, la autoestima está conformada por los pensamientos, los conocimientos, las intuiciones, las dudas, las elucubraciones y las creencias acerca de una misma, pero también por las interpretaciones que elaboramos sobre lo que nos sucede, lo que nos pasa y lo que hacemos que suceda. Es una conciencia del YO en el mundo y, por ende, es también una visión del mundo y de la vida. Y en la dimensión subjetiva afectiva, la autoestima contiene las emociones, los afectos y los deseos fundamentales sentidos sobre una misma, sobre la propia historia, los acontecimientos que nos marcan, la experiencia vividas y también fantaseadas, imaginadas y soñadas.

Como la subjetividad es un todo complejo articulado, lo que en realidad constituye la autoestima son percepciones, pensamientos y creencias ligados a deseos, emociones y afectos. ¿Qué nos enoja o entristece de nosotras mismas?, ¿qué nos enternece y conmueve, y qué nos moviliza para darnos apoyo?, ¿qué tanto conocemos nuestras necesidades más urgentes y cómo reaccionamos ante ellas?, ¿Por qué posponemos lo que más necesitamos?, ¿Dónde radica el goce de ser?, ¿Qué nos hace sentir vulnerables?, ¿En qué reducto anidan el desánimo, el abandono y el desaliento?, ¿En qué signos depositamos nuestra confianza?, ¿Qué valoramos de nuestra persona?.

Como experiencia subjetiva, la autoestima puede ser consciente, pero es, sobre todo, inconsciente.

La autoestima es memoria y olvido de lo que hemos sido y de quién hemos sido.

Como práctica de vida, la autoestima es la manera en que vivimos y convivimos, y también en la que experimentamos nuestra existencia, nuestra corporalidad, nuestras formas de reaccionar y de relacionarnos.

De manera más puntual, la autoestima significa la estima del YO.”

La autoestima es el conjunto de percepciones, imágenes, pensamientos, juicios y afectos que cada persona tiene sobre sí misma.

Si tenemos una buena autoestima nos sentiremos capaces, valiosas, con autoconfianza.

La autoestima incide en nuestra manera de ser, de estar, de actuar y de relacionarnos en el mundo.

El dinero, la pareja, la maternidad, el reconocimiento de los y las demás pueden contribuir a que nos sintamos mejor o más satisfechas, pero no debemos de tratar de buscar la confianza y el autorespeto fuera, sino en nosotras mismas.

La autoestima expresa la manera en que nos hacemos cargo de nosotras mismas.

¿Qué características tienen una persona con alta autoestima?

Según Bonet (1994), una persona con alta autoestima:

- Está dispuesta a defender sus ideas y valores y puede modificarlos si nuevas experiencias indican que estaba equivocada.
- Confía en su propio criterio, sin sentirse culpable, incluso cuando es cuestionada por otras personas.
- Tiene confianza en su capacidad para resolver los problemas.
- Está dispuesta a pedir ayuda cuando la necesita.
- No se considera ni inferior ni superior a las otras personas.
- No se deja manipular por otras personas, aunque está dispuesta a colaborar.
- Reconoce y acepta de sí misma diferentes emociones y sentimientos, positivos y negativos, y los expresa.
- Es capaz de disfrutar con las más diversas actividades como trabajar, leer, jugar, charlar, caminar.
- Respeto las opiniones de las otras personas aunque no comparta sus ideas y valores.

Una persona con baja autoestima:

- Es muy autocrítica, lo que le lleva a sentirse insatisfecha consigo misma.
- Tiene continuos sentimientos de culpabilidad, se critica por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud de sus errores y/o los lamenta indefinidamente, sin llegar a asumirlos.
- Es indecisa, no tanto por falta de información, como por el miedo a equivocarse.

- Es hipersensible ante la crítica de las y los otros, lo que le hace sentirse fácilmente atacada.
- Tiene una excesiva necesidad de complacer, no se atreve a decir "no".
- Muestra un alto grado de perfeccionismo o autoexigencia, desea hacer casi todo cuanto intenta sin un fallo, lo cual puede llevarle a sentirse muy mal cuando las cosas no salen con la perfección exigida.
- Tiende a sentirse deprimida, lo que le hace verlo todo negro.

## La autoestima en las mujeres



Para las mujeres, el tener metas y proyectos propios puede ser considerado una postura egoísta. Esta idea está condicionada por los sistemas sociales que ensalzan la autorrenuncia y el autosacrificio.

Nuestra autoestima depende del cariño y estima que recibimos en nuestras primeras relaciones, pero también de nuestras fantasías, ideales, expectativas y de todas las experiencias que vivimos a lo largo de nuestra vida.

Sin duda, los mensajes verbales y no verbales que nos llegan referidos al valor de ser mujer en nuestro medio, van a tener efectos importantes.

El cumplimiento de los mandatos relativos a la maternidad y a la belleza física siguen siendo los prioritarios a la hora de garantizar la valoración social de las mujeres.

A las mujeres nos cuesta valorarnos porque:

- Pertenece y estamos insertas en una cultura en la que el prototipo y el modelo a seguir en la gran mayoría de los casos es el impuesto por el varón.
- Porque las diferencias con dicho modelo tienden a interpretarse como fallos como carencias de las mujeres.
- Porque en nuestro proceso de socialización se nos prohíben, sutil y sistemáticamente, experiencias que implican autorreconocimiento, experimentación y afrontamiento de las dificultades.
- Porque gran parte de nuestras actividades son vistas como naturales y no como un trabajo o un aporte especial.

- Porque desde que nacemos se nos exige que demos que, pese a ser mujeres, valemos.
- Porque dentro de las prescripciones más significativas de ser mujer figura ser discreta, pasar inadvertida y no hacer sombra al varón.
- Porque el modelo de identificación es otra mujer, la madre, quien también pudo o puede tener importantes déficit de autovaloración.
- Porque en función del entrenamiento que tenemos en el cuidado y la atención a las demás personas, el autoconocimiento nos resulta dificultoso.

## Claves para el desarrollo de la autoestima



En la construcción de la identidad, los primeros años de la vida son muy importantes, así como los mensajes, creencias y atribuciones que sobre nuestra persona incorporamos de las figuras significativas en la infancia y la socialización, o los mensajes formativos de género extendidos en la sociedad y en la cultura en la que vivimos.

Esto no significa que si hemos tenido una infancia difícil en la que las personas cercanas no nos valoraban o no nos daban el amor incondicional que en la infancia se necesita, vayamos a continuar con este déficit el resto de nuestras vidas.

Para realizar un cambio personal podemos partir del deseo de saber más sobre nosotras y querer conocernos mejor. Conlleva reconocer la realidad de nuestro mundo interior y exterior. Se trata de identificar aquellas áreas más problemáticas y darnos cuenta de cómo nos afectan, por ejemplo:

- Reconocer y admitir los diferentes aspectos de nuestra vida que no son satisfactorios: las relaciones de pareja o con los hijos e hijas, la imagen corporal, la vida sexual, etc.
- Reconocer que nuestro estado de ánimo está bajo o que apenas disfrutamos con nada, que en realidad no nos sentimos tan feliz como decimos o como queremos creer.
- Darnos cuenta de que estamos evitando hablar un tema que nos preocupa por miedo a tener que asumir los cambios.

Cuando trabajamos para realizar cambios personales se puede partir del conocimiento de nuestras necesidades, deseos y objetivos, conocer nuestros recursos, es decir, tener un mayor **autoconocimiento**.

Por las características del aprendizaje social de género a las mujeres se las condiciona para centrar la mirada en los otros, no en ellas mismas. Estar pendiente de atender y cuidar a las demás personas dificulta el autoconocimiento. Podemos llegar a confundirnos, a desconocer nuestras aspiraciones, capacidades y logros.

Muchas mujeres no valoran sus opiniones o experiencias ya que han vivido siempre con la creencia de que la visión correcta sobre las cosas las tienen los de fuera.

Autoconocerse significa tener conciencia de qué es lo que yo pienso acerca de mí y qué muestro a las demás personas, cómo hablo acerca de mí, qué enfatizo y qué oculto. En definitiva se trata de identificar nuestros:

- Pensamientos.
- Creencias, deberes, valores o principios.
- Necesidades y deseos.
- Comportamientos.
- Afectos, sentimientos, emociones y miedos.
- Cualidades, habilidades y recursos personales.

Es importante identificar qué tipo de pensamientos utilizamos sobre nosotras mismas. Tal vez descubramos que utilizamos con mayor frecuencia mensajes muy críticos contra nosotras mismas (soy perezosa, no hago lo suficiente, soy torpe...).

De la misma manera, hemos de revisar nuestras creencias, deberes, valores o principios (tengo que/debería). Generalmente, se trata de valores que hemos adquirido de nuestras madres y nuestros padres, de la sociedad y de los distintos grupos a los que hemos pertenecido. Están muy arraigados en nosotras, bien dirigiendo nuestra conducta o bien haciéndonos sentir culpables si no actuamos de acuerdo con ellos. Tenemos que preguntarnos si actualmente son válidos y si los queremos conservar, de manera que representen nuestros valores actuales.

Ponernos en contacto con nuestras necesidades y deseos. Descubrir cómo las mujeres hemos sido enseñadas a posponer siempre nuestra necesidad de descansar, de divertirnos, de cuidarnos o de aprender. Identificar nuestros deseos es la forma de dar el primer paso para optar a satisfacerlos, sabiendo que desear algo no significa que vaya a conseguirse de manera automática.

También determinadas formas de comportamiento nos perjudican. Se trata de poder identificar qué formas de actuar nos hacen sufrir y nos limitan, ver de quiénes las hemos aprendido o copiado, cuestionarlas y crear nuestros propios modelos.

Y por supuesto, para sentirnos mejor debemos partir de reconocer nuestras cualidades y recursos, saber de cuáles disponemos. Pueden ser: habilidad para algo, facilidad para relacionarse, capacidad analítica, creatividad... Analizar ¿en qué situaciones difíciles de la vida hemos salido adelante?, ¿cómo lo hemos conseguido?, ¿qué recursos hemos puesto en marcha para ello? También es preciso saber cuáles son nuestros defectos y limitaciones, sin caer en juicios o descalificaciones y sin dejar que nos invadan.

Muchas mujeres no atribuyen importancia a sus capacidades y logros. Tienen conciencia de que son eficientes, por ejemplo, pero no valoran sus esfuerzos, como si fuera lo esperable, lo normal.

Todas estas formas de pensar sobre una misma, de autoevaluarse negativamente son aprendidas muy tempranamente, sin embargo, eso no significa que no se puedan revisar, cuestionar y modificar.

La posibilidad de realizar experiencias de autoconocimiento en grupo permite descubrir cuánto hay de común, es decir, cuántas de las valoraciones que las mujeres hacen de sí mismas tienen que ver con lo que en nuestra cultura se piensa de las mujeres en general.

El siguiente paso es la **autoaceptación** de todo aquello que hemos identificado. Aceptarse no significa que no deseemos cambiar, mejorar o evolucionar; todo lo contrario. Si admitimos lo que somos: nuestros sentimientos, cualidades, capacidades, etc., podemos ser conscientes de nuestras elecciones y comportamientos y nos posibilitará hacer cambios.

Aceptar implica no negar lo que sentimos. Siempre somos más fuertes cuando no negamos la realidad o la evidencia: ¿cómo podemos aprender a ser más activas si no aceptamos que a menudo actuamos pasivamente?. No podemos superar un miedo a cambiar un rasgo que no admitimos como propio. No podemos perdonarnos por una acción que no reconocemos haber realizado.

Aceptarnos es asumir que lo que pensamos, sentimos y hacemos son partes de una misma, por muy contradictorias que sean y, en cualquier caso, no son manifestaciones permanentes.

También supone aceptar que nos gustamos a nosotras mismas, que hay aspectos de nosotras que nos agradan.

Si hemos conseguido aprender a conocernos y aceptarnos más, también debemos aprender a comunicar de forma clara y segura nuestras necesidades, deseos y sentimientos a otras personas, es decir debemos conseguir una mayor **autoafirmación**.

- La educación en el altruismo, la inseguridad o creer que no tenemos derecho a defender lo que pensamos, motivan que no seamos capaces de establecer límites a las demás personas, de decirles “no”, por ejemplo: negarnos a una relación sexual que no deseamos, cuando otras personas interrumpen nuestro trabajo u ocio, o cuando se nos plantean exigencias contrarias a nuestros criterios.
- También podemos tener dificultades para discrepar con la gente abiertamente o pedir algo cuando creemos que podemos recibir una respuesta negativa.
- Asimismo, una de las dificultades para ser más autoafirmativas reside en seguir considerando una serie de creencias sobre cómo debemos ser las mujeres, cuyo cumplimiento está en contradicción con nuestros derechos.
- En muchas ocasiones, comportarse afirmativamente entra en contradicción con estas creencias socialmente extendidas, que hemos interiorizado sin cuestionarlas, a pesar de la culpabilidad que nos genera no responder a las mismas.

Algunos ejemplos de estas creencias y los derechos que habitualmente nos negamos son:

CREENCIAS	DERECHOS
Es ser egoísta anteponer las necesidades propias a las de los demás.	Muchas veces tienes el derecho ser la primera.
Es vergonzoso cometer errores, hay que tener una respuesta adecuada para cada ocasión.	Tienes derecho a cometer errores.
Hay que ser sensible a las necesidades y deseos de las demás personas, aún cuando éstas sean incapaces de demostrarlos.	Tienes derecho a no cumplir con las necesidades y deseos de otras personas.
No hay que hacer perder el tiempo a personas que consideramos importantes con los problemas de una.	Tienes derecho a pedir apoyo emocional.
Las cosas podrían ser peores aún de lo que son. No hay que tentar a la suerte.	Tienes perfecto derecho a intentar un cambio.

Los cambios se consiguen con determinación. Hemos de saber que los cambios pueden ser lentos. Se trata de entender que lo importante es el proceso más que la meta y que en este proceso los obstáculos, las dificultades que encontremos nos posibilitan aprender para seguir adelante.

Si esperamos cambios radicales en un breve plazo corremos el peligro de desilusionarnos, abandonar y añadir un nuevo "fracaso". Por ello, debemos tener muy en cuenta que la determinación nos va a permitir o ayudar a alcanzar nuestros objetivos.

Por ello, el último paso de los procesos descritos sería **asumir la responsabilidad**.

Implica no esperar que otras personas hagan realidad nuestros sueños, sino afrontar la responsabilidad de nuestra propia vida. Esto supone ser responsables de nuestro tiempo; trabajo; de nuestra salud...; en definitiva, de nuestro bienestar.

La búsqueda de nuevos valores, de nuevas formas más positivas de mirarse producen miedo y el deseo de volver a lo conocido, aunque signifique volver a pasar situaciones de malestar. Suelen ser miedos a perder lo que se tiene, a que los demás nos critiquen y nos rechacen.

## Ejercicios para trabajar nuestra autoestima



1) Con la intención de mostrarnos al grupo, y a la vez observar la conciencia y el conocimiento que tenemos de nosotras mismas, sentadas en grupo, levanten la mano las mujeres que...

- tengan entre 15 y 20 años / 20 y 30 / 30 y 40 / 40 y 50 / 50 y 60 / 60 y 70 / más de 70 años.
- sean solteras / casadas / separadas / divorciadas / viudas...
- tengan a su padre / madre vivo/a.
- vivan con sus padres.
- vivan con "su" familia.
- hayan decidido tener hijas/os.
- hayan decidido no tener hijas/os.
- estén sanas.
- estén enfermas.
- tengan malestares.

- tengan depresiones / a veces / siempre
- tengan los dientes picados.
- se atiendan la boca.
- se hayan hecho la citología el último año / hace dos años / nunca se han hecho una citología.
- practiquen gimnasia / yoga u otra actividad física.
- hagan meditación o pertenezcan a algún grupo religioso.
- trabajen fuera de casa.
- tengan animales.
- sean músicas / escritoras / pintoras...
- estudien algo.
- hagan bricolaje / muebles / punto de cruz / cosan / ...
- tienen casa.
- tienen cuentas en el banco
- pueden disponer de su dinero.
- tienen vacaciones.
- son irritables.
- son tristes.
- son alegres.
- son agresivas.
- son "la sal de la fiesta".
- etc.

Los diferentes puntos se pueden ir cambiando en función del colectivo con el que estamos trabajando (adolescentes, mujeres jóvenes, grupo específico...).

2) Responde de forma individual, por escrito o no, a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué aprendiste sobre cómo debemos ser las mujeres?
- ¿Cómo respondiste a estos mensajes?
- ¿Qué cosas aprendiste acerca de cómo no debemos ser las mujeres?
- ¿Influyen estos modelos en tu vida actual?

Es conveniente que tras un ejercicio que se ha realizado individualmente se contraste la experiencia con otras participantes del grupo, se puede hacer por parejas o tríos, o bien comentándolo globalmente en el grupo. Se puede hacer, si se desea, un comentario final con el resto del grupo.

3) Analizando las creencias de nuestra madre y nuestro padre

Con este ejercicio se pretende analizar las actitudes y relaciones entre las madres y los padres de cada participante en lo que a los roles de género respecta.

Se solicita a cada mujer que intente por un momento ponerse en el lugar de su madre y de su padre y analice desde su visión los roles que su madre y su padre habían interiorizado. Contestamos a:

- ¿Qué papel creía tener tu madre en la sociedad?
- ¿Qué papel creía tener tu padre en la sociedad?
- ¿Estas creencias influían en la relación de tus padres?
- ¿Cómo trataba tu padre a tu madre?
- ¿Cómo trataba tu madre a tu padre?
- ¿Ves alguna relación entre la actitud de tu madre y tu padre respecto a las diferencias de los sexos y a tuya propia?
- ¿Qué similitudes y diferencias hay entre a relación entre tus padres y la que tú estableces con tu pareja?

Se comenta por parejas y en el grupo grande se extraen conclusiones.

4) Yo como mujer soy...

Con este ejercicio se pide hacer una reflexión sobre el modelo de mujer que se ha interiorizado, comparándolo con los modelos de mujeres cercanas.

**Se plantean las siguientes preguntas que se responderán individualmente:**

- ¿Qué tipo de mujer soy en relación a mi madre?
- ¿Qué tipo de mujer soy en relación a mis hermanas, primas y amigas de mi misma generación?

**\* Describe a una mujer que admires.**

Comentamos en grupos de tres personas el ejercicio.

5) Esta soy yo

Hacer un dibujo con colores expresando cómo nos vemos a nosotros mismas. Escribir en la parte superior "ésta soy yo". No se trata de intelectualizar sino de contactar con alguna emoción, sin pensarlo. Los dibujos pueden ser figurativos o abstractos. Explicar y comentar la experiencia por parejas.

6) La autoestima la podemos definir como (marca con una X la respuesta correcta)

La opinión que tengo de mí misma.	<input type="checkbox"/>
Mis sueños y anhelos.	<input type="checkbox"/>
Los sentimientos que tengo sobre mí misma.	<input type="checkbox"/>
La confianza que tengo en mí misma.	<input type="checkbox"/>
La opinión que mis seres queridos tienen de mí.	<input type="checkbox"/>
Los miedos que tengo de mí y del mundo.	<input type="checkbox"/>
Lo que me gustaría hacer con mi propia vida.	<input type="checkbox"/>
El respeto que siento hacia mí.	<input type="checkbox"/>

### 7) Para mí la autoestima significa...

Con el objetivo de identificar el concepto de autoestima se trata de que completar por escrito la frase:

Para mí la autoestima significa

### 8) El árbol de mis logros

Esta actividad tiene como objetivo que las participantes tomen conciencia de logros conseguidos y de las cualidades que los han hecho posible. No es raro que, a menudo, resulte difícil reconocer las cualidades o destrezas propias por miedo a parecer poco modestas o arrogantes. A algunas personas les resulta difícil pensar que han obtenido algo en sus vidas, tal vez porque interpretan como "logros" éxitos maravillosos. Hay que insistir en que todas han conseguido logros de mayor o menor importancia en su vida, tanto en el ámbito familiar, como en las relaciones interpersonales, estudios, trabajo, crecimiento personal, etc.

Se pide a las participantes que piensen en cualidades y destrezas propias y en los logros conseguidos. Después han de realizar en una cartulina el dibujo de un árbol, colocando, en los frutos los logros de su vida, y en las raíces, las cualidades. Estos pósters se pueden exponer en el aula de trabajo.

Se comenta la experiencia en grupo.

### 9) Hacer y recibir elogios

Los elogios elevan la autoestima, refuerzan la motivación y fortalecen las relaciones. Sentadas en un círculo se pide al grupo que se contemplan en silencio.

Cada persona escribe su nombre en una hoja, éstas van pasando por cada una de las participantes que deben escribir tres rasgos positivos por cada una de ellas. Es preciso señalar que los elogios sean sinceros, no exagerados y lo más concretos posible.

De esta manera cada persona puede llevarse su propia hoja. También puede leerse en voz alta las cualidades que el grupo ha escrito de una misma y comentar cómo se ha sentido leyéndolo.

10) Amiga y enemiga

Para ayudar a ser más consciente de las cualidades y defectos propios, se propone a las componentes del grupo que se sienten en grupos de tres y que cada una se presente a sí misma ante las otras dos personas como si fueran su mejor amiga, hablando de sus cualidades. Cuando las tres participantes lo hayan hecho se procede a hacer lo mismo pensando en su peor enemiga, es decir, como si alguien hablara de los defectos.

Siempre que se propongan actividades en las que haya que compartir en dúos o tríos es necesario insistir en la importancia de que las integrantes escuchen atentamente a las otras personas, dándose cuenta de cómo se sienten, no sólo comentando sus pensamientos o experiencias sino escuchando al resto.

11) Autoaceptación

Esta actividad ha de realizarse individualmente y por escrito. Hay que dejar claro que no han de preocuparse porque los finales sean literalmente ciertos, incluso si creen que se contradicen unos con otros. Lo importante es hacerlo de forma rápida, sin reflexionar demasiado.

También se puede facilitar a cada persona una copia del ejercicio para que lo realice fuera del taller y después se comenta en el grupo.

Al comienzo de una hoja en blanco escribe la siguiente frase:

→ "A veces, al pensar en mi vida, apenas puedo creer que en una época yo" \_\_\_\_\_

Y a continuación escribimos tres finales para esta frase.

\_\_\_\_\_

A continuación hacemos lo mismo con cada una de las frases que siguen.

Es importante seguir el orden en que aparecen las frases.

- Para mí no es fácil admitir que \_\_\_\_\_
- No me resulta fácil aceptarme cuando yo \_\_\_\_\_
- Una de mis emociones que me cuesta aceptar es \_\_\_\_\_
- Una de mis acciones que me cuesta aceptar es \_\_\_\_\_
- Uno de los pensamientos que tiendo a alejar de mi mente \_\_\_\_\_
- Una de las cosas de mi cuerpo que me cuesta aceptar es \_\_\_\_\_
- Si yo aceptara más mi cuerpo \_\_\_\_\_

- Si aceptara más las cosas que he hecho \_\_\_\_\_
- Si aceptara más mis sentimientos \_\_\_\_\_
- Si fuera más honesta acerca de mis deseos y necesidades \_\_\_\_\_
- Lo que me asusta de aceptarme a mi misma es \_\_\_\_\_
- Si otras personas vieran que me acepto más \_\_\_\_\_
- Comienzo a darme cuenta de que \_\_\_\_\_
- Comienzo a sentir \_\_\_\_\_
- A medida que aprendo a dejar de negar lo que experimento \_\_\_\_\_
- A medida que respiro profundamente y me permito experimentar la autoaceptación \_\_\_\_\_

## 12) Mis Valores

Cada participante realiza un dibujo en el que se reflejen con símbolos, colores, palabras, etc., sus valores. Para ello es preciso hacerse previamente las siguientes preguntas:

- ¿Qué es lo que más valoro en una persona?
- ¿Qué es lo que más y menos me gusta de mi cultura y de mi país?
- ¿Cuál es mi aspiración o sueño más alto?
- ¿Cuáles son los principios o valores más importantes para mí?  
(paz, igualdad, justicia, amor, amistad...)

Después, en un grupo pequeño se presentan los dibujos de cada una de las participantes y se tratan los siguientes puntos:

- ¿De quién he recibido estos valores?
- ¿Cuáles quiero conservar, cuáles olvidar, y cuáles redefinir? como, por ejemplo, el trabajo es un valor para mí, pero es conveniente poner un límite para cuidar mi salud.
- ¿Hasta qué punto aferrarme a mis valores me lleva a olvidarme de mis deseos? necesidades y sentimientos?

### 13) Recordando a una amiga o amigo

Con este ejercicio se pretende poner de manifiesto la facilidad que tenemos para ver aspectos positivos en otras personas y la dificultad para reconocerlos en nosotras mismas.

Piensa en una persona a quien quieras o aprecies mucho. Imagínala junto a ti. Trata de recordar su cara, su forma de sonreír y de hablar. Piensa en ella y en las situaciones en las que te agrada estar con ella. ¿Qué te gustaría decirle? Anota en una hoja los mensajes que le dirías si estuviera realmente frente a ti.

Ahora lee esos mensajes como si te los estuvieras diciendo a ti misma. Piensa que te los estás diciendo con cariño. También se puede realizar leyendo a otra mujer lo que se ha escrito.

Reflexión y comentar por parejas:

- ¿Cómo te sentiste?
- ¿Qué mensaje te gustó más?
- ¿Cuál de los mensajes ya te habías expresado internamente?
- ¿Cuáles te gustaría decirte más a menudo?

### 14) La historia de mi vida

Esta actividad tiene por objetivo reconocer los recursos personales haciendo un recorrido retrospectivo por la propia vida.

Cada persona dibuja en un folio un camino que represente la historia de su vida hasta el momento actual. Se sitúa en él tres cruces que signifiquen momentos dolorosos o dificultosos. Se dibujan también tres cajas de regalo que representen tres momentos felices o especialmente alegres en la vida.

Se comenta por parejas analizando los siguientes aspectos:

- ¿Cómo saliste de estas situaciones negativas?
- ¿Qué recursos empleaste?, ¿qué aprendiste de ellas, sobre ti o sobre la vida o los demás?
- ¿Expresaste o no las emociones que sentías, lo compartiste con alguien, o no?.
- ¿Qué cambiarías si te volviera a suceder?

Hacemos lo mismo con las situaciones positivas.

### 15) Escuchándome

Con esta actividad se trata de ayudar a tomar conciencia de la importancia de reconocer y admitir nuestras necesidades para sentirnos mejor con nosotras mismas.

Escribe y completa las siguientes frases:

- Escuchando a mi cuerpo yo necesito \_\_\_\_\_
- En mi relación diaria yo necesito \_\_\_\_\_
- En mis actividades diarias yo necesito \_\_\_\_\_
- De mí misma yo necesito \_\_\_\_\_
- Yo para sentirme sana y feliz necesito \_\_\_\_\_

Compartimos la experiencia con otra persona.

### 16) Crecimiento personal

Este ejercicio pretende relacionar los aspectos que se han descuidado de una misma con los recursos de que se dispone, para así definir qué se quiere cambiar. Se trata de comprender qué podemos decidir, qué podemos cambiar o conservar lo que deseamos.

Se pide a las participantes que anoten en una columna todos los aspectos que crean que han descuidado de sí mismas (corporales, afectivos, sociales...)

En una siguiente columna se escribirán aquellos obstáculos o dificultades externas que han impedido su realización.

Y en una tercera se pondrán aquellos obstáculos provenientes de dificultades personales.

Una vez acabado, se realizará la segunda parte que consiste en anotar todos aquellos recursos que podrían tener a su disposición, si se atrevieran a usarlos o pedirlos para conseguir satisfacer más plenamente esas necesidades.

ASPECTOS QUE HE DESCUIDADO DE MÍ MISMA	DIFICULTADES EXTERNAS QUE HAN IMPEDIDO SU REALIZACIÓN.	DIFICULTADES PERSONALES QUE HAN IMPEDIDO SU REALIZACIÓN	RECURSOS QUE PUEDO TENER A MI DISPOSICIÓN SI ME ATREVO A USARLOS O PEDIRLOS

Este ejercicio también puede realizarse en grupo verbalmente, de forma que una a una, cada participante complete la frase.

17) La historia de mi cuerpo, mi rememoración

Con este ejercicio pretendemos mirar hacia atrás, reconstruir nuestro pasado, revivirlo. Vamos a ver cómo me sentía conmigo misma y con el mundo. El pasado es inmodificable, pero yo puedo variar su interpretación. Pretendemos, pues, ser conscientes del peso de nuestro pasado en nuestro presente y en nuestro futuro, para así, poder cambiarlo.

Para ello, cada participante va a hacer un mural con una selección de fotos de su vida. La organización del panel será totalmente libre (cronología, personas destacadas, grupo de afines, acontecimientos importantes ...) y puede ir acompañado de comentarios, dibujos o cualquier otra aportación que se desee hacer.

Posteriormente, en pequeños grupos, hacemos una puesta en común donde cada una comentará lo que quiera de su mural.

18) Las mujeres importantes de mi vida

Pensamos en mujeres significativas que han pasado por nuestras vidas.

Reflexionamos sobre sus características, sobre qué nos ha aportado a nuestra vida y sobre si le pudiera decir algo, qué sería. Nos puede servir de ejemplo el siguiente cuadro:

NOMBRE	CARACTERÍSTICAS DESTACABLES	APORTACIONES A MI VIDA	ALGO QUE LE QUIERA DECIR

### 19) Resolución de conflictos

En este ejercicio cada participante escogerá un problema o situación incómoda que esté viviendo y quiera resolver. Además, cada una va a evocar otro problema de su vida que haya resuelto bien. Cada mujer hace la reflexión por escrito, aportando manera o maneras de resolver el problema, para luego compartirlo en pequeños grupos.

### 20) Reflexionando sobre lo trabajado

Para finalizar el taller, colocadas en círculo, cada participante comentará, en pocas palabras, qué le ha aportado el módulo. Cuando hayan acabado todas, se haría otra ronda donde cada una sintetice el estado de su autoestima.

## Bibliografía



**Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife.**

*Programa Formativo para Mujeres Asociadas, Tenerife, 2004.*

**Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**

*Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima, Madrid, 2005.*

**LAGARDE Y DE LOS RÍOS, Marcela.**

*Claves feministas para la autoestima de las mujeres, Edt. Horas y Horas.*

**Mancomunidad del Norte de Tenerife, Proyecto NOW-Emprendedoras.**

*Taller de Habilidades Sociales y Desarrollo Personal para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres.*

Además, en este material han sido incluidas dinámicas planteadas por la antropóloga feminista Marcela Lagarde en los **Talleres** que a continuación se señalan:

- Taller "Claves feministas para la autoestima de las mujeres", La Laguna (Tenerife), 23 - 26 de octubre de 1995.
- Taller "Autoestima para la participación social y el empleo", Los Cristianos (Tenerife), 23-25 de julio de 1997.
- Taller "Relación madre-hija", Santa Cruz de Tenerife, 7-8 de mayo de 2002.

## NUEVAS MASCULINIDADES

Hemos hablado de la opresión que sufren las mujeres en el contexto social y cultural en el que vivimos inmersas/os. La sociedad patriarcal tiene una organización cultural donde los valores asociados a lo que se entiende como “lo masculino”, por una parte, se nos muestran como importantes, valiosos y deseables. Por tanto, se trata de los valores dominantes culturales. Por otra parte, los valores asociados a lo que se entiende como “lo femenino” se nos muestran como secundarios, menos importantes y, en consecuencia, no tan deseables como los primeros.

