Proyecto IUVENALIS
ACCION 3

Análisis y transferencia de buenas prácticas

Región de Murcia

Proyecto IUVENALIS Acción 3

ANÁLISIS Y TRANSFERENCIA DE BUENAS PRÁCTICAS

Equipo de trabajo

MÓNICA CABANILLAS BAUTISTA
BEGOÑA CASTELLANA SANZ
ÁNGELA PARIS ÁNGEL
M.ª DEL MAR PADRÓN MORALES
Instituto de Sexología. Málaga

Directora

GERTRUDIS CÁNOVAS ALEDO
Fundación Diagrama

Región de Murcia
Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración
Dirección General de Familia y Menor

Proyecto IUVENALIS Acción 3

Proyecto Iuvenalis. Acción 3

EDICIÓN ELECTRÓNICA: **www**.carm.es/psocial/proyectoiuvenalis

Distribución Sección de Documentación
Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración
Avda. de la Fama, 3 - 3.ª planta – 30003 MURCIA
Teléfono 968 36 68 24 - Fax 968 36 51 82
www.carm.es/psocial/cendoc
cdss@carm.es

Edita:
Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración
Dirección General de Familia y Menor

Depósito Legal: MU-2179-2008

«Quien toma conciencia de un problema, está en condiciones de resolverlo»
(PRINCIPIO SOCIOLÓGICO)

Dedicado a las personas jóvenes con las que trabajamos…

AGRADECIMIENTOS

Desde estas líneas, quisiéramos mostrar nuestra gratitud a todas aquellas personas que han contribuido a que este proyecto haya sido posible.

A Ana Belén García, una de nuestras principales informantes clave, por tenerlo siempre todo "en su punto" para nuestra tarea.

A Fernando Barragán Medero, de la Universidad de La Laguna, por su asesoramiento en los aspectos metodológicos de la evaluación. A Maite Barreda Palomo, por la ayuda prestada en la tabulación de los datos y sus sabias aportaciones técnicas. A nuestras compañeras del *Instituto de Sexología* (Málaga), por vuestro apoyo incondicional.

A las y los profesionales participantes en los grupos de trabajo. Los contenidos de este documento corresponden al esmero y dedicación que ponen en su trabajo con las personas jóvenes y sus familias. Gracias por vuestra colaboración.

Esther Albiñana.
Joseph Peris.
Fernando Monfort.
Juan García.
Mª Ángeles Blaya.
Concepción Egea.
Noelia García- Cuenca.
Esperanza Toboso.
Ana Cerezo.
Elvira Ferrer.
Amparo Bravo.
Segundo Guijo.
Lina Campos.
Carmen Navarro.
Mercedes Leal.
Mari Luz Aparicio.
Noelia Balboa.
Áurea Pérez.
Esther Cochet.
Vanesa Molina.
Amelia Valle.
Mª del Carmen Rodríguez.
Patricia Medina.
Isabel Mateo.
Cristina Silva.
Cristina Galán.
Elvira Sánchez
Ana Mª Reyes
Mª Isabel Flores.
Cristina Iglesias.
Ana Rosa Murillo.
Ana Belén Rivera.
Natalia Mendo.
Ana Belén Gallardo.
Ricardo Gómez.
Antonio Jesús Guirao.
Ramón Hernández.
Pedro Escobar.
Juan Carlos Rodríguez.
David Alcaina.
Jose Ruiz.
Álvaro Gallo.
Silvia Monge.
Valeria Pérez.
Silvia Ramírez.
Jose Antonio Sánchez.
Jesús Fernández.
Manuela Thena.
Ana Belén Garcia.
Consuelo Mira.
Nuria Dillán.
Mª del Carmen Gabaldón.
Rocío Fernández.
Mª del Carmen Vivancos

A nuestros amores… por las horas robadas…

ÍNDICE

Introducción 7

1. Presentación 11

2. Marco teórico del sistema sexo-género 17
- Género y socialización diferencial 19
- Género y violencia 28

3. Marco institucional de las políticas de género e igualdad de oportunidades 37
- Marcos institucionales: Naciones Unidas 39
- Marcos institucionales: la Unión Europea 41
- El Estado Español: políticas estatales en materia de igualdad 43
- Las estrategias políticas: la Igualdad de Oportunidades, la Acción Positiva y el Mainstreaming 43

4. Formación en género y prevención de la violencia de género 47
- Género y valores. Metodología de trabajo 49
- Formación en género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género 55
  - Objetivos y contenidos en Género 55
  - Objetivos y contenidos en Prevención de la Violencia de Género 56
  - Objetivos y contenidos en Inserción socio-laboral 57

5. Proyecto IUVENALIS. Acciones formativas en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género 63
- Justificación de la Buena Práctica 65
- Acciones formativas llevadas a cabo en género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género 66
  - Acciones formativas dirigidas a profesionales 66
  - Acciones formativas dirigidas a jóvenes 71
- Impacto de la formación de profesionales 72

6. Acción 3 del Proyecto IUVENALIS. Evaluación e impacto de la formación de profesionales 73
- Objetivos 75
- Metodología desarrollada 75
- Análisis de los datos cuantitativos obtenidos a partir de los cuestionarios de valoración de los grupos 78
  - Datos sociodemográficos 78
  - Datos sobre conceptos, actitudes y grado de incorporación de la perspectiva de género en los grupos profesionales participantes 82

- Estudio cualitativo 95
  - Características de los grupos de profesionales participantes y desarrollo de las sesiones 96
  - Aportaciones de los grupos formados 96
  - Aportaciones de los grupos no formados 105

7. Conclusiones. Transferencia de buenas prácticas y propuestas de mejora 113
- Medidas propuestas para la formación de profesionales en género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género 115

8. Bibliografía 117

9. Anexos 123
- Anexo 1: Indicadores de evaluación desde la perspectiva de género (Cuadrante: Bloques Temáticos, Objetivos, Nudos Conceptuales e Indicadores) 124
- Anexo 2: Cuestionario de evaluación 128
- Anexo 3: Ítems y preguntas de los "Grupos de discusión" en función de los indicadores . 140
- Anexo 4: Notas y protocolo de los "Grupos de discusión" 144
- Anexo 5: Registros de observación de los "Grupos de discusión" 148

INTRODUCCIÓN

El trabajo que aquí se presenta es el resultado del análisis desarrollado en la Acción 3 del Proyecto IUVENALIS, proyecto enmarcado en la 2ª convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La Acción 3 pretende la TRANSFERENCIA de las buenas prácticas llevadas a cabo desde la Acción 2 de los proyectos. En este sentido, el elemento innovador llevado a cabo por el Proyecto IUVENALIS es el de haber realizado acciones formativas en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género al conjunto completo de personas implicadas en el proyecto, destinadas tanto a profesionales (equipos de orientación sociolaboral que trabajan en la atención directa al colectivo, equipos directivos y de gestión del proyecto y equipos técnicos de las Administraciones Públicas socias de la Agrupación de Desarrollo), como a personas jóvenes usuarias del Proyecto.

Con este documento pretendemos desarrollar una herramienta de trabajo para aquellas entidades que desarrollen su labor en este ámbito, de manera que se muestren las claves de éxito que se han detectado, evitando que se repitan errores y dando paso a la adaptabilidad de los procesos ya ensayados y a sus posibles innovaciones y mejoras.

Es por eso que estructuramos el presente trabajo en dos grandes apartados: uno, teórico, y otro, práctico. El apartado teórico estaría constituido por los capítulos 2, 3 y 4, y el apartado práctico, relacionado con el impacto de la formación en género, estaría constituido por el resto de los capítulos.

El capítulo 1 hace una presentación sobre lo que ha sido el Proyecto IUVENALIS y sobre la necesidad de formular buenas prácticas para que puedan ser transferidas a entidades y organismos cuyo ámbito de actuación sea la población joven.

El capítulo 2 sirve de encuadre teórico del sistema sexo-género, y pretende responder a las preguntas ¿qué es el género? y ¿qué es la violencia de género? Para ello, y sin ánimo de hacer un "tratado" sobre el tema, en una primera parte se repasan los términos fundamentales relacionados con el género así como los procesos socializadores que nos han convertido en "femeninas" y "masculinos" a cada una de las personas que construimos nuestra cultura. En la segunda parte, se hace una breve revisión de los aspectos psicosociales relacionados con la violencia de género, con su origen y perpetuación, de especial interés para tener en cuenta en el desarrollo de estrategias preventivas.

El capítulo 3 nos presenta el marco institucional de las políticas de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nos orienta sobre la legislación que, desde Naciones Unidas, la Unión Europea y el Estado Español, nos puede servir de respaldo para incorporar la perspectiva de género en nuestras acciones profesionales.

Quizás sea el capítulo 4 el más técnico, lo consideramos como uno de los fundamentales, y, de hecho, ha servido de referencia para el desarrollo de las buenas prácticas del Proyecto IUVENALIS. En él comentamos los aspectos metodológicos que se deberían contemplar cuando traba-

jamos temáticas relacionadas con el género. Optamos por una metodología constructivista basada en la construcción de valores de equidad, diversidad e igualdad. Pretendemos, también, orientar sobre aquellos contenidos que deberían contemplarse a la hora de desarrollar actuaciones formativas con jóvenes y profesionales cuya labor, bien directa o indirectamente, sea la inserción social y laboral desde la perspectiva de género.

En el capítulo 5 se presentan las buenas prácticas llevadas a cabo desde el Proyecto IUVENALIS. No todas las entidades llevan a cabo iniciativas de formación en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género destinadas tanto a las y los profesionales como a las personas usuarias que las conforman que, por otra parte, es una de las estrategias fundamentales para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones.

El capítulo 6 presenta la Acción 3 desarrollada por el Proyecto IUVENALIS. Se empieza describiendo los objetivos y la metodología utilizada para la evaluación del impacto de las buenas prácticas. Se comparan los resultados obtenidos entre grupos de profesionales, según hayan adquirido formación o no. Para ello, se hace una descripción de las características sociodemográficas de los y las profesionales participantes en el estudio, y se expone el análisis cuantificado de los resultados obtenidos en el cuestionario de evaluación diseñado específicamente para medir los indicadores. La segunda parte constituye una descripción cualitativa y pormenorizada de las ideas, concepciones y actitudes en materia de género e igualdad de oportunidades de profesionales cuyo ámbito de actuación es la inserción sociolaboral de personas jóvenes, a partir de la técnica de "grupos de discusión". Están organizadas por grupos (aportaciones de los grupos formados y no formados). Cada bloque resulta ser un interesante paseo, en diferido, de las sesiones desarrolladas en cada grupo de discusión. Creemos que constituye el núcleo del presente trabajo, por la riqueza y diversidad de opiniones dadas y por el conocimiento que nos proporciona, desde el trabajo con jóvenes, sobre las vivencias de estos y estas, en materia de género y violencia.

En el capítulo 7 se exponen, de forma esquemática, las conclusiones extraídas de las principales aportaciones de las y los profesionales participantes en el estudio. Es un capítulo que mira al futuro, ya que se recogen proposiciones de mejora en la formación de profesionales en materia de género e igualdad de oportunidades para la inserción social y laboral. Las aportaciones de los grupos evaluados se convierten en propuestas para un trabajo posterior de reflexión y análisis, y va dirigido, eminentemente, a responsables de programas de capacitación y reciclaje profesional.

Por último, los capítulos 8 y 9 recogen los diferentes recursos utilizados en el estudio, que puede ser de utilidad tanto para futuras acciones evaluativas con profesionales como de referencia de profundización. Uno de ellos, de carácter bibliográfico, y el otro, con los instrumentos utilizados por el equipo de investigación.

1 >

PRESENTACIÓN

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres constituye el elemento dinamizador de la construcción política, social y económica de las sociedades democráticas. En este sentido, ha dejado de ser considerado como un principio que beneficia solamente a las mujeres a ser el principio que beneficia a la sociedad en su conjunto, al garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas y actividades (ya sean de ámbito público o privado) sobre bases de igualdad y equidad. Para hacer real este principio y poder llevarlo a la práctica, se han ido construyendo mecanismos y estrategias como **medidas específicas o de acción positiva** y el **mainstreaming de género** o enfoque integrado de género, una de las prioridades de la Unión Europea.

En este sentido, surge la **Iniciativa Comunitaria Equal**, cuyo objetivo central es la experimentación de nuevas formas de luchar contra las discriminaciones y desigualdades en relación con el mercado de trabajo.

Sin embargo, a pesar de los avances conseguidos, a pesar del desarrollo de Planes de Igualdad, tanto a nivel estatal como regional, y a pesar de la proliferación de materiales y herramientas de trabajo, la realidad sigue mostrando deficiencias en la aplicación de la perspectiva de género en las instituciones y en el trabajo comunitario, deficiencias que provienen, fundamentalmente, de la *falta de capacitación actitudinal y profesional*.

El **Proyecto IUVENALIS** pretende mejorar la capacidad de inserción social y laboral de las personas jóvenes procedentes del sistema de Protección y/o en situación de riesgo de exclusión social, a través de un conjunto de acciones que faciliten el acceso al mercado de trabajo y la adquisición de hábitos, conductas y actitudes, que permitan el desarrollo de un proyecto de vida autónoma.

Las actuaciones propuestas por el proyecto IUVENALIS se enmarcan dentro de la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, dentro del Eje 1 (Capacidad de Inserción Laboral), y dentro de este eje se acoge al Área Temática de inserción y reinserción.

Los proyectos EQUAL se basan en un contenido innovador, diseñado y desarrollado a través de mecanismos de cooperación entre varias entidades de distinta naturaleza. Son administraciones y entidades con responsabilidad directa en la atención de un sector o colectivo, con experiencia en el desarrollo de actuaciones dirigidas a colectivos con especiales dificultades para acceder al mercado laboral.

Se trata de un Proyecto cuyo ámbito de actuación es plurirregional, llevando a cabo sus actuaciones en las comunidades de Andalucía, Extremadura, Murcia y Valencia. La Agrupación de Desarrollo (AD IUVENALIS) se compone de las cuatro Administraciones Públicas con responsabilidad directa en la atención a dicho colectivo, así como la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, encargada de la evaluación del Proyecto y Fundación Diagrama como entidad gestora del mismo:

La Agrupación de Desarrollo IUVENALIS está compuesta por:
– Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la *Junta de Andalucía*.
– Consejería de Igualdad y Empleo de la *Junta de Extremadura*.
– Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de la *Región de Murcia*.
– Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana.
– *Universidad Pablo de Olavide*. Sevilla.
– *Fundación Diagrama. Intervención Psicosocial*.

En cuanto a la Agrupación de Desarrollo Transnacional, ésta está compuesta por:
– *Basta Arbetskooperativ*, Suecia. (www.basta.se)
– *Association de Sauvegarde et de Promotion de la Personne* (ASPP), Francia. (www.aspp-asso.com)
– *L'Agenzia per lo Sviluppo e L´Innovazione*, Italia. (www.sviluppoinnovazione.it)
– *Tessedikkel a XXI-IK Századba*, Hungría. (www.tsf.hu)
– *Fundación Diagrama*, España. (www.fundaciondiagrama.es)

Las entidades que conforman la Agrupación de Desarrollo entienden como sector a personas jóvenes que, de forma voluntaria, desean participar en un programa de inserción laboral. Jóvenes de entre 16 y 25 años que estén o hayan estado en situación de tutela y /o se encuentren en situación de riesgo de exclusión social, con especial atención a mujeres jóvenes, menores/jóvenes con descendencia, menores/jóvenes inmigrantes y menores/jóvenes con antecedentes de consumo de tóxicos.

El Proyecto IUVENALIS pretende dar continuidad a la intervención en materia de inserción social y laboral que realizan las administraciones que conforman la Agrupación de Desarrollo, facilitando y consolidando el acceso al mercado de trabajo de estas personas jóvenes.

Las actuaciones en torno a las que gira el Proyecto Iuvenalis son las siguientes:
- Construir y tutorizar Itinerarios.
- Conseguir la incorporación laboral al mercado de trabajo de las y los jóvenes participantes en el proceso de inserción.
- Consolidar una red estable de empresas que acompañen el proceso de integración del colectivo.
- Realizar acciones específicas de integración sociolaboral con los segmentos del colectivo con mayor nivel de riesgo de exclusión: mujeres jóvenes, jóvenes con descendencia, inmigrantes y menores/jóvenes con antecedentes de toxicomanías
- Intervenir con la familia de Origen o Adquirida, potenciando la participación en el proceso de inserción.
- *Informar, orientar y asesorar para la prevención de la violencia de Género.*
- *Formar al personal técnico para la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar por el proyecto*.
- Crear un Observatorio Transnacional sobre políticas de género y buenas prácticas. (Programa de Trabajo Transnacional).

La Agrupación de desarrollo ha considerado como **buena práctica** el haber incluido en las actuaciones del Proyecto Iuvenalis, además de las específicas en materia de inserción sociolaboral, ***acciones de formación específica en materia de Perspectiva de Género, Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y Prevención del Maltrato y la Violencia de Género*,** dirigidas tanto al equipo de profesionales y agentes especializados del proyecto, como al colectivo de personas beneficiarias.

Una vez finalizadas las actuaciones de atención al colectivo que han configurado esta Acción 2 del proyecto, la AD Iuvenalis apuesta por el desarrollo de una Acción 3 de DESARROLLO Y TRANSFERENCIA[1] , proyecto enmarcado en la 2ª convocatoria de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La presente acción pretende, por lo tanto, desde el análisis de las actuaciones que se han venido desarrollando desde el Proyecto IUVENALIS, hacerse eco de sus buenas prácticas y el impacto que las diversas actividades han tenido a la hora de promover la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia de género.

Se persigue la creación de una herramienta de consulta para aquellas entidades que desarrollen su labor en este ámbito, y que muestre las claves de éxito que se han detectado, evitando que se repitan los mismos errores y dando paso a la adaptabilidad de los procesos ya ensayados y a sus posibles innovaciones y mejoras.

La formulación de **Buenas Prácticas y su impacto** encontraría su justificación en los principios sobre los que se apoya:

Sistematización…
- de los procesos de aprendizaje.

Identificación…
- de aquellos factores que se repiten y son comunes a entidades y situaciones.

Conocimiento…
- sistematizado de prácticas y procedimientos que han resultado exitosas.

Transferencia…
- de la información, basada no en la mera copia sino en la adaptación y mejora.

Reflexión…
- para contribuir, mediante la comparación y síntesis, a la modificación de políticas de actuación.

---

1 UAFSE (2005). *2º Plan de Transferencia a las políticas y de generalización de buenas prácticas. Iniciativa Comunitaria Equal. España.* Madrid: UAFSE- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. http://www.mtas.es/uafse/equal/Segundo–Plan–transferencia.pdf

2 >

MARCO TEÓRICO DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO

- Género y socialización diferencial
- Género y violencia

GÉNERO Y SOCIALIZACIÓN DIFERENCIAL

En este capítulo, pretendemos hacer un repaso a la terminología básica relacionada con género, igualdad de oportunidades y violencia de género, ya que *"una buena teoría hace una buena práctica"*, y si este trabajo que presentamos pretende hacer una revisión sobre buenas prácticas y formación, sería imprescindible iniciarlo desde la conceptualización de los términos fundamentales relacionados con el sistema sexo-género, así como de los procesos socializadores que nos han llevado en femeninas y masculinos a cada una de las personas que construimos nuestra cultura en el aquí y ahora.

Tomamos como punto de partida los estudios clásicos de la antropóloga Margaret Mead, a mediados del Siglo XX, momento en que las Ciencias Sociales comienzan a hacerse eco de las diferenciaciones existentes entre dos conceptos que, hasta ese momento, formaban un solo ente, el sexo y el género. Definamos, pues, ambos conceptos brevemente:

Sexo

Se refiere a las diferencias biológicas existentes entre varón y hembra. Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustentan, y las diferencias relativas a la función de la procreación. Son características naturales e inmodificables. Este término sólo alude a la descripción de la diferencia biológica y no determina necesariamente los comportamientos.

Género

Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Estas características se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como persona a los de los otros.