El patriarcado potencia relaciones de opresión y de poder entre las personas, dividiéndolas en categorías y subgrupos sociales. Enfrenta a los grupos de población, unos contra otros, como forma de control y de imposición de los valores considerados más importantes o mejores.

Uno de los objetivos de “Jóvenes por la Igualdad” es reflexionar acerca de cómo esta estructura social y cultural en la que vivimos hombres y mujeres nos está afectando a todos y todas, tanto en las vivencias de los niveles o espacios privados de la vida, como en los espacios públicos de la misma. El movimiento feminista ha encabezado la lucha contra esta situación. La vida de las mujeres ha experimentado importantísimos cambios en el último siglo, sobre todo, pero también la realidad de los hombres va cambiando. ¿Cómo se sitúan los hombres ante esta nueva realidad? ¿Es cierto que los avances de las mujeres en todos los ámbitos de la vida han supuesto para los hombres ellos un retroceso que les ha desorientado?, ¿qué pueden hacer los hombres en pro de una sociedad más justa e igualitaria, libre de sexismo?

En esta parte del taller se propone trabajar diversos aspectos que tienen que ver con el sexismo y la lucha por adquirir nuevas masculinidades fuera de los estereotipos machistas o sexistas. Se analizarán diversos temas, desde una aclaración de conceptos claves, hasta tareas más concretas como la corresponsabilidad en las tareas domésticas o la violencia machista.

## Conocimientos previos y autoseguimiento



El cuestionario siguiente tiene dos columnas vacías, en el primer momento rellenarás la primera columna de la siguiente forma:

- Si no se sabe nada de la pregunta, se debe poner un 1.
- Si se sabe algo, un 2.
- Si se sabe explicarlo a una compañera o compañero, un 3.

Habrás que conservar la ficha hasta el final y, una vez acabado el módulo, rellenar la segunda columna.

FICHA DE  
CONOCIMIENTOS  
PREVIOS Y  
AUTOSEGUIMIENTO

COLUMNA 1

COLUMNA 2

Sé explicar qué diferencia hay entre sexo y género.		
Sé explicar la diferencia entre conductas masculinas y femeninas.		
Sé que puede haber conductas masculinas y femeninas diferentes al estereotipo.		
Sé qué significa el concepto de estereotipos sexistas.		
Conozco la diferencia entre ayudar o compartir tareas domésticas.		
Sé que significa el concepto de corresponsabilidad.		
Conozco alternativas para cambiar actitudes egoístas en la corresponsabilidad de las tareas de la casa.		
Sé qué es la violencia de género.		
Veo la relación entre violencia y estereotipo masculino.		
Conozco movimientos alternativos actuales al estereotipo machista.		
Conozco el trabajo de algunos hombres en el movimiento feminista.		

## Conceptos claves



Es interesante antes de empezar leer este texto extraído de la página Web AHIGE (*Asociación de Hombres por la Igualdad de Género*):

El machismo nos hace injustos, nos quita libertad, nos aísla y embrutece.

Los hombres que asumimos nuestra responsabilidad social y personal ante la injusticia que significa la discriminación en razón de sexo, obtenemos la ventaja de poder situarnos ante el machismo como algo dañino también para nosotros. Los hombres también perdemos con el machismo: nos hace injustos, nos quita libertad, nos aísla y embrutece.

El feminismo y la teoría de género que ha propiciado, hace décadas que propuso el término "patriarcado" para denominar al conjunto de normas, valores y estereotipos sociales que nos dividen a las personas en función de que seamos hombres o mujeres. El Patriarcado es esencialmente injusto y discriminatorio. Ha significado la supremacía de los hombres sobre las mujeres y la expulsión de los homosexuales del grupo dominante.

A los hombres nos ha otorgado históricamente el papel de líderes, de seres superiores al resto. Durante milenios los hombres hemos sido los defensores de la familia y el clan: proveedores y protectores. Debíamos ser fuertes física y mentalmente. Debíamos estar preparados para asumir las responsabilidades de nuestro liderazgo, luchando y protegiendo a nuestra familia contra los rivales y trabajando para asegurar su mantenimiento.

Estos privilegios, de los que los hombres hemos disfrutado durante milenios sin apenas cuestionamiento conllevaban, sin embargo, una serie de obligaciones que había que cumplir. En esa situación, no importaba demasiado que las relaciones, la afectividad y, en general, nuestro mundo emocional quedara devaluado y sin desarrollar.

En nuestros días, por motivos evolutivos y de justicia, esta situación se hace insostenible. En el último siglo sobre todo, las cosas han cambiado radicalmente. La sociedad actual valora y prima a las personas con buena capacidad para relacionarse en igualdad con su comunidad y que sepan gestionar su mundo emocional de forma madura y positiva.

Identificar al machismo como algo negativo que nos perjudica a hombres y mujeres posibilita un espacio de cambio y de construcción de un mundo de nuevas relaciones más justas y solidarias.

El machismo es el enemigo común de todas las personas que tenemos como valores la justicia, el respeto y la igualdad.

### Trabajando los conceptos o las cajas chinas de la verdad.

Todos sabemos que aunque existe el sexismo, actualmente no está bien visto y negamos actitudes sexistas en nuestras relaciones. Pero ¿realmente no somos sexistas? El objetivo de esta actividad es llegar a nuestro interior y apreciar si realmente tenemos actitudes sexistas vinculadas al concepto hombre/mujer, masculino/femenino. Una vez determinadas estas actitudes, si las hubiera, el siguiente objetivo es poder convertirlas en algo positivo, darle la vuelta y no quedarnos con lo negativo.

El desarrollo del ejercicio es el siguiente:

#### Fase primera: las cajas chinas

- Constituímos grupos de 5 participantes.
- Como ejemplo se dibujan tres cajas concéntricas en la pizarra con una palabra en el centro para ejemplificar (Vg. mar, vacaciones, etc.). Se trata de decir, en cada micro grupo, por turnos y muy rápido, una palabra asociada con la palabra del centro, sin pensar, lo más espontáneamente posible, hasta haber rellenado las cajas con dos palabras por persona y caja. Aquí lo importante es que el grupo no tenga tiempo de pensar, que actúe de forma impulsiva, sin reflexionar, por lo que el factor sorpresa a la hora de darles las palabras es fundamental. Como ejemplo se puede dar la palabra mar, volcán o vacaciones, palabras neutras con las que los participantes evocarán rápidamente ideas vinculadas a estos conceptos.
- Las palabras que trabajaremos son: grupo 1: *Mujer y masculino*, grupo 2: *Hombre y Femenino* y así hasta que todos los grupos puedan trabajar. Es muy importante no dar las palabras hasta que el micro grupo esté constituido y organizado para empezar inmediatamente
- Se vuelve al gran grupo, en U. Los portavoces leen las palabras de su grupo. Saldrán, probablemente, asociaciones de palabras sexistas.
- Ronda de sentimientos: las personas que lo deseen expresarán qué sentimientos le surgen al ver lo que salió. Probablemente, predominarán la sorpresa, el desconcierto, la desilusión... No queremos ahora un comentario racional, sólo emocional.
- Comentario racional de lo que ha salido con la intervención del gran grupo. El monitor o la monitora debe hacer un comentario sobre la contradicción entre el pensamiento "políticamente correcto" sobre el sexismo, el concepto de lo masculino y femenino y la realidad de nuestro subconsciente.

### Ficha las cajas chinas

Rellena las cajas de dentro para afuera, partiendo de ideas sugeridas por el concepto que te indique la monitora o el monitor, no debes pararte a pensar sino escribir lo que te evoque la palabra aunque te parezca absurdo:



### Fase segunda: Positivación

Debemos desculpabilizar: si han salido expresiones sexistas es porque tenemos en el subconsciente ideas sexistas, que nos han entrado a lo largo de nuestra educación. Ahora queremos sacarlo, y racionalizamos la necesidad de igualdad de derechos entre los sexos y de desarrollo integral de la persona, independientemente del género. El error conceptual más frecuente es la asociación de "SEXO" (realidad biológica) con "GÉNERO" (realidad social). Por eso mezclamos "Mujer" (hecho biológico) con femenino (construcción social) y "Hombre" (hecho biológico) con "masculino" (construcción social). Las personas no tenemos por qué responder al patrón cultural del género, pero nos han hecho así mediante la educación, y para lograr escapar al género debemos deconstruir emocional y racionalmente lo que nos han construido para volver a construirlo otra vez.

Si tenemos tiempo podemos dibujar dos figuras humanas: un hombre y una mujer, y entre los participantes ubicar cada una de las palabras que han salido en una parte del cuerpo de ambas figuras, desechando las negativas. Por ejemplo, si sale "poder" en *masculino*, o "ternura" en *femenino* la ubicaríamos en las dos figuras.

La dinámica es la siguiente: en gran grupo, se vuelcan las palabras que salieron en *las cajas* sobre "mujer" y "femenino" en una silueta de la mujer y, "hombre" y "masculino" en una silueta de hombre. Se elegirá por consenso la parte del cuerpo donde irán las palabras, proponiendo que la parte elegida simbolice ese concepto. Si hay desacuerdo sobre el lugar, se puede repetir la palabra en dos sitios.

Veremos que sale una impresión gráfica sobre el masculino y el femenino: muchas palabras en la cabeza del hombre, muchas en el pecho de la mujer, por ejemplo. Suele salir la cabeza, los pies de "yo soy masculino" con mucho y el resto vacío. Suele salir el pecho, y las manos de "yo soy femenina" lleno, algo en el vientre, y el resto vacío. Saldrán cosas en el pene de "yo soy masculino", y no en los genitales externos de "yo soy femenina", que tendrá, sin embargo, palabras en el útero.

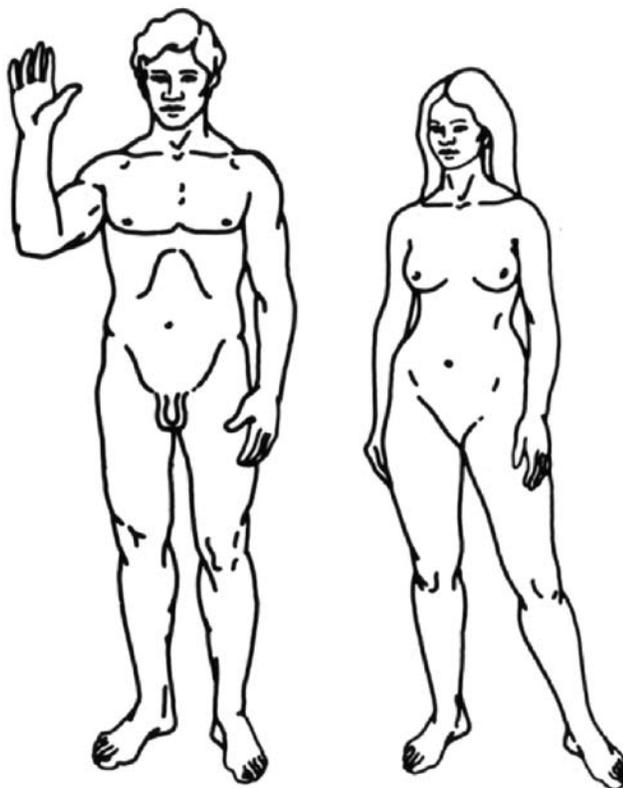
En resumen; nuestras figuras representan las limitaciones que el género impone al desarrollo de la persona. Una persona "entera", tendría palabras en todo el cuerpo.

En gran grupo, se hace una selección consensuada de cuáles serían las palabras positivas de cada una de las figuras de "yo soy femenina", "yo soy masculino" y se volcarían en unas nuevas figuras "yo soy yo" (una de hombre y una de mujer juntas). Se volcarían en las dos, de forma que nos queda igual de llena la cabeza, el pecho, el abdomen, las piernas, las manos, obteniendo una imagen gráfica del desarrollo integral de la persona.

**Conceptos trabajados:**

- Caracterización del género: los estereotipos sexistas. Dos géneros, el masculino y el femenino, asignados por el patriarcado a hombres y mujeres. El masculino vale más que el femenino. A cada uno corresponden unas capacidades, unos valores, un espacio en el mundo, unas pautas, un modelo sexual, una función biológica...
- La estructura mental sexista. Se caracteriza por situar en el centro al hombre y en los márgenes a las mujeres, en el centro el masculino y en los márgenes el femenino. También se caracteriza por unir "mujer" con "femenino", y con "privado", "afectivo"... y por unir "hombre" con "masculino", "público"...etc. El trabajo es separar hombre de masculino y mujer de femenino: superar el género.

Finalizamos este ejercicio con un debate dirigido por el monitor o monitora en el que se trabajen no sólo los conceptos señalados sino también los sentimientos que se han generado. Siempre hay que buscar la armonía y respeto entre todos los participantes, con la idea clara de que hay que respetar el ritmo de evolución de cada cual.





Posteriormente de lo que han puesto en el esquema primero se entresacan sólo aquellas **tareas domésticas** y se rellenan en la columna "Cosas que hago YO". El monitor o monitora con la ayuda del resto cumplimentará la columna "cosas que NO hago YO", haciendo una reflexión sobre QUIÉN las hace, POR QUÉ las hace, y dando propuestas de cambio. Finalmente se valorará la actividad y los sentimientos que ha suscitado entre los participantes.

### ¿Ayudar o compartir?

Se coloca en la pizarra o en una parte del aula un cartel con la palabra AYUDAR y otro con la palabra COMPARTIR y se dan tres ejemplos para que los participantes las coloquen en cada ámbito. Luego buscamos en el diccionario el significado de ambas palabras, haciendo hincapié en la falta de responsabilidad personal que conlleva ayudar, que tiene valores muy positivos, pero que no conlleva obligación. Posteriormente son ellos los que tienen que crear nuevas frases y entre todos decidir si las colocamos en ayudar o compartir.

### Frases ejemplos

- Manolo lleva a su esposa al colegio y la espera en doble fila mientras ella se entrevista con el maestro tutor.
- Ana le dice a Manolo: ya preparé el almuerzo, recoge tú a los niños a la salida del colegio.
- Manolo le dice a Ana: como te veo cansada hoy, voy a comprar el pan.

### Sorkunde

Visualización del video Sorkunde, elaborado por Emakunde y reeditado por el Instituto Canario de la Mujer. En él vemos a través de dibujos animados todas las responsabilidades que suelen recaer en la mujer.

Debate sobre el papel del hombre en el video, su responsabilidad y actitud.

## Violencia e ideal masculino



### Sin Permiso

Esta dinámica se usa como introducción al tema de la violencia masculina ya que a través del juego podemos llegar a la raíz del estereotipo masculino. Las pautas son las siguientes:

- Cinco voluntarios se colocan en círculo delante de sus compañeros – el taller es para chicos -. Deben unirse lo más posible sin dejar huecos. No se le explica nada más.
- Otro voluntario debe introducirse en el círculo utilizando todos los medios. Normalmente éste intenta introducirse empleando la fuerza, puede conseguirlo o no, pero eso no nos importa.
- El resto del grupo observa la dinámica escenificada.

### Fase de reflexión

- El grupo expresa lo que ha sentido. Posteriormente se le pregunta al grupo que formó el círculo: ¿Por qué no han dejado que entre el compañero? ¿se plantearon dejarlo entrar sin impedirlo? Luego se le pregunta al voluntario: ¿Se te ocurrió en algún momento pedirle al grupo entrar sin más? ¿Qué significa para ti “todos los medios”?
- El monitor o monitora, con la ayuda de todos los participantes, ayudará a extraer las conclusiones con preguntas como:
  - ¿Esta situación es violencia?
  - ¿Era la violencia la vía más rápida para conseguir lo que queríamos?
  - ¿Cómo reaccionó el círculo ante el uso de la fuerza?
- Posteriormente en el debate se debe definir la palabra “violencia”, relacionarla con el estereotipo de “masculinidad”, definir “sensibilidad”, etc.

## Hombres por la igualdad en el Estado Español



“Es hora de que los hombres hablemos y denunciemos también cómo esta estructura (sociedad patriarcal) de poder que nos impregna nos está oprimiendo como colectivo de hombres y nos está dificultando, cuando no impidiendo, la posibilidad de conseguir una vivencia plena de la vida, al igual que a nuestras compañeras mujeres.”

Fernando Villadangos

“El patriarcado opresiona a los hombres y las mujeres”

Actualmente hay mucha información en la Web acerca de movimientos alternativos que luchan por la igualdad entre géneros. Algunos de esos movimientos están centrados en el papel que pueden desempeñar los hombres en esa lucha. Es muy recomendable navegar por las páginas siguientes (están en español) para ir conociendo qué es lo que se está trabajando en estos momentos en igualdad.

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

[www.ahige.org](http://www.ahige.org)

[www.redasociativa.org/fhxigualdad/index.php](http://www.redasociativa.org/fhxigualdad/index.php)

[www.sindominio.net/heterodoxia](http://www.sindominio.net/heterodoxia)

[www.heterodoxia.org.es](http://www.heterodoxia.org.es)

### Leyendo juntos

Acabamos este módulo con la lectura de frases seleccionadas por **Daniel Cazés**, Coordinador del Laboratorio sobre la Exploración de la Masculinidad, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México. Email: [danielcm@servidor.unam.mx](mailto:danielcm@servidor.unam.mx), publicadas en el artículo *El feminismo y los hombres*, en la web [www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com).

Leeremos las frases en silencio y posteriormente cada participante elegirá una de las 12 frases y creará, si lo estima necesario, otra frase nueva que sea una alternativa según su parecer, finalmente comentaremos en grupo las frases creadas de forma voluntaria.

- 1. Los hombres y las mujeres son sustancialmente diferentes, los hombres son superiores a las mujeres, y los “hombres de verdad” lo son también a cualquier hombre que no se apegue a las normas aceptadas como ineludibles de la masculinidad dominante.
- 2. Cualquier actividad, actitud o conducta identificada como femenina, degrada a los hombres que las asuman.
- 3. Los hombres no deben sentir (o dado el caso, expresar) emociones que tengan la más mínima semejanza con sensibilidades o vulnerabilidades identificadas como femeninas.
- 4. La capacidad y el deseo de dominar a los demás y de triunfar en cualquier competencia, son rasgos esenciales e ineludibles de la identidad de todos los hombres.
- 5. La dureza es uno de los rasgos masculinos de mayor valor.
- 6. Ser el sostén de su familia es central en la vida de cada hombre, constituye un privilegio exclusivo de los hombres.
- 7. La compañía masculina es preferible a la femenina, excepto en la relación sexual.
- 8. Esta última es virtualmente la única vía masculina para acercarse a las mujeres, y permite tanto ejercer el poder como obtener placeres.
- 9. La sexualidad de los “hombres de verdad” es un medio de demostrar la superioridad y el dominio sobre las mujeres y, al mismo tiempo, un recurso fundamental para competir con los demás hombres.
- 10. En situaciones extremas, los hombres debemos matar a otros hombres o morir a manos de ellos, por lo que declinar hacerlo en caso necesario es cobarde y consecuentemente demuestra poca hombría y poca virilidad.
- 11. Todos los hombres debemos ser jefes, y el orden de las relaciones sociales debe responder al imperativo de que lo seamos al menos de una manera.
- 12. A los hombres pertenecen de manera inalienable, el protagonismo social e histórico, la organización y el mando, la inteligencia, el poder público y la violencia policiaca y castrense, las capacidades normativas, las reglas del pensamiento así como las de la enseñanza y la moral, la creatividad y el dominio, la conducción de los demás y las decisiones sobre las vidas propias y ajenas, la creación y el manejo de las instituciones, la medicina y la relación con las deidades, la definición de los ideales y de los proyectos. En una palabra, la vida pública, lo importante, lo trascendente, lo prestigioso.

Después de hacer este ejercicio debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Muchos de nosotros hemos sido educados de forma implícita o explícita en estos parámetros y muchas veces sin darnos cuenta asumimos el contenido de esas frases, sin cuestionarnos nada.
- El arraigo de esa “forma de educación” es tan profundo que aunque nos creamos libres en el fondo a veces podríamos actuar movidos por estos imperativos que se ligan al estereotipo masculino.
- Arrancar este “aprendizaje” es duro y lleva un esfuerzo muy grande por parte de todos.

## ¿Qué ganamos con la igualdad?



Leemos en la página Web AHIGE (Asociación de Hombres por la Igualdad de Género) la siguiente reflexión sobre lo que representa el cambio por la igualdad para el hombre:

- Es un cambio en positivo que nos mejora como personas.
- No es verdad que, con la igualdad, las mujeres ganan y los hombres pierden.
- Esta idea, muy extendida entre determinados sectores de hombres, es una falacia que nos perjudica gravemente.
- Con la igualdad los hombres nos liberamos del corsé que nos impone el machismo. Podemos superar el mandato que recibimos desde los primeros días de nuestra existencia que nos dice cómo debemos ser, comportarnos y hasta sentir, por el hecho de ser hombres.
- Así pues, la igualdad nos hace libres y mejores personas.

Algunas de esas ganancias son:

- Nos permite situarnos entre las filas de las personas justas y solidarias que trabajan contra la discriminación y el sexismo.
- Contribuimos a un mejor y más rápido cambio social de superación del machismo, ayudando a crear referentes positivos alternativos al modelo tradicional machista.
- Desarrollo personal.
- Capacidad de gestión de nuestro mundo emocional.
- Autoestima y seguridad.
- Autonomía personal y funcional.
- Más libertad ante las imposiciones del machismo.
- Una sexualidad más completa y satisfactoria.
- Salud.
- Descubrimos una nueva paternidad más cercana, responsable y solidaria.
- Nuevas relaciones de pareja.
- Descubrimos nuevas relaciones de complicidad positiva con los otros hombres.

Debemos plantear al grupo si estas afirmaciones son oportunas y porqué, también sería conveniente reflexionar dentro de nuestro ámbito personal cuáles estarían más cerca de nuestros intereses y como podríamos darle prioridad con la intención de verlas como objetivos a cumplir.

## Bibliografía



**VILLADANGOS, Fernando.**

*El patriarcado opresiona a los hombres y las mujeres.*

Material inédito del Programa Educativo para la Igualdad de Oportunidades de Ambos Sexos (PEIOAS), de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias coordinados por Ana Hernández, Tenerife, 2003.

Material inédito de la Asociación para el desarrollo integral de la mujer "Mercedes Machado", Talleres sobre género para hombres no sexistas del movimiento alternativo, Tenerife, 2006.

También se han utilizado apuntes de diversos cursos impartidos por el PEIOAS.

### Recursos consultados en internet

[www.hombresigualdad.com](http://www.hombresigualdad.com)

[www.ahige.org](http://www.ahige.org)

[www.redasociativa.org/fhxigualdad/index.php](http://www.redasociativa.org/fhxigualdad/index.php)

[www.sindominio.net/heterodoxia](http://www.sindominio.net/heterodoxia)

[www.heterodoxia.org.es](http://www.heterodoxia.org.es)



**RELACIONES  
IGUALITARIAS  
EN LA PAREJA**

**MÓDULO 5**

**M<sup>a</sup> Jesús Guedes Pulido**



## Conceptos y creencias acerca del amor



No podemos considerar a nuestra pareja, como lo ÚNICO IMPORTANTE de nuestra vida.

### ¿Existe el Príncipe Azul?

- Se nos ha enseñado que en la vida de toda chica, aparecerá una persona especial, al que algún día encontraremos.
- La idea del amor romántico puede hacer que no veas lo que está pasando.
- Muchas veces pensamos que aunque nos trate mal, hay otros momentos en los que también se muestra cariñoso.
- La idea del príncipe azul hace que sólo veamos las cosas buenas que hay en él.
- Se supone que "ese príncipe azul nos salvará y nos protegerá".
- No podemos depender de otra persona para sentirnos seguras.
- Nosotras tenemos que ser autónomas, para poder romper las relaciones que no nos convienen.

Para explicar el Amor Romántico haremos referencia, al igual que en el Módulo I, **al proceso de socialización diferencial**, que no afecta únicamente al ámbito preferente de actuación (público o privado), sino a muchos aspectos de la vida humana (por no decir a todos) y, entre ellos, como no, a las relaciones afectivas y de pareja. Así, durante el proceso de socialización aprendemos lo que significa:

- **enamorarse**,
- qué sentimientos debemos tener (y cuáles no),
- de quién sí y de quién no debemos enamorarnos,
- qué o quién es atractivo y qué o quién no (lo cual suele coincidir con los patrones de rol de género tradicionales),
- cómo debe ser la relación entre las dos personas de la pareja (asimétrica, igualitaria...), etc., y evidentemente,
- aprendemos también todos los mitos sobre el amor imperante en nuestra cultura.

De nuevo en este caso, los procesos de socialización son diferentes para mujeres y hombres. En el caso de las mujeres, y a pesar de los indudables cambios acaecidos en las últimas décadas (al menos en las sociedades occidentales), todo lo que tiene que ver con el amor (las creencias, los mitos,...) sigue apareciendo con particular fuerza en su socialización, convirtiéndose en **el eje vertebrador y proyecto vital prioritario**. Así, la consecuencia del amor y su desarrollo (el enamoramiento, la relación de pareja, el matrimonio, ...) siguen siendo el eje en torno al cual gira de modo completo o casi completo la vida de muchas mujeres; hasta el punto de que **"sin él la vida carece de sentido"** y así nos lo recuerdan la literatura, el cine, la música,... dirigidas a mujeres de todas las edades y condiciones; mientras que en la vida de los hombres lo prioritario siguen siendo **el reconocimiento social y**, en todo caso, el amor o la relación de pareja suele ocupar un segundo plano:

La socialización prioritaria de las mujeres se produce hacia lo privado y la de los hombres hacia lo público.

Tradicionalmente, la educación de las mujeres ha ido dirigida a desarrollar precisamente las cualidades necesarias para desarrollar los roles de **esposa y madre**, incluyendo:

- El cuidar el aspecto físico.
- Mantener la belleza.
- La capacidad de seducir.
- El atractivo sexual.
- Saber agradar y complacer con objeto de atraer y mantener la atención del hombre que iba a satisfacer nuestras necesidades y dar sentido a nuestra existencia.

En este marco, el modelo de **Amor Romántico** que se nos propone como modelo cultural de amor a las mujeres a lo largo del proceso de socialización, implica:

- Una renuncia personal.
- Un olvido de nosotras mismas.
- Una entrega total que potencian comportamientos de dependencia y sumisión al hombre.

En definitiva, durante el proceso de socialización y a través de los diferentes agentes socializadores (escuela, medios de comunicación, familia,...) nos llegan todo una serie de contenidos sobre las relaciones interpersonales y, específicamente, sobre las relaciones amorosas y de pareja que constituyen básicamente una transposición de los valores imperantes en la sociedad que nos rodea, que no son otros que los del sistema patriarcal.

#### IDEAS básicas del amor romántico dentro de la pareja:

- Entrega total a la otra persona.
- Hacer de la otra persona lo único y fundamental de la existencia.
- Vivir experiencias muy intensas de felicidad o de sufrimiento.
- Dependere de la otra persona y adaptarse a ella, postergando lo propio.
- Perdonar y justificar todo en nombre del amor.
- Consagrarse al bienestar de la otra persona.
- Estar todo el tiempo con la otra persona.
- Pensar que es imposible volver a amar con esa intensidad.
- Sentir que nada vale tanto como esa relación.
- Desesperar ante la sola idea de que la persona amada se vaya.
- Pensar todo el tiempo en la otra persona, hasta el punto de no poder trabajar, estudiar, comer, dormir o prestar atención a otras personas menos importantes.
- Vivir sólo para el momento del encuentro.
- Prestar atención y vigilar cualquier señal de altibajos en el interés o el amor de la otra persona.
- Idealizar a la otra persona no aceptando que pueda tener algún defecto.
- Sentir que cualquier sacrificio es positivo si se hace por amor a la otra persona.
- Tener anhelos de ayudar y apoyar a la otra persona sin esperar reciprocidad ni gratitud.
- Obtener la más completa comunicación.
- Lograr la unión más íntima y definitiva.
- Hacer todo junto a la otra persona, compartirlo todo, tener los mismos gustos y apetencias.

Obviamente estamos frente a un conjunto de ideas y creencias irracionales y mitos que representa un modelo de conducta imposible a seguir y, por tanto, que fácilmente nos llevará a **desengaños y frustraciones**.

## Desmitificación del concepto del amor



Un mito no es más que una creencia, aunque se halla formulada de tal manera que aparece como una verdad y es expresada de forma absoluta y poco flexible. Este tipo de creencias suelen poseer una gran carga emotiva, concentran muchos sentimientos, y suelen ser resistentes al cambio y al razonamiento.

En este sentido podemos considerar que los mitos románticos son el conjunto de creencias socialmente compartidas sobre la "supuesta verdadera naturaleza del amor", y, al igual que sucede en otros ámbitos, también los mitos románticos suelen ser ficticios, absurdos, engañosos, irracionales e imposibles de cumplir.

Los principales **mitos románticos**, sus orígenes y sus posibles consecuencias negativas:

### 1. Mito de la "media naranja"

**Orígenes:** Grecia Clásica con el relato de Aristófanes sobre las almas gemelas se intensifica con el amor cortés y el romanticismo.

**Creencias:** Creencia basada en que elegimos a la pareja que teníamos predestinada de algún modo y que ha sido la única elección posible.

La elección de este mito podría llevar a un nivel de exigencia excesivamente elevado en la relación de pareja, con el consiguiente riesgo de decepción, o una tolerancia excesiva en el marco de esa relación, al considerar que siendo la pareja ideal hay que permitirle más o esforzarse más (una misma) para que las cosas vayan bien.

### 2. Mito del "emparejamiento"

**Orígenes:** Mito introducido por la Cristiandad.

**Creencias:** Creencia de que la pareja (heterosexual) es algo natural y universal y que la monogamia amorosa está presente en todas las épocas y todas las culturas.

La aceptación de esta creencia dará lugar a conflictos internos en todas aquellas personas que se desvíen de algún modo de esta creencia normativa, como por ejemplo personas que no están emparejadas, que lo están con personas de su mismo sexo, etc.

### 3. Mito de la "exclusividad"

**Creencias:** Creencia de que es imposible estar enamorada/o de dos personas a la vez. La aceptación de esta creencia puede suponer conflictos internos para la persona (dudas,...) además de evidentes conflictos relacionales.

### 4. Mito de la "fidelidad"

**Orígenes:** Los mitos del emparejamiento, la exclusividad y éste de la fidelidad fueron introducidos por la Cristiandad y se hallan presentes en escritos de San Agustín, San Jerónimo, o Santo Tomás, con el objetivo de introducir un nuevo modelo racional ("amar a sólo a una persona, tener relaciones sexuales sólo con ella, y que se trate de una relación heterosexual") y de esta manera diferenciarlo de los modelos relacionales de épocas y culturas anteriores.

**Creencias:** Creencia de que todos los deseos pasionales, románticos y eróticos deben satisfacerse exclusivamente con una única persona, la propia pareja, si es que la ama de verdad.

De acuerdo con la perspectiva sociobiológica, las relaciones fuera de la pareja son universales y humanas, por lo que resultará problemático llevar esta creencia a la práctica y no hacerlo causará sanciones sociales, se tome la alternativa que se tome.

### 5. Mito de "los celos"

**Creencias:** Creencia de que los celos son un signo de amor, e incluso el requisito indispensable de un verdadero amor. Este mito es también introducido por la Cristiandad y constituye un garante de la exclusividad y la fidelidad, anteriormente comentadas. Este mito suele usarse habitualmente para justificar comportamientos egoístas, injustos, represivos y, en ocasiones, violentos.

### 6. Mito de la "equivalencia"

**Creencias:** Creencia en que el "amor" (sentimiento) y el "enamoramiento" (estado más o menos duradero) son equivalentes y, por tanto, si una persona deja de estar apasionadamente enamorada es que ya no ama a su pareja y, por ello, lo mejor es abandonar la relación.

Las investigaciones sobre el tema han mostrado que los procesos interpersonales característicos de las fases de enamoramiento intenso van modificándose con el tiempo, dando lugar a procesos de otro tipo. Aceptar este mito supone no reconocer (ni aceptar) la diferencia entre una cuestión y otra y no reconocer como natural esa transformación, lo que puede llevar a vivirla de modo traumático.

### 7. Mito de la "omnipotencia"

**Orígenes:** El mito de la Equivalencia y el de la Omnipotencia fueron introducidos por el Amor Cortés y potenciados posteriormente por el Renacimiento.

**Creencias:** Creencia de que "el amor lo puede todo" y por tanto si hay verdadero amor no deben influir los obstáculos externos o internos sobre la pareja, y es suficiente con el amor para solucionar todos los problemas. La aceptación de este mito puede generar dificultades, en tanto en cuanto puede ser usado como una excusa para no modificar determinados comportamientos o actitudes, o puede llevar a una valoración negativa de los conflictos de pareja dificultando su afrontamiento.

### 8. Mito del "libre albedrío"

**Orígenes:** Este mito se expande durante el Renacimiento, el Barroco y posteriormente durante el Romanticismo.

**Creencias:** Creencia de que nuestros sentimientos amorosos son absolutamente íntimos y no están influidos por factores socio-biológicos-culturales ajenos a nuestra voluntad y conciencia. Aceptar este mito supone no reconocer las presiones biológicas, sociales y culturales a las que las personas estamos o podemos estar sometidas, lo cual puede llevar a consecuencias negativas (culpabilización,...).

### 9. Mito del "matrimonio"

**Orígenes:** A finales del S. XIX se inicia una corriente que se consolida en el S. XX y que vincula, por primera vez en la historia, los conceptos de amor romántico, matrimonio y sexualidad y a partir de la cual el amor romántico se hace normativo, el matrimonio deja de ser concertado y pasa a ser amor; y no sólo el amor romántico sino también la satisfacción sexual deberán darse en el matrimonio. Esto supone una contraposición a lo que había ocurrido en épocas anteriores.

**Creencias:** Creencia de que el amor romántico- pasional debe conducir a la unión estable de la pareja y constituirse en la única base de la convivencia de la pareja. Este mito establece una relación entre dos elementos, uno que se pretende duradero, como es el matrimonio, y un estado emocional transitorio como es la pasión, lo que no sólo resulta difícil sino que puede llevar fácilmente a la decepción.

#### 10. Mito de la “pasión eterna”

**Creencias:** Creencia en que el amor romántico y pasional de los primeros meses de una relación puede y debe perdurar tras años de convivencia. Este mito surge también muy ligado a esta nueva corriente, ya que si amor, pasión, y matrimonio van unidos y se pretende que el matrimonio sea duradero, la pasión y el amor deben serlo también.

Los estudios realizados coinciden en señalar que la pasión amorosa tiene “fecha de caducidad” con lo que esta creencia de la eternidad es falsa y la aceptación de este mito tiene consecuencias negativas, tanto sobre la estabilidad emocional de la persona, como sobre la estabilidad emocional de la pareja.

#### **Crítica desde la perspectiva de género:**

A todos los posibles problemas derivados que se han comentado para todos y cada uno de los mitos descritos, habría que añadir la crítica desde una perspectiva de género, en tanto en cuanto una parte importante de los mitos han sido impulsados desde los estamentos religiosos, pero también desde otros estamentos de la sociedad patriarcal, para reforzar el papel **pasivo** y de **subordinación** de la mujer frente al hombre, sacralizando la pareja y el matrimonio, dándole un carácter de destino irreductible, reforzando la pasividad y el papel de cuidadora, entre otras cuestiones.

## Detectar situaciones de desigualdad en la pareja y promover las relaciones de igualdad



Visibilizar el **poder** y el **género** supone tener claro previamente que en las relaciones de mujeres y hombres NO sólo existen diferencias, sino sobre todo desigualdades, es decir, situaciones de poder y de dominio.

El **poder** no es una categoría abstracta; el poder es algo que se ejerce, que se visualiza en las relaciones. Esta práctica tiene un doble efecto: opresivo y configurador, en tanto que va definiendo la realidad (espacios, subjetividades, modos de relación, etc.)

La palabra **poder** tiene dos acepciones popularmente utilizadas:

- Es la capacidad de hacer, el poder personal de existir, decidir y autoafirmarse. Es el poder autoafirmativo. Para ejercerlo es necesario una legitimidad social que lo autorice (y esta legitimidad sólo lo han obtenido históricamente los hombres).
- Es la capacidad y la posibilidad de control y dominio sobre la vida o los hechos de los y las demás, básicamente para lograr obediencia y lo que de ello se obtiene. Es el poder del dominio. Requiere de la obtención de recursos (bienes, poderes o afectos). En este segundo poder, que es el de quien ejerce la autoridad, se usa la tenencia de los recursos para obligar a relaciones no recíprocas e igualitarias, y el control puede ejercerse sobre cualquier aspecto de la autonomía de la persona a la que se pretende subordinar (su pensamiento, sexualidad, economía, capacidad decisoria, etc.).

El ejercicio del poder de dominio conduce a una relación asimétrica y desigual. El género (masculino o femenino) es uno de los ejes principales por donde se desarrollan estas desigualdades de poder, y la familia/pareja, uno de los espacios en donde se manifiesta. Esto es así porque nuestra cultura patriarcal ha legitimado la creencia de que el masculino es el único género con derecho al poder autoafirmativo:

**Ser hombre supone tener el derecho a ser un individuo pleno con todos sus derechos y con autoridad para ejercerlos. La cultura androcéntrica niega ese derecho a las mujeres.**

De esta manera los hombres quedan ubicados como seres superiores, y por ello, sienten que tienen derecho a tomar decisiones o a expresar exigencias a las que las mujeres deben sentirse obligadas. Es decir, a ejercer poder de control y dominio sobre ellas, quienes quedan en lugar subordinado.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Luis Bonino Méndez. *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. 2004.



- La protección del hombre a cambio de obediencia por parte de la mujer.
- El espacio doméstico y de cuidado de las personas es patrimonio femenino, reservándose el hombre para el espacio público.

Este poder de dominio masculino, arraigado como idea y como práctica en nuestra cultura se mantiene y se perpetúa, entre otras razones, por:

- La división sexual del trabajo, que aún adjudica a la mujer el espacio doméstico.
- Su naturalización en las mentes de mujeres y hombres.
- La falta de recursos de las mujeres y la deslegitimación social de su derecho a ejercer el poder autoafirmativo.
- El uso por los hombres del poder para definir la realidad; orientando el tipo y el contenido de las relaciones cotidianas en términos de sus propios intereses, creencias y percepciones.
- La explotación de las mujeres como cuidadoras para ayudar a crecer a otros seres humanos.

Las relaciones de poder y de desigualdad suelen ser invisibilizadas en las relaciones de pareja, llevando a la creencia de que en ellas se desarrollan prácticas recíprocamente igualitarias y ocultando la mediación social que adjudica a los hombres, por el hecho de serlo, un plus de poder del que carecen las mujeres. Estas relaciones de poder (dominio) y de control tienen como consecuencia el establecimiento de relaciones de violencia en la pareja, así queda reflejado en la **ruleta del dominio y del control**:

#### con violencia



**Amenazas:** Te asusta con hacerte daño, amenaza con dejarte, con suicidarse o con denunciarte falsamente. Te obliga a obedecer hasta el sometimiento total.

**Intimidación:** Te causa miedo con miradas, acciones o gestos.

Destroza objetos, rompe tus cosas, te chantajea, usa armas.

**Abuso emocional:** Te hace sentir inferior, mala o culpable.

Se burla, insulta y ofende. Te confunde, humilla, grita, vigila, te hace creer que estás loca, te ignora.

**Aislamiento** Controla lo que haces, a quién ves, con quién hablas o a dónde vas. Te impide salir, con la excusa de que es celoso.

**Desvalorización, negar, culpar:** No toma en serio tus reclamaciones sobre el maltrato. Niega los abusos. Te culpa.

Te trata como un objeto sexual.

**Manipulación de los/as hijos/as:** Utiliza a los hijo/as para hacerte sentir mal o culpable.

**Abuso económico:** No te deja trabajar o te hace perder el empleo.

Te quita el dinero, o hace que le pidas.

**Privilegio masculino:** Te trata como a una sirvienta o una niña.

Indica lo que puede hacer el hombre o la mujer.

En cambio, si somos capaces de detectar situaciones de desigualdad, podremos empezar a plantearnos cómo podría establecerse una relación de igualdad, es decir, una relación en la que la violencia no tenga ningún lugar, en la que no existan relaciones de poder y en la que hombres y mujeres, tengamos las mismas opciones y oportunidades para amar, para crecer y para realizarnos como personas, con plenos derechos y libertades, y también como miembros de una pareja.

El establecimiento de relaciones de igualdad, nos ofrece la posibilidad de vivir de relaciones de pareja, independientemente de nuestras **opciones afectivas y sexuales, sanas, satisfactorias y enriquecedoras**, tanto para los hombres como para las mujeres. Y que cuando estas relaciones lleguen a su final, podamos vivir la ruptura, aún con dolor, pero con respeto y considerando la relación como un aprendizaje fundamental para incorporar a la "mochila de nuestra vida". Veamos la **ruleta de la igualdad**, sin dominio, ni control y sobre todo **sin violencia**:

**Negociación justa:** Tiene en cuenta tu punto de vista. Ante un problema se buscan soluciones negociadas por la pareja. Supone estar dispuesto/a a hacer cambios y a llegar a acuerdos.

sin violencia



**Conducta no amenazante:** Actúa y habla de forma que te sientas segura y cómoda para hacer tus cosas. Puedes expresarte libremente sin temor a ningún tipo de represalias.

**Respeto:** Te escucha sin juzgarte, te apoya y comprende. Reconoce y valora tus opiniones, decisiones, tu espacio, tu tiempo, habilidades, tu esfuerzo y tu trabajo. Te trata con dignidad.

**Confianza y apoyo:** Te apoya en tus proyectos. Respeta tus sentimientos, actividades, amistades y creencias. Nunca te desautoriza delante de otros/as.

**Honestidad y responsabilidad:** Comparte la responsabilidad por las consecuencias de sus acciones. Reconoce sus errores y acepta una comunicación abierta y honesta.

**Asumir la responsabilidad:** Comparte las responsabilidades hacia los/as demás (hijos/as, familia, amigos/as...) de manera positiva y sin violencia.

**Responsabilidad compartida:** Llega a acuerdos para una justa distribución de las tareas. Toman juntos las decisiones importantes.

**Economía compartida:** Toma contigo las decisiones sobre el dinero común. Se aseguran de que los acuerdos económicos beneficien a la pareja.

*Asumir una relación de igualdad, supone construir la pareja con negociación y comunicación, de una manera bidireccional, es decir, con RESPETO Y RESPONSABILIDAD de ambos, mujeres y hombres.*

**Construyamos una sociedad más justa para todos y todas.**

<sup>2</sup> Ruletas: Material del "Texas Council of Family and Violence" & "Domestic Abuse Intervention Project". Primera adaptación Graciela Ferreira. Posteriores A. Álvarez, M. Ferrerira y T.Heredero.

## ¿Cómo se perpetúan las relaciones de poder y desigualdad? Los micromachismos



Las relaciones entre las mujeres y los hombres han ido cambiando velozmente en las últimas décadas hacia modelos de interacciones más igualitarias en todos los ámbitos de la sociedad. Pero es cierto que los modelos tradicionales patriarcales siguen teniendo un peso muy importante, teniendo en cuenta que muchas veces está soterrado, es decir, está enraizado en las mentalidades de las personas. La desigualdad no sólo se perpetúa por la violencia que se ejerce contra las mujeres, sino a través de lo más oculto, **los micromachismos**.

Si bien no todas las personas se adscriben del mismo modo a su posición de género (hay mujeres y hombres dominantes, sometidos/as o igualitarios/as), y aunque el discurso de la superioridad masculina está en entredicho en casi todo Occidente, el poder del modelo tradicional de la "superioridad" masculina como configurador de hábitos y comportamientos masculinos sigue siendo enorme. Los micromachismos son uno de esos comportamientos, quizás los más frecuentes, con los que los hombres expresan y defienden su supuesta superioridad y su derecho a ejercer dominio sobre las mujeres.

<sup>3</sup> Los micromachismos son microabusos y microviolencias que procuran que el hombre mantenga su propia posición de género, creando una red que sutilmente atrapa a la mujer, atentando contra su autonomía personal si ella no la descubre (a veces pueden pasar años sin que lo haga), y sabe cómo contramaneobrar eficazmente. Los micromachismos son la base y el caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género (maltrato físico, sexual, psicológico, emocional y económico) y son las "armas" masculinas más utilizadas con las que se intenta imponer, sin consensuar el propio punto de vista o razón. Comienzan a utilizarse desde el principio de la relación y van moldeando lentamente la libertad femenina posible. Su objetivo es anular a la mujer como sujeto, forzándola a una mayor disponibilidad e imponiéndole una identidad "al servicio del hombre", con modos que se alejan mucho de la violencia tradicional, pero que tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos:

Perpetuar la distribución injusta de los derechos y de las oportunidades de las mujeres.

<sup>3</sup> Luis Bonino Méndez. *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. 2004.

Los hombres son expertos en estas maniobras por efecto de su socialización de género, que les hace creer en su superioridad y disponibilidad sobre la mujer. Ellos tienen, para utilizarlas validamente, un aliado poderoso: el ORDEN SOCIAL, que otorga al hombre, por serlo, el “monopolio de la razón” y, derivado de ello, un poder moral por el que se crea un contexto inquisitorio en el que la mujer está en principio como *acusada*:

“Exagerada” y “Estas loca”



Son dos expresiones que reflejan claramente esta situación.

Puntualmente los micromachismos no parecen dañinos, incluso pueden resultar normales o intrascendentes en las interacciones, pero su poder, devastador a veces, se ejerce por la REITERACIÓN a través del tiempo, y puede DETECTARSE por la acumulación de poderes de los hombres de la familia a lo largo de los años.

Los micromachismos son innumerables, a veces son considerados comportamientos normales y se realizan en combinaciones complejas, sin embargo, una vez alertadas sobre su existencia y atentas a los comportamientos masculinos se pueden ir descubriendo diferentes **categorias de micromachismos**, como son:

### **Micromachismos coercitivos (o directivos):**

Se caracterizan por la fuerza moral, psíquica, económica o de la propia personalidad, por parte del hombre, para intentar doblegar a la mujer, limitar su libertad, expropiar su pensamiento, tiempo o espacio, y restringir su capacidad de decisión. En esta situación la razón nunca está de parte de la mujer, lo cual promueve en ella comportamientos de inhibición, desconfianza en si misma y disminución de su autoestima, lo que genera más desequilibrio de poder.

¿Sobre qué mecanismos se sustenta este micromachismo?

**Intimidación:** maniobra atemorizante que se ejerce cuando el hombre ya tiene fama de abusivo o agresivo. Da indicios de que si no se le obedece, “algo” podrá pasar. Implica un arte en el que la mirada, el tono de voz, la postura y cualquier otro indicador verbal o gestual pueden servir para atemorizar. Para hacerla creíble, es necesario, cada tanto, ejercer alguna muestra de poder abusivo físico, sexual o económico, para recordarle a la mujer que le puede pasar si no se somete.

**Control del dinero:** gran cantidad de maniobras son utilizadas por el hombre para monopolizar el uso o las decisiones sobre el dinero, limitándole su acceso a la mujer. Esta forma de poder está sustentado en la creencia de que el dinero es patrimonio masculino. Sus modos de presentación son muy variados:

- No dar información sobre usos de dinero común.
- Control de gastos y exigencia de detalles.
- Retención: lo que obliga a la mujer a pedir.

**No participación en lo doméstico:** este poder está basado en la creencia de que lo doméstico es femenino y lo público masculino, se impone a la mujer hacerse cargo del cuidado de algo común: el hogar y las personas que en él habitan. En esta práctica, el hombre se justifica apelando a su rol de “proveedor”, al que no se puede agobiar más de lo que soporta en su trabajo.

**Uso expansivo – abusivo del espacio físico y del tiempo para sí:** este poder se sustenta en la idea de que el espacio y el tiempo son posesión masculina y que por tanto la mujer tiene poco derecho a ellos. Por tanto, se percibe como algo natural y no se piensa en la negociación de los espacios y ni de las tareas comunes.

**Insistencia abusiva:** conocido popularmente como “ganar por cansancio”. Consiste en obtener lo que se quiere por insistencia inagotable, con el agotamiento de la mujer que se cansa de mantener su propia opinión, al final acepta lo impuesto a cambio de un poco de paz.

**Imposición de intimidad:** este poder consiste en una acción de acercamiento sólo cuando el hombre lo desea. Es una práctica coactiva en cuanto el hombre no se molesta en negociar movimientos hacia la intimidad. Muy típico ejemplo de esto es la seducción forzada cuando él quiere SEXO.

**Apelación a la “superioridad” de la “lógica” varonil:** en este tipo de poder se recurre a la “razón” (varonil) para imponer ideas, conductas o elecciones desfavorables a la mujer. Utilizada por hombres que suponen que tienen la “única” razón o que la suya es la mejor. No tienen en cuenta los sentimientos ni las alternativas y provoca un intenso agobio en la mujer.

**Toma o abandono repentinos del mando de la situación:** estas son maniobras más o menos sorpresivas de decidir sin consultar, anular o no tener en cuenta las decisiones de la mujer, basadas en la creencia del hombre de que él es el único que tiene poder de decisión.

### Micromachismos encubiertos (de control oculto o indirecto):

Se caracteriza por la INVISIBILIDAD en cuanto a su intencionalidad, ya que en este tipo de poder el hombre oculta su objetivo de dominio y forzamiento de la mujer. En algunas de estas maniobras los objetivos son tan encubiertos y su ejercicio es tan sutil que pasan especialmente desapercibidos, razón por la que son muy efectivas. No utilizan la fuerza, como en los micromachismos coercitivos, sino *el afecto*, para intentar disminuir el pensamiento propio de la mujer, llevándola a hacer lo que no quiere y conduciéndola en la dirección elegida por el hombre. Con el tiempo provocan en ella sentimientos de desvalimiento o impotencia, acompañadas de confusión, culpa, dudas, etc., y favorecen el descenso de la autoestima y la autoconfianza.

Por no ser tan evidentes, no se perciben en el momento, pero se sienten sus efectos, por lo que conducen habitualmente a una reacción retardada (y "exagerada" dicen los hombres) por parte de la mujer, con mal humor, frialdad y estallido de rabia "sin motivo". Son muy efectivos para que el hombre aumente su poder de llevar adelante "sus" razones y sus deseos, y son especialmente devastadores con las mujeres muy dependientes de la aprobación masculina. Se utilizan a través de las siguientes estrategias manipulativas:

**Abuso de la capacidad femenina de cuidado:** este es el micromachismo probablemente más avalado y silenciado por la cultura. Se caracteriza por la utilización y la explotación por parte del hombre de la capacidad de las mujeres de cuidado hacia otras personas. Esta capacidad está muy desarrollada en las mujeres como consecuencia de la socialización que las educa a "ser para otros y otras". La cultura patriarcal enseña a las mujeres a tener una disponibilidad incondicional a través de la imposición de diferentes roles de servicio: madres, esposas, asistentes, secretarías, gestoras, etc., lo que supone un sobreesfuerzo físico y emocional, que les resta autonomía vital. Los hombres aprovechan abusivamente los beneficios del cuidado femenino, acrecentando su calidad de vida a expensas de la de las mujeres, sin que éstos habitualmente lo reconozcan.

**Creación de falta de intimidad:** suele decirse que los hombres tienen dificultades para la intimidad, pero también es cierto que la evitación de la intimidad es un recurso de dominación que ellos utilizan cotidianamente a través de maniobras de alejamiento, con el objetivo de evitar el riesgo de perder “su poder” y quedar a merced de la mujer, más experta habitualmente en el manejo de las relaciones de cercanía (Weingarten, 1991). Están sostenidas en la creencia varonil de su derecho a apartarse sin negociar y a disponer de sí mismo sin limitaciones (sin permitir ese derecho a la mujer). Se utilizan estrategias como el silencio, el aislamiento, etc.

**Seudointimidad:** se basa en que el hombre dialoga, pero manipulando el diálogo, para favorecer el control y usando estrategias de ocultamiento. Ejemplos de ello son: la comunicación defensiva-ofensiva y la utilización de engaños y de mentiras.

**Desautorización:** está basado en la creencia de que el hombre tiene el monopolio de la razón, lo correcto y el derecho a juzgar las actitudes ajenas desde un lugar superior. Presuponen el derecho a menospreciar. Conducen a inferiorizar a la mujer a través de un sinnúmero de desvalorizaciones, que en general son consonantes con las desvalorizaciones que la cultura patriarcal realiza, y que hacen mella en la autoestima femenina.

**Paternalismo:** se centra en la posesividad del hombre, haciendo “por” y no “con” la mujer, es decir tratándola como si fuera una niña. Se detecta sobre todo cuando ella se opone al anidamiento, y él no puede tolerar que ella sea autónoma y no controlarla.

**Manipulación emocional:** se produce cuando el hombre utiliza el afecto, no para el intercambio emocional, sino como instrumento para lograr el control de la relación. Se emiten mensajes para promover en la mujer dudas sobre sí misma y sentimientos negativos, generando inseguridad y dependencia. Se usan para ello dobles mensajes, insinuaciones, acusaciones veladas, generación de sentimientos de culpa, etc.

**Autoindulgencia y autojustificación:** en este poder el hombre es muy indulgente consigo mismo frente a la no realización de tareas. Favorece que, al no hacerlas él, se obligue a la mujer a hacerlas, fundamentalmente el cuidado de las personas y de lo doméstico. Hacen callar apelando a “otras razones”, y eludiendo la responsabilidad por lo que se hace o deja de hacer. Un ejemplo sería la expresión “lo que hago ya es bastante”.

## Micromachismos de crisis

Estos micromachismos suelen utilizarse en momentos de desequilibrio de poder constante en las relaciones, tales como aumento del poder personal de la mujer por cambios en su vida o pérdida del poder del hombre por razones de pérdida laboral o de limitación física. Generalmente estos cambios se acompañan de reclamos, por parte de la mujer, de mayor igualdad en la relación. Este grupo de micromachismos son útiles no sólo para impedir que la mujer sea más autónoma, o para sentirse dependiente de ella, sino también para impedir los reclamos de ella respecto a la necesidad que él también cambie, modificando sus hábitos de superioridad.

**Hipercontrol:** consiste en aumentar el control sobre las actividades, tiempos o espacios de la mujer, frente al temor de que el aumento real o relativo de poder de ella, pueda dejarlo a él en un segundo plano.

**Seudoapoyo:** consiste en expresarle a la mujer que se la va a apoyar en su acceso a los espacios públicos (empleo, ocio...), pero sin acompañamiento de acciones reales de cooperación. Se evita con ello la oposición frontal, pero no se colabora con la mujer para repartir la carga doméstica y tener más tiempo.

**Resistencia pasiva y distanciamiento:** consiste en utilizar diversas formas de oposición pasiva y abandono: falta de apoyo o colaboración, desconexión, conducta al acecho: “no toma la iniciativa, espera y luego critica”. “Yo lo hubiera hecho mejor”. Se caracteriza por el distanciamiento y por las amenazas de abandono o el abandono real.

**Rehuir la crítica y la negociación:** con este poder se intenta acallar los reclamos de la mujer respecto a las actitudes dominantes del hombre y evitar el cambio basado en que “él no lo deseó”. Se acompañan generalmente de culpabilización hacia el cambio femenino.

**Promesas y hacer méritos:** maniobras en las que frente a reclamos de la mujer, el hombre realiza modificaciones puntuales pero que en realidad no cambian o cuestionan las creencias que están en la base. Estos cambios suelen dejar de realizarse cuando la mujer deja de enfadarse y acepta darle “otra oportunidad”.

**Victimismo:** el hombre se declara víctima inocente de los cambios y “locuras” de la mujer, culpabilizándola para intentar doblegarla. Si finalmente él se decide a algún cambio, lo vive como un gran sacrificio, por lo que no se le puede pedir mucho, esperando ser aplaudido por pequeños cambios y frustrándose si no lo hacen.

**Darse tiempo:** consiste en postergar y alargar el tiempo de decidirse a darle importancia a los cambios y reclamos femeninos, o a cambiar, hasta que haya algo que lo obligue (que en general suele ser el ultimátum de separación). Es una clara maniobra de poder en tanto obliga a la mujer a someterse a los tiempos y deseos del hombre.

**Dar lástima:** el hombre procura que se apenen de él para lograr que la mujer ceda. Para ello, puede hacer varias cosas como, buscar aliados que comprueben lo “bueno que él es (y lo “mala” que es ella), tener comportamientos autolesivos, tales como accidentes, aumento de consumo de alcohol o drogas, enfermedades, amenazas de suicidio, que le inducen a pensar que sin ella él podría terminar muy mal, etc.

A pesar de los cambios aún existen injusticias, se aplauden las conductas masculinas y se censuran a las mujeres que asumen otras competencias. Por ello la tarea a realizar para favorecer la igualdad es aún de gran envergadura.

En este sentido es **IMPORTANTE** que tanto los hombres comprometidos con dejar atrás las sociedades machistas y patriarcales, como las mujeres:

Pongamos en evidencia a los hombres (micro) machistas, visibilizando y denunciando su poder de dominio, sobre todo en las prácticas cotidianas, para que de esta manera contribuyamos a la transformación de las relaciones, dejando atrás las relaciones de poder y construyendo relaciones de igualdad.

## Resolución no violenta de los conflictos



Las relaciones interpersonales son aquellas que se establecen entre dos o más personas. Pueden ser relaciones entre conocidas/os, compañeras/os de trabajo, de clase, familiares, amigas/os y pareja. Son relaciones que todas las personas tenemos.

Todas las personas necesitamos afecto y a todas nos gusta que nos traten bien; pero sin embargo, no siempre es fácil.

A veces nos encontramos con problemas y dificultades a la hora de relacionarnos, y muchas veces no sabemos cómo resolverlos.

Muchas personas tenemos problemas muy parecidos para relacionarnos y uno de los principales es **“¿cómo hacemos para solucionar los conflictos?”**.

En todas las relaciones hay problemas alguna vez, ya que estos forman parte de la vida, incluso entre las parejas más enamoradas hay opiniones, creencias, deseos, o inquietudes diferentes, y esto es debido, a que pensamos de forma distinta o, simplemente, que nos cuesta trabajo entendernos y comprendernos.

Existen actitudes y conductas que no se clasifican como malos tratos, pero que están sustentadas en un estilo de relación donde no existe la igualdad, donde no hay un trato digno y adecuado, que hace mucho daño y deteriora la relación, pero normalmente no resolvemos el problema, lo que provoca que siempre permanezca en el tiempo, produciendo repetidas discusiones y daños.

Si evitamos este tipo de conductas, si respetamos de verdad a la otra persona y buscamos una forma apropiada y no violenta de regular el conflicto, no solo podremos llegar a resolverlo, sino que ambas personas nos sentiremos mejor, aumenta la confianza y unión de la pareja, la calidad de la relación, la seguridad en el cariño de la otra persona, produciendo beneficios como son: el aumento de la autoestima, al vernos capaces de salir de situaciones problemáticas sin ofrecer más dolor a situaciones que ya de por sí son dolorosas.

**“El conflicto es un proceso consustancial a las relaciones humanas”.**

En general, los conflictos se perciben como situaciones problemáticas que se derivan de las dificultades que existen en las relaciones interpersonales. Sin embargo, no son más que una consecuencia lógica de un hecho incuestionable y con un alto valor positivo: la enorme diversidad que existe entre los seres humanos. Por tanto, deben ser entendidos en términos positivos, ya que suponen una oportunidad de crecimiento personal, de profundización y afianzamiento de las relaciones, en definitiva, de progreso social.

No obstante no podemos olvidar que, siempre que un conflicto no se maneje de manera adecuada, aparecen consecuencias negativas. Un buen ejemplo son los comportamientos violentos que surgen cuando una de las partes que entra en conflicto trata de solucionarlo imponiendo, generalmente a la fuerza, su propio punto de vista, generando en la otra persona sentimientos negativos y, en última instancia, un deterioro de las relaciones interpersonales.

La idea de entender los conflictos desde un punto de vista positivo no puede hacernos obviar el hecho de que suelen generar un cierto grado de estrés y malestar en las personas. Por ello, es necesario el desarrollo de una serie de **habilidades** que faciliten a las personas enfrentarnos de manera constructiva a la resolución de conflictos, lo que nos permitirá contribuir a disminuir la aparición de sentimientos negativos. Unido a estas habilidades es necesario tomar conciencia de que son las personas implicadas en los conflictos quienes han de asumir la responsabilidad de su resolución. Las ventajas que se derivan de manejar adecuadamente los conflictos sólo se producen si ambas personas participan activamente en su resolución, es precisamente lo que denominamos **el proceso de construcción personal**.



Este proceso se produce mediante la participación activa en la que en las personas van consiguiendo mayores niveles de autonomía.

En el caso de las y los adolescentes es muy importante el entrenamiento en habilidades sociales por parte de las y los adultos, responsables de su educación y cuidado, ya que buena parte de estas habilidades suponen la puesta en práctica de ciertas estrategias difíciles de entender, y sobre todo de aplicar.

En los equipos educativos formales y no formales es importante insistir en la idea de que mantener **una actitud cooperante y empática** favorece las relaciones interpersonales. La tarea educativa realizada por un conjunto de profesionales y voluntariado con distinta formación, experiencias y expectativas puede resultar tremendamente enriquecedora. Para ello es necesario que exista una relación empática y cooperativa, en la que se manifieste una actitud positiva hacia la resolución de los conflictos que, en definitiva suponga un crecimiento y desarrollo personal para todas y todos. Por ello sugerimos que se pongan en marcha proyectos que fomenten el trabajo en equipo y la empatía.

### Orientaciones para fomentar las habilidades de cooperación entre jóvenes:

En el trabajo encaminado a fomentar la cooperación entre jóvenes para prevenir la violencia de género ha de utilizarse, como técnica básica, el trabajo en grupo para la realización de tareas cotidianas. Igual de importante es la puesta en marcha de procesos que precisen necesariamente la cooperación entre todos y todas las participantes: juegos, talleres, teatro, etc.

En el caso de las y los jóvenes se sugiere, además, la utilización de técnicas que fomenten la reflexión en torno a los estilos de relación, contraponiendo la cooperación con el modo competitivo individualista. Para ello pueden resultar adecuadas técnicas, como las utilizadas en el método socio-afectivo:

- La discusión de situaciones de la vida cotidiana en cuanto a valores, actitudes y conductas: competitividad, individualismo y cooperación. Para ello se propone emplear actividades vivenciales, dentro del modelo socio-afectivo, que permitan experimentar y comparar las consecuencias de cada uno de estos estilos.
- Los juegos de simulación y el role-playing estarían dentro de este grupo de actividades vivenciales, pero pueden diseñarse otras muchas.