Al término *género* se le ha dado un uso equívoco y, se ha reducido a un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Resaltar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de femineidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas– que comprenden relaciones entre los sexos.

Aunque parezca complicado utilizar la categoría de género, con un poco de práctica pronto se aprende.

Al principio hay que pensar si se trata de algo construido socialmente o biológico. Por ejemplo: si se dice "la menstruación es una cuestión de género", hay que reflexionar: ¿es algo construido o biológico? Obviamente, es algo biológico; entonces es una cuestión relativa al sexo y no al

género. En cambio, si afirmamos "las mujeres que están menstruando no pueden bañarse", nos hace pensar que esta idea no tiene que ver con cuestiones biológicas, sino con una valoración cultural, por lo tanto es de género (Programa FORMUJER, 2001[1]).

El género se caracterizaría por ser aprendido; sus características cambian con el tiempo y no se dan de forma homogénea en cada punto de la geografía de nuestro planeta, y varían entre culturas, en tanto que cada cultura es un sistema de normas, creencias y actitudes que tienen en común los miembros de una sociedad. Añadir, a lo aquí señalado, que las características atribuidas a lo femenino y a lo masculino son asimétricas entre sí.

El género social es un conjunto de normas diferenciadas para cada sexo, elaboradas por la sociedad en función de las necesidades e impuestas a los individuos desde el nacimiento como modelo de identificación. Tienen, por tanto, un carácter vinculante. El contenido de este código de ser y comportarse no es idéntico en todas las culturas y épocas, pero muestra un factor común: la organización social en función del sexo, es decir, la división sexual del trabajo.

Por lo tanto, la acción de la sociedad es definitiva para el aprendizaje y desarrollo del género:

> ***"La cultura configura el modelo social en el que están definidos los comportamientos normalizados que dan identidad de pertenencia al individuo dentro del grupo"***. (Malé Chillida Aparicio, 2007[2])

¿Qué es la socialización?

Podemos decir que se trata de aquel elemento que aglutina pautas de conducta, costumbres, conocimientos, creencias y valores. Por tanto, da pie a la atribución de roles y a la generación de estereotipos que hombres y mujeres deben desempeñar para ajustarse a unos patrones que la sociedad impone como masculinos y femeninos, y a los que las personas de ambos sexos responden para no ser marginados dentro de su grupo social.

Para expresarnos con exactitud, tendríamos que referirnos a procesos de **socialización diferencial,** ya que nos considera a hombres y mujeres como personas diferentes y, por tanto, nos ofrece diferentes oportunidades, de tal forma que:

- Nacer hombre implica: ser fuerte, ser invulnerable, tener emotividad contenida, con escasas necesidades afectivas y mayor iniciativa que lo sitúa, en mayor grado, a la exposición de retos y desafíos.

---

1 Programa FORMUJER (2001). *Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos.* Montevideo: Cinterfor/OIT.

2 Chillida Aparicio, Male (2007). Socialización. Ponencia presentada en las *II Jornadas por una Igualdad Real*. Cáceres: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, Noviembre.

- Nacer hombre es mostrar…

autoestima básica desvirtuada *desapego emocional* *afectividad inhibida* *seguridad personal exigida* *autoexigencia incorporada* *resistencia al stress disminuida* *incapacidad empática* *bajo umbral a la frustración*	*Al hombre se le exige una demostración continua de su condición. Las formas de hacerlo, entre otras, serían: adherirse y comportarse como se espera de él, además de subestimar lo que se considera femenino y expresar de forma clara (o encubierta, por ejemplo, a través de chistes) rechazo a la homosexualidad.*

- Nacer mujer implica: ser el sexo débil y secundario, ser vulnerable, tener emotividad expresa, grandes necesidades afectivas, atribuyéndonos menor fuerza física y capacidad que nos sitúa expuestas a peligros en mayor medida.

- Nacer mujer es mostrar…

autoestima básica reforzada *emocionalidad integrada* *afectividad asumida* *seguridad personal cuestionada* *margen de error admitido* *dependencia aceptada* *capacidad empática* *resistencia al stress*	*De la mujer, no se espera mucho, en todo caso "ser-para-otros" (escuchar, cuidar, querer sin exigir ni poder optar a metas propias). Tenemos derecho a equivocarnos porque se espera que lo hagamos.*

Estereotipos

Queda manifiesto que son imágenes preconcebidas que tenemos de las personas guiadas por una característica común, en este caso el sexo, sin tener en cuenta la individualidad.

Se trata de una opinión ya hecha y que se impone como un cliché a las y los miembros de una comunidad, *"una imagen convencional que se ha acuñado para un grupo de gente"*. Coloquialmente, se entiende como molde, como una caricatura sobre algo o alguien. Supone la traducción de un juicio; *un juicio de valor es una decisión tomada sobre el mérito o la bondad de un objeto o persona*. Cabe señalar que el origen de los estereotipos es, ante todo, emocional, y su transmisión se realiza mediante el "boca a boca" y de generación en generación, es decir, no necesita de mecanismos formales y constatables para su existencia y continuidad a través de la historia.

Androcentrismo

Es la base de la sociedad en que estamos inmersas. Este término hace referencia a una forma de pensar, una visión del mundo que considera al hombre como centro de referencia del Universo y que, simultáneamente, oculta el papel de la mujer en un segundo plano. Es un tipo peculiar de sesgo perceptivo, error en el discurso, popular o científico, producido por la pertenencia acrítica de sus productores al colectivo masculino.

Esta organización hegemónica de nuestra cultura deriva en la constante existencia de una visión sexista de su estructura, componentes y expectativas.

Sexismo

Acercándonos a este concepto, nos encontramos con una de sus definiciones:

> *"Conjunto de formas y modos, empleados en la sociedad, para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación, a un grupo sexual, abarcando a todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas (cultura, lengua, forma de vida y derechos)".*
> *"Actitud negativa, una evaluación que incluye tan solo aspectos negativos sobre la mujer y la condición femenina"* (Myers, 1995[3]).

Se trata de cualquier discriminación que se realice en el seno de una comunidad o sociedad en función del sexo, y una actitud hacia una persona o personas en virtud de su sexo biológico. Comprendería la respuesta evaluativa ante una persona en razón de su pertenencia a uno u otro sexo biológico; el sentimiento y determinadas creencias sexistas y una intención de comportamiento discriminatorio.

Un término relacionado es el de **"machismo"**, trato despectivo y supuestamente superior de los hombres hacia las mujeres.

Para algunas autoras y autores, el sexismo es ambivalente, ya que incluye tanto aspectos o evaluaciones positivas como negativas de la mujer. Igual que se ha observado un racismo sutil en los estudios actuales, se plantea la existencia de un sexismo sutil, un "sexismo moderno" que se materializaría en la negación de la discriminación que padecen las mujeres, en el antagonismo hacia las demandas de las mujeres o en la falta de apoyo a políticas diseñadas para ayudarlas.

Glick y Fiske[4] (1996) entienden el sexismo como un constructo multidimensional que incluye dos conjuntos de actitudes sexistas: **hostil** y **benévolo.**

---

3 Citado por Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2000). Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo, 75*: 13-19.

4 Lameiras Fernández, Maria (2002). El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología, 8*: 91-102.

- El **sexismo hostil** (patente) es una actitud negativa basada en la supuesta inferioridad de las mujeres como grupo que se articularía en torno a una serie de ideas:

  – paternalismo dominador: entender que las mujeres son débiles, inferiores a los hombres, dando legitimidad a la figura dominante masculina
  – diferenciación de género competitiva: considerar que las mujeres son diferentes a los hombres y no poseen las características necesarias para triunfar en el ámbito público, siendo el ámbito privado el medio en el que deben permanecer
  – hostilidad heterosexual: considerar que las mujeres tienen un poder sexual que las hace peligrosas y manipuladoras para los hombres

- El **sexismo benévolo** (encubierto) viene marcado por unas actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto que las consideran de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, aunque pueden tener un cierto tono afectivo menos negativo en la persona perceptora:

  – paternalismo protector: el hombre debe cuidar y proteger a la mujer
  – diferenciación de género complementaria: considerar que las mujeres tienen por naturaleza muchas características positivas que complementan a las que tienen los hombres (por ejemplo, intuición frente a la razón)
  – intimidad heterosexual: considerar la dependencia de los hombres respecto de las mujeres (crianza, satisfacción de necesidades sexuales…)

El sexismo benévolo tiene peculiaridades que dificultan las intervenciones posteriores, dado el tono no aversivo con que se manifiesta. Apenas es detectado/reconocido/percibido por las personas (tanto hombres como mujeres); no ofrece, inicialmente, resistencia en la persona de la que es objeto, ni genera rechazo social, aunque si proporciona sentimientos contradictorios en la víctima (por inexplicable): a pesar de no ser "percibido" por las mujeres, si es *sentido emocionalmente* por ellas.

El riesgo que conlleva el sexismo benevolente es que, precisamente por las dificultades en su percepción, no deja de ser una perpetuación de los estereotipos de género, y una forma encubierta y peligrosa de justificar la existencia de agresión o castigo hacia la mujer si ésta transgrede las expectativas de género que la sociedad nos marca.

> *"Si lo que buscamos es incitar al cambio, tenemos que intervenir contra este sexismo benévolo, ya que las manifestaciones del sexismo hostil son cada día menos visibles y ostentosas, dado el rechazo social que comienza a generar la concienciación que desde movimientos feministas se viene promoviendo en los últimos años"* (Fundación Mujeres, 2001).

Las consecuencias del posicionamiento diferencial generado por los procesos de socialización a los que cada individuo se somete plantean una ubicación y uso de espacios también diferenciados.

Espacio público

Es aquel que lleva el sostenimiento del sistema económico.

Permite y exige una competencia abierta entre sujetos que intervienen en tareas productivas, y conlleva un sistema de reconocimiento y valoración de las actuaciones realizadas: remuneración económica y prestigio social. Nos referimos a las relaciones sociales y públicas. Supone una prioridad en la orientación social donde la carrera profesional impera sobre la familiar.

Son considerados del ámbito público los aspectos que tienen que ver con la producción y la política, es en este ámbito donde se definen las estructuras económico-sociales de las sociedades, y constituyen el espacio tradicionalmente masculino.

Espacio privado

Son considerados como ámbito privado aquellos espacios y acciones que se encuentran vinculadas a la familia, lo doméstico y las personas. En él las relaciones interpersonales están limitadas a los vínculos de proximidad y afinidad afectiva. Comporta un círculo de relaciones familiares y restringidas.

Es el que conlleva el sostenimiento del sistema reproductivo (crianza y cuidados) y, también, la reproducción del sistema androcéntrico, al ser el espacio de socialización primario imbuido en el sistema patriarcal.

En este ámbito las mujeres tienen un papel protagonista que no es valorado por la sociedad, aunque no debemos olvidar que éste es el espacio que nos acoge, nos proporciona intimidad, seguridad y confianza, y donde desarrollamos nuestra inteligencia emocional.

Usos del tiempo

Las niñas dedican desde pequeñas una parte de su tiempo a los trabajos domésticos mientras son menos los niños que ayudan en el hogar. Los niños juegan más horas y en forma más variada en tanto las niñas permanecen en pequeños grupos, escuchan más música y conversan más entre sí. Ya como personas adultas, la carga de trabajo doméstico compromete a todas las mujeres sin excepción. Ellas son también las responsables de coordinar el tiempo de los miembros de su familia en torno a la rutina familiar. El uso del tiempo de las mujeres (circular) está más condicionado que el de los hombres por el matrimonio y los hijos, en tanto los hombres rara vez postergan sus proyectos laborales por razones familiares.

La reciente y lenta incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada de un reparto equitativo de las labores a las que, tradicionalmente, se le ha relegado. En consecuen-

cia, ser mujer ha supuesto, por un lado, seguir dedicando mucho más tiempo al cuidado de la familia y mantenimiento del hogar que el hombre, y, por otro, buscar tiempo necesario para el trabajo remunerado. Esto conlleva una sobrecarga (que se viene denominando doble e, incluso, triple jornada) en detrimento del tiempo de ocio y/o unas reducidas posibilidades de formación. Las diferencias y asimetrías entre mujeres y hombres, en cómo usan y conciben el tiempo, han sido y son determinantes en la construcción y reproducción de las desigualdades genéricas.

La evolución social de los últimos siglos ha permitido que el tiempo de las mujeres, dedicado única y exclusivamente a la familia y el hogar, se diversifique, ocupando y empleando tiempo en acercarnos a ese ámbito que era el genuinamente masculino: el espacio público, el trabajo remunerado, la política… Ahora bien, si nuestro objetivo común es la igualdad real, hemos de tomar conciencia de la necesidad de incorporar al hombre al ámbito privado, "permitiendo" que experimenten, disfruten y desarrollen su mundo emocional a través de la vivencia de la educación y cuidado de hijas e hijos y de las demás personas de su entorno próximo. Este reparto de los espacios y de los tiempos de la esfera privada contribuiría, por medio de la empatía, al desarrollo de la ética del cuidado, valores relacionados con la construcción de una sociedad justa, libre y solidaria.

Interculturalidad y género

Desde hace unos años nos encontramos con que movimientos migratorios han convertido nuestro país en un mundo lleno de encuentros y desencuentros culturales. Cuando hablamos de *cultura*, estamos hablando de significados compartidos, es decir, de valores, creencias, expectativas, intereses y formas de ver el mundo que compartimos con otras personas. La *interculturalidad* haría referencia, por lo tanto, a la interrelación entre distintas culturas, etnias, orígenes, religiones… que coinciden en un mismo lugar y tiempo, es decir, a una sociedad de diversidad.

Nos interesa hacer referencia a este concepto, ya que bajo el velo de prácticas culturales subyacen desigualdades de género o, como menciona Rosa Cobo (2006[5]), *"los varones de distintas culturas, incluida la nuestra, enmascaran sus privilegios detrás de prácticas que denominan culturales"*. Por lo tanto, cuando trabajemos la perspectiva de género relacionada con la interculturalidad, se tratará de *"desenmascarar aquellos privilegios masculinos que tratan de ser presentados como prácticas culturales"*.

En los espacios educativos es necesario que intencionalmente se busque el desarrollo de capacidades de comunicación intercultural, la adquisición de actitudes y habilidades para la interacción y el intercambio. *Toda acción que promueva la interculturalidad debe estar atravesada por*

---

5 Cobo, Rosa (ed.); Miyares, Alicia; Amorós, Celia; Sánchez Bello, Ana y Posada Kubissa, Luisa (2006). *Interculturalidad, feminismo y educación*. Madrid: Los libros de la Catarata.

políticas que promuevan la igualdad de género[6] . Ya que el Género es un factor de estructuración social transcultural e intracultural, el abordaje de la Interculturalidad y Género se sustenta en las mismas bases teóricas socioculturales y educativas.

Perspectiva de género

El Enfoque de Género o Perspectiva de Género significa adoptar una **mirada explicativa** al tipo de relaciones y comportamientos que se dan en la interacción entre mujeres y hombres, a las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia, y por último, aporta una explicación a las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres. Esta mirada analítica estaría dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil.

Desde la perspectiva de género se asumiría una visión crítica sobre la realidad social, identificando las posibles diferencias y semejanzas existentes entre hombres y mujeres y cuestionando, al mismo tiempo, sus valoraciones tradicionales que son las que sustentan las relaciones desiguales de poder y la desigual distribución de conocimientos, propiedades, ingresos y derechos. Se trataría, por tanto, de analizar las situaciones teniendo en cuenta el lugar y significado que las sociedades dan al hombre y a la mujer en su carácter de seres masculinos y femeninos:

> *"permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y varones desde el análisis del sistema patriarcal, así como sus semejanzas y sus diferencias. Bajo esta perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros y también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y, cómo no, las múltiples maneras en que lo hacen"* (Carmen Castro, 2003[7]).

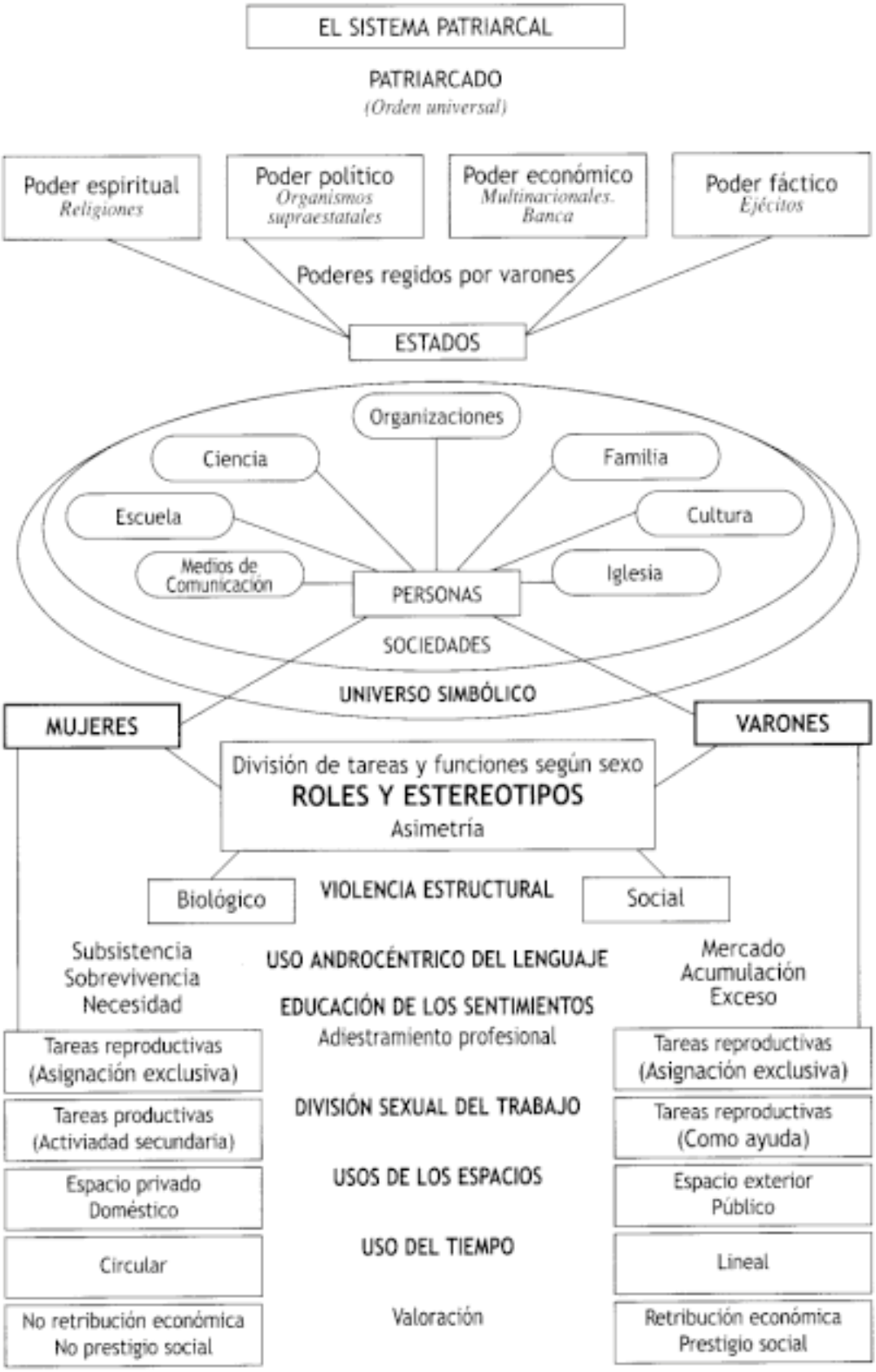
A modo de resumen, el sistema quedaría como sigue (extraído de Olmeda, 2001[8]):

---

6 Silva Diverio, Irene (2006). Aportaciones a los y las profesionales que trabajan con adolescentes. Perspectiva intergeneracional, intercultural y de género. *Revista de Estudios de Juventud, 73:* 25-36.