### Orientaciones para fomentar la empatía entre jóvenes:

La empatía ha sido definida como la experiencia vicaria de los sentimientos de otra persona (Hoffman, 1983, en López Etxebarria, Fuentes y Ortiz, 1998). Por tanto, supone la posibilidad de “conectar” con lo que siente la otra persona, y en cierta medida, de experimentar sus propias vivencias. En varios estudios se ha puesto de manifiesto su relación con el comportamiento prosocial y con la agresión, en el sentido de que la empatía aumenta la conducta prosocial-altruista y disminuye la aparición de conductas agresivas. Por esta razón, a continuación se ofrece una serie de orientaciones de tipo práctico que ayuden a las y los educadores a fomentar la empatía en las y los jóvenes, como una estrategia para prevenir la aparición de los comportamientos violentos.

Dentro de estas orientaciones proponemos utilizar el cine, los textos literarios, el estudio de casos, el role playing, las dramatizaciones y los juegos de simulación. Por otra parte, cabe señalar que una de las técnicas que está dando mejores resultados en la prevención del maltrato entre iguales y, que está relacionada con el desarrollo de la empatía, son los denominados sistemas de ayuda entre iguales.

En el caso de los y las jóvenes en el trabajo de la empatía ha de utilizarse herramientas muy similares a las propuestas: el análisis de situaciones de la vida cotidiana, dramatizaciones, role-playing, y juegos de simulación. El análisis de las situaciones de la vida cotidiana sigue siendo un método adecuado para analizar las experiencias personales de los y las protagonistas, hablando sobre sus sentimientos y realizando ejercicios que favorezcan la empatía.

En este sentido es importante destacar que el cine es un recurso adecuado para la presentación de estas situaciones, ya que produce una reacción emocional más intensa en los y las espectadoras. Asimismo, las dramatizaciones, el role-playing y los juegos de simulación, ayudan a los y las adolescentes a “ponerse en el punto de vista” de otras personas que viven situaciones y realidades diferentes, a partir de las cuales (y mediante la aplicación del método socio-afectivo) se puede reflexionar sobre los sentimientos que generan.

## Bibliografía



**BOSCH FIOL, Esperanza** (directora del equipo investigador).

*Del mito del amor romántico a la violencia contra las mujeres en la pareja*,  
Ministerio de Igualdad, Universidad de Illes Balears.

**Espinosa Bayal, M<sup>a</sup> Ángeles; Ochaita Alderete, Esperanza y Ortega Guerrera, Irene.**

*Manual formativo sobre promoción de la no violencia entre niños, niñas y adolescentes*, Tomo 2, Programa Daphnel II, Instituto Universitario de Necesidades y Derechos de la Infancia y la Adolescencia, Universidad Autónoma de Madrid.

**MONJAS CASARES, Inés** (investigadora principal).

*Ni sumisas ni dominantes. Los estilos de relaciones interpersonales en la infancia y en la adolescencia*, Memoria de investigación, 2004.



**VIOLENCIA DE GÉNERO  
VIOLENCIA CONTRA  
LAS MUJERES**



**MÓDULO 6**

**M<sup>a</sup> Jesús Guedes Pulido**



## ¿Qué es la violencia de género?



- Es la violencia que se ejerce sobre las mujeres **por el hecho de ser mujeres**.
- Representa un atentado contra los Derechos Humanos, así como contra la integridad (física y psíquica), la dignidad y la libertad de las mujeres.
- Es un **problema social** generalizado, que se da en todo tipo de culturas, clases sociales, edades y niveles educativos, y que afecta a millones de mujeres y de niñas en todo el mundo.
- **NO** es un fenómeno aislado, ni un problema individual de determinadas personas (agresores y víctimas), ya que tiene su origen en las **relaciones de poder** históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que se ha perpetuado en nuestras sociedades a lo largo de la historia.
- A pesar de los avances sociales conseguidos, la violencia de género sigue siendo el máximo exponente de la desigualdad y de la discriminación de las mujeres en el mundo.
- La violencia de género se ejerce de múltiples formas; puede ser **física, psicológica, sexual, social y económica** y se manifiesta en diversos ámbitos: en el familiar o doméstico, en el de las relaciones sentimentales de pareja, en el docente y laboral y también en el ámbito social. La idea fundamental que subyace en la violencia de género, no es tanto la presencia en sí misma de agresividad, sino el hecho de establecer **relaciones de desigualdad**, es decir, **relaciones de poder** que subyugan a las mujeres.

Cuando las relaciones entre hombres y mujeres sean igualitarias, de una manera real, empezaremos a librarnos de la violencia machista contra las mujeres.

En 1993, en el seno de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, la **ONU** adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en cuyo artículo 1º se define a la violencia contra las mujeres, como:

**“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada”.**

Con esta definición, la ONU reconoce por primera vez, de una manera tajante, que “los derechos humanos de las mujeres y las niñas son una parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales”, es decir que los **Derechos de las Mujeres forman una parte fundamental de los Derechos Humanos**.

## Espacios y formas en que se manifiesta



La violencia contra las mujeres se ejerce en tres espacios fundamentales, que además no son excluyentes entre sí: en el ámbito de la familia, en el ámbito de la comunidad y en el ámbito del propio Estado. Estos espacios fueron ratificados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena<sup>1</sup> en su artículo 2, diferenciando:

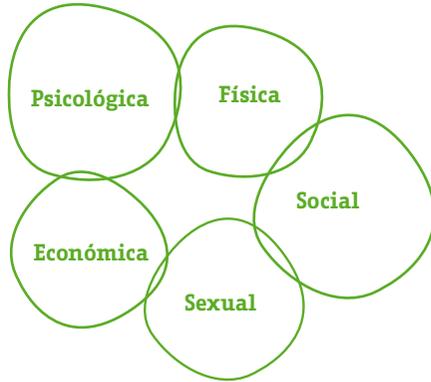
- La violencia de género en el ámbito familiar, incluye: los malos tratos (hacia la mujer) producidos por la pareja (un hombre), el abuso sexual de las niñas por parte de familiares (hombres), la violencia relacionada con la dote, la violación, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales lesivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.
- La violencia de género perpetrada dentro de la comunidad, incluye: la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros espacios públicos. La trata y el tráfico de mujeres, la prostitución y el trabajo forzado también estarían dentro de esta categoría.
- La violencia de género perpetrada o tolerada por el Estado, donde quiera que ocurra; incluyendo la perpetrada por "agentes estatales" (policías, guardias de prisiones, soldados, guardas de fronteras, funcionarios de inmigración, etc.). Esta modalidad incluye, por ejemplo, la violación de las mujeres en los conflictos bélicos, la esterilización forzosa y la violencia contra las refugiadas.

"Ante las atrocidades tenemos que tomar partido (...)  
El silencio estimula al verdugo".

Elie Wiesel Nobel de la Paz, 1986

La violencia de género, no sólo se manifiesta a través de las agresiones físicas, sino que puede **adquirir diferentes formas**, que muchas veces aparecen simultáneamente. Por ello, decimos que la violencia puede ser:

<sup>1</sup> Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena, 1993.



- **La violencia física** se produce cuando se utiliza cualquier conducta que implique el uso deliberado de la fuerza con la intención de causar daño físico. Incluye, desde un empujón, hasta los golpes, bofetadas, puñetazos, arañazos, sacudidas, quemaduras, rotura de huesos, estrangulamientos, etc. Sus efectos o secuelas pueden ser temporales o permanentes, e incluso pueden requerir hospitalización o llegar a causar la muerte.
- **La violencia psicológica** la constituye aquellas conductas que atentan contra la dignidad y la integridad psíquica y emocional (humillaciones, amenazas, descalificaciones, insultos, prohibiciones, etc.). No es tan visible, pero produce en las víctimas desvalorización o sufrimiento, aislamiento y anulación de la autoestima. Puede implicar también el control de la intimidad, de las emociones, del espacio o del tiempo de las mujeres.
- **La violencia sexual** incluye cualquier acto de intimidad sexual forzada por el agresor o no consentida por la víctima, como el abuso y la imposición de relaciones sexuales. Los agresores pueden pertenecer a la propia familia o constituir la pareja (novio, marido o compañero), ser conocidos o no (amigo, vecino, conocido reciente o desconocido).
- **La violencia económica** se ocasiona cuando se controla o se priva deliberadamente a las mujeres del acceso a los bienes, al patrimonio, al dinero o a los recursos en general necesarios para su bienestar o el de sus hijos/as. Implica también el impedimento a acceder a un puesto de trabajo o a la educación.
- **La violencia social** contra las mujeres se ejerce en los espacios públicos, a través de las costumbres, las tradiciones, el uso del lenguaje, etc. Incluye prácticas que invaden el espacio vital de las mujeres, como por ejemplo los comentarios sexistas o piropos.

La lucha del movimiento feminista ha sido fundamental para promover los cambios sociales e institucionales necesarios para conseguir la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, especialmente en la lucha para erradicar la violencia contra las mujeres.

## Factores de riesgo



“No te golpea por ser alta o baja, gorda o flaca, necia o inteligente, licenciada o analfabeta... Te golpea por ser mujer”.

*Citado por Ángeles Álvarez, Fundación Mujeres*

### La violencia de género:

- Es un **fenómeno global** que afecta a muchas mujeres en nuestro país y en el resto del mundo.
- Ocurre en todos los grupos sociales, sin distinción de edad, clase social, religión o raza.
- Es consecuencia de la desigualdad de género.
- Los hombres que ejercen violencia sobre las mujeres suelen tener interiorizados valores tradicionales y machistas de la superioridad masculina, aunque no los verbalicen públicamente. Consideran a las mujeres objetos de su propiedad y emplean la violencia como un instrumento de control y dominación hacia ellas.

### ¿Sabías que...?

- Según el “Informe de Violencia y Salud de la OMS” del 2002, casi la mitad de las mujeres que mueren por homicidio son **asesinadas** por sus maridos o parejas actuales o anteriores, un porcentaje que se eleva al 70% en algunos países.
- Según la OMS, aunque es difícil obtener cifras exactas debido a la falta de registros, según los datos disponibles, **una de cada cuatro mujeres será víctima de violencia sexual por parte de su pareja en el curso de su vida.**
- Según el “Informe de Amnistía Internacional sobre Violencia de Género” del 2007, 1 de cada 3 mujeres en el mundo ha sido golpeada, es obligada a mantener relaciones sexuales o ha sufrido otras clases de abusos en su vida. Por lo general, el autor de los abusos es un familiar o un conocido. Dos millones de personas son víctimas de trata cada año, en su mayoría mujeres y niñas. El 70% de las bajas en conflictos armados recientes eran personas no combatientes, la mayoría de ellas mujeres, niños y niñas.

- En España, entre **300 mil** y **500 mil** mujeres son víctimas de las redes de tráfico para la explotación sexual.
- En el 2007, se presentaron en España **126.293 denuncias** por violencia contra las mujeres, **8.894 en Canarias**, lo que sitúa a nuestras islas en el quinto puesto en el número de denuncias de todo el Estado, según el “Informe del Consejo General del Poder Judicial” del 2007. Las denuncias son sólo la punta del Iceberg del problema, puesto que sabemos que una gran parte de las mujeres nunca lo ha denunciado ante las Autoridades.
- Según fuentes del Instituto Canario de la Mujer, durante el año 2007, fueron asesinadas en Canarias **ocho** mujeres. Cuatro de ellas no habían cumplido aún **los veinticinco años** de edad.

## Mitos y realidad



A lo largo de los años, en los que las mujeres y los hombres han ido avanzando en la lucha por la igualdad, ha sido necesario ir desmotando una serie de mitos o de falsas creencias, que todavía siguen estando presentes en nuestra sociedad y que es necesario que se destierren por completo, para no enmascarar, justificar o tolerar la violencia contra las mujeres. No olvidemos, que hasta no hace tantos años, en España los malos tratos hacia las mujeres eran asumidos por la sociedad como algo “normal” y eran tolerados por el Estado, especialmente cuando se producían en el ámbito privado o doméstico (“los trapos sucios se lavan en casa”, “eso es un asunto privado”...). Algunos de los mitos más frecuentes son:

MITOS

REALIDADES

Maltratar es sinónimo de palizas, golpes, ojos morados...	El maltrato no siempre es físico, puede ser psicológico (verbal, emocional), sexual, económico, social...
El maltrato es algo raro, aislado, le ocurre a unas pocas mujeres.	Cada quince segundos una mujer es maltratada. El maltrato es la mayor causa de lesiones a las mujeres, prevalece sobre los asaltos o los accidentes de coche.
El maltrato ocurre principalmente en familias de bajos ingresos o de determinadas etnias.	La violencia hacia las mujeres se produce en todos los estratos sociales, económicos y en la mayoría de las culturas o países.
La mayoría de las mujeres agredidas aceptan la violencia, porque les gusta, si no, los dejarían.	La mayoría de las mujeres sometidas se sienten intimidadas, aterradas y pierden confianza en sí mismas. Necesitan sentirse seguras y apoyadas para romper con la violencia.
La mayoría de las mujeres agredidas provocan a su agresor.	<b>El único responsable de la violencia, es el que la ejerce.</b> No hay ningún motivo que justifique la violencia.
En el caso de tener hijas e hijos es mejor aguantar.	Al contrario, los niños y las niñas que presencian las agresiones a sus madres se convierten en testigos y en víctimas, produciéndose en ellos/as muchos problemas psicológicos.
Cuando una mujer dice NO quiere decir SI.	Algunos hombres piensan que las mujeres no son capaces de manifestar sus deseos sexuales y por ello creen que las tienen que forzar. Cuando una mujer dice <b>NO es NO.</b>
Los maltratadores son hombres adictos a las drogas, al alcohol, están parados o tienen estrés y por eso, se comportan violentamente.	No todos los parados, alcohólicos o estresados son violentos. Muchos maltratadores nunca han consumido drogas, es más, suelen ser hombres con una vida socialmente normalizada, y no golpean ni al jefe, ni al empleado del INEM.
Los hombres son de naturaleza violenta.	No todos los hombres ejercen violencia, ésta se produce si quien maltrata se cree legitimado para hacerlo.
El hombre que maltrata lo hace porque es un enfermo o un loco. La violencia es producto de una enfermedad mental.	Según diferentes estudios, sólo en menos del 10% de los casos se han encontrado patologías mentales graves asociadas a la violencia de género.
Los malos tratos o la violencia dentro de la familia es un asunto privado que no debe conocerse.	Ningún acto que dañe a la persona física, psicológica o sexualmente, puede considerarse como privado. En España, la violencia contra las mujeres está penada por la Ley, es un <b>delito.</b>
No hay manera de romper con las relaciones abusivas.	Las mujeres piden ayuda cuando descubren sus propias fuerzas y pueden valerse del apoyo que existe en su comunidad. La mayoría salen adelante, sobre todo si tienen ayuda.

“El hombre violento no se distingue de la “normalidad masculina” general. Puede ser simpático, seductor, atractivo y “caballeresco”, con actitudes de ciudadano modelo. Eso le permite camuflarse y pasar inadvertido en el mundo exterior a su familia, tener doctorados universitarios, ser funcionario del Estado, docente, psicólogo, actor, juez, empresario, obrero, policía, deportista, político, desocupado, médico, cocinero o científico”.

Graciela Ferreira

## ¿Cómo detectar la violencia de género en las relaciones de pareja?



Existe una serie de **señales de advertencia** que se deben conocer y tener en cuenta para saber si se mantiene una relación de pareja sana y basada en la igualdad, o por el contrario, si se está sufriendo o se puede llegar a sufrir una relación de violencia y de desigualdad.

### ¡Cuidado chicas! esta relación no es de igualdad!

- Si en tu relación sientes que te falta al respeto: a través de insultos, humillaciones y burlas, de comentarios despectivos sobre tu aspecto, tu cultura, tu familia, tus amigos, o sobre todo aquello que te importa.
- Si te critica constantemente y te trata como si fueras inferior o tonta.
- Si en tu relación no te sientes escuchada y te sientes ignorada en las cosas importantes para ti. A veces no te habla, o actúa como si no existieses y, en otras ocasiones, te grita o actúa verbalmente con violencia.
- Si los celos se convierten en algo crucial para él y constantemente te pide que cambies o dejes de comportarte como tú eres, por culpa de los celos.
- Si te impone “obligaciones” sobre qué debes hacer, decir, sentir o sobre cómo debes comportarte, incluidas obligaciones para satisfacción de sus caprichos.
- Si él hace que te sientas cada vez más aislada de tu entorno, de tu familia, amistades o compañeros/as.
- Si te desanima a trabajar o a estudiar, con todos aquellos proyectos que te den autonomía respecto a él.
- Si te obliga o te coacciona a tener prácticas sexuales que tú no deseas, o en el momento que tú no lo deseas.
- Si ejerce sobre ti un **control total**.

Recuerda: el maltrato psicológico suele ser la antesala del maltrato físico, en donde se pueden llegar a producir: empujones, golpes, patadas, pisotones, tirones de pelo, pinchazos, mordeduras, lanzamiento de objetos, quemaduras..., hasta el punto de amenazarte y de actuar como si quisiera matarte. Cuidado, tu vida puede correr un grave peligro.

Es importante saber reconocer estas señales a medida que avanza la relación de pareja. Pero al principio no es fácil darse cuenta, por varios motivos:

1. Porque la violencia no aparece repentinamente, sino de manera gradual y progresiva.
2. Porque el maltrato psicológico al principio es muy sutil y retorcido.
3. Porque a medida que pasa el tiempo, cada vez estás más débil y más aislada.
4. Porque los agresores machistas suelen ser muy seductores, encantadores y manipuladores con los demás, ya que la violencia la suelen ejercer sólo hacia la que consideran "su" mujer, como si fuera de su propiedad.
5. Porque aunque la mujer piense que nadie la va a creer, o se sienta avergonzada y hasta culpable de lo que le está pasando; se puede salir de esta espiral de violencia, con ayuda.

Entenderemos mucho mejor cómo se va desarrollando la violencia de género, casi sin darnos cuenta, cuando conozcamos el ciclo de la violencia.

## El ciclo de la violencia



La violencia hacia la mujer dentro de la pareja, en el ámbito familiar o doméstico, no comienza de forma repentina, se desarrolla poco a poco, siguiendo prácticamente las mismas pautas y, se va agravando a medida que pasa el tiempo. Al principio es muy difícil distinguir estas señales, puesto que el maltratador suele comenzar utilizando estrategias psicológicas muy sutiles de manipulación o de control de la mujer; por eso es frecuente que el maltrato NO empiece con un bofetón, sino con estrategias de control que se esconden detrás de sus "buenas intenciones", por eso se hace difícil identificarlas y también por el hecho de que suele ser un proceso lento en el tiempo y que pasa por diferentes fases.

Algunos ejemplos de cómo se comportan los agresores en el inicio de la violencia:

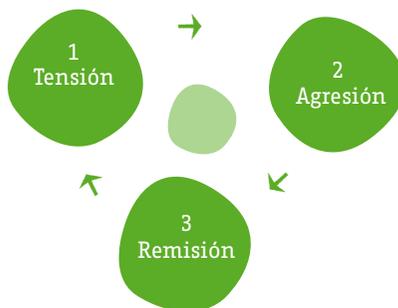
- Se muestran controladores.
- Se muestran celosos.
- Controlan las relaciones que se tienen con las demás personas: amistades, familiares, compañeros/as de trabajo o de estudios...
- Opinan sobre la forma de vestir de la mujer o de relacionarse con los demás.
- Critican su forma de ser, sus capacidades o sus debilidades.
- Se muestran dominantes, intentando dirigir y establecer las pautas de cómo consideran que debe ser la relación de pareja...

El maltrato irá siempre **en progresión**, puesto que lo habitual es que los agresores continúen con agresiones psicológicas o verbales más graves como los insultos, las humillaciones..., lo que supone para la mujer una pérdida de confianza y de autoestima. Poco a poco el agresor va aislando a su víctima del entorno y la situación empeora, comienzan las amenazas, rompe o lanza objetos, grita, acorrála... Esto suele ser la antesala del maltrato físico. Digamos que el maltratador, antes de pasar a la agresión física, se asegura de que su víctima se sienta débil, vulnerable, indefensa y sola, lo cual hace posible que la víctima sienta que no tiene fuerzas para defenderse y que el agresor se vea fuerte y poderoso ante ella.

**Esta escalada de la violencia** irá acompañada de momentos de tranquilidad, en los que la víctima se suele relajar y no entender qué es lo que le está pasando. Para explicar este complejo proceso se han establecido tres fases, que es lo que se conoce como el ciclo de la violencia:

- 1 Fase de **tensión**: Se inicia cuando al agresor, ante pequeños conflictos cotidianos, tiene cambios imprevistos y repentinos en el estado de ánimo. Comienza a reaccionar agresivamente a sus frustraciones o ante cualquier incomodidad. Es la fase más corta de las tres y suele generar una violencia psicológica y, a veces, lesiones leves y aisladas, que la mujer cree que puede controlar.
- 2 Fase de **agresión**: Se caracteriza por la descarga incontrolada de la tensión acumulada en la primera fase, ya sea una descarga física o psicológica. Acaba cuando, distendida la tensión, se toma conciencia de la gravedad de los hechos. Las primeras veces se justifica quitando importancia a la agresión, negando lo que ha pasado o buscando explicaciones a la misma.

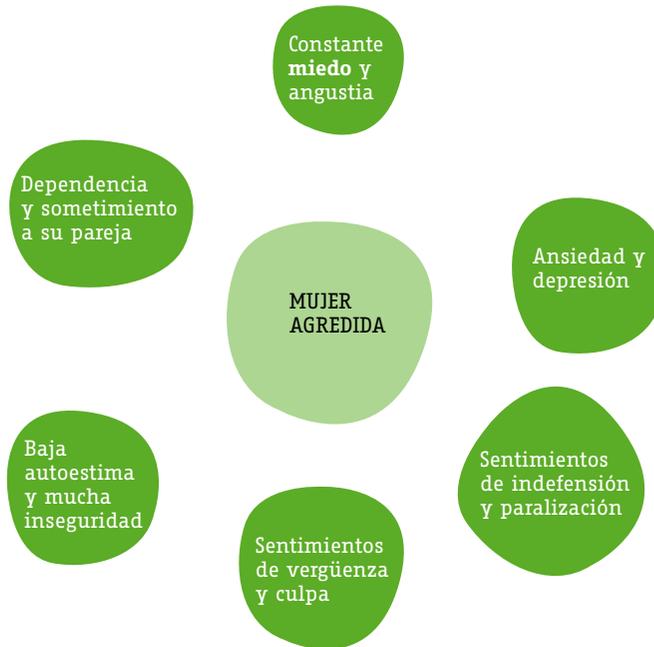
- 3 Fase de **remisión o de calma**: Es la fase de manipulación afectiva en la que el agresor intenta por todos los medios mantener y retener a la víctima junto a él, para conseguir que ella no abandone la relación. Como lo hace: pidiendo perdón, prometiendo que no va a volver a suceder, reconociendo su culpa, mostrándose cariñoso y afectivo (con regalos, disculpas constantes...). Si en este momento, la mujer perdona y resurge la relación, es porque ella cree realmente que la violencia no se volverá a repetir, aunque en su desasosiego teme que se repita. Con el tiempo, esta fase desaparece progresivamente a medida que aumenta de nuevo la tensión y se reproduce el ciclo.



- La frecuencia con que se repite este ciclo y la peligrosidad de las lesiones suele ir aumentando. Para la mujer es muy difícil entender cómo este ciclo se está repitiendo en el tiempo, y cuando ya está inmersa en él, es importante pedir ayuda para poder romperlo y salir de la situación de violencia, que a veces es manifiesta y otras, es más encubierta.
- Las secuelas psicológicas que produce la violencia en la víctima, la harán sentir más indefensa y vulnerable. Si a esto le agregamos el miedo ante la posibilidad de sufrir una nueva agresión, o ante las amenazas, se explica por qué muchas veces es tan difícil reaccionar y romper con una relación de violencia.

**Recuerda:** los ataques serán cada vez más frecuentes, cada vez serán más intensos y peligrosos; este ciclo es imparable.

Las mujeres que han sido víctimas de la violencia de género, especialmente en el ámbito doméstico o de la pareja, pueden desarrollar **secuelas físicas, psicológicas y sexuales**. Entre las secuelas psicológicas ocasionadas por las agresiones se puede destacar:



## ¿Qué hacer cuando se es víctima de violencia?



**En cualquier relación de pareja, lo mejor es tener claro que:**

- En todas las relaciones surgen conflictos, todas las personas debemos aprender a negociar y a comunicarnos de una manera igualitaria, justa y responsable, respetando los derechos, la dignidad y la libertad de la otra persona.
- En todas las relaciones de pareja necesitamos confianza y apoyo, pero debemos asumir que cada persona es la responsable de sus actos.
- Toda persona merece respeto y que la traten correctamente.
- Si no te respetan en tu relación de pareja, plantéate dejarla. No es bueno estar mucho tiempo en una relación conflictiva, la relación sólo puede empeorar.

Algunas de las razones por las cuales las jóvenes no cuentan a nadie la violencia que sufren, son:

- El miedo a que las personas adultas subestimen lo que les ocurre. Temen a que no les den importancia.
- Creer que controlan (y controlarán) la situación.
- Creer conocerle a él y saber cómo llevarle.
- El miedo a tener que iniciar una acción judicial. La justicia parece un lugar reservado sólo para “cosas más graves”.
- El miedo a perder su libertad (una vez que los padres se enteren de la violencia). Creer que serán controladas en todo momento.
- El miedo a la falta de confidencialidad. Creer que “todo el mundo” se enterará de lo que les ha sucedido.
- El temor a la presión de la familia y amistades para que se aleje del agresor cuando ella aún piensa que lo ama. Ella aún puede tener sentimientos contradictorios y no está decidida a poner fin a esa relación.
- La vergüenza frente a la familia y amistades que muchas veces alertaron del comportamiento violento del agresor. Admitir que tenían razón, que ella se ha equivocado puede ser muy duro.
- Preocupaciones por su estado migratorio o el de su familia. Si en la familia hay problemas de “papeles” temen que denunciar este hecho sea parte de un operativo mayor que llevará a la expulsión del país o similar.
- Vergüenza y temor por las repercusiones de un arresto. ¿Qué pasaría si lo arrestasen? ¿Sería ella la culpable? ¿Los/as amigos/as la despreciarían?
- El miedo a la reacción del agresor. A veces, éste la amenaza con una agresión mayor (hacia ella y/o hacia su familia) si lo denuncia, o le promete que si no lo denuncia la dejará tranquila para siempre. Una de las tantas formas de manipulación que la víctima sufre por parte de su pareja, que es el agresor.

Sonia Vaccaro, psicóloga

### Si se está sufriendo violencia de género, qué se puede hacer:

- Si se cree estar inmersa en una relación violenta, lo primero que se debe hacer es plantearse romper con ella. La violencia se agudiza con el tiempo, la mujer no la puede controlar, ni va a depender de ella que el agresor cambie. Es importante que las mujeres sean conscientes de que ellas sí pueden hacer cambios porque se encuentran en una situación de riesgo y de peligro.
- Es importantísimo **buscar ayuda especializada**, si se cree estar sufriendo una relación de violencia y no se sabe cómo afrontarla o cómo dejarla. La Comunidad Autónoma de Canarias tiene toda una red de servicios y centros para la atención a mujeres que sufren violencia de género, donde de manera confidencial se puede plantear el problema y encontrar apoyo en la búsqueda de soluciones.
- Estos servicios y centros especializados están atendidos por profesionales (normalmente por una trabajadora social, una abogada y una psicóloga). En ellos se facilita información, orientación y atención social, jurídica y psicológica. Proporcionan apoyo e intervención psicológica, informan de las medidas de protección existentes, especialmente sobre qué es una orden de protección o una medida de alejamiento y cómo solicitarlas. Asesoran sobre la importancia de denunciar, cómo y dónde hacerlo. También, acerca los derechos que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género y cómo ejercerlos. Además y, si fuera necesario, te orientarán sobre los recursos de acogida temporal.
- Apoyarse en los recursos de atención especializada es fundamental para romper con la situación de violencia de género, para trabajar los miedos, las inseguridades que se generan, los sentimientos de culpa, los problemas de ansiedad, trastornos de la alimentación, del sueño, de la autoestima y, en general, para superar las secuelas que puede dejar este tipo de violencia en las mujeres.

Si en algún momento tienes conocimiento de una situación de riesgo o de peligro por violencia de género: LLAMA AL 112

A través del Teléfono de Urgencias y Emergencias 112, se activan inmediatamente todos los protocolos destinados a proteger a las mujeres víctimas de violencia que se necesitan: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policías, Guardia Civil), ambulancias, Dispositivos de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA). Este teléfono es gratuito y está disponible las 24 horas del día, de los 365 días del año.

**RECUERDA:** La violencia de género no es solo un acto moral y socialmente reprobable, también es un delito.

## ¿Qué hacer si has sufrido una agresión física, psicológica o sexual, o corres el riesgo de sufrirla?

- **Llamar al 112**, en el que existe un servicio de atención a la mujer, quien si fuera necesario, activará el DEMA (Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas, disponible en cada una de las islas).
- Acudir a un centro sanitario o al hospital si tienes o crees que puedes tener lesiones físicas, sexuales o psíquicas. No modifiques tu aspecto, no te duches ni te cambies de ropa hasta después del reconocimiento médico y de la interposición de la denuncia. Allí te harán un parte médico y te darán una copia.

**¡OJO! No permitas a tu pareja que te acompañe, si él ha sido el agresor; intentará impedir que cuentes lo que te ha pasado en realidad.**

Si tienes buenas relaciones familiares o alguna persona de tu confianza, intenta que te acompañe.

- El siguiente paso es acudir a la **Policía, Guardia Civil o al Juzgado de Guardia** para poner una denuncia. Aporta el parte médico. Si allí hay secciones específicas de atención a la mujer acude a ellas, si prefieres que te atienda una mujer policía, solicítalo. La denuncia debe ser lo más detallada posible, mencionando las agresiones sufridas con anterioridad. No ocultes ni omitas detalles, pueden ser imprescindibles. Antes de firmar, lee el texto y no olvides pedir tu copia. Solicita en la propia denuncia, la **ORDEN DE PROTECCIÓN**, si existe una situación objetiva de riesgo para ti. Si temes volver a tu domicilio, dilo sin miedo, el hecho de no regresar no te hace perder tus derechos.
- El paso siguiente es buscar orientación en los **servicios especializados de atención a mujeres víctimas de violencia** de tu isla. Infórmate sobre ellos. Si aún no tienes esta información puedes consultar los recursos disponibles en la página Web del Instituto Canario de la Mujer: [www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer), o a través de la Web o teléfono del Cabildo de tu isla. Lo más recomendable, a no ser que la situación de urgencia te lo impida, es que este sea siempre el primer paso, para que las profesionales de estos Centros puedan informarte y acompañarte en este difícil proceso. Por eso es importante para ti, buscar toda la ayuda y el apoyo especializado.

## Orientación y recursos en Canarias



En Canarias existe una red de servicios y centros para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género<sup>2</sup>. Existen tres tipos de servicios:

**1** Servicios de Atención Inmediata, que son aquellos que puedes utilizar si acabas de sufrir alguna agresión o estás en riesgo de sufrirla inmediatamente. Estos servicios son:

→ El Servicio de Atención a la Mujer del **1-1-2**.

→ El Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (**D.E.M.A**).

Estos servicios están disponibles las 24 horas del día, todos los días del año, y te **atenderán independientemente del lugar donde vivas**. A través de ellos recibirás acompañamiento, información y asesoramiento, así como acogida inmediata si fuera necesario.

**Si has sufrido una agresión, o te encuentras en situación de riesgo de sufrirla, llama al 1-1-2 y recibirás atención inmediata en la isla donde te encuentres.**

**2** Servicios de Información, Asesoramiento y Atención especializada, que son aquellos a donde puedes acudir si buscas alternativas e información sobre la violencia, no sabes como afrontarla.