7 Castro García, Carmen (2003). *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer – Likadi.

8 Olmeda, Amparo y Frutos, Isabel (2001). *Teoría y Análisis de Género. Guía Metodológica para trabajar con grupos*. Madrid: Asociación Mujeres Jóvenes. http://www.mujeresjovenes.org/


EL SISTEMA PATRIARCAL
PATRIARCADO
(Orden universal)
Poder espiritual
Religiones
Poder político
Organismos supraestatales
Poder económico
Multinacionales. Banca
Poder fáctico
Ejércitos
Poderes regidos por varones
ESTADOS
Organizaciones
Ciencia
Familia
Escuela
Cultura
Medios de Comunicación
Iglesia
PERSONAS
SOCIEDADES
UNIVERSO SIMBÓLICO
MUJERES
VARONES
División de tareas y funciones según sexo
ROLES Y ESTEREOTIPOS
Asimetría
Biológico
VIOLENCIA ESTRUCTURAL
Social
Subsistencia
Sobrevivencia
Necesidad
USO ANDROCÉNTRICO DEL LENGUAJE
Mercado
Acumulación
Exceso
EDUCACIÓN DE LOS SENTIMIENTOS
Adiestramiento profesional
Tareas reproductivas
(Asignación exclusiva)
Tareas reproductivas
(Asignación exclusiva)
Tareas productivas
(Actiiadad secundaria)
DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO
Tareas reproductivas
(Como ayuda)
Espacio privado
Doméstico
USOS DE LOS ESPACIOS
Espacio exterior
Público
Circular
USO DEL TIEMPO
Lineal
No retribución económica
No prestigio social
Valoración
Retribución económica
Prestigio social

GÉNERO Y VIOLENCIA

¿Por qué trabajar en prevención de la violencia de género en este ámbito? Esta ha sido una de las preguntas que más frecuentemente nos han hecho tanto en foros relacionados con la inserción socio laboral como en los de intervención con menores desde el Sistema de Protección.

Para nosotras la respuesta es sencilla, la violencia de género es una triste realidad, cuyos datos son elocuentes. En España, según datos del Instituto de la Mujer en la "Macroencuesta sobre violencia contra las mujeres", llevada a cabo en 2006[9], en esas fechas más de dos millones de mujeres sufrían violencia física y/o psicológica a manos de su pareja. Esta cifra estaría representando a un 14% de la población de mujeres españolas mayores de 18 años. Por otra parte, aunque existen estadísticas realizadas sobre el número de denuncias por maltrato por parte de las parejas, se estima que los casos denunciados representan un 10-30% de los casos reales. Respecto a los hijos y a las hijas de mujeres que han sido maltratadas por sus parejas, según un estudio realizado por Corbalán y Patró (citado por Rosa Patró y Rosa María Limiñana[10]) sobre una muestra de mujeres maltratadas en centros de acogida, el 85% de los hijos e hijas fueron testigos de la violencia ejercida sobre sus madres, y en un 66,6% de los casos también ellos y ellas fueron maltratadas/os, mayoritariamente de manera física y psicológica.

En la siguiente tabla se reflejan los datos referidos a víctimas de violencia por sus parejas o ex parejas según grupos de edad extraídos del Instituto de la Mujer hasta 2007.

	MUJERES			HOMBRES		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007
Menor de 16	356	380	389	88	63	59
16-17	771	838	960	36	43	45
18-20	2.911	3.122	3.336	177	196	213
21-30	19.831	20.734	21.338	2.629	2.652	2.690
31-40	20.742	21.433	21.567	4.177	4.111	4.154
41-50	10.448	10.978	11.055	2.542	2.409	2.443
51-64	3.680	3.725	3.734	1.136	1.044	1.039
Mayor de 64	1.019	960	968	295	283	259
TOTAL	59.758	62.170	63.347	11.080	10.801	10.902

Dichos datos sólo nos muestran, por franjas de edad, el número de denuncias que se producen, lo cual no nos permite acercarnos a la realidad del número de mujeres jóvenes, menores de edad, que están siendo víctimas de violencia de género. Esta casuística puede darse por muy variadas argumentaciones entre las que podríamos destacar la imposibilidad de ejercer sus derechos como ciudadanía, el hecho de que es una etapa evolutiva en la que se da un mayor

9 Instituto de la Mujer (2006). *III Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres*. www.mtas.es/mujer/mujeres/estud–inves/index.htm

10 Patró, Rosa y Limiñana, Rosa María (2005). Víctimas de violencia familiar: Consecuencias psicológicas en hijos de mujeres maltratadas. *Anales de Psicología, 21* (1): 11-17.

encorsetamiento en los roles y estereotipos de género marcados a nivel social, unido a un menor bagaje experiencial. Todo ello tendría, como resultado, la dificultad de identificar las situaciones de violencia como tales.

Cuando hablamos de violencia de género, no está de más recordar algunas definiciones, como por ejemplo la diferencia entre conflicto y violencia. *El conflicto implica una confrontación de perspectivas. La agresividad es la primera respuesta al conflicto. La violencia surge cuando se emplea la intimidación, el lenguaje agresivo o discriminatorio o la fuerza física para conseguir la imposición. La violencia atenta directamente contra la integridad personal, física o sexual de una persona o colectivo.* Partimos de una definición de violencia: *Acto o situación que lleva a la víctima a hacer algo que ella no quiere hacer, le impide hacer algo que ella quiere o necesita realizar, o que le hace sentir miedo. Suele tener un carácter destructivo sobre objetos y personas (anulación, degradación).*

La violencia se define por las consecuencias sobre las personas, es un atentado a sus derechos fundamentales. La "Declaración de los Derechos Humanos", aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1948), supone declarar como derechos las necesidades de todo ser humano, esto es, de ser querida y aceptada, de seguridad, de conocer el medio en el que se desenvuelve, de tener y conservar cosas que aprecia, de que se le respete y se le tenga en cuenta, tanto en sus necesidades y deseos como en sus opiniones y formas de hacer las cosas, de tener intimidad y de resguardarse… Recordando algunos de los artículos relativos al tema que nos ocupa,

- *Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- *Artículo 3: Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*
- *Artículo 4: Nadie estará sometido a esclavitud ni servidumbre…*
- *Artículo 5: Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*
- *Artículo 16.3: La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado.*

La "Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer" (ONU, 1993)[11], en su artículo primero define la violencia contra las mujeres como *"Todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o que pueda tener como resultado posible 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, ya sea que ocurra en la vida pública o privada"*. También señala que *"Los derechos fundamentales de las mujeres o las niñas son una parte inalienable, integral o indivisible de los derechos humanos"*.

En la "lV Conferencia Mundial sobre las mujeres"[12] (Beijing, 1995), se reconoce que *"La violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales"*.

11 http://www2.ohchr.org/spanish/law/mujer–violencia.htm

Una vez clarificado lo que entendemos por Violencia de Género, nos centraremos, a continuación, en las relaciones maltratantes, término que entendemos más acertado que el de "violencia doméstica" puesto que este último podría dar lugar a una delimitación espacio-temporal (cuando existe convivencia entre la pareja). A muchas personas les resulta difícil entender las razones por las que una mujer, que está sufriendo este tipo de violencia, sigue la convivencia con su agresor o retira una denuncia, llegando a culpabilizar a la víctima de su situación. Para profundizar en la cuestión relacionada con los mitos sobre la violencia de género, recomendamos consultar el material elaborado por Pilar Jiménez Aragonés[13].

Debemos explicar que, aunque a veces la violencia aparezca de forma repentina, en la mayoría de los casos se instaura de forma gradual; cuanto más tiempo pasa hasta la primera aparición de un episodio violento, más posibilidades hay de que la relación continúe. (Flynn, 1990, citado por González y Santana, 2001[14]). Diversas autoras y autores (por ejemplo, Graciela B. Ferreira[15]) identifican una serie de indicios que suelen preceder a la aparición de la violencia, que es lo que conocemos como "indicadores" del inicio de una relación maltratante, de especial utilidad para el trabajo con la detección precoz. Entre ellos cabe destacar los intentos de control y aislamiento, la agresividad verbal, el chantaje emocional, la imposición, la falta de reconocimiento de los propios errores, diversas formas de humillación, menoscabo de las opiniones y necesidades de la pareja, y desprecio hacia ella:

12 http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm

13 Jiménez Aragonés, Pilar (1999). *Materiales Didácticos para la prevención de la Violencia de Género*. Sevilla: Consejería de Educación – Instituto Andaluz de la Mujer. http://www.juntadeandalucia.es/averroes/publicaciones/violencia–genero.php3

14 González, Rosaura y Santana, Juana Dolores (2001). *Violencia en parejas jóvenes. Análisis y Prevención*. Madrid: Pirámide.

15 Ferreira, Graciela B. (1992). Novias maltratadas. En G.B. Ferreira, *Hombres violentos, mujeres maltratadas: aportes a la investigación y tratamiento de un problema social* (cap. 4). Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Para cuando la situación de violencia evidente aparece (entendemos por evidente aquellas situaciones que se clasifican claramente como violentas, ya que muchas de las que hemos definido como indicios precedentes, no solo pasan desapercibidos para las personas que lo sufren sino que tampoco son claras para las personas que están en su entorno), la mujer ya no tiene posibilidad de reaccionar. Hay dos teorías que nos pueden ayudar a dar respuesta a esto.

Leonor Walker[16] nos propone el funcionamiento de la violencia como un ciclo que se repetirá durante el tiempo en que las dos personas tengan algún tipo de relación. En el "ciclo de la Violencia" se contemplan tres procesos:

– Acumulación de tensión: Durante este proceso, el hombre va acumulando tensión, se muestra irritable. Parece enfadado sin motivo aparente. Al ser preguntado por su pareja niega que esté molesto devolviendo en ocasiones la culpa a ella con frases del tipo "eres demasiado sensible", "es que ves cosas donde no las hay", o "tú sabrás qué has hecho…", etc.
  Ella intentará hacer todo lo posible para no contrariarlo, ya que la actitud de él comienza a hacerla sentir responsable de las situaciones desagradables.

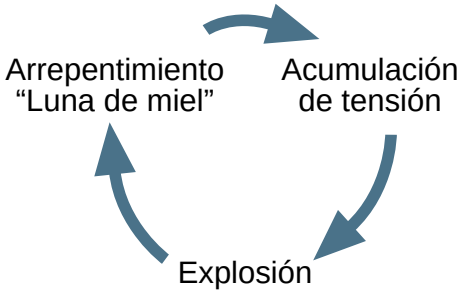
– Explosión: En este proceso el hombre castiga duramente a su compañera. Ella ha trasgredido las normas (lo que él esperaba de ella, sobre todo desde lo que son los "mandatos de género") y él debe sancionarla, ella debe escarmentar. La descarga de tensión se puede dar de muchas formas y grados: insulta, dice cosas hirientes, pega, lanza o rompe objetos, se emborracha, permanece mudo días, pelea con otros, tiene un romance, compra cosas muy caras, juega, rechaza a la pareja, fuerza las relaciones sexuales, corta la tarjeta de crédito a la pareja, deja un trabajo, avergüenza a su pareja en público, cuenta historias de ella a sus espaldas o enfrente de ella, cambia de casa, amenaza con violencia, con llevarla a un manicomio o llevarse a los hijos, rompe la promesa de conducir con precaución, depriva de sueño a la pareja, castiga a nivel emocional…

– "Luna de miel": Tal y como señala Leonor Walker, *"En realidad, no es adecuado llamar a este periodo de ´luna de miel´ ya que este ´buen´ periodo puede ser no tan bueno, ´él´ decide cuando empieza y cuando acaba, hay mayor probabilidad de que la mujer sea violada, puede ser el tiempo más confuso y difícil para la mujer. Sería más adecuado llamarla fase de manipulación afectiva pero como la mayoría de autores lo nombran así, me atendré a esta nomenclatura" .* El agresor se siente sinceramente apenado después de cometer el abuso (por lo menos las primeras veces), pide perdón, llora, promete cambiar, ser amable, buena pareja y buen padre. Admite que lo ocurrido estuvo mal. Esta actitud suele ser convincente.
  Si ella le ha abandonado él hará lo que sea para que le acepte de nuevo. Se muestra amable y bondadoso. Ayuda en las tareas del hogar como en los primeros tiempos. Si bebía, deja de beber. Ella se dice "si él puede dejar de beber, dejará de pegarme", pero beber no es la causa de la agresión, si así fuera el maltrataría también a otras personas. Pero curiosamente, suele ser encantador con el resto del mundo. Durante un tiempo él dice y hace todo lo que la

16 Walker, Leonor (1979). *The Battered Woman.* New York: Harper & Row, Publishers.

compañera quiere. Ella está en éxtasis, tiene poder, tiene a su hombre detrás, responsabilizándose y amándola. Él relaja las restricciones que imponía, ella no se siente tan aislada. Están ahora en una nube de "luna de miel". El siente entonces como si ella tuviera el “poder”, cuestión que, paradójicamente, repercutirá en la nueva acumulación de tensión, ya que esa sensación subjetiva de “cesión de poder” le hace sentir inseguridad y ofuscación.

Los periodos de “luna de miel” se van acortando y los de explosión cada vez más habituales y virulentos, pero la mujer ya se encuentra dentro del juego y todo su empeño se concentra en demostrarle al agresor que es digna de ser amada intentando no contrariarlo y hacer todo aquello que ella cree que él necesita.



Uno de los principales elementos que una mujer necesita para iniciar el distanciamiento emocional del agresor es tomar conciencia de que el comportamiento de él no depende en absoluto de lo que ella haga o deje de hacer. El comportamiento del agresor tiene su origen en algo más profundo y no controlable por parte de la pareja, la educación en unos valores que justifican esa violencia.

Algunas de la consecuencias directas de esta situación para la mujer son: baja autoestima, desesperanza, indefensión, aislamiento, desconfianza, rechazo y ansiedad al contacto, déficit de asertividad, dificultad para resolver conflictos cotidianos, frustración, temor generalizado, dependencia afectiva, falta de expresividad, autoevaluación negativa, problemas de memoria, desmotivación, baja productividad, sentimientos de culpa, alteraciones físicas como consecuencia del estrés en el que está inmersa (alteraciones inmunológicas, hipertensión, problemas ginecológicos y musculares…) y, por supuesto, negación de la situación. Cuando este tipo de maltrato lleva aparejada violencia física, además de las mencionadas anteriormente, podemos encontrarnos con traumatismos, quemaduras, hematomas, problemas gastrointestinales, pérdidas de audición, de visión, abortos, discapacidad…

Otra teoría de interés es la que nos propone Andrés Montero[17], que denomina *“Síndrome de adaptación paradójica en la Violencia de Género”* (Montero, 2001). En ella establece un paralelis-

[17] Montero Gómez, Andrés (2001). Síndrome de adaptación paradójica a la violencia domestica: una propuesta teórica. *Clínica y Salud, 12* (1): 371-397.

mo entre el complejo síndrome de Estocolmo (proceso por el que la persona que vive un secuestro, desarrolla un conjunto de reacciones psicológicas que la llevan a identificarse con quien la somete a un aislamiento forzoso, llegando a entender y defender las razones que se esgrimen para mantenerla en esa situación como razonables, e incluso desarrollándose lazos afectivos en el marco del contexto traumático del cautiverio) y la relación que se establece entre una mujer y su pareja maltratante.

En su estudio, Montero nos explica que la mujer, al estar constantemente expuesta al miedo que provoca la reacción de su pareja en el espacio íntimo, ese espacio, y esa pareja que era su referente de seguridad, le hace sentir una total desorientación e incertidumbre acerca de cuándo y por qué se producirá la próxima agresión. Esto le hace perder la capacidad para anticipar adecuadamente las consecuencias de sus propios actos, cediendo, cada vez más, a la presión y asumiendo un papel de sumisión y entrega para minimizar las probabilidades de error en su conducta. El agresor se mostrará arrepentido en ocasiones con lo que la desorientación y autoculpabilización aumentaran en la víctima. La dificultad para poner en práctica recursos propios u obtener ayuda externa impulsarán a la mujer a adaptarse, vinculándose paradójicamente a la única fuente que percibe de acción efectiva sobre el entorno: su pareja violenta. Para ello, disociará experiencias negativas de las positivas y se concentrará en estas últimas, asumiendo la parte de arrepentimiento de su agresor, sus deseos, motivaciones y excusas, y proyectando su propia culpa al exterior de la pareja, protegiendo así su debilitada autoestima y modificando su identidad.

Cuanto más aislada está la mujer y menos posibilidades tenga de rebatir los argumentos que ella misma necesita darse para sobrevivir en esa situación, más complicada será la salida de esa realidad.

Por lo tanto, hablamos de un proceso generado, potenciado y mantenido por el miedo, el aislamiento y la carencia de apoyo externo perceptible por la víctima, así como por la forma de interiorizar el tipo de características propias de la socialización femenina.

Percibir indicios que nos permitan identificar una relación de abuso es un primer paso imprescindible. Crear un espacio de confianza, generar seguridad, brindar nuestro apoyo y una información adecuada son ingredientes fundamentales si pretendemos instaurar una vía de salida a una mujer que está viviendo una situación de maltrato en cualquiera de las fases del proceso.

Después de todo lo dicho, consideramos totalmente justificado que la prevención es un trabajo primordial es la prevención, aunque no podemos obviar que tiene sus dificultades debido a los muchos factores que la originan y perpetúan. Jorge Corsi[18] señala, al igual que múltiples estudios, como uno de los factores que la legitiman culturalmente, los **estereotipos de género**, que sientan las bases para el desequilibrio de poder. Señala el autor que las creencias y los

---

18 Corsi, Jorge (comp.) 2003). *Maltrato y abuso en el ámbito doméstico. Fundamentos teóricos para el estudio de la violencia en las relaciones familiares.* Buenos Aires: Paidós.

valores acerca de las mujeres y de los hombres han caracterizado (y caracterizan) una sociedad patriarcal que define a los varones como superiores por naturaleza y les confiere el derecho y la responsabilidad de dirigir la conducta de la mujer. A pesar de los esfuerzos realizados para difundir ideas acerca de la igualdad entre los géneros, cierto núcleo de premisas, constitutivas de un sistema de creencias más amplio, siguen siendo sostenidas por amplios sectores de la población, siendo, entre ellas, las más persistentes la de "que las mujeres son inferiores a los hombres", "que el hombre es el jefe del hogar", "que el hombre tiene derechos de propiedad sobre la mujer y las y los hijos", y "que la privacidad del hogar debe ser defendida de las regulaciones externas". Un sistema de creencias sostenido en tales premisas tiene como consecuencia la noción de que "un hombre tiene el derecho y la obligación de imponer medidas disciplinarias para controlar el comportamiento de quienes están a su cargo". Precisamente, uno de los principales factores de riesgo relacionados con la violencia es que ésta es un emergente de las **relaciones de poder dentro de una familia**, desde los más fuertes hacia los más débiles. Estamos hablando de una estructura familiar autoritaria y verticalista, donde se aprenden los roles de género de forma estereotipada y donde se ofrecen modelos violentos de resolución de conflictos.

Otra de las dificultades fundamentales con la que nos encontramos para identificar el problema es la **falta de una conceptualización clara** sobre la violencia. En ella influyen dos procesos básicos: el de invisibilización y el de naturalización. Si se parte de una definición de violencia como daño corporal (lo evidente), permanecen invisibles todas aquellas formas del daño que no son perceptibles. Por otra parte, nuestra sociedad se estructura en torno a jerarquías y discriminación de lo "diferente". Destaca Corsi, de una forma muy lúcida,

> *"algunas construcciones culturales de significados que atraviesan y estructuran nuestro modo de percibir la realidad: las concepciones acerca de la infancia y del poder adulto; los estereotipos de género; la homofobia cultural y la concepción acerca de «lo bueno» (nosotros) y «lo malo» (los otros)".*

Otros factores relacionados con las dificultades para prevenir la violencia de género los revisábamos en un trabajo anterior[19]. Los **medios de comunicación** ejercen una función educativa fundamental por su función socializadora, son el canal fundamental de información acerca de la violencia doméstica, y es fácil satisfacer la necesidad de atraer al máximo la atención del público por la vía del sensacionalismo. Y la comunidad científica todavía comete **sesgos en las investigaciones** que se llevan a cabo sobre la violencia de género. En este trabajo citábamos a Victoria Ferrer y Esperanza Bosch[20], que señalan las consecuencias de no adoptar una perspectiva de género, *"de un modo u otro, pueden haber contribuido a generar o a perpetuar puntos de*

---

19 Padrón, Mª del Mar (2005). La prevención de la violencia de género desde el ámbito educativo: Educar para el desarrollo personal. La prevención de la violencia de género en jóvenes. Ponencia de las *II Jornadas Municipales sobre Prevención de la Violencia de Género*. Málaga: Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, 24 al 27 de octubre.

20 Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2005). Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre la violencia de género. *Anales de Psicología, 21* (1): 1-10.

vista androcéntricos y ciertos mitos sobre esta forma de violencia, especialmente, aquellos relativos a las características de agresores y víctimas, a las causas del maltrato y a los motivos que llevan a la víctima a permanecer en una relación abusiva".

Las y los profesionales y agentes comunitarios (personas educadoras, profesionales de la salud, judiciales, policiales…) no escapamos a estos factores, lo que nos impide comprender adecuadamente el problema, detectarlo precozmente, desarrollar acciones preventivas, asegurar los derechos de las víctimas e instrumentalizar respuestas no victimizadoras.

Por otro lado, tomando en consideración los antecedentes de las personas agresoras, los actos de dominio, intimidación y violencia suelen producirse desde edades tempranas, especialmente en la adolescencia, edad crítica que va unida a la búsqueda de una identidad social, profesional, sexual y de género. Es en esta etapa de la vida cuando se asientan los estereotipos de género y, por tanto, la masculinidad tradicional, así como los mitos sobre el amor, la amistad, la pareja y la familia. Todas estas construcciones simbólicas de la realidad se asumen e integran dentro de la vivencia de la sexualidad, de las relaciones interpersonales y de los proyectos de vida y se ponen en práctica las creencias, opiniones y comportamientos que sobre el género han socializado desde la infancia, y que las familias y el sistema educativo sostienen, sin ser conscientes, como agentes socializadores claves (ver González y Santana, 2001[21]; Oliver y Valls, 2004[22]).

Cuando trabajamos con jóvenes, podemos observar que tanto chicos como chicas manifiestan creencias, emociones y conductas que definen un tipo de relaciones en los que la agresión en diferentes formas está más presente de lo que desearíamos y, por otra parte, hay pocas instancias programadas donde se cuestione esa realidad que, por otra parte, se refuerza en el grupo de iguales y reproduce los modelos de relación imperantes entre las personas adultas.

Si esta es la realidad de nuestra sociedad, nos afecta de forma directa. Si no tomamos conciencia, si no entendemos la importancia de nuestras acciones y la repercusión que pueden tener para detener o perpetuar esta lacra, difícilmente pondremos en marcha los recursos de que disponemos.

Educar para la convivencia es una de las tareas principales a desarrollar en los ámbitos educativos actuales. La diversidad cultural que conforma nuestra realidad debe ser parte integrante de ésta. Nuestra sociedad cambiante precisa de herramientas para desmontar modelos que alimentan el poder, la violencia y la sumisión en las relaciones humanas en general, y en las relaciones educativas en particular.

La perspectiva de género proporciona respuestas; las prácticas coeducativas y la educación en valores basados en la convivencia y el desarrollo personal ofrecen posibles soluciones.

---

21 González, Rosaura y Santana, Juana Dolores (2001), *ob. cit.*

22 Oliver, Esther y Valls, Rosa (2004). *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla.* Barcelona: El Roure Editorial.

3 >

MARCO INSTITUCIONAL DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Marcos institucionales: Naciones Unidas
- Marcos institucionales: la Unión Europea
- El Estado Español: políticas estatales en materia de igualdad
- Las estrategias políticas

Para dar inicio al desarrollo de políticas públicas de género, entendidas como el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de las mujeres y de la equidad de género entre mujeres y hombres, ha sido crucial el nacimiento de estructuras gubernamentales tanto a nivel internacional como estatal y regional/local.

Ha sido decisivo el papel jugado por la Organización de Naciones Unidas que, desde el momento de su fundación en 1945, incluyó la igualdad de derechos entre hombres y mujeres entre sus objetivos.

Así, y realizando un breve recorrido histórico cabe hacer mención de algunos textos:

- 1952 - Convención sobre los derechos políticos de la Mujer
- 1967 - Declaración sobre la Eliminación de la discriminación contra la Mujer de la Asamblea General
- 1968 - OIT. Convenio relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra de varones y mujeres

Marcos institucionales: Naciones Unidas

Será en 1975, declarado "Año Internacional de la Mujer", cuando se marque un antes y un después en pos de la equidad de género desde la Organización de Naciones Unidas, y que irá avanzando con los hitos que a continuación se citan sucintamente:

1975	
Conferencia Mundial sobre la Mujer y Plan de Acción Mundial (México)	Objetivos: la igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género; la integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo; una contribución cada vez mayor de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial. Metas mínimas para 1980 en los siguientes ámbitos: acceso equitativo a recursos como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación de la familia. *Creación de INSTRAW y UNIFEM.*
1978	
Convención para la Eliminación de todas las las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW	Definición del significado de la igualdad y pautas sobre cómo lograrla. Unificación de todas las normas en este ámbito. Es una declaración internacional de derechos para las mujeres así como un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos. Ratificado por 185 países. Dispone de un protocolo opcional (desde el 2000) y un comité que realiza el seguimiento.

1980	
II Conferencia Mundial de la Década de la ONU para la Mujer: igualdad, desarrollo y paz (Copenhague)	Interpretación de la igualdad no sólo en tanto que igualdad jurídica, sino poniendo énfasis en la disparidad entre los derechos y la capacidad de las mujeres para ejercerlos. Establecimiento de 3 esferas en las que adoptar medidas concretas, y objetivos precisos: educación, empleo y salud. El Documento de Estrategias hacia el Futuro para el adelanto de la Mujer cita elementos tales como la falta de participación de los hombres en la mejora de la situación de las mujeres, la voluntad política insuficiente o la escasez de mujeres en puestos de decisión, y se exhorta a adoptar medidas nacionales más enérgicas.
1985	
III Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del Decenio de la ONU: igualdad, desarrollo y paz, y Plan de Acción2 (Nairobi) (Nairobi)	Evaluación del Decenio de la ONU para La Mujer. Se concluye que los objetivos del Decenio –igualdad, desarrollo y paz– no se han alcanzado, y se establecen mandatos para buscar nuevas formas de superar los obstáculos. Establecimiento de que todas las cuestiones están relacionadas con las mujeres y que la igualdad de las mujeres no es una cuestión aislada. Impulso de medidas para lograr la igualdad a escala nacional que abarcan distintos temas –el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales, la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente– y directrices para su adopción.
1993	
Conferencia Mundial de Derechos Humanos y Programa de acción (Viena)	Se declara que los derechos de las mujeres constituyen derechos humanos (ya que son universales e inseparables). Se rechaza el razonamiento según el cual los derechos humanos no se aplican a esferas privadas (como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas).
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer	Se define la violencia de género como una violación de los derechos humanos de las mujeres y una forma de discriminación que les impide participar plenamente en la sociedad. Compromete a los Estados firmantes a tomar acciones para salvaguardar a las mujeres y las niñas de la violencia.
1994	
Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, realizada y Programa de Acción (El Cairo)	Se propone eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y apoyar la realización de sus derechos, especialmente sobre salud reproductiva y sexual y también la erradicación de la violencia contra las mujeres. Insta a los países a hacer cumplir acuerdos como la CEDAW, la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres y la Declaración y el Programa de Acción de Viena.
1995	
IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y Declaración y Plataforma de Acción (Beijing)	Se traslada el foco de atención de 'mujeres' a 'género', reconociéndose que toda la estructura de la sociedad y las relaciones entre hombres y mujeres en ella deben ser reevaluadas. Se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad y ha de integrarse en el conjunto de políticas. Los gobiernos firmantes se comprometen a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Plataforma de Acción: Identifica 12 esferas de especial preocupación. Pobreza; Educación y Formación; Salud; Violencia; Conflictos Armados; Economía; Toma de Decisiones; Mecanismos Institucionales; Derechos Humanos; Medios de Comunicación; Medio Ambiente; las Niñas.

2000	
Cumbre del Milenio y Plan de Acción	Se fija una agenda para una alianza mundial que luche contra la pobreza y por una visión compartida de un mundo mejor para 2015. Se establece que no se alcanzará ninguno de los objetivos de desarrollo del milenio sin el progreso por la igualdad de género ni la capacitación de las mujeres, y se incluyen los siguientes objetivos concretos: Eliminar las desigualdades en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para 2015; Reducir la tasa de mortalidad materna en tres cuartas partes.
23ª Sesión Extraordinaria de la Asamblea de las ONU (Beijing+5)	Se aprueba una declaración política y una resolución para evaluar la situación de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing. Se añaden algunos retos nuevos como: reconocimiento de los impactos negativos de la globalización en las mujeres y la propuesta de asegurar un acceso igualitario a la protección social; reconocimiento del derecho a la herencia y la propiedad; inclusión de todas las formas de violencia sexual como crímenes de guerra y reconocimiento de la necesidad de participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones sobre macroeconomía. Adopción del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad	Coloca a las mujeres –y la perspectiva de género– en un lugar destacado en las negociaciones de los acuerdos de paz, la planificación de los campos de refugiados y de las operaciones de mantenimiento de la paz, y en la reconstrucción de los países devastados por la guerra.

Para saber más:
WomenWatch es un proyecto conjunto de la ONU destinado a crear un espacio central en Internet dedicado a los asuntos relativos a las mujeres en todo el mundo, se puede consultar en: http://www.un.org/spanish/womenwatch/about/

Marcos institucionales: la Unión Europea

Centrándonos en el ámbito europeo y, a modo de introducción, recordemos que las instituciones que sostienen la UE son: El Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el Consejo Europeo y el Tribunal Europeo de Justicia. Cada una de estas instituciones ha creado una Comisión para la Igualdad de Oportunidades (COPEC), que se coordina de forma interinstitucional a través del INTERCOPEC.

Hagamos un breve recorrido histórico.

1957	
Tratado de Roma	La primera referencia legal es el artículo 119, que reconoce el principio de igualdad referido, exclusivamente, a que varones y mujeres deben recibir igual salario por igual trabajo. Es el que dará cobertura legal al desarrollo de todo el catálogo de acciones que emprendió la UE en materia de igualdad de oportunidades.

1972	
Aprobación del Primer Programa de Acción Social Comunitario, con medidas para garantizar la igualdad en el empleo, la formación profesional, y que ya incluía la conciliación de las responsabilidades familiares con las profesionales.	
1975	
Se concreta el artículo 119, anteriormente en la aprobación de una directiva (nº 75/117) para armonizar las legislaciones de los estados miembros en esa materia.	
1976	
Desde la **Comisión Europea** y, más concretamente, desde la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, se trabaja relación a la igualdad, básicamente a través de dos unidades	*Unidad para la Igualdad de Oportunidades: Estrategia y Programa*, cuyos objetivos son: Garantizar el cumplimiento de las directivas en materia de igualdad de oportunidades; promover la integración de las mujeres en el mercado de trabajo, así como contribuir a mejorar su situación social; coordinar el mainstreaming de género y asesorar a otros servicios de la Comisión para incluirlo en sus políticas y actividades. *Unidad de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Cuestiones Legales*, cuyo objetivo es asegurar la efectiva transposición e implementación de la legislación comunitaria e inicia nuevas propuestas legislativas cuando lo considera necesario. Actualmente, se está trabajando en una propuesta legislativa con el objetivo de simplificar y modernizar algunas de las directivas en vigor.
1979	
Desde el **Parlamento Europeo**, se crea la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM) con el objetivo de Garantizar el acervo comunitario y el desarrollo igualitario de oportunidades y derechos para varones y mujeres.	
1987	
Tratado de Maastrich	Facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales.

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Con el propósito de garantizar la mejor implementación de la política comunitaria en materia de igualdad de género. Y como un apoyo técnico a los Estados miembros y a las Instituciones Europeas, especialmente a la Comisión, está anunciada la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Algunos de sus principales fines son: asegurar el análisis, la compilación de información y datos fiables y comparables a escala comunitaria; desarrollar los instrumentos metodológicos más apropiados, en particular para la integración de la dimensión de género en todas las políticas; facilitar el intercambio de 'buenas prácticas', así como el diálogo entre los actores y actoras implicadas y la sensibilización entre los ciudadanos y ciudadanas de la UE.

El Estado Español: políticas estatales en materia de igualdad

- **La Ley Orgánica 1/2004**, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Pionera en Europa y con un abordaje integral de la violencia de género.
- **Reforma de la Normativa Matrimonial de Separación y Divorcio**, que fue aprobada por el Gobierno el 17 de Septiembre de 2004.
- **Plan de igualdad de género en la Administración General del Estado**, aprobado por Consejo de Ministros y publicado en el Boletín Oficial del Estado del 8 de marzo de 2005
- **Primer Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008**, elaborado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).
- **Ley de Educación.** Configura el sistema educativo asume en su totalidad el contenido expresado en la Ley de Igualdad, integrándolo en sus disposiciones, desde la exposición de motivos de la Norma, pasando por el articulado, hasta los Reales Decretos que la desarrollan.
- **Ley de Dependencia** (Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes), de 14 de Diciembre de 2006. Contribuirá, también, a promover la conciliación de la vida personal y familiar de muchas mujeres españolas que, casi en exclusiva son las cuidadoras familiares.
- **Ley para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, que fue aprobada el 3 de marzo de 2006 por el Consejo de Ministros. Su publicación en el BOE se produce el 23 de Marzo de 2007. En materia laboral, una de las medidas reconoce un permiso de paternidad independiente del de la madre. Establece el derecho del trabajador y trabajadora a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo o el de la mujer a acumular el permiso de lactancia en jornadas completas. Permite reducir la jornada por cuidado de menores de ocho años o personas con discapacidad. Dispone el deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial. Supone la reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General para garantizar una composición equilibrada de ambos sexos
- **Proyecto de Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.** Presentado su estudio en el Consejo de Ministros de 30 de Pendiente de aprobación.
- **Leyes de Igualdad autonómicas:** Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, y Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, en Andalucía; Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres, de la Generalitat Valenciana; Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Las estrategias políticas

Cómo hemos podido apreciar, son tres las estrategias políticas claves que, sin olvidar que el camino hacia la igualdad de género es de largo recorrido, es necesario seguirlas manteniendo de forma simultánea, y, además, mejorar, no siendo excluyentes sino complementarias.

La Igualdad de Oportunidades

Si bien, dentro de esta estrategia, el primer eje de intervención se basó en corregir todos los marcos legislativos, con el objeto de eliminar sus componentes machistas y discriminatorios y poder crear un nuevo marco normativo y legislativo que amparase la igualdad de género, el segundo se centró en la educación de las mujeres.

Se trata de que las mujeres tengan acceso al mundo de lo público del que habían sido excluidas, cambiar su identidad de "amas de casa", por el de ciudadanas de pleno derecho a participar en la vida económica, política y cultural. La discriminación se define en comparación con la situación que tienen los hombres, los privilegios del sistema de género. Habría que dar las mismas oportunidades a las mujeres que a los hombres para que no exista discriminación a favor de unos y en contra de las otras en el mundo público.

A pesar del éxito que esta estrategia supuso en el fomento de presencia femenina en el mundo público y la anulación de discriminaciones legales, se destaparon nuevas contiendas cómo la creciente segregación sexual del mercado laboral o la doble carga de trabajo de las mujeres, y su desigual participación en el ámbito público.

La Acción Positiva

Las evaluaciones de las repercusiones de las políticas de igualdad de oportunidades muestran que el problema radica en que el punto de partida entre hombres y mujeres para la participación en el mundo público no es igual. Se tendría que desarrollar un mecanismo para corregir esa desventaja inicial. La segunda estrategia versa sobre el desarrollo de acciones que, en situaciones de igualdad de condiciones entre varones y mujeres, benefician a las segundas y que asegure la presencia de las mujeres en el ámbito público.

Algunas de las políticas existentes dentro de esta estrategia serían, por ejemplo, la equiparación de la proporción de personas según sexo que participan en determinadas actividades, y las ayudas a empresas que contraten mujeres.

Lamentablemente, la discriminación de las mujeres sigue condicionada por el rol que ésta desempeña en el ámbito privado, lo cual deja constancia de que la doble jornada persiste, y que las mujeres siguen sin poder participar en igualdad de condiciones en la esfera pública.

El Mainstreaming

El *mainstreaming* es una de las estrategias de igualdad de género internacional adoptado por la ONU en la Plataforma de Acción de la Conferencia sobre la Mujer de Beijing (1995), antes de ser

adoptado por la Unión Europea y sus Estados miembros. Con el *maistreaming* de género, como práctica, se pretende la mejora de la efectividad de las políticas principales, mostrando la naturaleza de género en lo que se adopta, en los procesos y en los resultados. Se trataría de internalizar la perspectiva de género a la totalidad de los sistemas.

El concepto hace alusión a una estrategia considerada a largo plazo, no pudiéndose desarrollar de manera definitiva y puntual en un momento concreto; muy al contrario, ha de implementarse de forma gradual, progresiva, ya que su construcción se basa en el entendimiento de cada uno de los pasos andados, constructos aprendidos, y se halla circunscrito a aquellos valores existentes en cada género así como sus intereses.

El Consejo de Europa apuesta por la siguiente definición de *mainstreaming*:

> *"la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las y los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas"*
> (Definición del Grupo de Trabajo sobre el Mainstreaming del Consejo de Europa. Instituto de las Mujeres, 2004).

Exige tener en cuenta tanto la dimensión de la igualdad como la dimensión de género en todas las acciones y actividades, desde la fase de planificación, estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de hombres y mujeres cuando se apliquen, supervisen y evalúen. Necesita de todos los ámbitos como protagonistas, independientemente de la experiencia de cada uno de los actores en materia de género. Con ella se pretende incorporar el género como corriente principal de la agenda política y, por tanto, la inclusión transversal de la perspectiva de género en todas las áreas o ámbitos de actuación. Para esto, se van a requerir modificaciones estructurales, debido al carácter obligatorio que supone para los poderes públicos. Esta estrategia solicita a las instituciones públicas actuar de manera coordinada, tanto con sujetos privados como entre ellas.

Posiciona centralmente el objetivo de la igualdad de oportunidades lo que deriva en la obligatoriedad de pasar por una reestructuración de los sistemas de toma de decisiones actuales. Pasa a estar incluido en todas las actuaciones, presupuestos y discusiones que acontezcan en la esfera política.

Aceptar la perspectiva de género no es una recomendación, sino una condición de obligado cumplimiento. Va a exigir la definición de nuevos procedimientos políticos y técnicos en las instituciones.

Por último quisiéramos señalar que la transversalidad es condición necesaria para la aplicación de la estrategia, pero no suficiente; por tanto, debemos tener en consideración la diferenciación entre ambos conceptos.

4 >

FORMACIÓN EN GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- **Género y valores. Metodología de trabajo**
- **Objetivosy contenidos de la formación en género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género**

GÉNERO Y VALORES. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Vamos a exponer, a continuación, lo que creemos que sería el contexto metodológico ideal sobre el que se deberían desarrollar las acciones formativas relacionadas con el género, la inserción sociolaboral y la prevención de la violencia de género, metodología en la que se ha basado el proyecto IUVENALIS.

Cuando hablamos de formar, de educar a adolescentes y jóvenes, nos planteamos que esta Educación, hoy más que nunca, no puede ni debe limitarse a desarrollar solamente las capacidades intelectuales e instrumentales. Debe intervenir activa y conscientemente en la construcción de la identidad, en el proceso de socialización de las personas, en el crecimiento ético y moral, en el desarrollo de los valores básicos para la vida y la convivencia que, libre y progresivamente interiorizados, nos permitan hacer una lectura más crítica de la realidad y constituyan el fundamento sobre el que poder construir y diseñar nuestros proyectos de vida.