En ellos encontrarás atención individual, apoyo psicológico, social y laboral, al mismo tiempo que información jurídica sobre las denuncias o **las medidas de protección**. Te informarán sobre los derechos que te asisten y los demás lugares públicos y privados (sociales, laborales, educativos, sanitarios,...) a los que puedes acceder para normalizar tu situación personal. Estos servicios están disponibles en los Cabildos, Ayuntamientos y Asociaciones de Mujeres.

**Acude a ellos si necesitas información, asesoramiento y/o apoyo para salir de la situación de violencia.**

**3** **Servicios de Acogida Temporal**, que son lugares donde las mujeres y sus hijos e hijas pueden recibir alojamiento, manutención y atención integral, si no pueden permanecer en su domicilio. **Son las llamadas casas de acogida o los pisos tutelados**. Para acceder a ellos, hay que dirigirse a la Oficina de Atención a la Mujer del Cabildo, en donde te indicarán los pasos a seguir. Estos recursos van dirigidos a aquellas mujeres que deben salir de su domicilio porque se encuentran en una situación en la que su vida o su integridad esté en **GRAVE PELIGRO**, y que además carecen de medios económicos suficientes.

<sup>2</sup> Fuente: Instituto Canario de la Mujer, Guía para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, 2007. Página Web [www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

Informate sobre ellos, si tu vida corre peligro y tienes que salir de tu domicilio.

Todos estos servicios disponen de profesionales especializadas/os en la atención a mujeres víctimas de violencia de género y actúan en coordinación con el resto de los recursos implicados: juzgados, fiscalía, policías, servicios sanitarios, sociales, laborales, etc.

Estos servicios son gratuitos y confidenciales.

Desde septiembre de 2007 entró en funcionamiento a nivel estatal el Teléfono 016 que es un servicio telefónico de información confidencial que no deja huella ni en la marcación ni en la factura, dirigido a las mujeres víctimas de violencia de género.

Si buscas información puedes llamar al 016.  
Si la situación es de emergencia hazlo al 112.

Para acceder a la Red de apoyo en tu isla, puedes dirigirte o ponerte en contacto con el Cabildo Insular, donde podrán decirte cuál es el lugar más cercano o más apropiado a donde dirigirte.

También puedes consultar esta información en la página Web del Instituto Canario de la Mujer.

[www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

## → TENERIFE

**Unidad Orgánica de Violencia de Género**

**Cabildo de Tenerife (I.A.S.S.)**

C/ Diego Almagro, 1

38010 Santa Cruz de Tenerife

Tel.: 922 843 142

Fax: 922 843 171

## → LA PALMA

**Centro Insular de Información y Orientación a Las Mujeres**

**Cabildo de La Palma. Casa Rosada**

Cuesta de la Encarnación, 24

38700 Santa Cruz de La Palma

Tel.: 922 423 492

Fax: 922 414 440

→ **GRAN CANARIA**

**Centro Insular de Atención a la Mujer.**

**Cabildo de Gran Canaria.**

C/ Sor Brígida Castelló (Centro San Antonio), Vegueta

35001 Las Palmas de Gran Canaria

Tel.: 928 314 200 / 928 314 700

Fax: 928 336 608

→ **FUERTEVENTURA**

**Centro Insular de Información y Asesoramiento a la Mujer.**

**Cabildo de Fuerteventura.**

C/ Tenerife, 54

35600 Puerto del Rosario

Tel.: 928 532 409 / 928 530 080

Fax: 928 531 561

→ **LANZAROTE**

**Centro Insular de Atención a la Mujer.**

**Cabildo de Lanzarote.**

C/ Salvador Allende, s/n

Tel.: 928 824 970 / 928 824 971

Fax: 928 804 200

→ **LA GOMERA**

**Centro Insular de Atención a la Mujer**

**Cabildo de La Gomera**

Avda. Quinto Centenario, Edif. "Ankor II"

38800 San Sebastián de La Gomera

Tel.: 922 870 292

Fax: 922 870 508

→ **EL HIERRO**

**Centro Insular de Atención a la Mujer.**

**Cabildo de El Hierro.**

C/ Constitución, 29 (Antiguo Hospital)

38900 Valverde

Tel.: 922 550 078 / 922 550 826

Fax: 922 552 042

Las mujeres en nuestras relaciones personales tenemos derecho a:

- Exigir que se tengan en cuenta nuestros puntos de vista y se respeten las decisiones que nos afectan individualmente.
- Expresarnos sin temor a represalias.
- Ser escuchadas, apoyadas y comprendidas.
- Valorar nuestras opiniones, nuestro espacio, nuestro tiempo y nuestro trabajo.
- Compartir las decisiones y responsabilidades cotidianas.
- Distribuir las tareas domésticas.
- Tomar conjuntamente decisiones familiares.
- Reclamar respeto a nuestros sentimientos, nuestras actividades, nuestras amistades y nuestras creencias.
- No ser desautorizadas.
- Pensar en nosotras mismas sin sentirnos culpables por ello.
- Exigir el reparto de las responsabilidades hacia los hijos e hijas y personas dependientes.

Citado por Ángeles Álvarez, en la Guía para Mujeres Maltratadas, 2002.

¿Qué derechos tienen las mujeres víctimas de la violencia género?

La Ley Integral (Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre) reconoce todo un catálogo de derechos a las mujeres víctimas de violencia de género. Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La propia Ley agrupa los diferentes derechos en cuatro apartados:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.
- Derechos de las funcionarias públicas.
- Derechos económicos.

Citado en la Guía de los Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

## Bibliografía



**Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Igualdad.**

Guía de los Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género, 2008.

**Instituto Canario de la Mujer.**

Guía para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, 2007.

**No te líes con los Chicos Malos.** Guía No sexista dirigida a chicas.

Fuente Educar en Igualdad, 2005.

**VACCARO, Sonia.**

*¿Qué hacer si mi hija ha sido maltratada?*, Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres, 2005.

**URRUZOLA ZABALZA, María José.**

*Cómo prevenir y defenderte de Agresiones.* Guía práctica para chicas.  
Instituto Andaluz de la Mujer, 2003.

**ÁLVAREZ, Ángeles.**

*Guía para Mujeres Maltratadas*, 2002.

**Instituto de la Mujer.**

*Mujeres Jóvenes.* Guía de Prevención de la Violencia de Género. 2000.

**Recursos consultados en internet**

[www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)

[www.observatorioviolencia.org](http://www.observatorioviolencia.org)

[www.migualdad.es/mujer/index.htm](http://www.migualdad.es/mujer/index.htm)

[www.educacionenvalores.org](http://www.educacionenvalores.org)

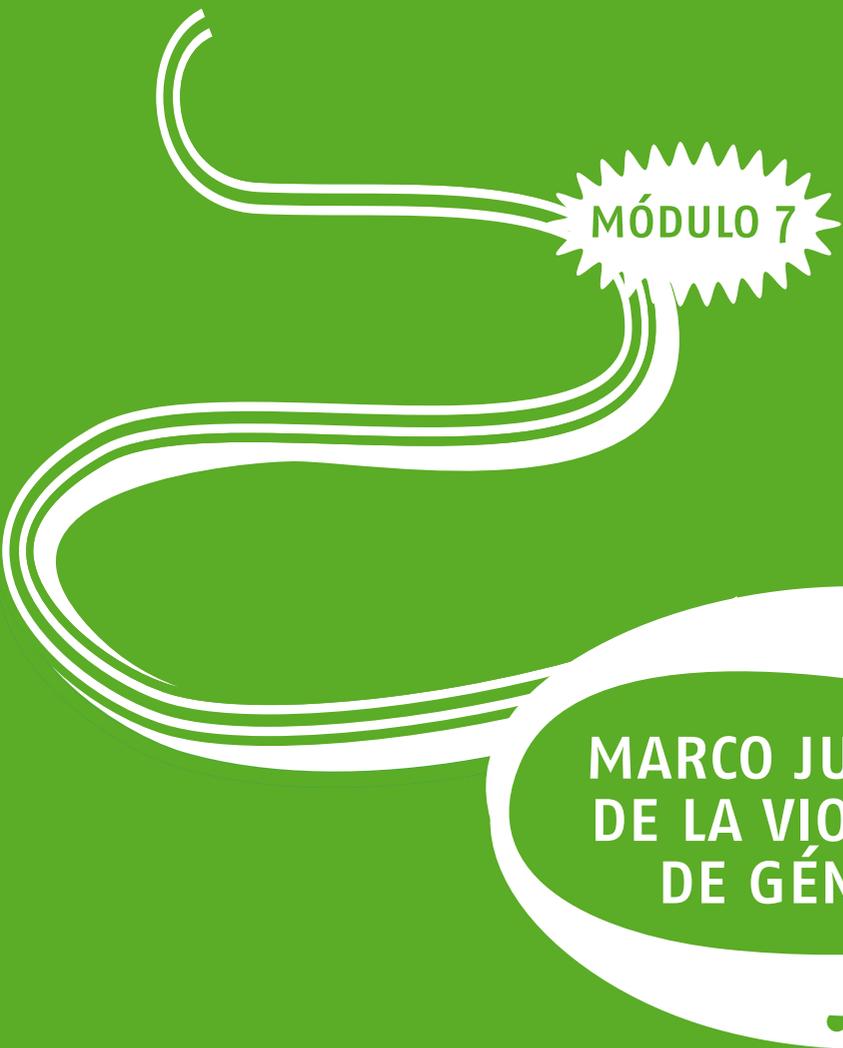
[www.educarenigualdad.org](http://www.educarenigualdad.org)

[www.redfeminista.org](http://www.redfeminista.org)

[www.nodo50.org/mujeresred](http://www.nodo50.org/mujeresred)

[www.fundacionmujeres.es](http://www.fundacionmujeres.es)





**MÓDULO 7**

**M<sup>a</sup> Luisa García García Cortés**



**MARCO JURÍDICO  
DE LA VIOLENCIA  
DE GÉNERO**



## Dimensión jurídica del concepto de violencia de género. Breve referencia al contexto internacional y europeo



En 1975 Naciones Unidas fue el primer organismo que reparó en la gravedad de la violencia contra las mujeres. En 1980, hizo la siguiente declaración: “la violencia doméstica contra la mujer es el crimen encubierto más numeroso del mundo”, constatándose que esta forma de agresión hacia la mujer es la causa de mortalidad no natural más elevada entre las mujeres de 15 a 45 años.

Según datos del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), una cuarta parte de las mujeres del mundo sufren malos tratos en sus propios hogares. En 1996, un informe de la ONU para los derechos de la mujer, reconoce que la violencia doméstica contra las mujeres es asimilable a la tortura y debe ser legalmente penalizada.

También, la Organización Mundial para la Salud, la OMS, considera la violencia de género como un grave problema de Salud Pública en todo el mundo y, la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud, tanto por su magnitud, como por sus consecuencias.

La violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos, entre ellos, el derecho a la vida, a la libertad, a la salud y a la seguridad, a la protección en condiciones de igualdad y a no ser sometida a torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

La violencia contra las mujeres ha estado y está tan presente en nuestra sociedad, que ha sido realmente difícil verla e identificarla como un problema. La violencia ha estado siempre, lo novedoso ahora es ser consciente de su gravedad y dejar de aceptarla. De hecho, la expresión “violencia de género” es tan reciente como el propio reconocimiento de la realidad del maltrato a las mujeres y hasta muy avanzado el siglo pasado no se encuentra ninguna referencia precisa a esa forma específica de violencia en los textos internacionales. Ello se logra gracias a los grupos feministas, asociaciones en defensa de los derechos humanos y las organizaciones internacionales. Sólo a partir de los años noventa, comienza a consolidarse la utilización de este término, gracias a iniciativas importantes tales como la Conferencia Mundial para los Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993.

Para dar una definición de la **violencia de género** hemos de acudir a las manifestaciones de los Organismos Internacionales. Como ya vimos en el módulo 6, Naciones Unidas la definió como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que causa o es susceptible de causar a las mujeres daño o

sufrimiento físico, psicológico o sexual, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o la privación arbitraria de libertad tanto si se produce en la vida pública como en la privada" (Art. 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993).

Los términos **violencia familiar** o violencia **intrafamiliar**, con una importante presencia en Sudamérica se vienen utilizando desde **1988** y **1993** respectivamente debido a la frecuente existencia de violencia de género en dicho ámbito.

De igual manera, desde **1983** también se ha denominado como **violencia doméstica** ya que resulta común que la violencia contra las mujeres aparezca en el ámbito doméstico. Sin embargo, este término excluye la discriminación contra la mujer fuera del hogar (por ejemplo, en ámbitos deportivos, artísticos, de trabajo o social en general), y además puede llevar a confusión, como los términos antes citados, debido a que engloba al resto de posibles habitantes del hogar y no sólo a la mujer.

#### ¿Por qué se denomina violencia de género?

No olvidemos, que la violencia contra las mujeres se denomina de género por la importancia que en ello tiene la cultura, ya que la violencia de género es una construcción social, cultural, no de la naturaleza, de la biología o del ámbito doméstico. Se trata de una discriminación fruto de la sociedad patriarcal. El patriarcado ha utilizado la mezcla de lo biológico y lo social para justificar la desigualdad creada por los hombres. La idea central del patriarcado es representar lo masculino con el dominio de la mujer, así se representa la virilidad del hombre con el poder del hombre, lo que llamamos "machismo". Esta idea se une a que es legítimo imponer la autoridad del hombre sobre la mujer, utilizando la violencia para ello.

**La violencia de género representa una manifestación de la desigualdad existente entre los sexos.**

El éxito en la lucha contra la violencia de género requiere del cambio de una sociedad patriarcal a una sociedad igualitaria, donde no se hable de superiores ni de inferiores, donde el poder ejercido por el que se considera más fuerte (el hombre) no anule a la otra mitad de la sociedad (la mujer). Una sociedad, donde podamos trabajar, vivir, etc., en definitiva, ser personas desde la igualdad.

Esa explicación de la violencia contra las mujeres en clave cultural, no biológica, es la que define la perspectiva de género. Por ello, las regulaciones que la hacen suya, tanto en el orden internacional como en el nacional, acompañan su articulado de una descripción previa acerca de la violencia que pretenden combatir.

**Valgan como ejemplos:**

**La Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**, de 20 de diciembre de 1993, cuando reconoce que ésta *“constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”*.

**La IV Conferencia Internacional de Beijing de 1995**, que proclama que la violencia contra las mujeres es *“una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”*. El concepto ha sido denominado de forma extensiva como **violencia de género desde 1993**, pero la expresión es difundida a raíz de este Congreso sobre la mujer.

**La Resolución del Parlamento Europeo sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres**, de 16 de septiembre de 1997, que la vincula *“al desequilibrio en las relaciones de poder entre los sexos en los ámbitos social, económico, religioso o político...”*

**La Asamblea General de Naciones Unidas**, en sesión celebrada el 10 de junio de 2000, en el curso de la Conferencia de Nueva York, denominada **“Mujeres 2000: Igualdad de Género, Desarrollo y Paz para siglo XXI”**, de Evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Beijing (IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, 1995), que llegó al unánime consenso de considerar que la violencia de género es un asunto de interés público aún cuando ésta tenga lugar en la vida privada.

**La Ley española 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, donde en su primer artículo la identifica como *“una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”*. Se trata de *“una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo”*, aclara la Exposición de Motivos de la Ley. Este dato, permite avanzar algo más en la identificación de la violencia de género y en su separación de la violencia doméstica.

Desde esta toma de conciencia social del problema, que no es sino la consecuencia lógica del reconocimiento de la libertad individual y de los derechos inherentes e inalienables de las mujeres, se exige a los Estados una actuación protectora. El ataque a las mujeres dentro del ámbito familiar, durante mucho tiempo percibido socialmente como un hecho de marcado carácter privado, debe motivar la intervención de la comunidad, ya que la persona agredida (como resultado del propio proceso de violencia) no puede, al menos por sus propios medios, protegerse, y en el caso de no existir esos medios públicos de asistencia social, desaparecería la libertad individual misma.

En esta línea, de entre los Instrumentos Internacionales que se han hecho eco de esta situación y se han planteado combatirla, sobresalen:

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**, que recoge el principio de igualdad y de protección ante la Ley sin distinción de sexo, prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo y garantiza el derecho a la vida, a la libertad, a la seguridad de al persona.

**La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)**, adoptado por la ONU, es el instrumento internacional más importante para la promoción de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres. España lo ratificó en 1983.

**La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, (1993)**, auspiciada también por la ONU y adoptada en el seno de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena, formula una serie de recomendaciones a los Estados sobre medidas a adoptar para combatir de forma eficaz la violencia.

Bajo los auspicios de Naciones Unidas se han llevado a cabo distintas conferencias mundiales sobres mujeres y recomendaciones a los estados partes a fin de combatir la violencia sobre las mujeres, destacando entre otras:

En 1975 tiene lugar en México la **I Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, en la que se manifiesta, entre otras muchas observaciones de interés, que la educación social debería enseñar a respetar la integridad física de la mujer; aprobó el Plan de Acción mundial para la implantación de los objetivos del Año Internacional de la Mujer y declaró la década 1976-1985 como el Decenio de Naciones Unidas para las Mujeres.

En 1980, se celebra en Copenhague la **II Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, donde se examinan los avances del Plan de Acción puesto en marcha en México y los obstáculos que impiden el avance de las mujeres.

En 1985, tiene lugar en Nairobi la **III Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres**, en la que se aprueba las llamadas "Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer", que, en su capítulo IV, titulado "Situaciones de especial interés", dedica un párrafo expreso (párrafo 288) a "La mujer maltratada". Exhorta a los gobiernos a que afirmen como cuestión de prioridad la dignidad de las mujeres, así como a que establezcan o refuercen los servicios de asistencia a las mujeres víctimas de este tipo de violencia (alojamiento, apoyo, asesoramiento jurídico), a que creen conciencia pública de que este tipo de violencia afecta a la sociedad, y, por lo tanto, es un problema social frente al que se han de adoptar medidas políticas y legislativas encaminadas a establecer sus causas, a impedirla y eliminarla.

La **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, celebrada en Beijing en 1995, analiza lo avanzado hasta ese momento y se fija como uno de sus objetivos estratégicos el de "adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra

las mujeres", asumiendo gran parte de las establecidas por la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, e introduciendo nuevas medidas tales como promover la integración activa y visible de la perspectiva de género en todas las políticas y programas relativos a la violencia contra las mujeres.

El 10 de junio de 2000, tiene lugar la V Conferencia de Nueva York, denominada "Mujeres 2000: Igualdad de Género, Desarrollo y Paz para siglo XXI", de evaluación de los logros y obstáculos en el desarrollo de la Plataforma de Beijing.

Entre las Recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1982), en materia de Violencia de Género, se encuentran:

- Recomendación General 12, que exige a los estados parte que incluyan en sus informes datos sobre la violencia contra las mujeres en todas sus formas y contextos.
- Recomendación General 14, que se refiere específicamente a la ablación o escisión genital de la mujer, incluyendo una serie de sugerencias y recomendaciones de carácter principalmente educativo para conseguir su eliminación.
- Recomendación General 19, relativa a la violencia contra la mujer (cuestión que no se trata directamente en la Convención), adoptada en 1992, que declara rotundamente que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación por razón de sexo y una violación de los derechos humanos garantizados en el ámbito internacional.

## La violencia de género en el ordenamiento jurídico español. Normas aplicables



Cada **ordenamiento** conserva su propia posición al respecto, sin embargo se establecen similitudes tomando como referencia el **Derecho comparado**, estableciéndose patrones y relaciones.

La legislación debe servir como instrumento para prevenir y eliminar la violencia hacia las mujeres, estableciendo medidas de prevención y erradicación a la vez que de protección a las víctimas y rechazo social y castigo a quienes la ejercen.

En el Estado Español nos movemos dentro del marco jurídico de la Constitución Española. Ya el Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que el maltrato atenta contra los valores constitucionales de primer orden (derecho a la vida, integridad,

intimidad etc.). Por ello, es obligación del Estado adoptar medidas de acción positiva, reales y efectivas, para garantizar los derechos. Por tanto, el problema de la violencia de género debe ser abordado como un problema social y no sólo de intimidad en la pareja, y desde esta perspectiva está claro que debe haber una respuesta penal, represiva pero complementada con políticas de prevención, ayuda integral a las víctimas, y resocialización de los agresores.

### Además de La Constitución, tenemos otras directrices legales:

#### 1. En el ámbito Estatal

- Código Penal.
- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia de género.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

#### 2. En el ámbito autonómico de Canarias

- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

## Ley integral contra la violencia de género



Con este nombre llamamos a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### Antecedentes

Con anterioridad a la publicación de esta Ley, diversas normas han tratado de dar respuesta a la violencia ejercida contra la mujer por su pareja, especialmente en el ámbito penal.

Por otra parte, la Ley busca atender a las recomendaciones formuladas por diversos organismos internacionales, entre las que destacan:

## Entrada en vigor

Se aprobó por unanimidad en el Parlamento Español el día 28 de diciembre de 2004 y se publicó en el B.O.E al día siguiente. Su entrada en vigor se produjo a los treinta días, es decir, el 28 de enero del 2005, a excepción del Título IV referido a la *“Tutela Penal”* y el Título V referido a la *“Tutela Judicial”*, que lo haría a los seis meses, es decir, el día 29 de junio del 2005.

## Finalidad de la ley

El objetivo de la Ley viene expresado en su artículo 1, el cual consta de tres apartados:

**Apartado 1º:** La presente Ley tiene como objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, ámbito que se amplía también a los hijos e hijas de las víctimas mujeres por ser víctimas directas o indirectas del entorno familiar.

**Apartado 2º:** La Ley parte de que la violencia de género es un problema de carácter transversal que afecta a todos los sectores de la sociedad, por ello se establecen medidas de carácter integral, estableciendo medidas educativas, de sensibilización, de prevención, de protección social y económica, de tutela institucional, penal y judicial.

**Apartado 3º:** La violencia de género a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Como se puede constatar, el objetivo de la Ley no es proteger a todas las mujeres frente a todos los hombres, sino dar respuesta a la violencia que ejercen determinados hombres hacia las mujeres con las que mantienen o mantuvieron una relación sentimental de pareja, aprovechando esa superioridad que dicha relación en su caso les proporciona.

Tras la entrada en vigor de la Ley integral, en el sistema español concurren varios ámbitos de protección de las personas frente a la violencia:

- La protección común derivada de los tipos penales ordinarios del Código Penal, sin especialidades orgánicas ni procesales (lesiones, amenazas, etc.).
- El ámbito de especial protección de miembros de la familia frente a la violencia ejercida por otro miembro (violencia doméstica).
- Una protección especialmente reforzada de la mujer frente a la violencia dentro de la pareja o expareja (violencia de género).

## Estructura y contenido

La Ley consta de un Título Preliminar y cinco Títulos:

**Título Preliminar:** Señala el objeto de la Ley, así como sus principios rectores.

**Título I:** Regula las medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo, publicitario, en los medios de comunicación y en el ámbito sanitario. Consta de tres Capítulos.

**Título II:** Contempla una serie de derechos jurídicos, laborales, económicos y asistenciales (derecho a la información, a la asistencia social integral y la asistencia jurídica gratuita, derecho de las funcionarias públicas, prioridad para el acceso a la vivienda...) a favor de la mujer víctima de malos tratos.

**Título III:** dedicado a la tutela Institucional. En este título se prevé la creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia de Género, del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, una preparación especial en materia de violencia doméstica para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y diversos planes de colaboración entre las diversas administraciones y policías locales.

**Título IV:** relativo a la tutela penal modificando varios artículos del Código Penal con endurecimiento de las penas y establece la obligación de los Centros penitenciarios de realizar programas específicos para condenados para este tipo de delitos.

**Título V:** sobre la tutela judicial. Consta de cinco capítulos con el siguiente contenido:

- Normas procesales civiles.
- Normas procesales penales.
- Medidas judiciales y de protección y de seguridad de las víctimas.
- Creación de el/la Fiscal contra la Violencia sobre la mujer.
- Creación de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, que tienen entre sus competencias:

**Orden Penal:** Instrucción y celebración de juicios de faltas.

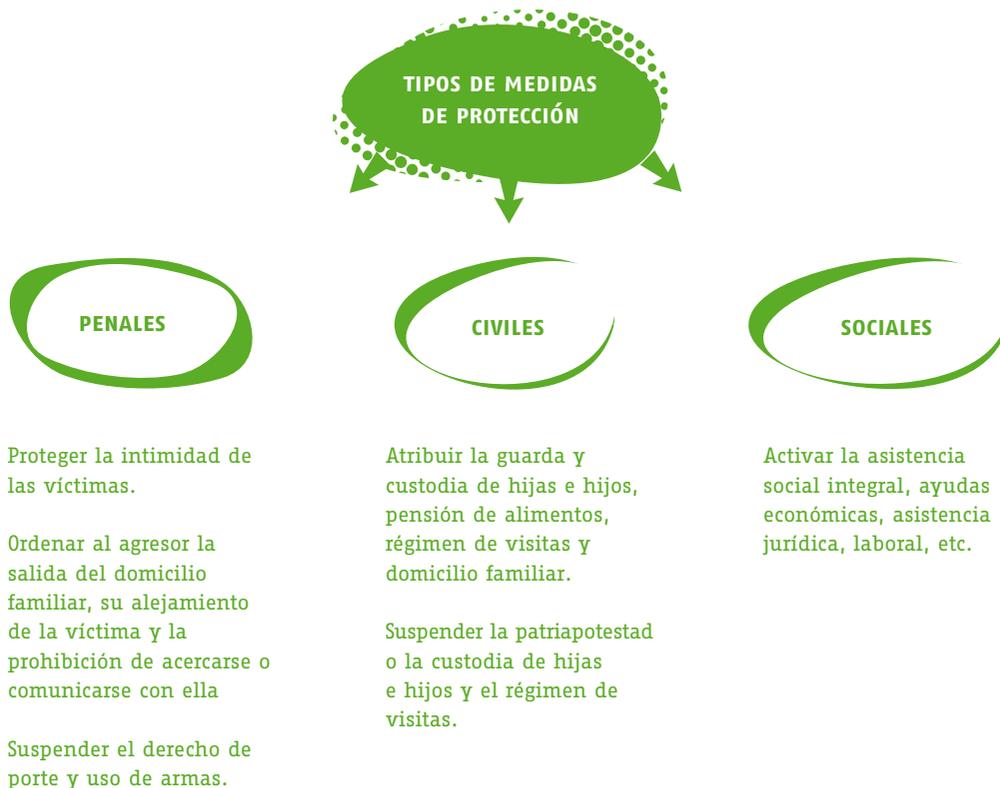
**Orden de Protección:** Acordar y dictar medidas de carácter cautelar de protección, alejamiento, comunicación, porte y tenencia armas etc.

**Orden Civil:** Acordar medidas civiles referentes a las hijas e hijos, guarda y custodia, alimentos, régimen de visitas, domicilio de la pareja, y si ya se han iniciado en juzgados civiles, recibirlas y continuarlas, salvo que se encuentren en fase de celebrar el juicio penal.

**En el Título V vamos a hacer especial mención a las Medidas Judiciales de Protección y de Seguridad a las víctimas.**

<b>Qué es una Orden de Protección</b>	Se trata de una serie de medidas a las que pueden acogerse las mujeres víctimas de violencia de género para su protección, siempre que existan indicios de la comisión de un delito o falta contra su integridad, libertad o seguridad.
<b>Cómo se adopta</b>	A través de un procedimiento sencillo y rápido: la comparecencia. Es una resolución judicial, donde el juez o la jueza, después de analizar la situación de riesgo de la víctima y tras una comparecencia judicial con presencia de las personas afectadas, adopta, mediante auto motivado, medidas de protección civiles y/o penales para la o las víctimas (como pueden ser el alejamiento del agresor, la custodia de los/as menores, si fuera el caso, etc.). Las medidas adoptadas se podrán mantener durante todo el procedimiento judicial, e incluso tras la sentencia, especificando en ella la vigencia de la misma.
<b>Quién puede solicitarla</b>	La propia víctima, sus familiares, personal al servicio de las administraciones públicas (de servicios sociales, de atención a la mujer, etc.) o puede ser adoptada de oficio por el juzgado.
<b>Cuándo y dónde se pide</b>	Se puede pedir en el momento de formular la denuncia ante la Policía, en el Juzgado de guardia o en el de Violencia sobre la Mujer así como en las instituciones dependientes de la administración pública, como pueden ser las oficinas y servicios de asistencia a las víctimas del delito. El juez/la jueza tiene tres días para resolver sobre las medidas solicitadas (normalmente se produce entre las 24 y 48 horas desde su petición).

Las medidas de protección que se pueden solicitar, pueden ser de distinta índole:



En resumen, la LO 1/2004 ha pretendido dar un tratamiento integral al problema de la violencia masculina sobre las mujeres en el ámbito de las relaciones de pareja, no sólo en las medidas estrictamente penales del Título IV, referidas al Código Penal, agravando y ampliando la cobertura penal, sino también de sensibilización, prevención y detección (Título I), asistencia social y jurídica (Título II), tutela institucional (Título III) y judicial (Título V).

Los fines que se arguyen son proteger a la víctima, disuadir al agresor, y "proteger a la parte más débil humanizando el *Derecho penal*". Así, por ejemplo, se institucionaliza un teléfono de ayuda a la mujer maltratada, el 016; se constituyen organismos especializados como los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y la Fiscalía contra la Violencia sobre la Mujer; y se realizan cambios en el Ordenamiento Jurídico, considerando como delito automáticamente las faltas de lesiones, amenazas y coacciones en el caso de que el sujeto activo del delito sea varón y el sujeto pasivo "sea o haya sido su mujer o haya mantenido una relación de análoga afectividad, haya existido convivencia o no, o sea persona especialmente vulnerable que conviva con el agresor".

## La Ley Canaria contra la Violencia de Género



Con este nombre designamos a la Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

### Entrada en vigor

Esta ley, publicada en el Boletín Oficial de Canarias del día 8 de abril de 2003, entró en vigor el día 28 de abril de ese mismo año, tras ser aprobada por el Pleno del Parlamento de Canarias en sesión celebrada los días 26 y 27 de marzo.

### Finalidad

El objeto de la Ley es el establecimiento y ordenación del Sistema Canario de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género. Para ello atribuye competencias en la materia a las administraciones públicas canarias y articula un conjunto de medidas, servicios y prestaciones de prevención, asistencia y apoyo (centros y servicios), protección y recuperación integral de las víctimas. Igualmente se ocupa de la distribución de competencias entre las distintas administraciones públicas y la colaboración con el Poder Judicial y el Ministerio Fiscal. Todo ello desde una perspectiva multidisciplinar y transversal ahondando en la prevención y en la asistencia.

### Estructura y contenido

La Ley consta de un título preliminar y seis títulos, cinco disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

**Título I.** Recoge el objeto, los fines de la Ley, art. 1, la definición de violencia de género, art. 2, y las formas de violencia, art.3, (malos tratos físicos, psicológicos, sexuales, económicos, etc.) y por último las situaciones de violencia de género previstas en el art.4 (violencia doméstica, laboral, docente y social).

**Título II.** Regula el Sistema Canario Integral de Prevención y Protección de las mujeres contra la violencia de género.

En su art. 5 define el Sistema como el conjunto integrado de actividades, servicios y prestaciones desarrolladas por las administraciones públicas canarias o en colaboración con la administración estatal o con entidades públicas o privadas. Este conjunto de actuaciones se concreta en programas para prevenir la violencia contra las mujeres y conseguir su asistencia, protección y su reinserción ante esas situaciones.

Es un sistema integrado-multisectorial de acciones, ya sea en el ámbito sanitario, educativo, laboral, social, de protección así como de coordinación con otros programas de actuación de la administración pública que actúen en Canarias.

Un programa preventivo, por ejemplo, es aquél que analiza, estudia o divulga situaciones de violencia. Y por otro lado, fomenta la concienciación y sensibilización social, proponiendo y adoptando medidas preventivas para su eliminación o reducción. Estas jornadas se podrían considerar un claro ejemplo de este tipo de programa.

Mientras que un programa asistencial y de protección les ofrece a las víctimas información, asesoramiento, asistencia, protección y reintegración familiar, laboral o social.

Igualmente, se recoge en este título los principios que deben regir en el sistema, art. 6, destacando hasta un total de 15, entre otros, de planificación de las acciones integración y coordinación de los centros y servicios; Descentralización y desconcentración de la gestión de dichos centros y servicios; igualdad de trato y prestaciones a las usuarias; de cooperación y colaboración con las instituciones públicas, judiciales y policiales; y la reeducación de los agresores ofreciéndoles asistencia y tratamiento.

**Título III.** Se ocupa por completo del programa de prevención.

En el sistema canario integral de prevención y protección de las mujeres se le ha dado preferencia al hecho de prevenir situaciones de riesgo de violencia interviniendo en las causas familiares, sociales, laborales, culturales y económicas que pudieran favorecer esa violencia.

En el capítulo I se recogen las funciones del sistema de prevención, es decir, cómo prevenir:

Funciones:

- a) Diagnosticar las situaciones de violencia en la Comunidad Autónoma.
- b) Velar por el respeto y garantía de los derechos de las mujeres.
- c) Fomentar la Integración familiar y sociolaboral de las mujeres, evitando las causas de deterioro.
- d) Limitar o prohibir comportamientos de discriminación.
- e) Disminuir los factores de riesgo ante situaciones de discriminación socioeconómica.

En el capítulo II, se ocupa de las actuaciones específicas de prevención:

- a) Detección de las situaciones de riesgo a través de estudios, divulgación, información, formación, subvenciones para actividades de prevención, apoyo a asociaciones de mujeres, etc.
- b) Obligaciones de los centros y servicios sanitarios y de servicios sociales de comunicar los hechos que supongan situaciones de violencia o riesgo, y específicamente los malos tratos siempre y cuando no pongan en peligro la vida o integridad de la víctima y se cuente con el conocimiento de ella.
- c) Obligaciones de los centros escolares de comunicar las situaciones acreditativas de violencia contra las alumnas siempre y cuando no pongan en peligro la vida o integridad de la víctima y cuente con el conocimiento de ésta.
- d) Obligaciones de las empresas y organizaciones sindicales de comunicar la existencia de situaciones acreditativas de violencia contra las mujeres en casos de malos tratos y acoso sexual.

**Título IV.** Recoge el programa de servicios sociales frente a situaciones de violencia de género.

Capítulo I, se ocupa de las funciones que asume el sistema de servicios sociales y de sus principios de actuación:

Funciones:

- a) Informar a las víctimas de violencia de género o en situaciones de riesgo de sus derechos de todo orden (defensa, protección, asistencia y su reintegración social y familiar).
- b) Asistencia Integral, en todos los órdenes de todos sus derechos (asesoramiento legal, asistencial, física, psíquica y garantizando, a ella y a las personas que de ellas dependan, de los medios de manutención y alojamiento necesarios).
- c) Prestar acogimiento a las víctimas y personas de ellas dependientes, cuando carezcan de medios o exista riesgo de que en su entorno vuelvan las situaciones de violencia.
- d) Denunciar las situaciones de violencia de las que tengan conocimiento.
- e) Colaborar con las autoridades en la adopción de las medidas asistenciales para proteger a la víctima.

Capítulo II, trata de los servicios y centros que integran el sistema asistencial.



**1. Dispositivo de Emergencia para Mujeres Agredidas (DEMA).**

Ofrece **ASISTENCIA INMEDIATA** de diversa índole:

- a) Acompañamiento (al reconocimiento médico o ingreso hospitalario).
- b) Información y asesoramiento jurídico sobre sus derechos (acerca de la denuncia, de las medidas de protección, de las prestaciones que se le reconocen y garantizan).
- c) Acompañamiento y asistencia en todos los trámites para poner en conocimiento de las autoridades los hechos de violencia de género, siempre con el consentimiento de la mujer agredida.
- d) Acogimiento inmediato de la víctima en los Centros de Acogida Inmediata por un plazo de 96 horas sin que sea necesario la denuncia de la víctima.

**2. Centros de Acogida Inmediata (C.A.I):** ofrecen alojamiento y manutención temporal, por un máximo de 15 días, a aquellas mujeres que lo soliciten por ser víctimas de violencia de género o estar en riesgo de serlo, que hayan denunciado estos hechos y necesiten abandonar su domicilio para proteger su vida e integridad física. Igualmente, podrán acogerse aquellas personas que dependan de la víctima por razones de patria potestad, tutela, guarda o acogimiento o representación legal.

**3. Casas de Acogida (C.A):** ofrecen alojamiento y manutención temporal por tiempo máximo de 12 meses y programas de apoyo e intervención para su reintegración sociolaboral a aquellas mujeres que lo soliciten por haber sido víctimas de violencia de género o estar en riesgo de serlo, y no puedan volver a su domicilio. Igualmente, podrán acogerse aquellas personas que dependan de la víctima por razones de patria potestad, tutela, guarda o acogimiento o representación legal.

**4. Pisos Tutelados:** son viviendas que se ponen a disposición de las víctimas para su alojamiento por un tiempo máximo de 12 meses. También pueden beneficiarse de este recurso aquellas personas que dependan de la víctima por razones de patria potestad, tutela, guarda o acogimiento o representación legal, y aquellas mujeres que hayan residido en una casa de acogida y se encuentren en condiciones de abandonarla.

**Otros medios de atención y asistencia, recogidos en los Capítulos III y IV son:**

- **Acceso a la vivienda** (acceso prioritario a viviendas sociales, incluyendo ayudas económicas para tener un alojamiento gratuito por un tiempo máximo de 12 meses).
- **Formación e inserción laboral**, a través de subvenciones y ayudas a empresas que las contraten, así como a las víctimas que constituyan sus propias empresas. También mediante la promoción e integración preferente en programas de formación de empleo e inserción laboral.
- **Creación del Fondo de emergencia**, ayudas económicas, gestionadas por los Ayuntamientos.
- **Ayudas escolares**, a la hora de conceder este tipo de ayudas se valorará la violencia de género en el entorno familiar como factor cualificado y se adoptará las medidas para su integración de las/los menores en la escuela.
- **Asistencia jurídica gratuita:** Las mujeres víctimas de violencia de género tienen garantizada la asistencia jurídica inmediata en cualquier momento y en cualquier procedimiento, ya sea necesaria la intervención de letrado/a o no. Esta asistencia inmediata puede ser tanto de asesoramiento y orientación como de defensa. Puede prestarse tanto en centros policiales como judiciales, contando con el/la letrado/a del turno especial de violencia, de oficio, que se encuentre de guardia ese día, sin que sea necesario en ese momento iniciar trámites de ningún tipo ni acreditar medios económicos.

En el momento que la víctima se dirige a los centros policiales o judiciales para poner en conocimiento la agresión, se le informa que tiene derecho a ser asistida por el/la letrado/a del turno de oficio, del juzgado de violencia de guardia.

Posteriormente, se iniciarán los trámites de reconocimiento al derecho de asistencia jurídica gratuita. Se trata de unos simples formularios donde se exige todo tipo de documentación relacionada con la situación laboral, económica y patrimonial de la interesada. Estos formularios se entregan a las víctimas, por la/el letrada/o en el momento de la asistencia, en las oficinas especializadas comarcales o en los juzgados. Deberán ser rellenos y firmados, uno por cada procedimiento judicial. Se entregarán las solicitudes en los colegios de abogados y es la comisión de justicia gratuita, Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, quien concede o no el derecho. De esta manera, si la víctima carece de recursos económicos, el derecho a la asistencia jurídica gratuita cubre el coste de la asistencia de Abogado/a incluso en aquellos casos donde no es preceptiva la asistencia de letrado/a.

- **Acción popular.** La Comunidad Autónoma ejercerá la acción por la Administración en los procedimientos penales por violencia de género, en caso de muerte o incapacitación definitiva de la víctima, y siempre con el consentimiento de la familia.



**Títulos V Y VI:** tratan de las competencias de las administraciones públicas canarias, delimitando las que corresponden a la comunidad autónoma, a las Islas y a los Municipios. De la organización administrativa del sistema, de la Creación de Registros administrativos. Finalmente nos habla de las entidades colaboradoras del Sistema.

## Bibliografía



### **ALBERDI, Inés.**

*Cómo reconocer y cómo erradicar la violencia contra las mujeres, Violencia: Tolerancia Cero*, Fundación La Caixa 2005.

### **MAQUEDA ABREU, María Luisa.**

"La violencia de género: Entre el concepto jurídico y la realidad social".  
*Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (en línea). 2006.

### **FERREIRA, Graciela B.**

*Prevención de la violencia durante el noviazgo. Hombres violentos, mujeres maltratadas, aporte a la investigación y tratamiento de un problema social*. Buenos Aires: Editorial Sudamérica (Cap. 4, "Novias maltratadas"), 1992

### **Guía práctica de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

Guía elaborada por un grupo de expertos del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, designados por el Consejo General del Poder Judicial, año 2005, actualizada a través de su página Web.

### **Instituto Canario de la Mujer.**

*Guía para la Atención a Mujeres víctimas de violencia de género*, Servicio coordinación del Sistema Integral contra la violencia de género, 2007.

### **ZAMBRANO BERET, María.**

- Curso "Monitor en Violencia de Género" ESSCAN, de 14 de octubre de 2003.
- Marco jurídico actual de la violencia familiar

### **Normativa a tener en cuenta, entre otras:**

Constitución Española.

Código Penal.

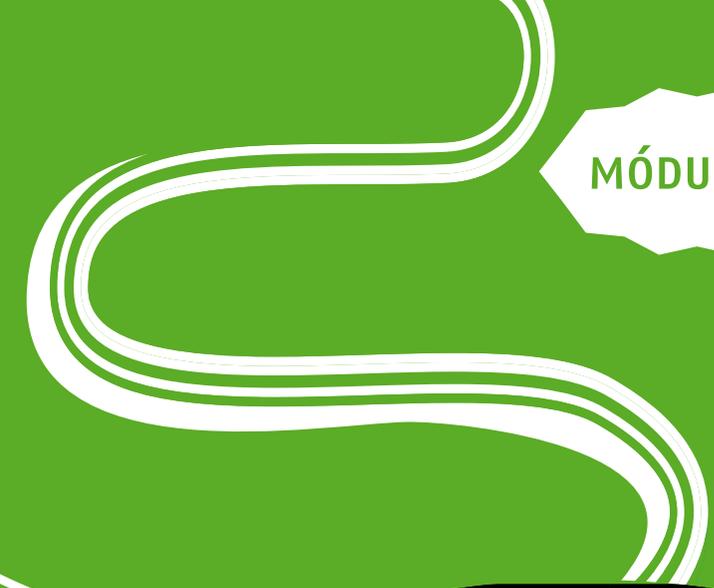
Ley 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 16/2003, 8 de abril de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

### **Recursos consultados en internet**

- [www.observatorioviolencia.org](http://www.observatorioviolencia.org)
- [www.gobiernodecanarias.org/icmujer](http://www.gobiernodecanarias.org/icmujer)
- [www.bizcakaia.net](http://www.bizcakaia.net)
- [www.separadasydivorciadas.org](http://www.separadasydivorciadas.org)





**MÓDULO 8**

**Ana M<sup>a</sup> Marrero Mateos**



**POLÍTICAS DE  
IGUALDAD**



## ¿Qué son las políticas de igualdad y por qué surgen?



Los poderes públicos de los estados democráticos, en su intención de fomentar sociedades más justas e igualitarias, han adoptado medidas y políticas específicas para intentar acabar con las desigualdades de género y la discriminación de las mujeres.

Esas medidas constituyen las políticas de igualdad de oportunidades, que son líneas de actuación establecidas para mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos y contribuir a la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos.

Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género en la planificación, diseño, desarrollo y evaluación de las políticas generales en cada uno de sus ámbitos: salud, servicios sociales, educación, empleo, cultura, urbanismo, participación... Estas políticas son de carácter temporal y serán aplicadas mientras exista la situación de desigualdad. Cuando ésta desaparezca, desaparecerá la medida.



Las políticas de igualdad de oportunidades se ponen en marcha desde los distintos poderes públicos: Instituciones Comunitarias de la Unión Europea, Gobierno de España, Comunidades Autónomas, Cabildos y Diputaciones y Administraciones locales (ayuntamientos y mancomunidades de municipios).

Para que estas políticas sean efectivas y respondan a las necesidades reales es importante diseñarlas y desarrollarlas en colaboración con otras organizaciones como asociaciones de mujeres, sindicatos, etc.

Las políticas de igualdad de oportunidades nacen para corregir las situaciones de desigualdad que viven las mujeres.

Aunque las medidas tienen la finalidad de mejorar la situación de las mujeres, no siempre van dirigidas a ellas. Un ejemplo de ello serían las acciones dirigidas a hombres fomentando el reparto de responsabilidades domésticas.

Las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres están contempladas en las normas internacionales y estatales. Tanto la Organización de las Naciones Unidas, como la Unión Europea recogen recomendaciones en este sentido. Además, en el ordenamiento jurídico estatal, la propia Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Canarias y las Bases de Régimen Local recogen normativas que prohíben la discriminación por razón de sexo.

**Sin lugar a dudas el documento más importante por el que nos regimos es la Constitución Española. Es clara en los artículos 9.2 y 14.**

#### Art. 9.2

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

#### Art. 14

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Los artículos son bastante claros y no dejan lugar a dudas. El art. 14, no sólo reconoce la igualdad formal de las personas ante la ley, independientemente de su sexo, sino que además prohíbe la discriminación, tanto directa como indirecta.

La discriminación supone tratar a una persona de forma diferente por su pertenencia a un colectivo o grupo concreto, o por tener algún rasgo diferenciador (por ejemplo ser de raza negra, o en el caso de la discriminación de género, ser mujer).

**La discriminación puede ser directa e indirecta.**

## La acción positiva



### DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Supone un tratamiento desigual en función del sexo.  
Está prohibida por el ordenamiento jurídico.  
Es fácil de detectar.

**Ejemplo:** No contratar a mujeres para determinados puestos de trabajo, o impedir a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad en sus empresas.

### DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Supone un tratamiento formalmente neutro. Desfavorable para un colectivo determinado. Difícil de detectar, sólo se puede medir por sus efectos.

**Ejemplo:** Criterios en la selección laboral que hacen que las mujeres acaben siendo excluidas, aunque ese no fuera el propósito inicial (por ejemplo, que sea requisito medir más de 1,80m, cuando la mayoría de las mujeres miden menos).

Es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Las medidas de acción positiva para la igualdad de oportunidades de las mujeres, van más allá del control de la aplicación de las leyes que desarrollan el principio de igualdad, y son acciones colectivas tendentes a proporcionar ventajas concretas a las mujeres por encontrarse en una situación de desigualdad.

La acción positiva consiste en el conjunto de medidas que tienen como finalidad eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres.

La acción positiva es el conjunto de medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se puede desarrollar a través de programas completos o medidas correctoras y permite identificar y eliminar cualquier discriminación hacia las mujeres. Al principio las acciones positivas se centraron exclusivamente en el ámbito laboral, pero han evolucionado y se han extendido a otros ámbitos donde eran necesarias: formación, participación social y política, educación, etc.

Un curso de surf sólo para chicas, con la intención de equiparar el "punto de partida" al de los chicos, es un ejemplo de acción positiva si tenemos en cuenta que éste ha sido un deporte claramente masculino.

Abrir el ciber durante una franja horaria en la que sólo acuden chicas es otro ejemplo de acción positiva si tenemos en cuenta que las estadísticas dicen que es un lugar masivamente visitado por chicos y que las mujeres han tenido desde siempre mayor dificultad para adentrarse en la Ciencia y las Nuevas Tecnologías

Contra las acciones positivas se han alzado algunas críticas. Hay quienes las consideran ilícitas y argumentan que sólo servirían para perpetuar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres (cuando justamente se han establecido para lo contrario, para eliminarlas), quienes las consideran lesivas para el principio de igualdad de la Constitución Española, incluso quienes en sus críticas llegan a considerarlas como una especie de "venganza" ya que las ven como una compensación por las discriminaciones sufridas por la mujer, etc. Lo cierto es que las acciones positivas en las políticas de igualdad de género tienen el objetivo de alcanzar la igualdad de hecho para las mujeres.

La acción positiva es el instrumento de mayor utilidad elaborado y aceptado a nivel internacional para conseguir la igualdad real de las mujeres. Está recogida en la mayoría de las constituciones y legislaciones democráticas.

No hay que confundirla con la acción protectora, medida que, como su nombre indica, pretende proteger a las mujeres (por ejemplo, prohibir el trabajo nocturno o trabajo que implique gran esfuerzo físico). Tiene el efecto de exclusión de las mujeres.

### Características de la acción positiva

Ante todo, debe tener los objetivos de:

- Eliminar la segregación y favorecer el aumento de la presencia de las mujeres en todos los ámbitos (político, social, económico, laboral ...)
- Activar las condiciones necesarias para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Además...



## La transversalidad de género o mainstreaming



La transversalidad o mainstreaming supone contemplar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas generales. Se trata de que todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas de actuación, estén impregnadas de perspectiva de género.

La transversalidad aparece por primera vez como concepto en la tercera Conferencia Internacional sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Nairobi (Kenia) en 1985.

¿Mainstreaming?  
Me suena a algo raro...

Pues tiene  
su lógica...

Quiere decir que las acciones por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han de desarrollarse de manera coordinada, desde todos los ámbitos, y no sólo desde las áreas de la mujer.

Esta estrategia entró a formar parte del lenguaje de la Unión Europea en 1991, apareciendo como un elemento innovador en el III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad de Oportunidades.

Pero es la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, la que la asume explícitamente como estrategia a adoptar.

**¿Por qué aplicar el mainstreaming?** Pues muy sencillo: porque aplicar políticas específicas dirigidas sólo a mujeres es insuficiente para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, ya que siguen produciéndose desigualdades de género bastante encubiertas.

Para aplicar la transversalidad de género es necesario:

- Que se aplique en todas las áreas de la intervención pública (Urbanismo, Cultura, Hacienda, Medio Ambiente...)
- Que se aplique en todas las fases o etapas de las políticas y actuaciones (planificación y diseño, ejecución, evaluación...)
- Que no se abandonen las políticas específicas para mujeres, sino que se complementen.
- Que haya voluntad política para desarrollarla y compromiso del personal técnico.
- Que existan recursos humanos y materiales suficientes: presupuesto.
- Por último, es imprescindible que tanto las y los responsables políticos/as como el personal técnico, tenga conocimientos y/o adquiera formación en Género e Igualdad de Oportunidades.

## Políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres en el contexto internacional, en Europa, en España y en Canarias



Los poderes públicos han ido asumiendo su responsabilidad de adoptar políticas de igualdad de oportunidades de las mujeres con la finalidad de contrarrestar las desigualdades de género que existen. Estas políticas se desarrollan en el ámbito internacional, europeo, estatal, autonómico y local.

### Contexto internacional

*"(...) la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz".*  
ONU, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

Los organismos internacionales empezaron a preocuparse por la situación de las mujeres en el mundo a partir de 1975, que fue cuando se celebró el Año Internacional de la Mujer. Desde entonces, se ha multiplicado la legislación y las declaraciones reivindicando el aumento de la participación de las mujeres en distintos ámbitos.

#### Se han celebrado 4 Conferencias Internacionales de la Mujer:

- En México (1975)
- En Copenhague (1980)
- En Nairobi (1985)
- En Beijing (1995)

#### Además, en la ONU existe una "Comisión de la condición jurídica y social de la mujer"

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo de la ONU, también ha hecho sus aportaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ejemplo, a través del Convenio de Ginebra sobre la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Pese a estas aportaciones y buenas intenciones, gran parte de los Gobiernos del planeta ni siquiera se han planteado poner en marcha iniciativa alguna para acabar con la situación de discriminación que viven las mujeres, es más, siguen teniendo en vigor leyes que mantienen la desigualdad.

## En Europa

Tanto la Unión Europea (UE), como anteriormente la Comunidad Económica Europea (CEE) han apostado desde sus comienzos por la igualdad entre mujeres y hombres.

**Hay muchas directivas que atañen a:**

- Igualdad de remuneración entre trabajadores y trabajadoras.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción, en las condiciones de trabajo y en materia de Seguridad Social.
- Mejora de la seguridad y la salud para la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o que se encuentre en el periodo de lactancia.

Además, la UE ha puesto en marcha diferentes programas de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente está en vigor el "Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010)".

Sin embargo, la representación de la mujer en los órganos de dirección de la UE sigue siendo una cuestión pendiente. Tal como publicó *El País*.

(...) en los 50 años de existencia de la UE no ha habido nunca una presidenta de la Comisión. Ahora que se proclama a los cuatro vientos esa igualdad, resulta que hay 9 mujeres y 18 hombres en la Comisión; una única mujer entre 27 jefes de Gobierno (la alemana Angela Merkel); un 75% de ministros de todo tipo frente a un 25% de ministras. Y que entre los 26 presidentes que ha tenido el Parlamento Europeo desde su creación, sólo dos han sido mujeres, las francesas Simone Veil y Nicole Fontaine. No se puede decir que el balance sea muy brillante (...)

El País, 8 de junio de 2008

## En España

La legislación española confiere a los poderes públicos el deber de poner en marcha, en el ámbito del territorio nacional, las políticas necesarias para derribar los obstáculos que impiden la igualdad entre ambos sexos (art. 14 y 9.2 de la CE).

**Desde 1988 y hasta la fecha se han desarrollado cuatro planes de igualdad de oportunidades de ámbito estatal:**

- I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1988-1990)
- II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1993-1995)
- III Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1997-2000)
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2003-2006)

El organismo responsable de impulsar e implementar estos planes de igualdad ha sido el Instituto de la Mujer.

Para el periodo 2008-2011 ha sido aprobado el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.

Este Plan desarrolla cuatro principios rectores:

- 1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género.
- 2. El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse.
- 3. La transversalidad de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.
- 4. La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos.

A su vez, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades se ha articulado en torno a doce ejes, que son:



## En Canarias

La Comunidades Autónomas también diseñan y desarrollan sus propias políticas de igualdad. En el caso del Gobierno de Canarias se hace, principalmente, a través del Instituto Canario de la Mujer.

### Estas políticas se han materializado en tres planes de igualdad:

- I Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1995-1996)
- II Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000)
- III Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003-2006, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007).

Además, en Canarias también hay Planes Sectoriales de Igualdad de Oportunidades, como por ejemplo, el Plan Canario de Igualdad de Oportunidades entre Ambos Sexos, impulsado por la Consejería de Educación, dirigido expresamente al ámbito educativo.

También las políticas de igualdad en Canarias se desarrollan desde el ámbito local (insular y municipal), siendo cada vez mayor el número de ayuntamientos y de cabildos que incorporan este tipo de actuaciones en sus agendas políticas.

Sin lugar a dudas van aumentando, aunque todavía no todas las corporaciones locales disponen de consejerías, concejalías o áreas de la mujer o no todas han comenzado a desarrollar políticas específicas que promuevan la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Aunque las políticas de igualdad se elaboran y se ponen en marcha desde la administración estatal, autonómica y local, es en este último espacio, el municipal, donde se puede desarrollar mejor.

Esto se debe a que los Ayuntamientos son las instituciones más cercanas a la ciudadanía. Es en este ámbito donde se conocen las necesidades de la población y los recursos con que se cuenta, es donde de manera más cercana se puede participar y colaborar con la ciudadanía.

Como ha recogido la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) en el estudio "Situación actual de las políticas de igualdad", conviene poner en marcha políticas de igualdad en el ámbito municipal porque:

- Están en consonancia con el marco jurídico estatal e internacional.
- Son necesarias, porque las necesidades no desaparecen por sí solas.
- Estas situaciones de desigualdad no perjudican sólo a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto.
- Estas políticas son una buena inversión, porque previenen la aparición de otros problemas.
- Es evidente que son una buena "política de imagen" para las autoridades municipales.

## Los planes de igualdad de oportunidades



Un plan de igualdad es un instrumento que puede ser elaborado por diferentes administraciones, pero siempre consensuado con representantes de la ciudadanía. En este documento se recogen acciones positivas a desarrollar por diferentes áreas coordinadas entre sí, en el que se establecen las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.

### Los planes de igualdad han de ser:

- **Cambiantes en el tiempo:** esta herramienta de igualdad tiene que tener un periodo de vigencia establecido, ya que las medidas adoptadas son de carácter temporal.
- **Dinámicos:** no pueden ser cerrados, sino que deben contar con la necesaria flexibilidad para adaptarlos a las nuevas demandas y necesidades.
- **Preventivos, correctivos y transformadores de la realidad:** no sólo deben contemplar acciones concretas dirigidas a solventar una situación de desigualdad, sino que deben incluir medidas dirigidas a prevenir dichas situaciones.

**Hay diferentes aspectos que hay que tener en cuenta cuando se pretende poner en marcha un plan de igualdad:**

- Concretar su periodo de vigencia.
- Proponer objetivos que sean claros, viables, concisos y evaluables.
- Contemplar la transversalidad durante su elaboración.
- Contemplar los medios con los que cuenta la administración responsable durante el periodo de vigencia del plan.
- Favorecer la participación. Es importante que el plan nazca de la participación de la ciudadanía.
- Fijar áreas o ámbitos de actuación.
- Compromiso y voluntad política y técnica.
- Recursos humanos y materiales para poder desarrollar el plan con la mayor efectividad y que éste no se convierta en un mero catálogo de buenas intenciones.

**Una vez realizadas estas premisas, hay tres ejes fundamentales para desarrollar cualquier política de igualdad:**

- **1) Programas:** se trata de definir actuaciones cuyo fin no es otro que conseguir una igualdad real y efectiva entre ambos sexos.
- **2) Presupuesto:** La financiación puede venir dada a través de fondos propios de la administración o por medio de convenios y ayudas de organismos de otras administraciones.
- **3) Personas:** el personal que debe intervenir en la puesta en marcha de políticas de igualdad.

Pasos a seguir para la elaboración del plan

Diagnóstico de la situación.



Constituir el equipo impulsor.



Crear el programa definiendo los objetivos.



Concretar estrategias de acción positiva y establecer los plazos de ejecución.

## Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres



Una de las medidas que refleja la implicación del Estado Español en la puesta en marcha de políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la llamada "Ley de Igualdad". La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres viene a recordar derechos que ya estaban recogidos y algunas otras medidas de nueva creación.

He aquí un resumen elaborado por el Instituto de la Mujer sobre la Ley, donde se reflejan los aspectos generales y los novedosos.

### Aspectos generales de la Ley

- Tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la **eliminación** de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- Obliga por igual a todas las **personas físicas y jurídicas** que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- Tiene dimensión **transversal** y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- Integra el principio de igualdad y la **perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- Define los **conceptos y categorías** básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- Establece las garantías procesales para la **tutela del derecho** a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.

- Legitima a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- Establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

#### Medidas novedosas de la Ley

- Se crea una Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres y las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.
- Se crea el Consejo Estatal de Participación de las Mujeres para la participación de éstas.
- Se establece la utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos.
- Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

## Bibliografía



### **Cabildo Insular de Tenerife, Área de Juventud, Educación y Mujer.**

*Programa Formativo para Mujeres Asociadas*, Tenerife, 2004.

*Apuntes para la Igualdad, Políticas locales de igualdad*, 2005.

### **CASTRO GARCÍA, Carmen.**

*Introducción al enfoque integrado de mainstreaming de género, Guía básica*,

Unidad de Igualdad y Género, Junta de Andalucía, 2003

### **Equal Jerez.**

*Acciones positivas para la igualdad*, Agrupación de desarrollo, Junta de Andalucía.

### **Instituto de la Mujer.**

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

### **Fundación Mujeres.**

*Guía para la elaboración práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la ley 30/2003*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) España, 2005.

### **Federación Española de Municipios y Provincias**

*Situación actual de las políticas de igualdad en el ámbito municipal*. 2001.

### **VV.AA.**

*Base legal de la acción positiva*, Biblioteca temática digital, Emakunde.

### **Recursos consultados en internet**

[www.fmujeresprogresistas.org](http://www.fmujeresprogresistas.org)

[www.migualdad.es/mujer](http://www.migualdad.es/mujer)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.forumpoliticafemenina.org](http://www.forumpoliticafemenina.org)

[www.mujeresenred.net](http://www.mujeresenred.net)



## MÓDULO 9

M<sup>a</sup> Imelda García García

# LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS



## Introducción



“La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos “

Informe del Consejo de Europa: la Igualdad entre Hombres y Mujeres. 1982

Los proyectos son nuestros mapas de ruta, bitácoras, recursos que pueden contribuir a ir transformando la realidad que nos rodea. Pueden dar respuesta a problemas o pueden cubrir necesidades. Si queremos apostar por una sociedad más justa, democrática y libre tendremos que propiciar e implementar el enfoque de género en nuestros planteamientos y herramientas de trabajo, como son los proyectos.

Desde nuestras asociaciones, desde nuestras áreas y/o ámbitos de trabajo debemos considerar la imperiosa necesidad de contribuir a la erradicación de las desigualdades y relaciones de género existentes.

Incluir la perspectiva de género en nuestros proyectos es contribuir a analizar la realidad que nos rodea sobre la base de la desigualdad entre mujeres y hombres. Si aprendemos a incorporar la perspectiva de género analizaremos el mundo y lo observaremos con una mirada panorámica llena de nuevos matices, conocimientos y objetivos. Tener en cuenta esta perspectiva nos enseña, a tener presente, que la sociedad que nos rodea está compuesta por Mujeres y Hombres, que la sociedad no es neutral.

En este módulo no vamos a explicar el sistema sexo-género porque partimos de que ya ustedes conocen dicha herramienta de análisis que nos permite conocer las diferencias e desigualdades existentes entre mujeres y hombres y, por otro lado, nos ayuda a entender cuál es la causa de las desigualdades entre Mujeres y Hombres.

Aunque no nos detengamos en su explicación, si hay que hacer mención dada su importancia, ya que la variable de género es el pilar sobre el que esta perspectiva se basa. Tendremos siempre en cuenta la variable “género” para analizar cómo ésta influye en las relaciones sociales, en las relaciones entre mujeres y hombres. Relaciones éstas que se estructuran sobre la base de la desigualdad y la discriminación.

## ¿Qué es la perspectiva de género?



La perspectiva de género supone visibilizar, identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades, problemas específicos de toda la población, de hombres y mujeres. Ahora bien, la perspectiva de género también significa equiparar las posiciones de hombres y mujeres, que aún siguen siendo desiguales, para conseguir una sociedad igualitaria, donde hombres y mujeres tengamos los mismos derechos y oportunidades.

**Hay que tener en cuenta los siguientes aspectos, entre otros:**

- Poner a las personas “hombres y mujeres” en el eje de la decisión, atendiendo a sus situaciones y necesidades diferentes debido a la existencia de una asimetría de poder entre ambos.
- Planificar, de tal manera que mujeres y hombres obtengan el mismo beneficio. Incluso un beneficio mayor para quienes parten de una situación de desventaja. En este caso, las mujeres.