Pero, **¿de qué hablamos cuando hablamos de valores?** *El valor es un concepto que expresa un Ideal con el cual nos sentimos afectivamente vinculados. Tienden a ser estables, guían nuestras pautas de comportamiento y se expresan como actitudes hacia las personas, los objetos y las situaciones. Es decir, se posee un valor cuando se cree en él, cuando nos sirve de criterio para juzgar la realidad y la propia conducta. Los valores asumidos nos sirven como objetivos de vida, nos sirven para comprender y estimar a las demás personas, y tienen una función determinante en la autoestima, es decir, cuando existe congruencia entre lo que creemos y lo que hacemos, mayor sentimiento de bienestar y competencia tenemos.*

El valor es el resultado de una forma de organización actitudinal específica. Cuando se dice que una persona sustenta un valor concreto, se está diciendo que ha organizado y asumido una configuración determinada de actitudes[1].

Esta relación estrecha entre ambos conceptos convierte a la educación, por sí misma, en un factor importante en la configuración de actitudes permanentes. La educación, junto a otros medios socializadores como la familia y los medios de comunicación, se relacionan estrechamente con el mantenimiento de actitudes (liberales o conservadoras; respetuosas o autoritarias).

Nuestra propuesta de trabajo se basa en el esquema de formación de valores, propuesto por Fernando Barragán[2] y explicado por nosotras en una exposición posterior[3]. La correspondencia entre valores, normas y actitudes quedaría establecida como explicamos a continuación. Este

---

1 Sobre el trabajo con valores y actitudes se puede consultar:
Martínez, Miquel y Puig, Josep M. (1991). *La Educación Moral: Perspectivas de futuro y técnicas de trabajo*. Barcelona: Graó Editorial – ICE Universitat de Barcelona.
Escámez Sánchez, Juan. y Ortega Ruíz, Pedro (1993). *La enseñanza de actitudes y valores*. Valencia: Nau llibres.

2 Barragán, Fernando (coord.) (2002). *Educación en Valores y Género*. Sevilla: Diada Editora.

3 Padrón, Mª del Mar (2005). *ob. cit.*

esquema nos resulta especialmente útil para orientar, en general, nuestras acciones educativas, y para entender tanto los currículums de formación como la transversalidad de género.

Actitudes	Normas	Valores
"Tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de un modo determinado un objeto, persona o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación". Componentes: – cognitivo (conocimientos y creencias) – afectivo (sentimientos y preferencias) – conductual (acciones manifiestas y declaraciones de intenciones)	"Patrones de conducta compartidos por los miembros de un grupo", "modelo que los miembros de un grupo ofrecen a las personas para guiar su comportamiento": – normas lenguaje – normas comportamiento **guía para el desarrollo** **desarrollo** **adquisición**	"Principios éticos con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso emocional y que se emplean para juzgar conductas" (cómo nos vemos en relación al mundo)

¿Cómo se desarrollan los valores? A partir de temáticas a cuyo alrededor aparecen opiniones, intenciones, propósitos… que, si superan un proceso de valoración, podrían llegar a configurar valores: metas y propósitos, aspiraciones, sentimientos, intereses, creencias y convicciones, actitudes, actividades, preocupaciones…

En el proceso de elección de valores deberemos considerar el pensamiento, la afectividad y la acción como elementos constituyentes de la conducta moral. Así pues, el proceso de valoración se compone de tres elementos:

– la selección (que se refiere al pensamiento): observar varias alternativas, escoger, valorar ventajas, inconvenientes y consecuencias;
– la estimación (que se refiere a la afectividad): apreciar la selección y sentirse cómoda/o con ella, y
– la actuación (que se refiere a la conducta): disposición a expresarla públicamente, actuar de acuerdo con la elección y aplicarla habitualmente.

Para que veamos un ejemplo. Si trabajáramos en un grupo o en nuestra familia el valor de la diversidad (el derecho a poder vivir tu propia preferencia sexual –heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad–), una forma de ir progresivamente desarrollando ese valor sería estableciendo unas normas en el lenguaje (no usando chistes, lenguaje discriminatorio…) y en el comportamiento (respeto y trato igualitario), y trabajando y trabajándonos el campo de las actitudes (conociendo, realmente, lo que son las preferencias sexuales, y reflexionando sobre las creencias, estereotipos y la homofobia –internalizada y expresada–).

Nos preguntábamos, en aquella exposición[4] , *"¿qué valores están relacionados con la prevención de la violencia de género? Hoy más que nunca hace falta un debate y reflexión sobre los valores a nivel individual, profesional y educativo. Se nos ocurre todo un listado: equidad, respeto, corresponsabilidad, diversidad, amor, autoestima, placer, felicidad, armonía, autonomía, paz, igualdad, justicia, lealtad, amistad, cooperación… Toda una serie de valores centrales e instrumentales (de competencia), individuales y colectivos"… "Sobre estos valores u otros que puedan ser compartidos deberíamos incidir y trabajar toda la comunidad educativa".*

Así, pues, **clarifiquemos valores, establezcamos pautas de comportamiento y estrategias coherentes con estos valores e incidamos sobre actitudes.**

Si pretendemos trabajar sobre el **valor de la no violencia de género**, tendremos que clarificar el concepto de violencia y violencia de género, sensibilizando sobre los comportamientos violentos y la importancia de la comunicación, el respeto y la empatía (normas); haciendo aflorar las creencias y estereotipos que hay detrás de las actitudes sexistas, y de rechazo hacia la diversidad y el conflicto (actitudes), que son las que originan y perpetúan la violencia de género.

Si trabajamos desde la **perspectiva de género**, igualmente tendremos que clarificar los valores de igualdad, equidad y diversidad como ideales sobre los que optamos; para ser congruentes sobre esos valores que adoptamos, como normas incorporaremos un lenguaje no sexista, un trato igualitario y respetuoso (recordemos que somos referentes para las personas jóvenes), fomentando la autoestima, la autonomía, la empatía y las pautas de cuidado y corresponsabilidad como forma de derribar barreras que separan los espacios considerados como " masculinos" (lo público) y "femeninos" (lo privado) , y analizaremos críticamente la realidad e incorporaremos el "prisma" del género en cada acción que llevemos a cabo; e incidiremos en las actitudes (tanto si son o no evidentes), revelando las creencias y estereotipos que sustentan las desigualdades de género.

De una forma resumida, el esquema de trabajo quedaría como sigue:

Actitudes	Normas	Valores
– creencias y estereotipos sexistas.	– lenguaje no sexista. – trato igualitario y respetuoso. – fomento de autoestima y autonomía. – fomento de la empatía, cuidado y corresponsabilidad. – perspectiva de género en las acciones educativas. **guía para el desarrollo** **desarrollo adquisición**	• Igualdad. • Equidad. • Diversidad.

4 Padrón, Mª del Mar (2005). *ob. cit.*

La adopción de la perspectiva de género en el trabajo con jóvenes, mediante la sensibilización y formación en materia de Igualdad de Oportunidades y prevención de la Violencia de Género, contribuye a reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y a fomentar la conciliación entre la vida familiar y profesional, ya que incorpora los siguientes principios:

– Mujeres y hombres deberán ser capaces de elegir y de tomar decisiones más acordes con sus auténticos intereses, talentos, valores y preferencias y podrán explorar una amplia variedad de campos, materias y actividades no etiquetadas por su pertenencia a un sexo, teniendo oportunidad de decidir sin culpabilizarse por el hecho de "estar desempeñando uno o varios roles".
– Se fomenta la ética del cuidado, en los hombres, y el valor de la autonomía, en las mujeres: mujeres y hombres se relacionarán de una manera más sólida y se tratarán como iguales, evitando que la mujer sea "menos que" y el hombre sea "más que", respetándose uno/a a otro/a en la casa y en el lugar de trabajo y tratando de resolver los conflictos, que llevan siempre (de forma implícita) necesidades no resueltas, de un modo constructivo (de manera que se acepten que esas auténticas necesidades son tan lícitas como las propias sin tener que ser compartidas), y de negociar y compartir sus funciones, desarrollando relaciones más justas, igualitarias y satisfactorias.
– Se aprende, gradualmente, a abandonar los propios estereotipos y la etiquetación de las personas por causa de una característica concreta, ya sea por el sexo, por la raza, por la edad, por las limitaciones, por las preferencias sexuales o por la etnia, aprendiendo a relacionarse sobre la base de la diversidad.
– Se sensibiliza sobre el poder del lenguaje y de su impacto sobre el autoconcepto de las personas y en las imágenes positivas y negativas que ello comporta.
– Finalmente, se aporta, a un aprendizaje social a largo plazo, la interiorización de nuevas formas de saber, de percibir y de desarrollar potenciales creativos y humanos que dejen de lado el sistema obsoleto de desempeño de roles sexuales.

Metodología

Si seguimos el esquema sobre los valores, planteado anteriormente, como estrategia de intervención, a la hora de llevar a cabo grupos de trabajo o intervenir con grupos (ya sean de personas jóvenes o de profesionales), tendremos que trabajar con una metodología que permita la transformación de actitudes y la opción consciente de valores.

Una metodología que nos puede servir es la que se basa en modelos constructivistas de aprendizaje, y en la Investigación-Acción[5]; así, pues, el aprendizaje significativo sería pieza angular del proceso de enseñanza-aprendizaje.

5 Pérez Serrano, Mª Gloria (1990). *Investigación-Acción. Aplicaciones al campo social y educativo*. Madrid: Dykinson.

Este enfoque parte de la idea de que las personas tenemos "concepciones previas", es decir, que adquirimos ideas sobre cómo son los hechos y fenómenos sociales y naturales mediante nuestras experiencias sobre todo lo que nos rodea, lo que escuchamos y discutimos con otras personas, lo que conocemos por los medios de comunicación, de la actividad profesional y social…[6]. Se producirá "aprendizaje significativo" cuando quien aprende construye sobre su experiencia y conocimientos anteriores el nuevo conjunto de ideas que se dispone a asimilar, es decir, cuando el nuevo conocimiento interactúa con los preexistentes (le "encuentra sentido" y utilidad, no las aprende de memoria, por lo que la posibilidad de que las use será mayor).

Por lo tanto, cuando trabajamos con grupos, si queremos conseguir una transformación o evolución de sus concepciones, vivencias y actitudes, tendremos de trabajar con recursos didácticos, o estrategias, que nos permitan "hacer aflorar" dichas concepciones (explicitarlas, tomar conciencia de ellas y contrastarlas), y con contenidos cercanos a su realidad cotidiana, funcional, útil, con la posibilidad de utilizar lo aprendido para afrontar situaciones nuevas, haciéndoles protagonistas en sus propios procesos de aprendizaje y reflexión.

Por ejemplo, para el desarrollo de un tema, la metodología constructivista se desarrollaría de la siguiente manera[7]:

- ***Planteamiento de hipótesis o planteamiento del tema* (¿qué queremos saber? ¿qué sabemos?).** Para ello, se usan recursos con el objeto de motivar al alumnado sobre la relevancia de los temas, tener una percepción inicial de los mismos y de sus límites y aspectos, y que nos permitan manifestar y contrastar sus ideas previas y opiniones (personalmente y en pequeños grupos).
- ***Búsqueda de información* (desarrollo).** Se contrastan las ideas o teorías entre iguales, en gran grupo y con la información que ofrece la educadora o educador y otras fuentes sobre el tema. Con esto se pretende cuestionar y reflexionar sobre la realidad de las vivencias y opiniones. Cuando los grupos no logran dar una explicación acertada, se plantean situaciones en las cuales no se puede aplicar dicha explicación para, de esta manera, provocar contradicciones y permitir tener una visión más global del tema.
- ***Intento de solución y Generalización* (conclusiones).** Se reconceptualiza el tema a partir de las propias conclusiones del grupo, y aplicación de los nuevos conceptos a nuevas situaciones o vivencias, para comprobar si se han comprendido y si se saben aplicar.

---

6 Este saber se elabora, en la mayoría de los casos, durante un período bastante amplio de la vida, y las concepciones no se deben al azar, sino que se relacionan con lo que la persona conoce y con las características y capacidades de su pensamiento. Las ideas que la persona expresa implica un cierto conocimiento sobre cómo son y suceden las cosas, y un funcionamiento intelectual determinado. Se poseen una cantidad variable sobre hechos y sucesos. Incluye: informaciones, experiencias personales, actitudes y normas (creencias), conceptos, hechos, explicaciones, teorías y procedimientos relativos a esa realidad.

7 Barragán, Fernando (1996b). *La educación Sexual y la Educación Secundaria Obligatoria: Enseñar a Creer o Aprender a Crear.* Materiales Curriculares Educación Secundaria Obligatoria. Junta de Andalucía: Consejería de Educación y Ciencia.

Nuestro papel, como coordinadoras/es del grupo que se forme, será la de favorecer la explicitación de las ideas previas, crear conflictos cognitivos o contradicciones y fomentar la interacción social.

Así, pues, el enfoque coeducativo quedaría como sigue:

Mecanismo: cambio de actitud

- Descubrir prejuicios y estereotipos.
- Hacer reflexionar y pensar sobre el motivo y causa de los hechos sexistas que ocurren a nuestro alrededor.
- Descubrir el componente afectivo de los prejuicios.
- Mostrar el carácter funcional de los estereotipos.
- Utilizar informaciones múltiples y contrastables.
- Explicar los elementos negativos del sexismo.
- Reflexionar sobre las propias experiencias.
- Buscar nuevas formas organizativas.
- Utilizar como modo de toma de decisiones y acuerdos el consenso.
- Favorecer el desarrollo personal: la expresión y autoestima de cada persona y la mejora de las relaciones interpersonales.
- Valorar la diversidad.

Conocimiento de las diferencias de género

⇩

Eliminación de jerarquías

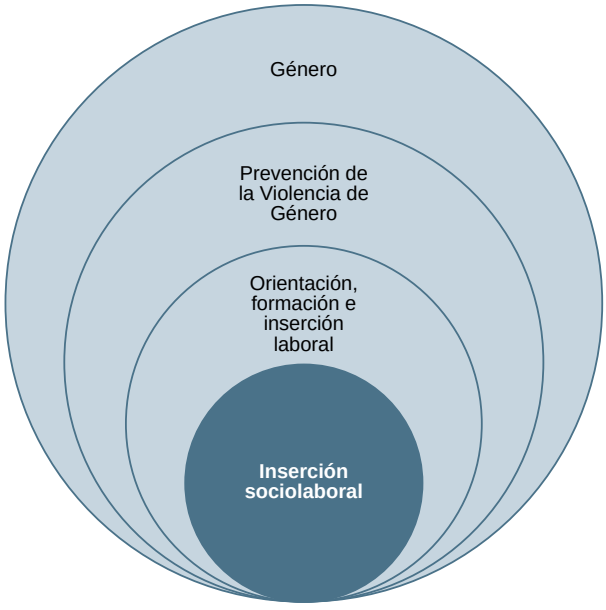
⇩

Transformación de las diferencias de género en un muestrario de modelos comportamentales que están a disposición de todas las personas, sin ninguna discriminación por razón de sexo. «Ser lo que se desea ser».

Educar sin discriminación teniendo en cuenta los valores positivos de lo «femenino» y de lo «masculino»

FORMACIÓN EN GÉNERO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En este apartado pretendemos incluir algunos elementos que podrían ayudar a marcar unas pautas adecuadas para la elaboración de actuaciones formativas que asistan y sirvan de guía a las y los profesionales cuya labor, bien directa o indirectamente, sea la inserción social y laboral.



Objetivos y contenidos en Género

Para iniciar un proceso de inserción sociolaboral, es fundamental una buena sensibilización y conceptualización sobre género y sobre la importancia de esta dimensión en nuestro desarrollo personal, es decir, en nuestra vida y en nuestras acciones. Tomar conciencia de que nuestros actos pueden romper o perpetuar las situaciones de discriminación en base al género debe ser un objetivo fundamental tanto en la formación de profesionales como en la formación de jóvenes.

Es por ello que, como objetivos básicos de formación en este apartado, proponemos los siguientes:

- Adquirir una correcta conceptualización sobre el sistema sexo-género.
- Conocer los procesos de socialización en base al género.
- Entender las causas de la desigualdad de género.
- Reconocer el género como elemento estructural y transversal en el análisis de la realidad.
- Percibir las desigualdades y actuar ante ellas.

Como contenidos imprescindibles, quedarían los siguientes:

Contenidos

- La perspectiva de género.
- El sistema sexo-género: identidad sexual, identidad de género, roles… Género como expresión socio-cultural.
- Estereotipos sexuales y de género. Desventajas.
- El género como categoría de análisis.
- El género social.
- Influencia de los roles de género en el proceso vital.
- Mecanismos de socialización: la familia, el ámbito educativo y laboral, medios de comunicación, grupos de iguales.
- El sexismo. Sexismo hostil y sexismo benevolente.
- El lenguaje no sexista como instrumento de eliminación de desigualdades y jerarquías.

Para profundizar en estos contenidos y desarrollar una propuesta de formación, recomendamos consultar las publicaciones de Amparo Olmeda e Isabel Frutos[8] y de Araceli Sebastián et al.[9]

Objetivos y contenidos en Prevención de la Violencia de Género

Como tuvimos oportunidad de ver en el capítulo dedicado a los aspectos teóricos, la Violencia de Género estaría sustentada en valores sexistas y estereotipados sobre los papeles y los espacios de los hombres y de las mujeres; en una socialización diferenciada y jerarquizada que fomenta la construcción de la autoestima y las relaciones interpersonales en la perpetuación de dichas estructuras sociales; y en la violencia como una forma natural de resolver los conflictos.

Así pues, como Objetivo General de formación propondríamos el siguiente:

- Capacitar en Género y Prevención de Violencia a los diferentes agentes sociales que trabajan con la población juvenil desde distintas disciplinas.

Para la consecución de este objetivo, sugerimos el desarrollo de las siguientes **competencias**:

– Desarrollar una buena conceptualización y sensibilización sobre la violencia de género, identificando los aspectos comportamentales, cognitivos y emocionales que correlacionan con las conductas violentas.

---

8 Olmeda, Amparo y Frutos, Isabel (2001). *Teoría y Análisis de Género. Guía Metodológica para trabajar con grupos*. Madrid: Asociación Mujeres Jóvenes. http://www.mujeresjovenes.org/

9 Sebastián Ramos, Araceli; Málik Liévano, Beatriz y Sánchez García, María Fe (2003). *Educar y orientar para la igualdad en razón del género. Perspectiva teórica y propuestas de actuación*. Madrid: UNED.

– Analizar y comprender los mecanismos sociales que originan y perpetúan la violencia y la violencia de género.
– Analizar y sensibilizar sobre los prejuicios, estereotipos y valores sexistas que correlacionan con la violencia de género.
– Detectar precozmente del problema de la violencia en sus fases iniciales, facilitando el desarrollo de estrategias para una adecuada resolución y la adquisición de habilidades de counselling (consejo asistido) para evitar respuestas de victimización secundaria.
– Conocer el currículum de la Prevención de la Violencia de Género, desde el marco del desarrollo personal y el empoderamiento, enfocado tanto a jóvenes como a familias: violencia y violencia de género; género y autoconcepto; autoestima, mundo sentimental y desarrollo de la empatía; relaciones interpersonales y asertividad; relaciones de parejas igualitarias (enamoramiento, amor y dependencia) y estrategias de resolución de conflictos.
– Conocer los recursos de la comunidad para la atención de la Violencia de Género.
– Conocer la legislación vigente en materia de Violencia de Género.

Para un mayor conocimiento y profundización en contenidos y recursos relacionados con la prevención de la Violencia de Género, sugerimos las publicaciones de Fernando Barragán et al. (2001[10] y 2005[11]).