“Imaginemos una carrera en la que a algunos corredores se les ha asignado una pesada carga porque pertenecen a un grupo determinado. A causa de este hándicap, el corredor medio con carga quedará rezagado del corredor medio sin carga. Ahora supongamos que alguien agita una varita mágica y que las cargas desaparecen de las espaldas de todos los corredores. Si los dos grupos de corredores son iguales en capacidad, la principal diferencia entre los grupos con carga y sin carga deja de aumentar, pero aquellos que sufrían por la discriminación previa nunca se equiparán. Si se pudiera pasar el relevo a sus hijos, no habría igualación de la carrera ni siquiera a través de generaciones. La carrera sólo podrá volverse limpia si cada uno fuera obligado a parar y a comenzar de nuevo en la misma línea de salida, si todos lo que no llevaban carga fueran obligados a cargar peso hasta que las diferencias en el promedio de la ejecución de grupos desaparecieran o si quienes habían sufrido desventajas en el pasado recibieran privilegios especiales que se equiparasen “

Lester Thurow

La perspectiva de género subraya la importancia de tener presente que hombres y mujeres no cuentan con las mismas necesidades ni oportunidades de partida, porque la sociedad les ha otorgado papeles y funciones distintas, basadas éstas en una asimetría de poder.

**La perspectiva de género debe tener en cuenta el análisis de tres factores interrelacionados:**

- **Los papeles que desempeñan mujeres y hombres** (división sexual del trabajo, roles de género), los cuales implican diferentes niveles de acceso y control sobre los recursos.
- **Los recursos a los que se tiene acceso y control de manera diferencial.** Como resultado de los roles de género asignados, las mujeres suelen tener mayores dificultades para acceder (capacidad de usar un recurso) y controlar (capacidad de cómo se va a usar ese recurso) los recursos y beneficios en general y los proyectos en particular. Esta situación coloca a las mujeres en unan posición de desventaja. Podemos clasificar los tipos de recursos: recursos económicos o productivos, recursos sociales, recursos culturales, recursos de tiempo y espacio, recursos internos, etc.
- **Las necesidades prácticas y necesidades estratégicas.** Las necesidades prácticas son aquellas que tienen las mujeres debido al efecto de la socialización. Son necesidades materiales que se pueden satisfacer a corto plazo pero que no hacen cambiar los roles sociales impuestos, ni modificar las relaciones de poder y desigualdad existentes. Contribuyen a reducir las desigualdades.

Se plantean en términos de acceso a los recursos y servicios. Están ligadas a condiciones y necesidades cotidianas (alimentación, salud, educación, etc.).

Las necesidades estratégicas son aquellas que hay que remediar para poder superar la posición subordinada de las mujeres en la sociedad. Son intereses a cubrir a largo plazo y guardan relación con el mejoramiento de la posición social de subordinación de las mujeres. Permiten a las mujeres y grupos en situación de discriminación mejorar su situación real (toma de decisiones, acceso a recursos, propiedad, empleo, participación activa en la sociedad, etc.).

**La perspectiva de género debe identificar y conocer los siguientes aspectos en líneas generales:**

- La socialización diferencial.
- La división sexual y laboral entre mujeres y hombres (trabajo productivo, reproductivo, espacio público, espacio doméstico, empleo).
- El acceso y el control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y de hombres.
- Medidas y estrategias para promover y conseguir la igualdad entre ambos sexos.
- La perspectiva de género supone y/o significa a grandes rasgos:
- Romper con la invisibilidad de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad.

- Analizar la ubicación de hombres y mujeres, así como las relaciones de género, los roles, los recursos y oportunidades a los que acceden o no ambos sexos, etc.
- Visibilizar las consecuencias de la socialización diferencial y sus causas.
- Tener en cuenta las necesidades prácticas de las mujeres( y de los hombres).
- Modificar las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres en nuestra sociedad.

La perspectiva de género es un análisis de la realidad que debe ser tomada en cuenta en cualquier análisis e intervención en la sociedad.

**La perspectiva de género es, entonces:**

- Una herramienta de diagnóstico. Nos permite conocer mejor la vida de las personas (mujeres y hombres) y sus problemas.
- Una intervención estratégica que nos permite adaptar las intervenciones y actuar para promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

## La necesidad de incorporar la perspectiva de género en los proyectos



Numerosos Organismos Internacionales y Estatales han emitido recomendaciones y directrices sobre la conveniencia de integrar la perspectiva de género. Una Declaración aprobada por representantes de 189 países en la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, 1995), invita a los gobiernos y a los demás agentes sociales a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas con el objeto de analizar sus consecuencias sobre las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones.

“Al referirnos a un “proyecto social”, lo entendemos como toda acción social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social determinado”.

Martinic, Evaluación de proyectos, 1996

Querer cubrir una necesidad, y/o resolver un problema, alcanzar unos objetivos, planificar unas tareas y acciones así como conseguir recursos que nos ayuden a su consecución en un tiempo determinado, eso es lo que llamamos proyecto.

No nos sirve diseñar un proyecto neutral porque la realidad no lo es. Hoy en día se diseñan proyectos partiendo de la concepción de que la realidad es neutral y así los resultados hacen acentuar aún más las desigualdades. Incorporar la perspectiva de género en los ciclos y fases de un proyecto va a suponer garantías de éxito y de contribución a una sociedad justa e igualitaria entre mujeres y hombres.

El proyecto es un tipo de intervención que puede servir para actuar en algunos ámbitos y aspectos de la realidad social cuyo objetivo es producir un cambio deseado. El cambio social y de las relaciones desiguales de género no es fácil de lograr, pero la aplicación de la perspectiva de género, entre otras herramientas, contribuye a ello.

Los proyectos son planes de acción que nos indican hacia dónde queremos ir, con qué lo vamos a conseguir, en qué tiempo, etc. Los proyectos y sus fines pueden ser muy variados y eso depende de quién los elabore, para qué se elaboren y a quiénes van dirigidos, así como qué objetivos persigan.

¡Perseguir la consecución de una sociedad justa e igualitaria, es tener como objetivo fomentar, alcanzar y, perseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;

Para llevar a cabo el proyecto tenemos que hacer una planificación como paso necesario para ir dotándolo de sentido y contenido.

La planificación es el proceso, la dirección hacia donde ir y los requisitos necesarios para poner en práctica la idea que cristalizaremos en lo que será el "Proyecto". Dicha planificación en todo proyecto debe responder a una serie de preguntas que son las siguientes: *¿Qué hacer?* que responde o define la naturaleza del proyecto. *¿Por qué?*, cuál es su origen y fundamento. *¿Para qué?*, metas y resultados que esperamos conseguir. *¿Qué vamos a hacer?* responde a las actividades. *¿Para quiénes?*, a qué población va destinada el proyecto. *¿Cómo lo vamos a hacer?*, dónde lo ubicamos, dónde va a desarrollarse, cómo va a realizarse. *¿Cuánto?*, en qué tiempos y *¿con qué?*, con que recursos e insumos lo vamos a llevar a cabo. Y *¿Cómo nos ha salido todo, qué resultados hemos obtenido?* *¿Hemos alcanzado los objetivos previstos?*, la evaluación.

La introducción de la dimensión de género en la concepción, diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de un proyecto es primordial y, debe atravesar todas las fases que compone un proyecto. *¿Cómo lo hacemos?* ahora lo iremos viendo de manera sintética.

## La perspectiva de género en las fases de un proyecto



### Diagnóstico

*"Conocer la realidad nos permite identificar los problemas, necesidades e intereses que tenemos"*

Para que la intervención sea adecuada, pertinente y relevante desde el enfoque de género necesitamos de un estudio de la realidad sobre la que vamos a actuar para producir el cambio o resultados esperados.

Un proyecto nace a partir de la identificación de un problema o de una necesidad que se desea mejorar o resolver. Una vez detectado el problema se requiere de un análisis más profundo. El diagnóstico constituye la base sobre la cual se elaboran los proyectos. A través de este análisis se definen los problemas prioritarios, sus causas y efectos, así como eventuales soluciones al problema. Necesitamos saber además quienes están afectados y afectadas por el o los problemas. Se debe de identificar:

- 1 El grupo social y las formas en las que se expresan en ellos y ellas las consecuencias. Tendremos que obtener datos de edad, acceso a recursos, control de éstos, todo desagregado por sexo.
- 2 ¿Cuáles son las principales causas y efectos de ese problema?
- 3 La causa o efecto sobre el que se concentrará la propuesta de intervención.

El árbol de los problemas sirve para buscar sus causas, sus posibles consecuencias, y así definir correctamente la estrategia de intervención. Es muy importante que no confundamos un problema con una falta de solución.



Trabaja sobre el problema, observa las causas y las consecuencias y si notas diferencias notables entre mujeres y hombres, entonces, la pertinencia de género es necesaria y urgente. En todo diagnóstico hay que:

- Describir la situación social y el contexto en el que se inscribe el problema.
- Plasmear sus consecuencias.
- Las necesidades existentes.
- Establecer prioridades.
- Indicar las causas que han originado el problema.
- Saber a qué población va destinado.
- Con qué recursos contamos.

Para obtener esta información es necesario recurrir a todas las fuentes de información disponibles: publicaciones estadísticas desagregadas por sexo, revistas especializadas, tesis doctorales, análisis sectoriales, informes, entrevistas en profundidad con personas expertas, grupos de discusión en los que participen las personas beneficiarias del proyecto, etc.

¿Dónde encontrar estas fuentes? En los Organismos de Igualdad, estatales o autonómicos, cabildos, ayuntamientos institutos de estudios feministas de las universidades, en Internet (seleccionemos bien las fuentes), asociaciones de mujeres, ONGs, bibliotecas temáticas, estudios de género, en otras entidades que tengan incorporada el enfoque o perspectiva de género, grupos de discusión, grupo de personas expertas, etc.

Estas fuentes nos darán magnífica información, pero nuestra labor también está en buscar aquella que más convenga a nuestra necesidad y a nuestra realidad más inmediata.

**Para hacer el diagnóstico según la perspectiva de género tenemos además que tener en cuenta:**

- Datos desagregados por sexo: teniendo en consideración la diversidad y heterogeneidad de la población objeto (de género, etnia, nivel social, económico,...). Datos de los sectores que componen la sociedad: empleo, cultura, educación, etc., tanto cualitativos como cuantitativos.
- Identificar las diferencias de género y analizar las causas de estas diferencias. Una vez obtenidos los datos, identificar diferencias y analizar la información identificando las particularidades de cada sexo e interpretándolas teniendo en cuenta las causas sociales que han generado estos desequilibrios.
  - En el disfrute de derechos (formación, participación social, etc.).
  - En el acceso a recursos (financieros, económicos, etc.).
  - En la participación (toma de decisiones, empoderamiento, etc.).

**En el análisis de la información que hagamos es necesario analizar los siguientes ítems:**

- Los roles de género. Se trataría de hacer visibles las funciones que vienen desarrollando unos y otras en la sociedad y analizar si el proyecto va a garantizar beneficios para ambos, y si no, aplicar medidas que lo favorezcan.
- Las necesidades de género, tanto prácticas como estratégicas. Es decir, identificar las necesidades, prioridades e intereses tanto de hombres como de mujeres en relación con la intervención.
- Los recursos a los que tienen acceso y controlan mujeres y hombres. Debemos de elaborar una relación de beneficios que aportaría el proyecto y analizar si existe un igual acceso y control de éstos por parte de hombres y de mujeres.

Al realizar el diagnóstico del territorio o sector en el que se va a desarrollar el proyecto, es recomendable realizar estudios propios y no recurrir exclusivamente a fuentes secundarias.

En resumen, se trata de conocer mediante el diagnóstico (estudio) los roles, las necesidades y el control de los recursos de manera diferencial por sexo. Esto permitirá diseñar proyectos más adaptados a la realidad.

## Planificación

En la planificación se debe dar respuesta a aquellas situaciones de desigualdad y discriminación detectadas en el diagnóstico, proponiendo actuaciones encaminadas a superar los obstáculos encontrados que impiden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el territorio o sector de actuación. Estas actuaciones podrán ser medidas específicas dirigidas a un solo colectivo desfavorecido para, por ejemplo, igualar el punto de partida con respecto al resto de personas beneficiarias de nuestro proyecto. Estas actuaciones también podrán ser medidas generales que integren la perspectiva de género dirigidas a todas las personas beneficiarias del proyecto.

Ya tenemos la idea sobre la que se va a basar nuestro proyecto. Ahora nos queda planificarlo. ¿Cómo lo haremos? Intentaremos ir respondiendo, una a una, a las siguientes preguntas:

- ¿Qué hacer?
- ¿Por qué?
- ¿Para qué?
- ¿Qué?
- ¿Para quiénes?
- ¿Cómo?
- ¿Dónde?
- ¿Cuándo?
- ¿Cuánto?
- ¿Con qué?
- Evaluación.

### La fundamentación: ¿qué hacer?

Se trataría de explicitar porqué es importante desarrollar el proyecto, los motivos, el origen, los problemas que lo justifican, así como la oportunidad de llevarlo a cabo. La fundamentación es el conjunto de argumentos que dan cuenta, o basan la necesidad de la propuesta que nos interesa llevar a cabo. Hay que argumentar sobre la necesidad de desarrollarlo a través de circunstancias cercanas, concretas, en un contexto y un tiempo determinado.

Para encontrar argumentos es necesario recurrir a la información del diagnóstico, en el que se habrán evidenciado los problemas generales a los que se pretende dar respuesta en el proyecto y la situación particular de hombres y mujeres en el problema planteado.

**La fundamentación responde a la pregunta de porqué es esencial nuestro proyecto y debe expresar:**

- Qué mejora supone y propone para mejorar la condición y la posición de las mujeres.
- Qué situación de partida y de desigualdad justifica la misma.
- Qué beneficios supondrá para la población, hombres y mujeres.
- Qué alternativas se proponen a la necesidad detectada.
- Qué efectos pretende conseguir en las relaciones entre mujeres y hombres.
- Qué prioridades debemos recoger en base a las necesidades e intereses con el objeto de favorecer la condición y situación de las mujeres.

Los proyectos deben dar respuesta a necesidades, desde la perspectiva de género no podemos sólo cubrir las necesidades básicas de las mujeres porque no provocaremos cambios en el desempeño de roles y la relación de poder que se establece entre mujeres y hombres. Debemos atender, en líneas generales, a promover y provocar cambios en:

- Los papeles y roles, en cuanto a la participación y colaboración en el proyecto (uso del espacio, del tiempo, etc.).
- La toma de decisiones, el empoderamiento.
- El acceso y control de los recursos. Medidas para propiciar un acceso igualitario a los recursos y el tipo de control que tienen ambos sexos sobre el mismo.
- Las necesidades e intereses de hombres y de mujeres.
- Los valores sociales e influencias de género imperantes.
- Etc.

**Es decir, hay que atender a los intereses estratégicos.**

## Los objetivos del proyecto desde una perspectiva de género

Los objetivos son aquellas metas que queremos cumplir y alcanzar para perseguir los resultados previstos teniendo en cuenta la posición y situación de y entre mujeres y hombres (a largo y corto plazo). Surgen del diagnóstico de las necesidades realizado en el análisis de la realidad que habremos elaborado. Constituyen el punto central de referencia y le dan coherencia al plan de acción.

Los objetivos generales son los propósitos o metas que conforman el marco de referencia del proyecto. Los objetivos específicos son especificaciones más concretas que identifican de manera más clara y precisa lo que se pretende alcanzar con el proyecto. Los objetivos provienen de la definición de los problemas de la fase de diagnóstico.

### **Analizar y ver si persiguen:**

- La igualdad de trato y de oportunidades.
- La deconstrucción o ruptura de los estereotipos de género.
- Objetivos específicos para mujeres y hombres en función de sus necesidades; que aspiren a recoger la consecución de las necesidades e intereses prácticos de las mujeres para mejorar la posición social de éstas, el acceso y control de los recursos, así como, de los beneficios del proyecto.

Para que los objetivos no se conviertan en una mera declaración de intenciones es conveniente que sean cuantificables, que sean medibles. Deben ser realistas, no inalcanzables.

Los objetivos de igualdad estarán presentes en el proyecto si han tenido en cuenta todas las necesidades relacionadas con la mejora de la calidad de vida en el desempeño de los roles asignados según el sexo y también las relacionadas con objetivos de igualdad de oportunidades y consecución de la igualdad real.

Los objetivos deberán atender a la posición y condición de hombres y mujeres a corto y a largo plazo.

## Contenidos y acciones desde una perspectiva de género.

### Las actividades

Las actividades recogidas en un proyecto son la concreción de las acciones dirigidas a obtener los objetivos y resultados esperados. Van a dar respuesta a cómo van a alcanzarse los objetivos.

Un proyecto con perspectiva de género debe incorporar actividades que supongan acciones positivas y que contemplen medidas transversales. Debe integrar estrategias dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan a las mujeres el ejercicio de sus derechos como ciudadanas en condiciones de igualdad y deben contemplar medidas o tareas que atraviesen al proyecto, como son:

- Emplear un lenguaje no sexista.
- No reforzar los estereotipos ni roles sexistas, porque esto reforzaría aún más las desigualdades.
- Promover la sensibilización sobre la igualdad de género entre las personas participantes y en general entre la población a la que se dirigen las acciones directa o indirectamente.

Las actividades por si mismas pueden ser (lo que llamamos desde la perspectiva de género y desde el ámbito de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres): las acciones positivas.

**¿Qué son las acciones positivas? Estas acciones podrán ir dirigidas al colectivo que veamos necesario, no sólo van orientadas a mujeres.**

- Son estrategias dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres puedan ejercer sus derechos como ciudadanas en condiciones de igualdad.
- Son medidas concretas y temporales. Los proyectos también son temporales.
- Tienen como objetivo establecer la igualdad de oportunidades.
- Tratan de garantizar la igualdad de oportunidades eliminando los obstáculos para el igual ejercicio de los derechos.

**Otras son las acciones transversales ¿Qué son las medidas transversales?**

Estas acciones las he colocado en el apartado de “actividades” aunque son medidas y/o tareas que tenemos que llevar a cabo para que un proyecto cumpla con la perspectiva de género. Se llaman trasversales porque atraviesan de norte sur, este y oeste, el proyecto.

Éstas deben de atender a los siguientes aspectos:

- Hacer un uso correcto del lenguaje, un uso no sexista.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades al equipo impulsor del proyecto, a las personas participantes, a la población en general a la que vaya destinada el proyecto y al colectivo beneficiario directo e indirecto.
- No reforzar los estereotipos ni roles sexistas, porque esto reforzaría la desigualdad aún más.

**Temporalizarían, localización y difusión**

En este cuadro siguiente podemos ir trabajando sobre los elementos a tener en cuenta en el desarrollo de las actividades.

ACTIVIDADES	RECURSOS NECESARIOS	RESPONSABLES	DURACIÓN
Actividad 1			
Tarea 1			
Tarea 2			
Actividad 2			

Hay que determinar cuál es la duración total del proyecto, así como el ritmo y la sucesión de las actividades a realizar. Las personas involucradas, mujeres y hombres, tienen una disponibilidad distinta en función de sus circunstancias cotidianas a raíz de los roles asignados a ambos y la división sexual o genérica del trabajo.

Hay que tener en cuenta, a la hora de diseñar las actividades, que éstas tengan horarios flexibles para facilitar la participación de personas con menor disponibilidad de tiempo. ¿De quiénes hablamos?

Desde la perspectiva de género, en el tiempo de ejecución de un proyecto, se debe tener en cuenta:

- Ordenar las tareas propias de cada una de las actividades y las personas responsables de éstas (adscribir tareas a personas). Dotar de funciones tradicionalmente masculinas a una mujer para servir de referencia para las mujeres y los hombres del proyecto.
- Calcular bien los tiempos y las fechas de éstas.
- Valorar las actividades para que no haya solapamiento.
- Informar de la oferta de actividades que puedan existir en el periodo de vigencia del proyecto para informar sobre éstas así como para no simultanear.
- Conocer los recursos que necesitamos para cada una de ellas así como recursos específicos y especializados en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Responsabilizar a las personas en el desarrollo del proyecto (paridad en dichas funciones).
- Considerar la doble, triple jornada que suelen desempeñar las mujeres (laboral, doméstica, comunitaria, personal) para garantizar la óptima participación de las mismas.
- Coordinar con los servicios socio-comunitarios de la zona.
- Compatibilizar los horarios de las actividades del proyecto con los servicios socio-comunitarios existentes.
- Promover acciones o medidas de acción positiva sobre corresponsabilidad dirigida a los hombres.

El tiempo a dedicar a cada etapa del proyecto deberá planificarse con realismo. Es necesario que elaboremos un calendario en el cual situemos las diversas actividades desde el inicio del proyecto hasta el final, indicando en qué fechas han de llevarse a cabo y la duración de cada una de ellas así como las personas responsables que las desarrollen.

### Localización del proyecto atendiendo a la perspectiva de género:

Dónde va a estar ubicado, dónde se van a desarrollar las actividades, dónde se va a intervenir. Todo esto es importante desde el enfoque de género. EL espacio físico, barrios, municipios donde vivimos también tienen un uso diferencial entre Mujeres y Hombres así como el uso y disfrute del tiempo. **¡No hablemos del tiempo libre y del ocio!**

La participación alta o baja del colectivo beneficiario podrá depender de donde ubicaremos y desarrollaremos el desarrollo del proyecto. Debemos de hacer un análisis del contexto y ver, entre otras cosas:

- La muestra del colectivo de hombres y de mujeres al que vamos a destinar nuestras acciones (edad, condición socioeconómica, acceso a recursos, movilidad, dispersión geográfica, etc...).
- La descentralización las actividades.
- El apoyo con transporte si existe dispersión geográfica.
- La valoración sobre quienes transitan determinados espacios, si hombres o mujeres.
- Las franjas horarias más frecuentadas por mujeres y por hombres de manera diferencial.
- La existencia de recursos socio-comunitarios en la zona.
- Etc.

Por ejemplo, desarrollamos las actividades en una AA.VV que mayoritariamente está ocupada por hombres, deberemos tener en cuenta otros espacios donde la afluencia y tránsito de mujeres será mayor y así junto a las estrategias en la difusión, obtendremos mayores resultados.

### Difusión del proyecto atendiendo a la perspectiva de género

En el diseño de los soportes y medios informativos tanto el tratamiento de la información como los canales de difusión son muy importantes desde la perspectiva de género, porque así atraeremos, motivaremos y lograremos la participación del colectivo beneficiario de nuestro proyecto. Algunas recomendaciones prácticas muy generales:

- Utilizar un lenguaje sencillo, asequible, motivante.
- No a la utilización de imágenes, iconos e ilustraciones sexistas que echen abajo el objetivo general del proyecto.
- Incorporar un uso no sexista del lenguaje.

- Valorar canales de difusión más adecuados para hombres y para mujeres de manera diferencial y cuáles son los comunes.
- Los lugares donde se va a difundir la información tendrán que atender a los espacios, tiempos diferenciales debido a los roles de género existentes.
- Incluir en la información la existencia de servicios de apoyo para personas a cargo o dependientes. Proponer medidas de acción de fomento de la corresponsabilidad en el trabajo y responsabilidades domésticas y familiares.
- Atender a las diferencias entre Mujeres y Hombres en cuanto a la disponibilidad de tiempo para que éste no sea un factor de exclusión sobre todo del sexo con menos tiempo privado, propio y libre.

### Medios y Recursos

Para realizar un proyecto es necesario contar con unos recursos que posibiliten que el proyecto se lleve a cabo. Los recursos necesarios son los humanos (con quién hacer), materiales y financieros (con qué hacer).

En los proyectos con perspectiva de género es fundamental contar con recursos humanos para llevar a cabo el proyecto y las actividades.

La sensibilización, formación y la experiencia en materia de igualdad de oportunidades. Es fundamental:

- Contar con personal experto.
- Acción de formación si es necesaria en el marco del proyecto.
- Que se contemple como requisito lo anterior en cualquier contratación que vaya hacerse desde el proyecto.

### Recursos materiales

Se debe hacer una enumeración lo más detallada posible de los recursos materiales que deberán ser utilizados en las tareas del proyecto. Por ello, hay que tener presente:

- Las instalaciones necesarias.
- Material fungible, de índole diversa, que es necesario para diseñar las actividades.
- Instrumentos, materiales, herramientas, etc.
- Material audiovisual, etc.
- Tener en cuenta la adquisición de materiales de divulgación y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Recursos financieros

Elaborar un presupuesto realista que cubra los gastos materiales, de reuniones, de transporte, de locales, de equipos, de sueldos, etc.

La financiación permite enunciar cómo serán previstos los gastos y qué institución, organización van a financiar el proyecto.

Si se ha incorporado en la planificación correctamente el enfoque de género, el presupuesto no entraña ninguna dificultad. Es necesario, no obstante, controlar que los gastos sean coherentes con los objetivos enunciados. Debemos de tener una partida más que suficiente. El presupuesto no puede ser neutral porque la realidad no lo es.

Es probable que tengamos que destinar más presupuesto a una actividad porque la necesidad requiera de más recursos o porque vemos interés en algo que no habíamos visto en el diseño.

A nivel general tenemos que desglosar el presupuesto en:

- Gastos de personal.
- Gastos corrientes.
- Gastos de publicidad y/o difusión.
- Gastos de funcionamiento y desarrollo de la actividad.

Incluiremos en las partidas aquellos gastos que hagan referencia a los recursos y medios necesarios para contribuir a la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y Hombres. Por ejemplo, un servicio de atención y cuidado a dependientes (menores o mayores) paralelo a las actividades. Puede que en la comunidad no existan servicios socio-comunitarios en franjas horarias interesantes para nosotras/os. Publicitar y sensibilizar en cada una de las acciones o en la difusión de las mismas que los hombres también tienen la responsabilidad de hacer uso de ellos.

### La metodología desde la perspectiva de género

La metodología constituye el eje central de un proyecto. Es conveniente evaluarla en función de los objetivos y de las personas beneficiarias del proyecto.

Proporciona las herramientas y las técnicas mediante las cuales intentaremos transformar la realidad con el fin de mejorarla.

La perspectiva de género garantiza, como ya hemos visto, atender tanto a las necesidades prácticas como a los intereses estratégicos, porque atender a ambos contribuye a que las mujeres, así como otros colectivos, mejoren la situación social siendo agentes activos de este cambio. Por tanto la metodología con enfoque de género da protagonismo, visibiliza y genera espacios de participación de los agentes involucrados en éste. Fomenta de esta manera la participación activa y paritaria de las mujeres y los hombres en el desarrollo, ejecución y evaluación del proyecto. Concienciando a los y las individuos en una participación responsable y activa. Conviene implicar a los/as destinatarios/as, escuchando y recogiendo sus opiniones, incorporando sus ideas, sometiendo a discusión nuestras propuestas, etc. Eso será una garantía de calidad del proyecto, una garantía de éxito.

Dicha propuesta metodológica se basará en los principios rectores expuestos a continuación para favorecer el principio de igualdad de oportunidades y de género:

**Garantizadora:** del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases, etapas, objetivos del curso así como en cualquier acción y/o dinámica.

**Sensibilizadora:** en la igualdad de oportunidades y en la aplicación de la perspectiva de género.

**Favorecedora:** participación paritaria de mujeres y hombres.

**Participativa y activa:** propiciar una participación activa donde se generen canales, vías de acción donde tengan cabida los intereses y necesidades de todas las mujeres y hombres. Removiendo las barreras mentales, espaciales y de género que existen.

**Transformadora:** potenciará la reflexión para el cambio personal desde la identidad de género y social.

**Crítica social y de género:** Ser conscientes de lo injusto de las desigualdades sociales y de género, así como generar en el alumnado herramientas teóricas, ideológicas, éticas y sociopolíticas que les ayuden a tomar conciencia social y generar un espíritu crítico individual y colectivo.

### ¿Cómo integrar la perspectiva de género en la evaluación?

La evaluación en los proyectos es de un gran interés porque nos da a conocer los resultados del proyecto desarrollado. La evaluación es una de las partes más importantes del proyecto aunque no resulta tarea sencilla.

Según E. Ander Egg "la evaluación es como un termómetro, no basta "hacer" es necesario evaluar, lo que se hace para ver si las acciones que desarrollamos nos llevan a los objetivos que nos hemos planteado".

Aquí sólo haremos mención a la evaluación del impacto de género porque el tema de la evaluación de un proyecto es complejo y debe ser constante en todo el desarrollo del proyecto. Ésta evaluación del impacto nos a servir para conocer el impacto diferencial que las medidas y acciones han tenido sobre hombres y mujeres en base a los siguientes aspectos:

- Participación (roles de género).
- Acceso y control a recursos y a beneficios.
- Normas y valores (identidades de género).

*“En la evaluación, conviene tener en cuenta si las acciones o políticas desarrolladas están reforzando las desigualdades existentes o, por el contrario, si están contribuyendo a superarlas. No integrar la perspectiva de las mujeres significa reforzar dichas desigualdades, puesto que se las está discriminando del proceso”.*

*“Herramientas prácticas para evaluar incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a proyectos de empleo”. Raquel Platero, 2005.*

Como hemos dicho, esta fase del proyecto es de vital importancia. Por este motivo se recomienda desde la perspectiva de género incluir o propiciar la participación y/o colaboración de personas expertas en cuestiones de género en el equipo de evaluación.

El impacto de un proyecto puede ser positivo o negativo, puede avanzar en la igualdad o, por otro lado, acentuar más las desigualdades de género. Cuando la posición de las mujeres no ha avanzado con respecto a la de los hombres en comparación con la situación anterior a la ejecución de la intervención, el impacto ha sido negativo.

El análisis de género puede detectar situaciones que generan o que pueden generar efectos negativos en las relaciones de género. Tales como:

- Las iniciativas que únicamente benefician a unos grupos (ej. hombres).
- Las acciones que erosionan el acceso y control a recursos y/o beneficios (incluso si se produce de manera involuntaria) de un conjunto de mujeres (o de hombres).
- Intervenciones que incrementan indirectamente la carga de trabajo no remunerado para las mujeres.

**El análisis o evaluación de impacto puede obtener resultados positivos en las relaciones de género:**

- Se han visto avances en el empoderamiento de las mujeres.
- Existen progresos en la igualdad entre hombres y mujeres.

La evolución de impacto, tendrá que dar respuesta a:

- ¿En qué medida mejora las condiciones de vida de mujeres y de hombres? necesidades prácticas.
- ¿En qué medida provoca cambios en la posición de las mujeres en las relaciones de género? intereses estratégicos de género.

**Impacto sobre las identidades de género**

- Cambios positivos en la autopercepción de género.

**Impacto sobre los roles de género**

- Flexibilización e intercambio de los roles de género.

**Impacto sobre el acceso y control de recursos**

- Mayor acceso y control de todo tipo de recursos no tradicionales por parte de las mujeres.
- Calidad de la participación de mujeres y hombres en el proyecto.
- Mayor participación como agentes y en la toma de decisiones.

Para la realización de dicha evaluación necesitamos de lo que en evaluación se viene a llamar indicadores. El indicador es un instrumento que sirve para medir la consecución o el nivel de avance respecto de los objetivos, resultados o actividades del proyecto. Los indicadores pueden ser tanto una medida como un hecho, una opinión o una percepción, que describen una situación y determina los cambios producidos en dicho proyecto. Identifican las situaciones más importantes que materializan las desigualdades de género. Su objetivo es mostrar los cambios producidos en las relaciones de género a lo largo del desarrollo del proyecto. Éstos deberán ser desagregados por sexo y pueden ser, entre otros tipos, cuantitativos y cualitativos.

La utilización de indicadores cualitativos y cuantitativos es importante para medir los cambios en las relaciones de género. Su complementariedad es especialmente relevante para medir la participación desde una perspectiva de género porque cuantificar numéricamente la participación de las mujeres en una actividad del proyecto no significa que sea representativa de sus intereses ni que ellas tengan influencia en la toma de decisiones. Por tanto, los indicadores cualitativos expresarán la capacidad de mujeres y hombres en el control y acceso a los recursos así como en la toma de decisiones, toma de conciencia de género, autovaloración y empoderamiento.

## Bibliografía



### **Comisión de las Comunidades Europeas.**

Informe del Consejo de Europa: la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 1982.

### **Fondo Social Europeo.**

La perspectiva de género en proyectos Equal de Inserción. Guía de aplicación, 1999.

### **Instituto Andaluz de la Mujer.**

Mainstreaming o enfoque de género. Manual de aplicación en proyectos de empleo, 2002.

### **Junta de Andalucía.**

Introducción al enfoque de género integrado mainstreaming. Guía Básica, 2003.

### **MARTÍN M<sup>a</sup> TERESA, Sarrate M<sup>a</sup> Luisa.**

Evaluación y ámbitos emergentes en la animación sociocultural, Ed. Sanz y Torres, 1999.

### **MARTINIC, Sergio.**

Evaluación de proyectos sociales, 1996.

### **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.**

Guía para la incorporación de la perspectiva de género, Subdirección general de programas, 2003.



**METODOLOGÍAS DE  
DINAMIZACIÓN GRUPAL**

**MÓDULO 10**

**M<sup>a</sup> Jesús Guedes Pulido**



## Claves para introducir la perspectiva de género en nuestras organizaciones



### RESPETO

Desarrollar la capacidad de liderazgo de las mujeres y de solución de los problemas. Es necesario facilitar espacios y apoyo para que lideren procesos en nuestras organizaciones, barrios, calles, empleos y hogares.

### CONSULTA

Pregunta a las mujeres cómo solucionarían los problemas que enfrentan. Involúcralas en la toma de decisiones que afecten a sus vidas.

### APRENDER ENTRE IGUALES

Las mujeres son más receptivas cuando aprenden las habilidades y destrezas gracias a otras mujeres como ellas. Proporciona espacios para que las mujeres colaboren y aprendan entre ellas.

### APERTURA

Creatividad y mentes abiertas. Genera procesos de resolución de conflictos de manera creativa.

### EXPERIENCIA

Las mujeres aprenden mejor haciendo. Proporciona oportunidades para aprender adquiriendo experiencia, corriendo riesgos y así aprender de los errores cometidos.

### DIVERSIÓN

No nos olvidemos de reír y de pasarlo bien. Todas las personas agradecemos el valor de los buenos momentos compartidos, incluso al trabajar con tesón por el cambio social.

## Consejos para quienes dinamizan asociaciones



A continuación se presentan algunas claves a tener en cuenta a la hora de abordar el trabajo con grupos, con el objetivo de visibilizar globalmente la presencia y esencia de las chicas en estos espacios asociativos en dónde, muchas veces, acaban ocupando puestos secundarios, a nivel de responsabilidad en la gestión y toma de decisiones.

### Dar a la reunión el tono adecuado

Es esencial establecer un clima cordial y positivo desde el comienzo de los talleres o reuniones. Insistir en la importancia de respetar las diferencias de opiniones y la confidencialidad. Fomentar el espíritu de solidaridad y de divertimento entre las personas participantes. **Presentarse al grupo, romper el hielo** y cargarse de energía ayudan a crear el ambiente propicio en que las personas participantes se sientan seguras pero crecidas ante los retos. En muchas ocasiones para las mujeres jóvenes es muy complicado estar en organizaciones donde también hay chicos jóvenes porque es un espacio donde las relaciones de poder también se ejercen y esto las personas dinamizadoras de los procesos de formación tenemos que tenerlo muy claro para neutralizar estas situaciones (análisis - toma de conciencia - actúa para el cambio).

### Mezclar y reajustar

Muchos de los temas presentados en este material están interrelacionados entre sí. No se dejen atar únicamente por los contenidos o las técnicas que se explican. Es importante que para organizar un taller centrado en la autoestima o en la violencia contra las mujeres, se elijan las actividades que se acoplen a los objetivos que se quieren lograr, teniendo siempre en cuenta la representatividad de las mujeres (en términos de voz, de que elijan el momento del proceso en el que quieren abordar estos temas, sus experiencias personales,...). Puede pasar que al trabajar el módulo del sexismo en el lenguaje se considere trabajar elementos relacionados con la violencia contra las mujeres para reforzar los contenidos, en este caso. **¡Atrévete! ¡Adáptalo!**. Lo importante es encender la acción y la capacitación de los y las jóvenes. Y quienes facilitamos estos proyectos, tenemos que impregnarnos de creatividad para movilizar a la gente joven de nuestros entornos más cercanos para que actúen frente a los problemas que les rodean.

### Cuidado con el contexto

Los proyectos por la igualdad implican liderar cambios que se dirigen a un público muy amplio. Esto significa que algunos de los contenidos que se desarrollan en este material pueden ser “sensibles” para una parte de la población, pudiendo llegar a mostrar resistencia a las propuestas que les proponamos. Para ello, es muy importante hacer un buen análisis de nuestro entorno más cercano y de nuestras organizaciones. **Tómate tu tiempo** mientras preparas un taller para realizar ajustes que se adapten mejor al grupo con el que trabajes. Esto significará dejar a un lado ciertas cosas o cambiar el guión de alguna historia o situación para que se ajuste más a la realidad con la que vas a poner en marcha una propuesta de igualdad.

### Preparación

En este material, al igual que en cualquier otro, es una introducción básica sobre cada uno de los temas que se tratan. Pero, posiblemente no baste para habilitarte para dar respuestas a las preguntas que surjan durante toda su lectura. Es importante **investigar y ampliar por tu cuenta** sobre cada uno de los temas que se abordan, así como todos aquellos que consideres importantes o que te demanden las personas que vayan a participar en el proyecto. Asegúrate de ganar confianza en tu capacidad para contestar a aquellas cuestiones que no estuviesen preparadas previamente. En caso de que el grupo quisiera entrar más en detalle, piensa en la posibilidad de invitar a personas especializadas en los temas correspondientes, como parte del proceso de formación, llevando incluso al grupo a una inmersión en un proyecto de investigación para recoger más información.

### Los desafíos

Algunos de los temas aquí abordados pueden poner al descubierto experiencias dolorosas de las personas participantes. Actúa con **sensibilidad, flexibilidad** y da el tiempo necesario para confortar a quienes participan, hablando con ellas/ellos en privado y sugiriéndoles dónde pueden recibir más ayuda. Demuéstrales tu comprensión y no tengas miedo a pedirles permiso para buscar la ayuda de alguien con más experiencia y conocimiento de causa.

En caso de que sugieran en el transcurso de nuestra intervención preguntas que no puedas responder, admite que no conoces todas las respuestas y genera lluvia de ideas sobre cómo conseguir la información necesaria. Quizás puedas conseguir direcciones al término de la jornada para el día siguiente. **Trabaja con creatividad y con las personas participantes** para encontrar una o varias soluciones.

## Técnicas participativas con equidad de género



“Un pequeño grupo de personas reflexivas pueden cambiar el mundo.  
De hecho siempre ha sido así”.

Margaret Mead

La transversalidad del enfoque de género es un proceso a través del cual la equidad de género se integra en la investigación, la planificación, en la acción, en la política personal, en la evaluación y en las técnicas de análisis y de organización que elijamos para trabajar colectivamente; logrando como resultado la eliminación de desigualdades y diferencias entre mujeres y hombres; así como la superación de las brechas de género.

Es necesario, para cualquier **“puesta en marcha”** de un proyecto centrado en la perspectiva de género, reconocer que las mujeres y los hombres tienen características y ventajas propias. Las mujeres tienden a desarrollar más las habilidades de percepción y de manejo de la subjetividad, lo que les asigna facilidad para identificar las necesidades de las demás personas y la valoración de las informaciones cualitativas de las situaciones individuales y comunitarias. Otra de las fortalezas femeninas consiste en la capacidad de negociación y habilidad para la organización de acciones conjuntas. Las funciones de la persona que es dinamizadora del grupo, o proyecto, son utilizar estas diferencias, no sólo para hacerlas evidentes y analizarlas en común en la organización en la que estemos trabajando, sino también para utilizarlas como potencialidades en nuestros objetivos.

Las técnicas participativas con equidad de género van a formar parte de nuestro último módulo de cara a facilitar algunos ejemplos que permitan la dinamización de nuestras organizaciones, con el objetivo de planificar una acción, o bien, de analizar un problema o de priorizarlos, siempre desde el principio de la participación de cada una de las personas que componen la organización, incluyendo el enfoque de género.

**Es importante para nuestras organizaciones fundamentar las intervenciones que vayamos a llevar a cabo desde los siguientes principios básicos:**

- 1 Partir siempre desde la práctica, o sea, de lo que “la gente” sabe, vive y siente; las diferentes situaciones y problemas que enfrentan en su vida y que en un programa educativo desde el ámbito formal o informal se plantean como temas a desarrollar.

- 2 Desarrollar un proceso de teorización sobre esa práctica, no como un salto a lo "teórico", sino como un proceso sistemático, ordenado, progresivo y al ritmo de las personas que participan, que permita ir descubriendo los elementos teóricos e ir profundizando de acuerdo al nivel de avance del grupo. El proceso de teorización así planteado, permite ir ubicando lo cotidiano, lo inmediato, lo individual y parcial, dentro de lo social, lo colectivo, lo histórico y lo estructural.
- 3 Este proceso de teorización debe permitir siempre regresar a la práctica para transformarla, mejorarla y resolverla; es decir, regresar con nuevos elementos que permitan el conocimiento inicial, la situación y el sentir del cual partimos. Por lo tanto, podemos fundamentar y asumir conscientemente compromisos o tareas. Aquí es cuando decimos que la teoría se convierte en guía para una práctica transformadora.

**La apuesta por una metodología y unas técnicas participativas con equidad de género favorecen un proceso de aprendizaje, ya que nos permitirá:**

- Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión.
- Colectivizar el conocimiento individual, enriquecer éste y potenciar realmente el conocimiento colectivo.
- Desarrollar una experiencia de reflexión educativa común. Muchas de éstas técnicas permiten tener un punto común de referencia a través del cual las personas que participan aportan su experiencia particular, enriqueciendo y ampliando de esa experiencia colectiva.
- Crear de manera colectiva el conocimiento, donde todas las personas somos partícipes en su elaboración, y por lo tanto, también en sus implicaciones prácticas.

**Las técnicas son sólo herramientas** que están en función de un proceso de formación u organización. Una técnica en sí misma no es formativa ni tiene carácter pedagógico. Para que una técnica sirva como herramienta educativa, debe ser utilizada en función de un tema específico, con un objetivo concreto, e implementada de acuerdo a las personas que vayan a participar.

¿Qué elementos vamos a tener en cuenta para utilizar las técnicas?

Como toda herramienta, hay que saber para qué sirve una técnica, cómo y cuándo debe utilizarse.

Las técnicas debemos dirigir las siempre hacia el logro de un objetivo preciso. Su uso debe estar siempre en función de los objetivos concretos que tenemos planificados dentro del marco del proyecto social que vamos a llevar a cabo.

Por ejemplo, si estamos trabajando el tema “El papel de la mujer en la publicidad”, nos planteamos objetivos específicos para cada uno de los puntos del tema:



Debemos elegir, entonces, técnicas que permitan lograr cada uno de los objetivos que nos hemos planteado. Elegimos por ejemplo, el “AFICHE” para pa ver el tema de la representación de la mujer en la publicidad, cómo se utiliza el cuerpo, la sensualidad y sexualidad, objetivizándolas como producto de consumo.

Por lo tanto, es el objetivo que tenemos propuesto, el que nos va a orientar para saber qué técnica es más conveniente utilizar y el cómo utilizarla. Por esto, al elegir una técnica debemos tener claro qué objetivos queremos lograr con ella.

El segundo paso que tenemos que definir para seleccionar las técnicas es precisar el procedimiento a seguir para su aplicación de acuerdo al número de participantes y al tiempo disponible.

Volvemos al ejemplo anterior, donde tenemos la técnica y ahora precisamos el procedimiento:

TEMA	OBJETIVOS	TÉCNICA	PROCEDIMIENTO
<p>El papel de la mujer en la publicidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Analizar las necesidades consumistas que potencia la publicidad.</li> <li>→ Reflexionar sobre la utilización de la figura femenina en la publicidad.</li> </ul>	<p>AFICHE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Por lo general esta técnica se trabaja en pequeños grupos.</li> <li>→ Se les pide a las personas participantes que sobre el tema que se ha discutido o que deben discutir en los grupos, presenten sus opiniones en forma de "afiche".</li> <li>→ Una vez elaborado el afiche, cada pequeño grupo se presenta a todos los grupos para realizar su descodificación:</li> <li>→ Se le pide a alguna de las personas participantes que hagan una descripción de los elementos que están en el afiche.</li> <li>→ Se les pide al resto de las personas participantes que hagan una interpretación de lo que les parece que da a entender el afiche.</li> </ul>

Teniendo en cuenta el procedimiento y la aplicación de la técnica, debemos calcular el tiempo aproximado que se necesita y, siempre debemos detallar el procedimiento, ya que nos va a permitir conducir correctamente la técnica hacia los objetivos planteados; nos permite precisar el uso de la técnica.

Es muy importante que la técnica la conozcamos bien, saberla utilizar en el momento oportuno y saberla conducir correctamente.

Las técnicas que elijamos en cada momento de cualquier taller tienen que ser conocidas y fácilmente manejables por quienes tenemos que aplicarlas, por ello, se recomienda no sólo planificar su uso, sino también practicar su puesta en marcha antes de hacerlo con las personas que vayan a participar en el taller.

Cuando utilizamos cualquier técnica ésta nos va a dar elementos que van a posibilitar **la discusión**; por esto se hace necesario que la persona que coordina el trabajo previamente tenga claro hasta donde se quiere llegar con el debate y la reflexión que la técnica pueda producir, en función evidentemente, del objetivo que hayamos establecido y también del entusiasmo e inquietudes por la discusión que se generen en las personas participantes.

Para esta situación es muy importante **la flexibilidad** por parte de la persona que coordina, de forma que no corte una discusión que puede ayudar en ese momento a aclarar más el tema, o al revés, detenga la discusión para que el proceso de reflexión se realice de forma ordenada, sin saltar a generalidades que no ayuden a profundizar realmente en el tema.

Un elemento que también es muy importante a tomar en cuenta para la aplicación de cualquier técnica es tener **imaginación y creatividad** para modificarlas, adecuarlas y crear nuevas, de acuerdo a las personas participantes y a la situación específica que se debe enfrentar. Las técnicas deben ser dinámicas, divertidas, amenas para quienes la aplican, de otra forma- si lo que hacemos y como lo hacemos es un rollo- será difícil motivar e implicar a estas personas. La creatividad y la imaginación deben servirnos para que el análisis sobre el tema que estamos trabajando no sea un muermo sino algo atractivo e interesante.

**¿Cuántos tipos de técnicas tenemos y a qué responde su clasificación?**

Vamos a realizar una breve clasificación de las técnicas, basándonos en los sentidos básicos que tenemos para comunicarnos, tomando en cuenta cuáles de ellos son los que intervienen de forma más activa en cada una de las técnicas que utilizamos. Con esto lo que se pretende son dar algunas recomendaciones sobre las técnicas participativas.

¿CÓMO SE LLAMA?	¿PARA QUÉ SIRVEN?	¿CÓMO SE CLASIFICAN?
<p><b>Técnicas vivenciales</b></p>	<p>Las técnicas vivenciales se caracterizan por crear una situación ficticia, donde nos involucramos, reaccionamos y adoptamos actitudes espontáneas; nos hacen vivir una situación.</p>	<p><b>Las de animación.</b> El objetivo central es animar, cohesionar, crear un ambiente fraterno y participativo. Estas técnicas deben ser activas, deben tener elementos que permitan <b>relajar</b> a las personas que participan, teniendo presente <b>el humor</b>.</p> <p><b>Las de análisis.</b> El objetivo central de estas dinámicas es dar elementos simbólicos que permitan reflexionar sobre situaciones de la vida real.</p>
<p><b>Técnicas con actuación</b></p>	<p>El elemento central es la expresión corporal, a través de la cual representamos situaciones, comportamientos y formas de pensar.</p> <p><u>Recomendaciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Presentación ordenada y coherente.</li> <li>→ Dar un tiempo limitado para que realmente se sinteticen los elementos centrales.</li> <li>→ Que se utilice realmente la expresión corporal, el movimiento, los gestos, la expresión.</li> <li>→ Que se hable en voz fuerte.</li> <li>→ Que no hablen y actúen dos a la vez.</li> </ul>	

¿CÓMO SE LLAMA?

¿PARA QUÉ SIRVEN?

¿CÓMO SE CLASIFICAN?

<p><b>Técnicas auditivas y audiovisuales</b></p>	<p>La utilización del sonido o de su combinación con imágenes es lo que le da la particularidad a estas técnicas.</p> <p>Cuando usamos estas técnicas se va a presentar una situación, o tema. Nos van a servir para aportar siempre elementos de información adicional al tema que estamos trabajando y nos permitirán profundizar.</p> <p>Para el uso de estas técnicas es necesario que las personas que van a dinamizar conozcan su contenido de antemano para que realmente sirvan como <b>herramienta de reflexión</b> y, no sólo como una distracción.</p> <p>Posteriormente podemos llevar a cabo una discusión para analizar el contenido o mensaje presentado con una técnica auditiva o audiovisual.</p> <p>Para ello es muy útil tener preparadas algunas preguntas para esta etapa que permitan relacionar el contenido con la realidad del grupo.</p>	
<p><b>Técnicas visuales</b></p>	<p>Estas técnicas son las elaboradas por un grupo en el proceso de formación y se caracterizan por ser el resultado directo de lo que el grupo conoce, sabe o piensa sobre un determinado tema.</p> <p>Se pueden utilizar técnicas escritas elaboradas por el propio grupo dentro de su proceso de formación.</p> <p>También podemos utilizar <b>técnicas escritas elaboradas previamente</b>, como es la lectura de textos, que sirven para aportar elementos nuevos a la reflexión del grupo. Es muy importante cuando utilizamos esta técnica ver si la redacción y el contenido corresponde al nivel de las personas que participan, para que permita la participación y discusión colectiva del contenido de lo que se ha dado a leer.</p> <p>Las <b>técnicas gráficas</b> expresan contenidos simbólicamente, por lo que es necesario, un proceso de descodificación, o sea, de interpretación de esos símbolos.</p>	<p><b>Escritas:</b> todo aquel material que utiliza la escritura como elemento central.</p> <p><b>Gráficas:</b> todo material que se expresa a través de dibujos y símbolos.</p>

## Elementos a tener en cuenta por quienes coordinan la planificación y ejecución de las técnicas



Para que la aplicación de una técnica sea efectiva en su sentido pedagógico, es imprescindible, que la persona que coordina:

- 1 Antes de escoger la técnica se haya contestado las siguientes preguntas claramente:
  - ¿Qué temas vamos a trabajar?
  - ¿Cuál es el objetivo que se quiere lograr? (¿Para Qué?)
  - ¿Con quién se va a trabajar? (Características de las personas que participan).
- 2 Una vez contestadas esas tres preguntas, debe plantearse **qué técnica** es la más adecuada para tratar el tema y para lograr los objetivos propuestos con las personas participantes.
- 3 Un tercer paso es precisar cómo va a implementar la técnica, es decir, detallar **el procedimiento** que se va a seguir en su aplicación. Una vez precisado esto, habrá que calcular y ajustar el procedimiento de acuerdo al tiempo disponible.
- 4 Otro elemento imprescindible es **conocer** el tema que se está tratando, para poder conducir correctamente el proceso de formación y **enriquecerlo** con todos los elementos que surjan de la participación de la gente.

### Sugerencias para la discusión de una técnica

- Motivación inicial para centrar el tema. Es importante que las personas que van a participar en el taller se ubiquen en el tema que se va a tratar. En el caso de las dinámicas vivenciales, esta ubicación se debe realizar de forma general para que la dinámica no pierda su fuerza ni espontaneidad.
- Una vez realizada la técnica, y de acuerdo al tipo de técnica que utilizamos, podemos empezar preguntando:
 

En las técnicas auditivas	<i>¿Qué escuchamos?</i>
En las técnicas vivenciales	<i>¿Qué sentimos?</i>
	<i>¿Qué pasó?</i>
En las técnicas audiovisuales	<i>¿Qué vimos?</i>
En las técnicas escritas o gráficas	<i>¿Qué leímos?</i>
	<i>¿Qué presentamos?</i>

Este paso nos permite un primer ordenamiento colectivo, reconstruyendo o recordando los principales elementos.

→ Realizado todo lo anterior, pasamos a analizar más a fondo los elementos presentes en la técnica: su sentido, lo que nos hace pensar.

*¿Qué pensamos sobre lo que hemos visto, expresado o vivido?*

→ Luego podemos relacionar todos estos elementos con la realidad misma.

*¿Se utiliza el cuerpo de las mujeres como objeto para aumentar el número de ventas?*

*¿En los libros de texto que utilizamos, las mujeres son nombradas en femenino?*

*¿Y cómo se representan a las súper heroínas y a los súper héroes?*

En este momento la técnica que sirvió para motivar, se deja de lado para entrar de lleno a analizar los aspectos de la realidad que interesan.

→ Llegar a una conclusión o síntesis de lo discutido:

*¿Qué conclusión podemos sacar?*

*¿Cómo resumimos lo discutido?*

Estas sugerencias de discusión sobre las técnicas debemos asumirlas con creatividad y de forma flexible. Estos dos elementos importantes nos van a permitir llevar a cabo un proceso educativo que sea participativo, democrático, con perspectiva de género y sobre todo, profundo y sistemático.

## Algunas técnicas para dinamizar nuestras organizaciones



### El sociodrama

El Sociodrama es una actuación en la que utilizamos gestos, acciones y palabras. En el Sociodrama representamos algún hecho o situación de nuestra vida real, que después vamos a analizar.

**Objetivo.** Nos permite mostrar elementos para el análisis de cualquier tema basándonos en situaciones o hechos de la vida real.

**Desarrollo.** Lo importante es seguir 3 pasos fundamentales.

- 1 Escogemos un tema. Debemos tener muy claro cuál es el tema que vamos a presentar y por qué lo vamos a hacer en ese momento.
- 2 Conversamos sobre el tema. Las personas que están participando dialogamos un rato sobre lo que conocemos del tema, cómo lo vivimos, cómo lo entendemos.
- 3 Hacemos la Historia o Argumento. En este paso ORDENAMOS todos los hechos y situaciones que hemos dicho:
  - Para ver cómo vamos a actuar (en qué orden van a ir los distintos hechos).
  - Para definir las personas que van a participar en la historia.
  - Para ver a quién le toca representar cada personaje.
  - Para ver en qué momento tiene que actuar cada persona participante.

Una vez hecha la historia, es bueno hacer un pequeño ensayo, y ya estamos listos/as para presentar el Sociodrama y discutir el tema que queremos.

**Utilización.** El Sociodrama se puede utilizar para:

- Empezar a estudiar un tema, como diagnóstico, o para ver qué conocemos ya de un tema.
- Para ver una parte de un tema. En el caso que estemos estudiándolo y queramos profundizar en uno de sus aspectos.
- Al finalizar el estudio de un tema (como conclusión o síntesis). En este caso, lo haríamos para ver qué hemos comprendido de lo estudiado o a qué conclusiones hemos llegado.

## Juego de roles

Al igual que el Sociodrama, es una actuación en la que se utilizan gestos, acciones y palabras. La diferencia está en que en el juego de roles se representan las actitudes de las personas, las características de sus ocupaciones o profesiones o las formas de pensar de la gente.

Esta técnica se caracteriza por representar "papeles", es decir, los comportamientos de las personas en los diferentes hechos o situaciones de la vida.

**Objetivo.** Analizar las diferentes actitudes y reacciones de la gente frente a situaciones o hechos concretos.

**Desarrollo.** Se siguen los mismos pasos que para hacer un Sociodrama, con la diferencia de que en el Juego de Roles lo más importante son las personas que participan, sus ideas y su comportamiento.

- 1 Escogemos el tema.
- 2 Conversamos sobre el tema. En este paso si vamos a representar roles o papeles de distintas formas de pensar, es mejor dividirnos en grupos para preparar bien cada papel, estudiando un poco los argumentos que cada personaje utiliza en a vida real.
- 3 Hacemos la historia o argumento, para poder presentarlo con orden. En este caso es importante que quede claro la actitud y la reacción de las personas participantes. Y así, está listo para presentarlo y hacer la discusión.

Ejemplos de roles o papeles:

### Papeles de actitudes:

- Individualismo.
- Autoritarismo.
- Oportunismo.

### Papeles de profesiones:

- Ama de casa.
- Obrera u obrero.
- Maestra o maestro.

**Papeles sobre formas de pensar:**

- Democrática.
- Derechista.
- Izquierdista.

**Utilización.** Al igual que el Sociodrama, podemos utilizar el juego de roles para:

- Empezar a estudiar un tema, haciendo un diagnóstico.
- Profundizar en un aspecto del tema que estamos trabajando.
- Al finalizar el estudio de un tema para representar la conclusión.

**¡Recomendaciones!** Es importante tener en cuenta la preparación anterior, para conocer bien qué papeles se van a representar, así como que la discusión debe centrarse en el comportamiento de aquellos personajes elegidos y en los argumentos que utilizaron en su distinto papel.

## Lluvia de ideas

**Objetivo.** Poner en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada persona participante tiene sobre un tema y, colectivamente llegar a una síntesis, conclusiones o acuerdos comunes.

**Desarrollo.**

- 1 La persona que coordina debe hacer una pregunta clara, donde exprese el objetivo que se persigue. La pregunta debe permitir que las personas participantes puedan responder a partir de su realidad y de su experiencia.
- 2 Luego cada persona debe decir una idea a la vez sobre lo que piensa acerca del tema.
- 3 Solamente se les pide a los y las compañeras que participan que aclaren lo que dicen en el caso de que no se les haya comprendido. La cantidad de ideas que cada persona puede expresar, debe ser determinado de antemano por la persona que coordina o puede no tener límites. Todas las personas que participan deben decir por lo menos una idea, mientras que la persona que coordina va anotando las ideas en la pizarra o en un papel.
- 4 La anotación de la lluvia de ideas puede hacerse tal como van surgiendo, en desorden, si el objetivo es conocer la opinión que el grupo tiene de un tema específico; una vez terminado este paso se discute para escoger aquellas ideas que resuman la opinión de la mayoría del grupo, o se elaboran en grupo las conclusiones, realizándose un proceso de eliminación o recorte de ideas.

Si el objetivo es analizar los diferentes aspectos de un problema, o hacer el diagnóstico de una situación es importante ir anotando las ideas con cierto orden.

Al final se obtendrán varias columnas o conjuntos de ideas que nos indicarán por donde se concentran la mayoría de las opiniones del grupo, lo que permitirá ir profundizando cada aspecto del tema a lo largo de la discusión.

**¡Recomendaciones!** Es útil una breve lluvia de ideas cuando se trabaja en pequeños grupos, preparando un tema que se va a presentar posteriormente a un grupo mayor.

Deben anotarse en un papel lo suficientemente grande que permita ser visto por todas las personas que están presentes.

Es una buena herramienta para que los grupos puedan realizar un trabajo más ordenado y ágil.

## Afiche

**Objetivo.** Presentar en forma simbólica la opinión de un grupo sobre un determinado tema.

### Materiales necesarios.

- Pedazos de papeles grandes o cartulinas.
- Recortes de periódicos.
- Cualquier material a mano (hojas de árbol, ramas, semillas, etc.).

**Desarrollo.** Por lo general esta técnica se trabaja en pequeños grupos.

- 1 Se le pide a las personas participantes que sobre el tema que se ha discutido o, que deben discutir en los grupos, presenten sus opiniones en forma de "afiche".

- 2 Una vez elaborado el afiche, cada grupo se presenta a todos los grupos para realizar su descodificación:

Ejemplo:

**Tema.** La propaganda (o la publicidad).

Diálogos durante el desarrollo de la técnica:

**Quien coordina.** ¿Qué papel cumple la propaganda en la gente?

**Participantes.**

- Primero que utiliza a la mujer.
- Claro, además es alienante, las modas, los valores... etc.
- Por otro lado, a los y las menores se les dan elementos falsos de la realidad.

- 3 Construcción del afiche entre todos los grupos.
- 4 Una vez elaborado el afiche, cada grupo lo presenta a todo el resto de las personas que participan, para realizar su descodificación:

- Se le pide, a alguna de las personas participantes, que haga una descripción.
- Se le pide al resto de las personas que hagan una interpretación de lo que les parece que da a entender el afiche.

**¡Recomendaciones!** Es importante el proceso de "descodificación" del afiche por parte de los grupos, porque permite ir introduciéndose en el tema y captar en toda su riqueza el contenido que se ha plasmado de forma simbólica.

Esta técnica también se puede utilizar como un ejercicio de comunicación, los símbolos no son interpretados por todas las personas de la misma forma, van a depender del contexto y el grupo que los elabora o los interpreta para que tengan un determinado contenido.

## La historia de Juana y Juan

**Objetivo.** Hacer un análisis comparativo de rol de la mujer y el hombre en la sociedad.

**Materiales.** Una pelota.

**Desarrollo.** Las personas participantes forman un círculo y se van pasando la pelota de forma rápida y en direcciones arbitrarias.

Cada vez que alguien toma la pelota, debe decir algo relacionado con la vida de una persona imaginaria, de tal manera que colectivamente se va construyendo una especie de biografía. La dinámica completa consiste en crear dos historias, primero la de la mujer llamada Juana y luego la del hombre llamado Juan, hasta crear la historia completa de su vida, con sus condicionantes, sus anhelos y aspiraciones, lo que alcanzaron a realizar y, finalmente, la forma en que mueren.

**¡Reflexión!** Después de crear las dos historias, en grupo se comparan los elementos de cada una, referidos a los valores del hombre y de la mujer. En dicho análisis, generalmente se llega a evidenciar la opresión de que es víctima la mujer o como se van imponiendo desde pequeños/as los roles sexuales.

Es conveniente que de forma simultánea a la narración colectiva, en un papel continuo, se vayan registrando los elementos importantes que permitan el análisis posterior.

## Bibliografía



**BUSTOS, Cristina y Moreno, Antonio.**

*Cuadernos Prácticos Nº3, Los Equipos: Cómo trabajar juntos sin tirarnos los trastos*, Centro de Recursos para Asociaciones de Cádiz y la Bahía CRAC.

**Merceder Arquero.**

*Hacia un modelo de intervención en marginación juvenil*, Asociación Cultural La Kalle.. Edit. Popular.

**Solo de Zaldivar, Pablo y de la Riva, Fernando.**

*Cuadernos Prácticos Nº1, Las Reuniones: Cómo acabar de una vez por todas con las reuniones peñazo*, Centro de Recursos para Asociaciones de Cádiz y la Bahía CRAC.

**VV.AA.**

*Técnicas participativas para la educación popular Tomo I y Tomo II*. Alforja. Centro de Estudios y Publicaciones.







**Gobierno de Canarias**  
Consejería de Bienestar Social,  
Juventud y Vivienda

Colabora