Objetivos y contenidos en Inserción socio-laboral

Los datos existentes nos muestran que, aún hoy, la desigualdad por razón de género en el mundo laboral continúa siendo una realidad y, por lo tanto, un problema que afrontar. Desde la orientación e inserción laboral es necesario tomar medidas de acción positiva que eliminen este tipo de diferencias y desigualdades que no plantean lógica para su continuidad.

La formación del colectivo de profesionales que trabajan en este ámbito supone la vía de inicio para contrarrestar estas desigualdades y tomar una senda que permita el alcance de una orientación e inserción laboral basada en las capacidades y el grado de empleabilidad de cada una de las personas atendidas en los itinerarios de inserción laboral, sin cortapisas de diferencias marcadas por razón de género.

De forma paralela, habría que acometer dos líneas de trabajo que son complementarias. De un lado, la atención a personas demandantes de empleo mediante la inclusión de **prácticas igualitarias en cada uno de los pasos a desarrollar**, es decir: planificación inicial, análisis de la situación de partida de las personas atendidas, sus conocimientos, habilidades, aptitudes y

---

10 Barragán, Fernando; De la Cruz, Juan Manuel; Doblas, José Juan y Padrón, Mª del Mar (2001). *Violencia de Género y Currículum. Un programa para la mejora de las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos*. Málaga: Aljibe.

11 Barragán, Fernando et al. (2005). *Violencia, Género y Cambios Sociales. Un programa educativo que [sí] promueve nuevas relaciones de género*. Málaga: Aljibe.

actitudes, criterios para la elección de objetivos, análisis de necesidades formativas requeridas, proceso de formación , que incluye metodología, y didáctica a emplear, así como el desarrollo y la evaluación de la misma; por otro lado, **la transmisión al plano empresarial de una imagen real y posibilitadora de la mujer como trabajadora**.

Al hablar de Igualdad de Oportunidades estamos haciendo mención tanto a mujeres como a hombres y se hace referencia a la eliminación de cualquier obstáculo que pueda dar pie a que se den las mismas opciones de acceso, promoción y desarrollo para ambos, en todos los campos de actuación, ya sea en el espacio público o en el privado. Esto significa que mujeres y hombres puedan ser capaces de elegir y de tomar decisiones más acordes con sus auténticos intereses, talentos, valores y preferencias, y poder optar y decidir por una amplia variedad de campos, materias y actividades no etiquetadas por su pertenencia a un sexo.

Cómo veníamos apuntando en capítulos anteriores de este documento, tradicionalmente, se ha destinado a la mujer, el ámbito privado, el destinado al cuidado de los demás, a lo doméstico, a lo familiar, sin que se le otorgara ningún valor de cambio en el mercado, y al hombre se le ha venido destinando para desarrollarse en el ámbito público, en el espacio que cuenta con gran reconocimiento y valor social.

Esta desigualdad inicial sólo ha conseguido generar una carencia de libertad, y de representación así como unas limitaciones de actuación para ambos sexos, dónde además, la mujer se ha llevado la parte más invisible que, no por ello, la menos importante.

La Igualdad entre mujeres y hombres supone una ruptura con esos valores y roles tradicionales que se van transmitiendo de generación en generación, y que, aunque progresivamente se van modificando algunas ideas o actitudes, aún existen afirmaciones de opresión y sumisión hacia colectivos de especial riesgo de exclusión social.

Es un hecho que el escenario de partida, consecuencia de la organización social existente, aumenta las dificultades en la inclusión de jóvenes mujeres a la esfera laboral.

Es, por tanto, reseñable que, desde las y los profesionales no solo se realizará orientación personalizada con cada una de las personas demandantes de empleo que lo soliciten, sino que deberán, igualmente, realizar una labor de sensibilización, entre el empresariado que acoja a las personas trabajadoras en sus organizaciones, acerca de las ventajas que supone la contratación femenina y la óptica de trabajo desde la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Para facilitar este primer paso, será necesaria la creación de una base de datos que contenga agentes socializadores, educadores y sanitarios que conozcan la labor que se desarrolla y que puedan facilitar el intercambio de información interesante para la orientación.

Al mismo tiempo, se habrá de recopilar información sobre recursos disponibles en la zona geográfica próxima, donde se desarrollará la intermediación, además de confeccionar un pe-

queño documento que contenga todas aquellas normativas que, desde las políticas estatales, autonómicas y legales, facilitan la contratación de mujeres al tejido empresarial para que, al visitar o contactar con empresas que oferten puestos de trabajo se les pueda facilitar toda la información necesaria para dar a conocer las ventajas que pueden obtener por la contratación femenina. No olvidemos que en algunas ocasiones las empresas, sobre todo las PYMES, podrían carecer de dicha información actualizada.

En un segundo paso, y ya adentrándonos en la planificación y el diseño de cada itinerario de inserción, cabría señalar la importancia de la realización de una Entrevista Ocupacional inicial en la que se estudiarán detenidamente los aspectos profesionales, sociales, familiares, las expectativas que tiene frente al empleo, los intereses y las necesidades formativos, su grado de motivación e implicación en un papel activo frente a la búsqueda de empleo, o aquéllos de otra índole que configurarán el perfil personalizado de cada persona demandante de empleo.

Durante esta entrevista, además, es primordial mantener un lenguaje correcto, no sexista y adaptado a las características de la persona con quien se trabaja, sin hacer ninguna referencia explícita, o implícita a características personales, o competencias profesionales derivadas de su condición de hombre, o mujer.

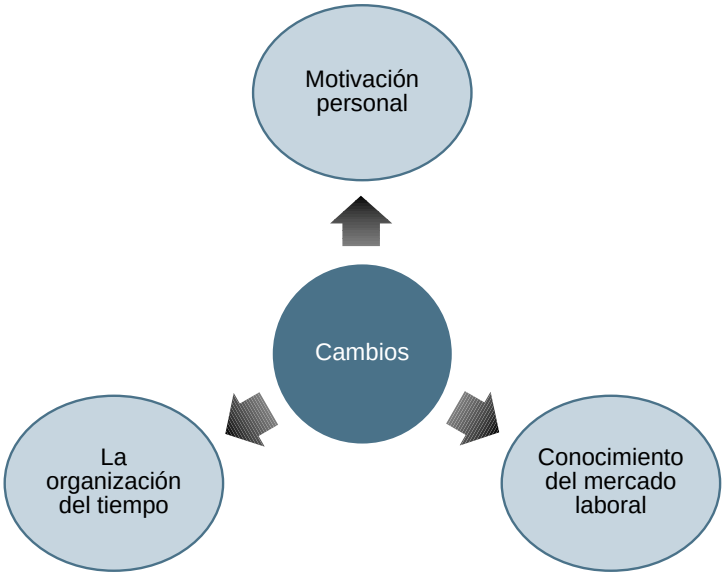
Para ello, sugerimos la inclusión en el diseño de acciones formativas para profesionales, de un documento que contenga todos aquellos vocablos que, de alguna forma, puedan tener tintes sexistas, para que los y las profesionales vayan haciéndose con el hábito de su uso y logren incorporarlo en su lenguaje de forma habitual[12]. Esta opción tendrá, como valor añadido, la posibilidad de crear una terminología que se transmita e instaure en la persona interlocutora y, así, promover la posibilidad de un cambio cognoscitivo en la percepción de su posicionamiento como hombre y mujer en nuestra sociedad.

De cara al desarrollo de este proceso hay que dejar claro que, en el caso de personas demandantes mujeres nos vamos a encontrar con una serie de enunciados a los que hemos de hacer frente desde la orientación tales como:

Por qué van a querer trabajar.
La incorporación de una actividad más en su vida.
La reducida disponibilidad de tiempo.
Una nula o escasa motivación.
Una reducida importancia dada al empleo.
Un mayor desinterés por la búsqueda activa.

12 Rodríguez, Mª Luisa (2004). Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Zaragoza: *IV Jornadas de Orientación Profesional*, 23 y 24 de octubre. http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2006/08/pautas.pdf

Siendo así, los procesos de orientación se han de inspirar en tres ejes fundamentales susceptibles de ser cambiados:



Eje I. **Conocimiento del mercado laboral**, que incluya tres bloques básicos, presentados en la siguiente tabla:

El mercado de trabajo	
Objetivo	*Conocer la situación del mercado laboral y posibilidad de detallar las competencias requeridas y los cambios en las tendencias de empleo*
Contenidos	a) Situación y tendencias del mercado laboral b) Tipos de trabajo c) Empleabilidad
Legislación laboral	
Objetivo	*Conferir conocimientos y herramientas que posibiliten la estimulación para la reflexión sobre las implicaciones de la igualdad de oportunidades en el empleo, describiendo los derechos y los deberes del sector trabajador*
Contenidos	a) Derechos y deberes b) Aspectos legales del mundo del trabajo
Salud ocupacional	
Objetivo	*Dotar de instrumentos para la Concienciación sobre la prevención y el cuidado de la salud en el trabajo*
Contenidos	a) Derecho a la salud b) Autocuidado c) Seguridad e higiene en el trabajo

Eje II. **Motivación personal**

Este segundo eje, se trabajarán los siguientes aspectos:

- *Dotar de mayor grado de autonomía*
  Mediante el conocimiento de la realidad desde una perspectiva igualitaria, el entrenamiento en habilidades sociales y la asertividad para poder acercarnos al empoderamiento

- *Adquirir cualificación técnico- profesional*
  Los y las profesionales de empleo, conocedores del mercado laboral, así como de la oferta formativa, que mayor salida laboral tiene, orientarán a las mujeres a participar en acciones formativas que las capaciten en el conocimiento de las nuevas tecnologías y las sitúe en mejor posición para acceder a puestos de empleo, en los que se encuentran una mayor representación masculina.

- *Fomentar cambios de actitud y aptitud*
  Se contemplará la creación de talleres específicos de motivación, de carácter permanente, que contribuyan a erradicar falsas creencias acerca de la inserción laboral, ajuste de expectativas (el trabajo es la salida a la rutina doméstica), así como concienciar a las mujeres que sufren factores de multidiscriminación de que la formación y el trabajo son elementos esenciales para su integración socio-laboral.
  Es importante incluir ellos contenidos de este apartado actividades que igualen y acerquen posturas de hombres y de mujeres y desmonten mitos y falacias arraigados a los roles y estereotipos marcados socialmente.

- *Animar a la búsqueda activa de empleo*

- *Motivar hacia el empleo desde la responsabilidad*

Eje III. **Organización del tiempo**

Pretende la consecución de los siguientes objetivos:

- *Contabilizar el tiempo que dispone para la búsqueda de empleo, reorganizar tareas y sensibilizar en corresponsabilidad.*
  Se hace necesario el trabajo con hombres y mujeres que, desde la estructura de talleres de carácter contínuo, permita la integración de labores tradicionalmente separadas por sexos en su quehacer diario, destacando las ventajas de un reparto equitativo de tareas que aumenta el conocimiento de cada persona y su experiencia así como aporta la posibilidad de una mayor comunicación y disfrute del tiempo para la vida personal.

Entre todas y todos debemos fomentar la lucha por la discriminación positiva y el trato igualitario, contribuir a la formación y ocupación de las mujeres en todas aquellas ocupaciones en las que estén subrepresentadas, que marquen similitudes y no diferencias en función del género, y que permitan la expresión de libertades desde la individualidad de cada persona, sus inquietudes, capacidades, preferencias y metas a conseguir.

Es irrefutable que la vía de consecución de una sociedad igualitaria viene desde la educación, tanto en sus vertientes formales como informales, desde en el entrenamiento en capacidades profesionales específicas o del desarrollo de habilidades y conocimientos personales que nos lleven a ser ciudadanía libre, justa, solidaria e igualitaria.

5 >

PROYECTO IUVENALIS
ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Justificación
- Acciones formativas dirigidas a profesionales
- Acciones formativas dirigidas a jóvenes
- Impacto de la formación de profesionales

JUSTIFICACIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

Una de las claves del desarrollo local y regional es que sus beneficios alcancen a todas las personas del territorio objetivo del mismo, hombres y mujeres de todas las edades y orígenes. En general, se identifica como una dificultad para que este elemento se cumpla la *falta de formación específica de las personas agentes de desarrollo*, sobre todo en cuestiones clave como es la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.

En este sentido, como señalábamos al inicio de este trabajo, consideramos como buena práctica el haber incluido en las actuaciones del **Proyecto Iuvenalis**, además de las específicas en materia de inserción sociolaboral, acciones de formación específica en materia de Género, Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y Prevención de la Violencia de Género, dirigidas tanto al equipo de profesionales y agentes especializados del proyecto, como al colectivo beneficiario.

El aprendizaje de pautas de comportamiento, roles, rasgos y expectativas estereotipadas y sexistas es un factor de riesgo que posiciona a los y las jóvenes en conflicto social en situación de mayor vulnerabilidad ante la problemática de la discriminación de género, ya que refuerza la desigualdad, a todos los niveles, entre hombres y mujeres.

Todas aquellas y aquellos profesionales que trabajamos con colectivos desfavorecidos en riesgo de exclusión hemos podido constatar que un rasgo común a casi todos ellos y ellas es que proceden de un entorno social enmarcado en un sistema de creencias basado en rígidos planteamientos sexistas sobre cómo debe ser un hombre o una mujer, que asocia valores, rasgos, expectativas de vida y "funciones" diferenciales en función del sexo.

En nuestro trabajo diario con estas personas jóvenes podemos verificar cómo los chicos suelen decantarse por trabajos tradicionalmente considerados "masculinos" (por ejemplo, que requieren mayor fuerza física), mientras que ellas lo hacen por aquellos otros que tradicionalmente se han asociado al rol femenino, esto es, "el cuidado" (por ejemplo, peluquería, comercio, etc.); cómo los chicos tienen muy asumido el estereotipo del mayor peso del varón sobre la mujer en cuanto al mantenimiento y dominio del entorno familiar y de lo "externo", mientras que ellas han interiorizado modelos basados en el rol femenino de cuidadora ("madre" y "esposa"); son ellos quienes toman la iniciativa y de algún modo "dirigen" el acto del cortejo, mientras que ellas "se dejan o no se dejan hacer" (siendo censuradas cuando "trasgreden" las pautas establecidas); los chicos han de ser "fuertes", "valientes" y "duros", mientras que ellas se dejan "proteger"… y una larga lista de ideas y creencias que configuran un marco sexista muy tradicional.

El peligro, además, es que los hombres que interiorizan actitudes y valores más tradicionales son, también, los más propensos a utilizar la violencia en sus relaciones de pareja, y las mujeres que interiorizan este tipo de valores, a desarrollar relaciones de dependencia, ya que este siste-

ma de creencias no solo contribuye a mantener y justificar la desigualdad existente entre hombres y mujeres, sino que también facilita el uso de la violencia como forma extrema de control.

En base a estas premisas se desprende la necesidad de formar a las y los profesionales para hacer posible la intervención sobre esta realidad, que no solo determina y limita a los y las jóvenes en su propio proyecto de vida, sino que, además, actúa como factor de riesgo de padecer o infligir abuso, coacción, o maltrato.

ACCIONES FORMATIVAS LLEVADAS A CABO EN GÉNERO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

El hecho de que las acciones formativas hayan sido dirigidas al conjunto completo de personas implicadas en el proyecto (equipos de Orientación Sociolaboral que trabajan en la atención directa al colectivo, equipo directivo y de gestión del proyecto, equipos técnicos de la Administraciones Públicas socias de la Agrupación de Desarrollo), supone, igualmente, un elemento innovador, pues lo que se persigue -como en otras acciones de carácter formativo- no es solo la capacitación de los equipos de orientación con el fin de conseguir una atención integral y de calidad al colectivo beneficiario, sino que va más allá en el sentido en que pretende transmitir la concienciación de adoptar una "visión" de la realidad social que nos rodea desde el prisma del género, esto es, tratando de no obviar las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades entre varones y mujeres, así como, y paralelamente, sensibilizando en torno la problemática de la violencia doméstica, máxime tratándose de profesionales que desarrollan su trabajo en el área del Bienestar Social, tanto en su vertiente pública (Consejerías de Bienestar Social), como privada (ONGs especializadas en la intervención con colectivos desfavorecidos).

Acciones formativas dirigidas a profesionales

El objetivo general de la formación se ha basado, por un lado, en que los y las profesionales adquieran un mayor grado de capacidad técnica, tanto respecto al conocimiento de la realidad social y cultural que les rodea, como respecto al uso de instrumentos y metodologías, de cara a la incorporación la perspectiva de género en las actuaciones dirigidas al colectivo objeto de intervención; por otra parte, en dotar a las y los profesionales asistentes de formación especializada en materia de prevención de la violencia de género de cara a la intervención con personas jóvenes.

Para ello, se desarrollaron cinco sesiones intensivas de trabajo, con un total de 77 horas de docencia. Fueron objeto de la formación 88 profesionales (20 hombres y 68 mujeres), distribuidas/os de la siguiente manera:

– Equipos del Proyecto Iuvenalis (Orientadoras y Orientadores Sociolaborales, Coordinación de Programas y personal directivo).

– Educadores, Educadoras, Orientadores y Orientadoras, y Equipo Técnico de otros programas de inserción sociolaboral que desarrolla la Fundación Diagrama.
– Personal técnico (25 personas) de las distintas Consejerías socias de la Agrupación de Desarrollo (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la *Junta de Andalucía,* Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de la *Región de Murcia,* Consejería de Igualdad y Empleo de la *Junta de Extremadura*, y Conselleria de Benestar Social de la *Generalitat Valenciana*).

Uno de los elementos innovadores de dicha formación ha sido el tipo de metodología llevada a cabo, con un doble objetivo: **didáctico** y de **intervención**. La metodología seguida en los procesos formativos se ha basado en modelos constructivistas de enseñanza-aprendizaje, orientando la interacción docente más a diseñar situaciones de aprendizaje, que a transmitir información de manera unidireccional que, por otro lado, no permite que afloren las actitudes y opiniones que los grupos tienen hacia diferentes hechos y fenómenos, ni promueve el avance de las ideas personales y la opción a valores. De esta manera, los y las profesionales que han recibido dicha formación han adquirido un mayor grado de capacidad técnica tanto respecto al conocimiento de la realidad social y cultural que les rodea para poder aplicarlo de forma sistemática, como respecto al uso de instrumentos específicos de aplicación.

En cuanto al objetivo de intervención, nos referimos a que dicha formación se ha enfocado hacia la capacitación para aplicar, de forma transversal, la Perspectiva de Género: fomentar valores y actitudes de igualdad y respeto, desde la diversidad, modificando ideas y creencias consolidadas en la mayoría de las personas jóvenes; mecanismos de intervención sobre las diferentes formas de discriminación social y laboral por razón de sexo; conocimiento de las políticas y la legislación en materia de Género, así como las principales estrategias de intervención institucionales; reflexión sobre la situación sociolaboral de las mujeres y el mercado de trabajo desde la perspectiva de género; obstáculos para la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral; aspectos relacionados con la promoción y sensibilización de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; detección de actitudes y valores sexistas que generan comportamientos violentos y de abuso hacia la mujer, por parte de los varones, y pasividad, miedo o resignación, por parte de las chicas, y, finalmente, adquisición de herramientas para detección, orientación e intervención de los casos detectados.

Los materiales de trabajo proporcionados a las y los profesionales participantes en los programas de formación han sido muy diversos (de información, formación, reflexión y de aplicación al colectivo objeto de intervención), tanto en soporte papel como en soporte informático, en forma de CDs interactivos:

- Manuales sobre Perspectiva de Género y EIG
- Bibliografía clave sobre la situación de las mujeres
- Bibliografía y Documentación Equal
- Planes nacionales y regionales sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- Bibliografía de trabajo sobre prevención de la violencia de género

- Materiales didácticos sobre sexualidad, género y prevención de la violencia de género
- Protocolos de detección
- Direcciones web de interés sobre género, sexualidad y prevención de la violencia de género, revistas especializadas
- Textos y documentación complementaria

a) *"Igualdad de Género: Estrategias de Intervención con Jóvenes Adolescentes"*

La docencia del programa de formación en prevención de la violencia de género con personas jóvenes fue llevada a cabo por el *Instituto de Sexología* (Málaga), a partir de la experiencia con los "Talleres de prevención de la violencia de género en adolescentes" para el *Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga*, experiencia surgida del "Proyecto Daphne", de la Comunidad Europea, "Desarrollo de materiales curriculares para la prevención de la violencia de género en adolescentes varones", financiado por la Unión Europea (Nº de proyecto 98/146WC).

Los objetivos planteados fueron los siguientes:

- Identificar los aspectos comportamentales, cognitivos y emocionales que correlacionan con las conductas violentas, consideradas como alternativas a los conflictos de género.
- Propiciar un ambiente que permita la manifestación de nuestras experiencias, puntos de vista, conocimientos…, en relación a los temas tratados, de modo que las personas participantes experimenten una vivencia de encuentro interpersonal enriquecedor.
- Cuestionar las actitudes negativas que se mantienen ante el conflicto, favoreciendo la construcción del mismo como un hecho imprescindible en el proceso de desarrollo personal.
- Facilitar la detección precoz del problema de la violencia en sus fases iniciales por parte de las personas asistentes a las jornadas, dando los pasos adecuados para una adecuada resolución y evitación de respuestas secundarias victimizadoras.
- Potenciar una actitud creativa que permita la construcción de roles de género alternativos a los que provocan violencia.

Como contenidos, se desarrollaron los siguientes, agrupados en módulos conceptuales:

MÓDULO	CONTENIDOS
1	PRESENTACIÓN Y CONOCIMIENTO DE GRUPO. – Justificación del taller. – Conocimiento y presentación de grupo. LA REALIDAD INMEDIATA ESTÁ LLENA DE CONFLICTOS. – Aproximación a las diferentes formas de violencia existente. CONFLICTOS Y VIOLENCIA EN LA SOCIEDAD ACTUAL – Revisión de hechos. – Determinar la situación que origina el conflicto y la forma de solucionarlo. – Diferenciar los personajes que intervienen y las relaciones existentes entre ellos.
2	DE COMO EL PEZ “GRANDE” SE COME A OTRO PEZ – Construir el concepto de conflicto y violencia. – Diferenciar conflicto de violencia. – Conceptualización de violencia de género. Hipótesis sobre su origen y perpetuación. – Qué y cuáles son los malos tratos. Tipos de maltrato. – La violencia sexual. NADIE SABE TANTO COMO TODAS Y TODOS JUNTOS. – La importancia de la cooperación en la resolución de conflictos. – El desarrollo personal como base de la prevención de la violencia.
3	EL OFICIO DE HOMBRE SE APRENDE, EL DE LA MUJER TAMBIÉN. – Aproximación al autoconcepto. – Somos cuerpo y más cosas. El cuerpo como fuente de placer y comunicación. – Información general sobre el hecho de ser sexuado. Mitos, estereotipos y creencias que pueden llevar a la violencia sexual. LA CONSTITUCIÓN DE GÉNEROS – El concepto de sistema sexo-género. Género como expresión socio-cultural. – Elementos conceptuales del sistema sexo-género: Identidad sexual, Identidad de género, Roles... – Estereotipos sexuales y de género. Desventajas. – Mecanismos de socialización. Revisión de asignación y reforzamiento de roles de género en: la familia, el ámbito educativo, medios de comunicación, grupos de iguales. – La violencia de género como transgresión de los mandatos de género.
4	AUTOESTIMA, VÍNCULOS AFECTIVOS Y RELACIONES INTERPERSONALES. – La autoestima – El mundo afectivo de las personas. Enamoramiento y amor. Enamoramiento como fenómeno sentimental. El amor como valor. – Relaciones de parejas. Elementos implicados en las relaciones de parejas igualitarias. – Los celos. El uso del poder y el control en las relaciones interpersonales. – La importancia de manifestar y tomar conciencia de las emociones y los sentimientos. – Detección de relaciones violentas en jóvenes.

b) *"Igualdad de Género II: Estrategias de Intervención con Jóvenes Adolescentes"*

El segundo programa, más enfocado al análisis de la perspectiva de género o enfoque integrado de género, fue llevado a cabo por el Equipo de *Folia Consultores* (Madrid), sociólogas y expertas en género e igualdad de oportunidades. Los objetivos planteados fueron los siguientes:

- Comprender las causas y consecuencias de las desigualdades de género.
- Entender el género como un elemento transversal y estructural en el análisis de la realidad social.
- Distinguir las formas de discriminación y saber cómo actuar ante ellas
- Adquirir conocimientos sobre las políticas de igualdad de oportunidades.
- Conocer experiencias positivas de su puesta en práctica.
- Conocer la legislación vigente sobre Igualdad.
- Conocer las consecuencias de las desigualdades de género en el ámbito laboral.
- Comprender la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Analizar las desiguales consecuencias que esto tiene para mujeres y para hombres
- Conocer la legislación en materia de conciliación.
- Visualizar y comprender la conciliación y el mercado de trabajo desde una perspectiva de género.

Los contenidos desarrollados se presentan a continuación, agrupados, también, en módulos conceptuales:

MÓDULO 1

Conocimientos básicos: sistema sexo- género; socialización del género y mecanismos existentes.

– El sistema sexo- género. Conceptos clave. La socialización del género y la transmisión de las desigualdades. Tipos de discriminación.
– La igualdad de oportunidades como principio superador de los géneros
– Introducción. Políticas y legislación. Estrategias de intervención institucionales. Instrumentos específicos de las iniciativas Equal.

MÓDULO 2

Situación sociolaboral de las mujeres, y algunos ámbitos clave para la igualdad.

– Situación sociolaboral de las mujeres, y mercado de trabajo desde la perspectiva de género.
– Obstáculos para la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mercado laboral
– Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
– Lenguaje sexista. Uso sexista de los lenguajes verbales, escritos y audiovisuales.

MÓDULO 3

Instrumentos prácticos.

– Enfoque integrado de género (EIG). Marco conceptual del EIG
– Indicadores para la comprobación de la aplicación de la perspectiva de género.

Acciones formativas dirigidas a jóvenes

a) *Talleres "Igualdad de Oportunidades y Género: Una propuesta de Intervención en la Educación no Formal"*

Partiendo de una metodología basada en el diálogo y la participación activa del alumnado, en el taller se han trabajado toda esa serie de mitos acerca de la masculinidad vs. feminidad que condicionan los comportamientos, las actitudes y las creencias, intentando desmontar roles, estereotipos y prejuicios que se establecen en función del sexo. El objetivo general gira, pues, en torno a la toma de conciencia por parte de los y las jóvenes de las limitaciones que el sexismo supone para todos y todas al reducir los valores tradicionalmente asociados al propio sexo e impidiendo el desarrollo de valores asociados al sexo contrario (limitando el desarrollo personal "más completo"), haciéndoles ver la influencia que los prejuicios sexistas pueden tener en la elección de estudios y profesiones, y promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

b) *Talleres "Sensibilización sobre la Violencia de Género: violencia y vida cotidiana"* [1]

Diseñado e impartido por profesionales expertas en programas de prevención de la violencia de género, externas al Proyecto Iuvenalis, con la incorporación de las y los profesionales del Proyecto con el objeto de aprender a desarrollar, sobre la práctica, estrategias de intervención con jóvenes. Los contenidos de estos talleres se han centrado más sobre la conceptualización y sensibilización en torno a esta problemática, identificando los aspectos comportamentales, cognitivos y emocionales que correlacionan con las conductas violentas y trabajando sobre los mismos a través de juegos y dinámicas de grupo. Se trataba de ofrecer a las y los jóvenes claves y herramientas para la detección precoz de la violencia en sus fases iniciales, favoreciendo la reflexión sobre la necesidad de desarrollar estrategias de resolución de conflictos y potenciar la autoestima y otras formas de relacionarse en parejas.

---

1 Se pueden consultar los contenidos y metodología de trabajo en Padrón, Mª del Mar (2006). Sensibilización sobre la Violencia de Género: violencia y vida cotidiana. Cáceres: *Jornadas Trasnacionales Agrupación de Desarrollo Iuvenalis*, 4 y 5 de octubre. http://www.proyectoiuvenalis.org/docs/mmar.pdf

IMPACTO DE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES

Las y los profesionales formados en esta materia han aplicado los conocimientos adquiridos, tanto en actuaciones relacionadas con el área de inserción sociolaboral a la que se dirige el Proyecto, como en acciones de formación específicas en materia de Género, de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y de Prevención del Maltrato/Violencia de Género dirigidas al colectivo de personas beneficiarias.

Se han implantado entre otras las siguientes medidas generales en el diseño y ejecución de las actuaciones:

- Segmentación de los datos por sexos en el tratamiento de la información que sirve para conocer cómo afecta a cada uno de los sexos el aspecto o tema que se está presentando.
- Utilización de lenguaje no sexista e incluyente de ambos sexos.
- Evitación de los intereses formativos o laborales de los y las jóvenes en función del género, promoviendo y reforzando la diversificación profesional y vocaciones en los procesos de orientación.
- Impulso y facilitación de medidas de conciliación laboral y personal: talleres y cursos de media jornada, búsqueda de recursos como escuelas infantiles, empresas que hagan posible la conciliación…
- Realización de talleres formativos específicos, dirigidos a los y las jóvenes, en materia de Igualdad de Género y prevención del maltrato y violencia de género.
- Facilitación, a los y las jóvenes que participan en los programas, de los conocimientos necesarios así como el fomento de actitudes favorables.

Para la transmisión de dichos aprendizajes a las personas jóvenes se han utilizado las nuevas tecnologías de información adaptadas al colectivo, muy poco habituado a su utilización. Así, la impartición de las acciones formativas se ha realizado con equipos informáticos portátiles, cañones de proyección, y las y los participantes se han podido conectar a la red para la búsqueda de páginas de referencia en el tratamiento de IO así como la identificación de actos y hechos que comportan discriminación y/o violencia de género.

Finalmente, la posibilidad de transferencia de conocimientos en Igualdad de Oportunidades, tanto a jóvenes como a profesionales en las 4 comunidades autónomas implicadas, ha conllevado un importante contraste de información, transferencia de metodologías y herramientas y aplicación de lo aprendido a un extenso territorio compuesto por 14 provincias (28% del total), 4 administraciones regionales y múltiples enclaves locales, posibilitando que el espacio local pueda intercambiar y adquirir nuevos conocimientos que permitan un mejor posicionamiento entorno al tratamiento de la igualdad de oportunidades.

6 >

ACCIÓN 3 DEL PROYECTO IUVENALIS
EVALUACIÓN E IMPACTO DE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES

- Objetivos
- Metodología desarrollada
- Análisis de los datos cuantitativos obtenidos
- Estudio cualitativo

OBJETIVOS

La presente acción que ahora nos ocupa pretende, desde el análisis de las actuaciones que se han venido desarrollando desde el Proyecto IUVENALIS, hacerse eco de sus buenas prácticas y el impacto que las diversas actividades de formación han tenido a la hora de promover la igualdad de oportunidades y prevenir la violencia de género. En última instancia, se trataría de fomentar, mediante el compromiso de formar a profesionales, la igualdad de oportunidades, desde la diversidad, en entidades, programas y/o profesionales que trabajan con jóvenes en riesgo de exclusión social, a partir de la incorporación de la perspectiva de género en las acciones que tengan como objeto el desarrollo personal y la orientación vocacional e inserción sociolaboral.

Para comprobar el alcance del impacto de las acciones formativas llevadas a cabo, se diseñó un proyecto de evaluación con los siguientes objetivos:

– Valorar la formación recibida, por parte del conjunto de profesionales que participan en el Proyecto Iuvenalis, en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género.
– Estudiar y valorar la incorporación de la perspectiva de género, y el grado de transversalidad, por parte de las y los profesionales del Proyecto Iuvenalis, en las actuaciones y procedimientos posteriores del Proyecto, tras la formación recibida.
– Realizar un análisis comparativo entre los procedimientos de actuación desarrollados desde el Proyecto Iuvenalis, desde una perspectiva de género, y las actuaciones llevadas a cabo por otras entidades y organismos que trabajan con el colectivo de jóvenes en conflicto social, que no han recibido formación específica en este sentido.
– Detectar necesidades de formación y profundización, en perspectiva de género y en materia Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género, en el Proyecto Iuvenalis y en otras entidades y organismos que trabajan con colectivos de jóvenes en conflicto social, a partir de las aportaciones de los y las profesionales que los conforman.
– Sensibilizar a profesionales de otros programas y entidades, cuyo objeto de intervención es el colectivo joven y en riesgo de exclusión social, sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género en sus acciones, con la finalidad de favorecer una óptima intervención con las personas beneficiarias.

METODOLOGÍA

Las actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos propuestos se han llevado a cabo en las cuatro Comunidades Autónomas que configuran el ámbito geográfico de actuación (Andalucía, Comunidad Valenciana, Extremadura y Murcia). Las actividades realizadas han sido las siguientes:

1. Recopilación de los aprendizajes, en materia de Igualdad de Oportunidades, adquiridos por las ***entidades del Proyecto Iuvenalis.***
   a. Conformación del equipo externo de validación (interno y externo al Proyecto).
   b. Estudio de los programas de formación recibidos por parte de las y los profesionales que participan del Proyecto Iuvenalis.
   c. Estudio de los procedimientos de actuación, en el proyecto Iuvenalis, para ver el grado de incorporación de la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género:
      – Valoración de las acciones llevadas a cabo por el Comité de Género del Proyecto.
      – Remisión y recogida de información sobre actuaciones por parte de informantes clave (por ejemplo, las direcciones provinciales, profesionales…).
   d. Elaboración y selección de indicadores de evaluación de buenas prácticas en materia de incorporación de perspectiva de género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género (ver anexo 1).
   e. Elaboración, a partir de métodos cualitativos y cuantitativos, de los cuestionarios de evaluación y los procedimientos de ***"Grupo de Discusión"*** (ver anexos 2 y 4).
   f. Elaboración de listado de personas y entidades que participaron en la evaluación.

2. Recopilación de actuaciones llevadas a cabo por ***otras entidades y proyectos implicados,*** que trabajan con el colectivo de jóvenes en conflicto social.
   a. Identificación y selección de entidades susceptibles de participar de Consejerías, Departamentos y Equipos implicados.
   b. Toma de contacto y elaboración de listado de personas y entidades que participaron en los encuentros de evaluación.

3. Reuniones de trabajo con las personas seleccionadas, destinatarias de la evaluación. Se conformaron dos grupos de trabajo por cada comunidad autónoma. En cada uno de ellos, dicho proceso de evaluación se realizó mediante el pase de un cuestionario, diseñado *ad-hoc*, así como con el desarrollo de la técnica ***"Grupo de discusión"***:
   a. Un grupo experimental, de profesionales, que a través del programa Iuvenalis recibieron formación en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención de Violencia de género, y
   b. Un grupo control, de profesionales, que no han recibido tal formación.

4. Contraste de la información y validación por parte del equipo experto.
   a. Tratamiento de datos (mediante el programa *SPSS 15.0 para Windows*)
   b. Elaboración de un primer borrador de evaluación de la información recogida.

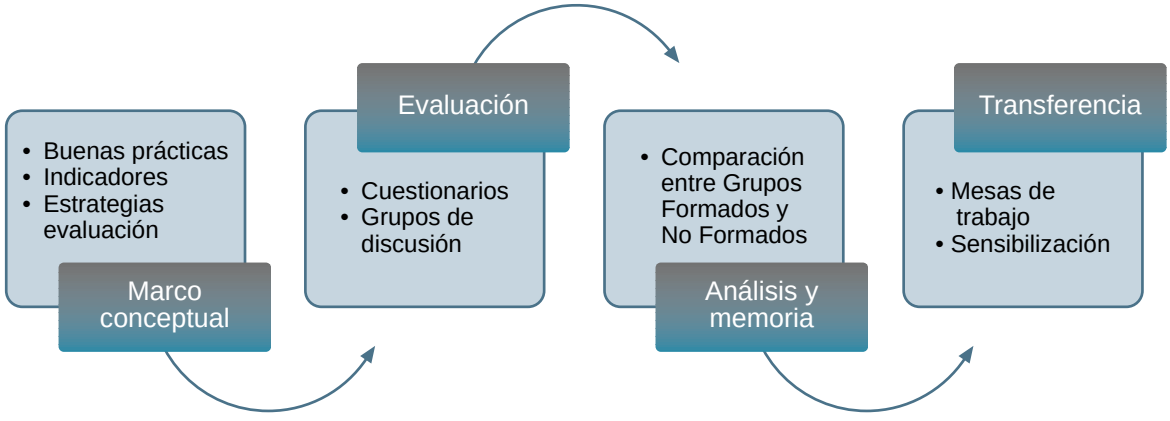
5. Elaboración final del documento de evaluación de buenas prácticas y base de transferencias.

6. ***Creación de la base de transferencia horizontal ampliada*** de conocimientos sobre Igualdad de Oportunidades.
   a. Convocatoria y celebración de mesas de trabajo, denominadas **"Café del Género"**, compuestas por miembros de las Agrupaciones de Desarrollo de cada comunidad, el equipo de

valoración y las entidades o personas responsables de los distintos ámbitos de actuación con jóvenes en riesgo de exclusión social, que consideramos que podrían incorporar la buena práctica a sus estrategias de intervención. En ellas se presentará los resultados e impacto de la acción desarrollada.

b. Establecimiento de compromiso, por parte de las entidades participantes, de incorporar la buena práctica en materia de Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género a sus prácticas y/o políticas de actuación.

El Proyecto final ha resultado de la siguiente manera, tal y como se resume en la siguiente secuencia:

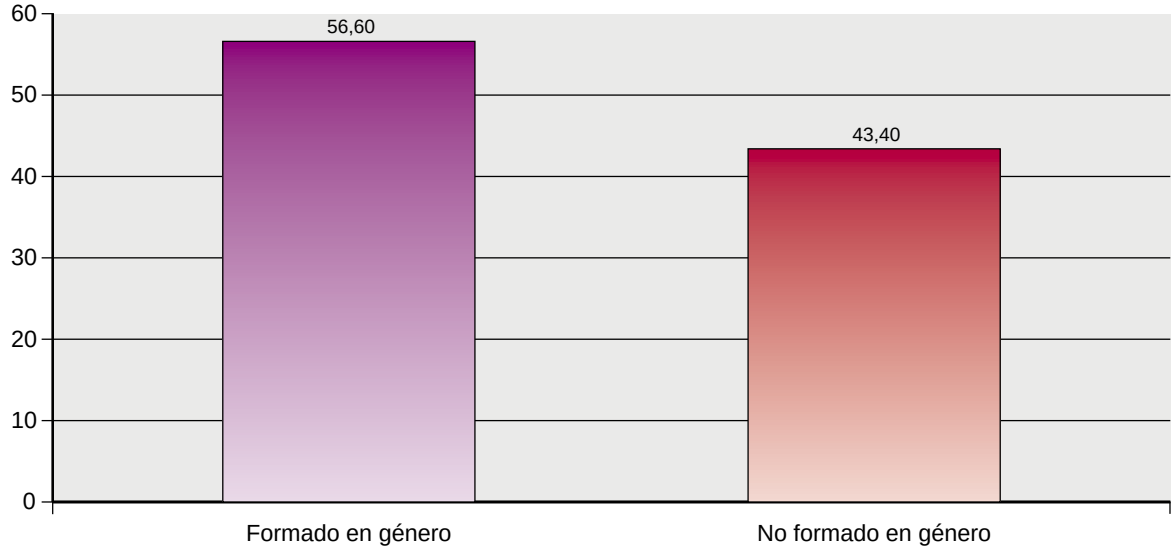


ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS OBTENIDOS A PARTIR DE LOS CUESTIONARIOS DE VALORACIÓN DE LOS GRUPOS

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

1. Datos sociodemográficos

GRÁFICO Nº 1: MUESTRA DE GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS



El presente gráfico muestra, en porcentajes, las personas valoradas en la Acción 3 del Proyecto Iuvenalis. No hemos podido contar con una muestra homogeneizada de Grupos Formados y No Formados en Género puesto que la zona de Andalucía Oriental estuvo compuesta, únicamente, de un Grupo Formado. No obstante, los datos los hemos analizado proporcionalmente al número de personas que conforman los grupos.

TABLA Nº 1. DIFERENCIACIÓN POR ENTIDAD DE PROCEDENCIA, SEGÚN GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS

		Puesto que ocupa	
		Tercer sector*	Administración Pública
Grupo	Formado en Género	23	7
	No Formado en Género	16	7

* Cuando hablamos de "Tercer sector" nos referimos a entidades que, sin ánimo de lucro, prestan servicios de atención a la persona. En nuestro caso, serían las entidades que participan en el Proyecto Iuvenalis y otras entidades y proyectos cuyo ámbito de intervención son personas jóvenes en conflicto social.

GRÁFICO Nº 2. NÚMERO DE PERSONAS, DE LA MUESTRA TOTAL, EN FUNCIÓN DE LA ZONA GEOGRÁFICA DE PROCEDENCIA

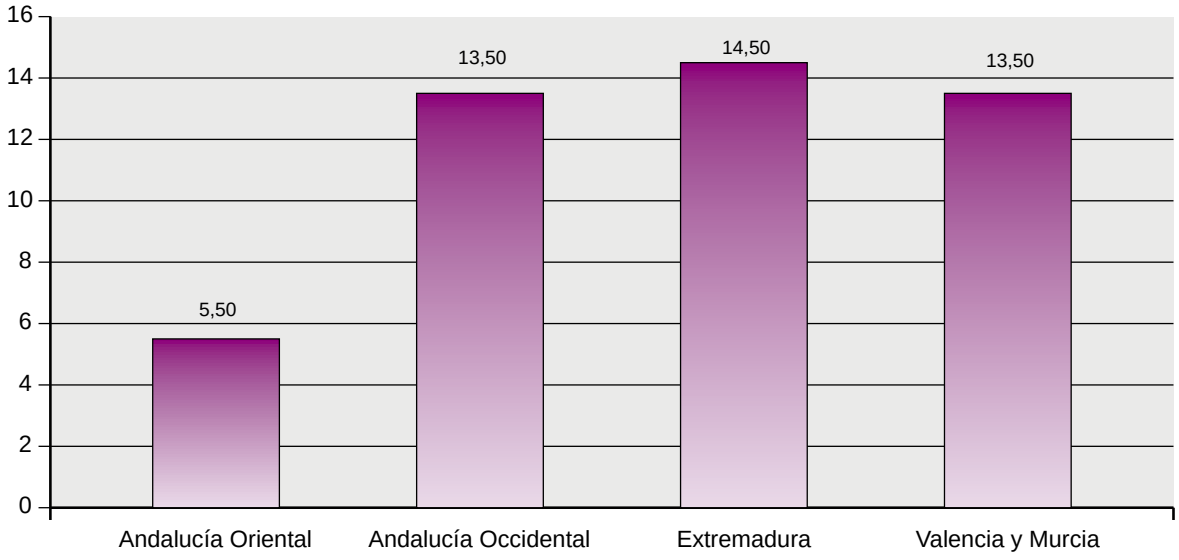
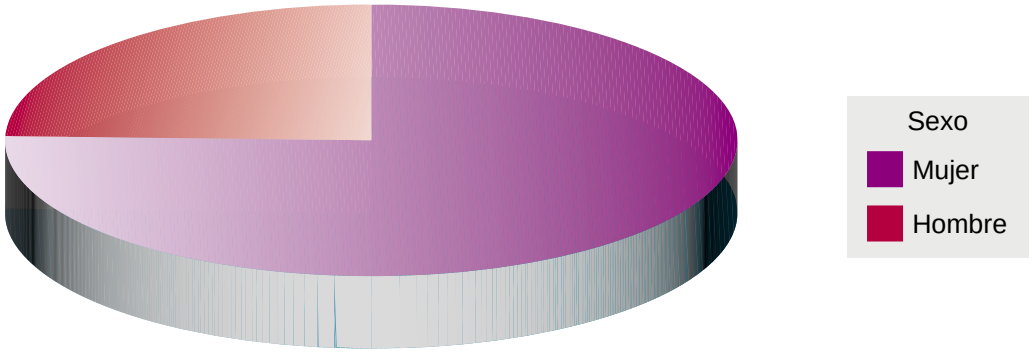


TABLA Nº 2. DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS POR ZONA DE PROCEDENCIA Y PERTENENCIA A GRUPOS FORMADOS O NO FORMADOS

	Andalucía Oriental	Andalucía Occidental	Extremadura	Valencia y Murcia
Formadas en género	7	7	8	8
No Formadas en género		8	8	7

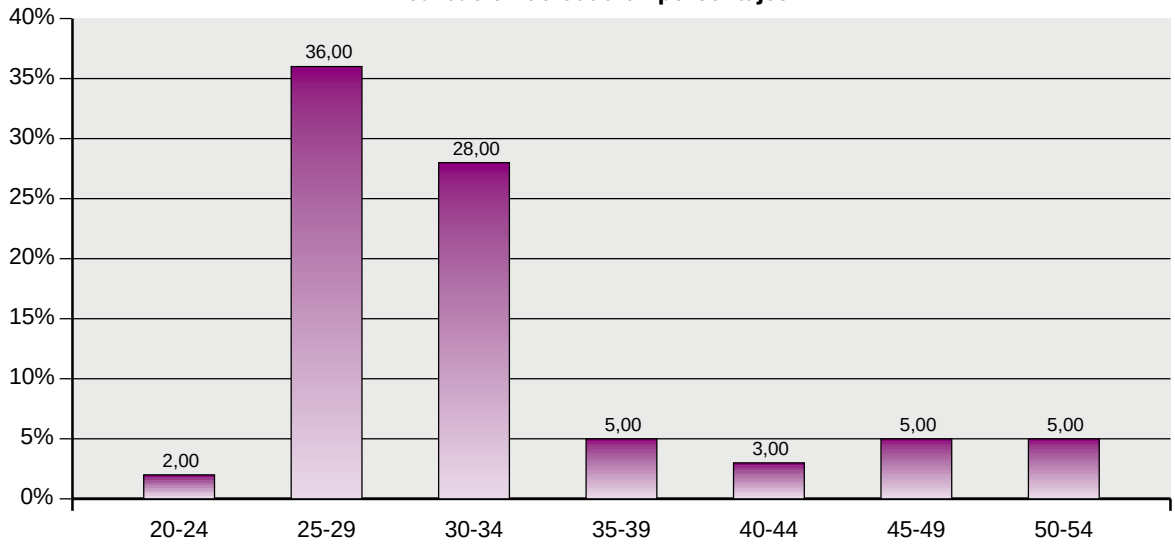
GRÁFICO Nº 3. SEXO DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES



El gráfico nº 3 resalta el alto grado de feminización existente en el ámbito de intervención comunitario, un ámbito de carácter asistencial al que siguen optando preferentemente las mujeres siguiendo las pautas de construcción sociocultural basadas en la diferenciación por género.

GRÁFICOS Nº 4 Y 5. FRANJAS DE EDAD DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Distribución de edad en porcentajes.



Relación entre grupos formados y no formados con la edad de las personas entrevistadas.

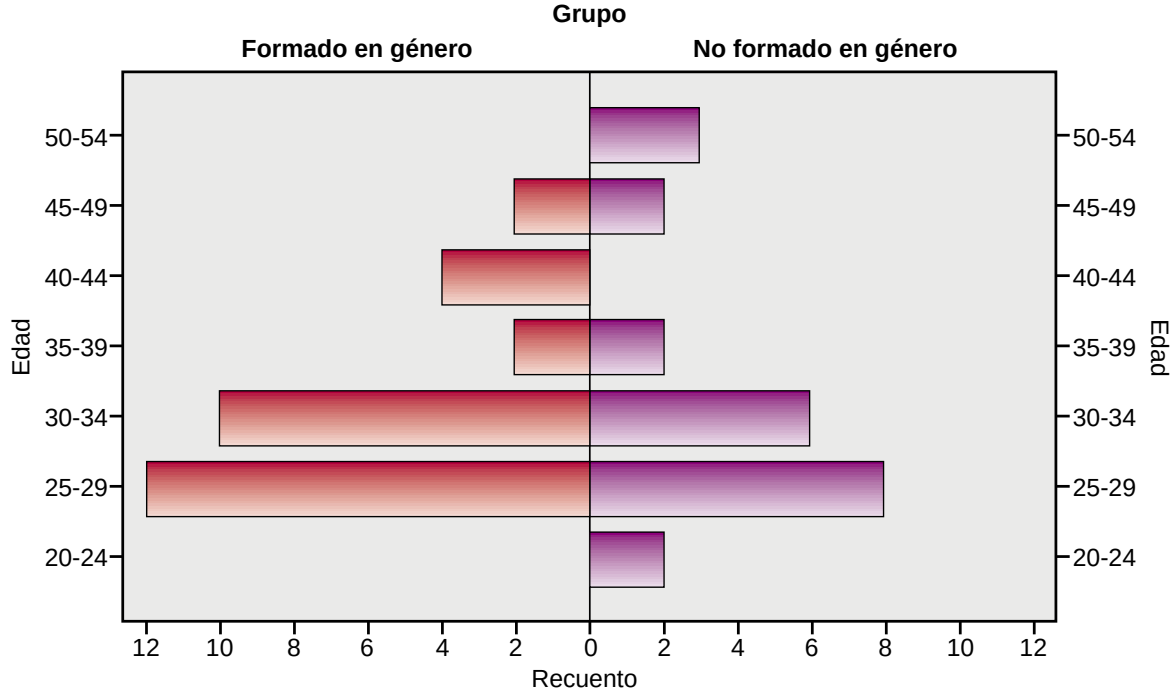


GRÁFICO Nº 6. SEXO EN FUNCIÓN DE LAS FRANJAS DE EDAD

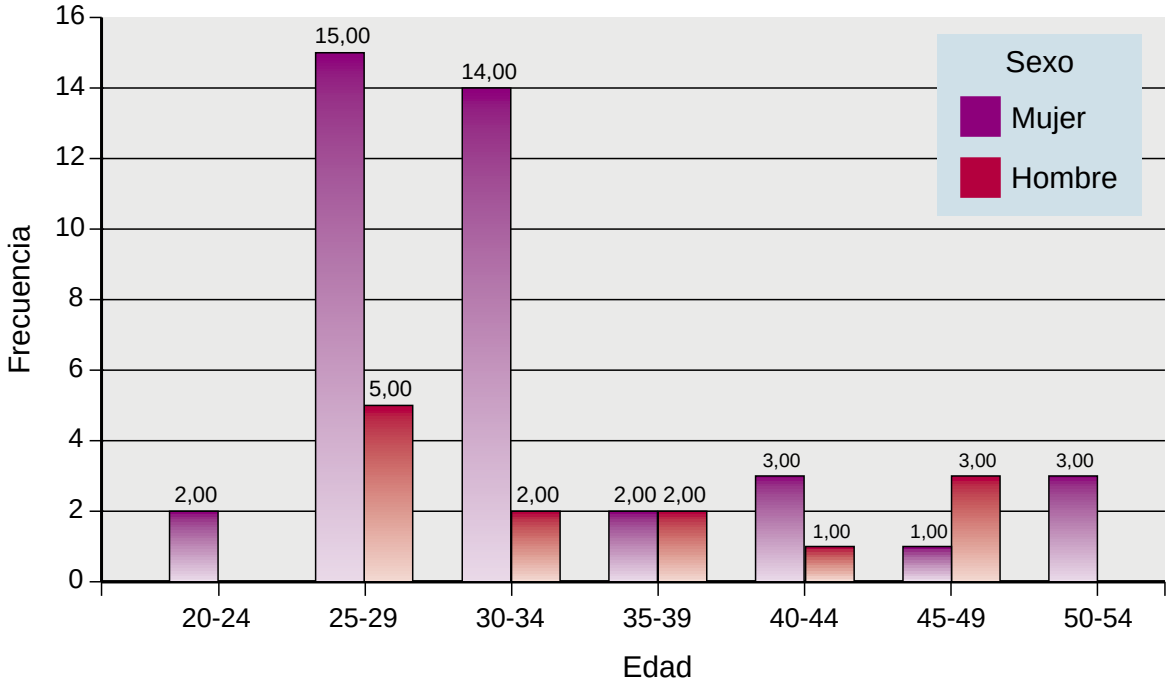
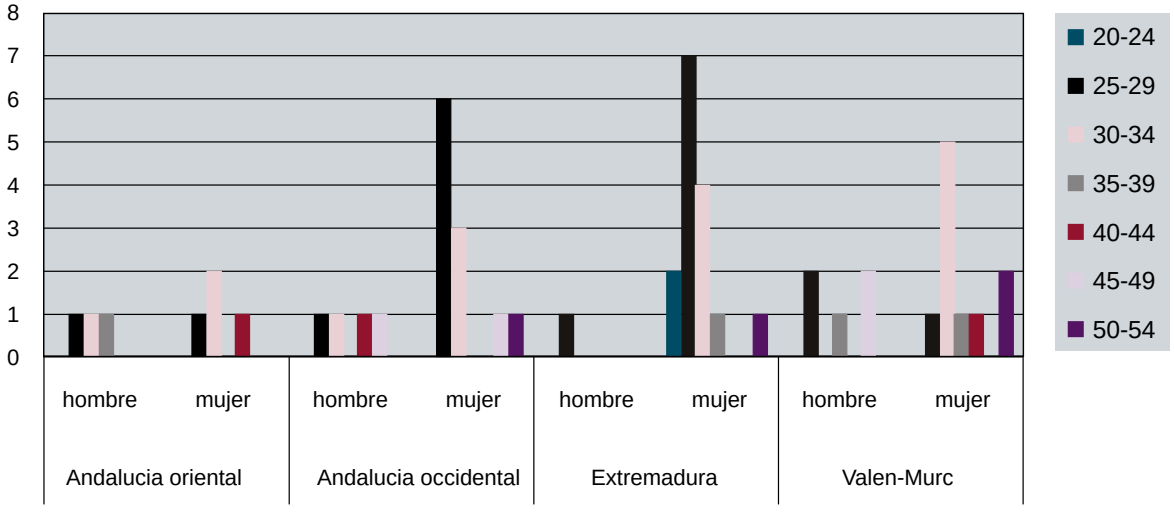
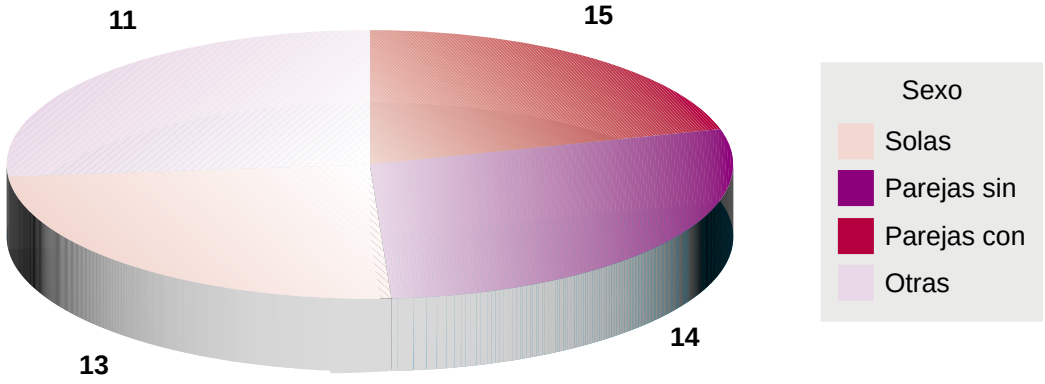


GRÁFICO Nº 7. SEXO Y EDADES POR ZONAS GEOGRÁFICAS



El gráfico nº 4 presenta los datos en porcentajes; los gráficos nº 5, 6 y 7, en frecuencias. Nos encontramos con una muestra de profesionales preferentemente jóvenes, con una media de edad establecida en 32,7 años, siendo la muestra Valencia-Murcia la de mayor edad. Al objeto de tener en cuenta posibles desviaciones en función de la variable experiencial, se ha detallado la distribución por franjas de edad y sexo de las personas participantes.

GRÁFICO Nº 8. SITUACIÓN FAMILIAR DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS



El gráfico nº 8 describe, en frecuencias, la situación familiar de las y los profesionales que integran los grupos evaluados, que corresponderían a personas que viven solas o en parejas, con menores a cargo y otra casuística. Del mismo modo que en los gráficos anteriores, hemos considerado de importancia tener en cuenta, de nuevo, la influencia de la variable experiencial tanto en las actitudes como en las conceptualizaciones que son objeto del presente estudio.

2. Datos sobre conceptos, actitudes y grado de incorporación de la perspectiva de género en los grupos profesionales participantes

Las figuras y tablas que mostramos, a continuación, son el resultado del análisis cuantificado (mediante el programa *SPSS 15.0 para Windows*) de las respuestas presentadas en el cuestionario, diseñado *ad-hoc*. Nos ha permitido medir los indicadores relativos a aquellos nudos conceptuales correspondientes a la incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos de intervención de las y los profesionales participantes en el estudio:

– Sensibilización en género: conceptos, evolución y políticas de igualdad.
– Violencia: conceptualización y mecanismo de prevención y detección.
– El mundo laboral en la mujer: ámbitos clave donde fomentar la igualdad.
– Mecanismos prácticos existentes para promocionar la igualdad.

Pasamos a comentar los datos obtenidos más significativos, relacionados con el objeto del presente estudio.

GRÁFICO Nº 9. GRADO DE DEFINICIÓN DEL CONCEPTO "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"

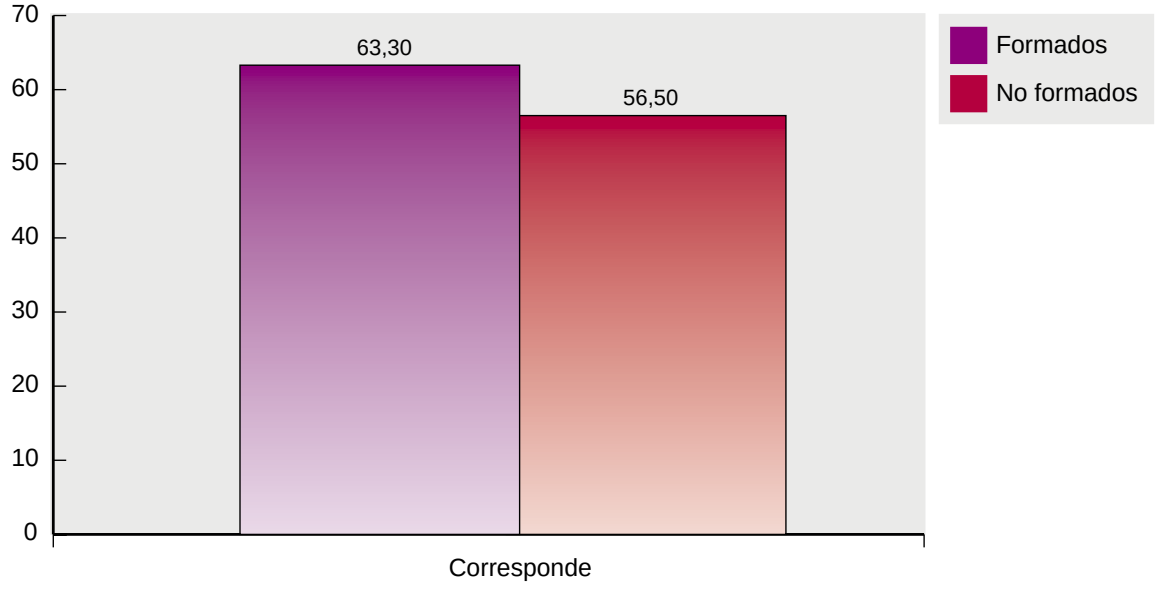


GRÁFICO Nº 10. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES", EN GENERAL, EN FUNCIÓN DE LA ZONA DE PROCEDENCIA

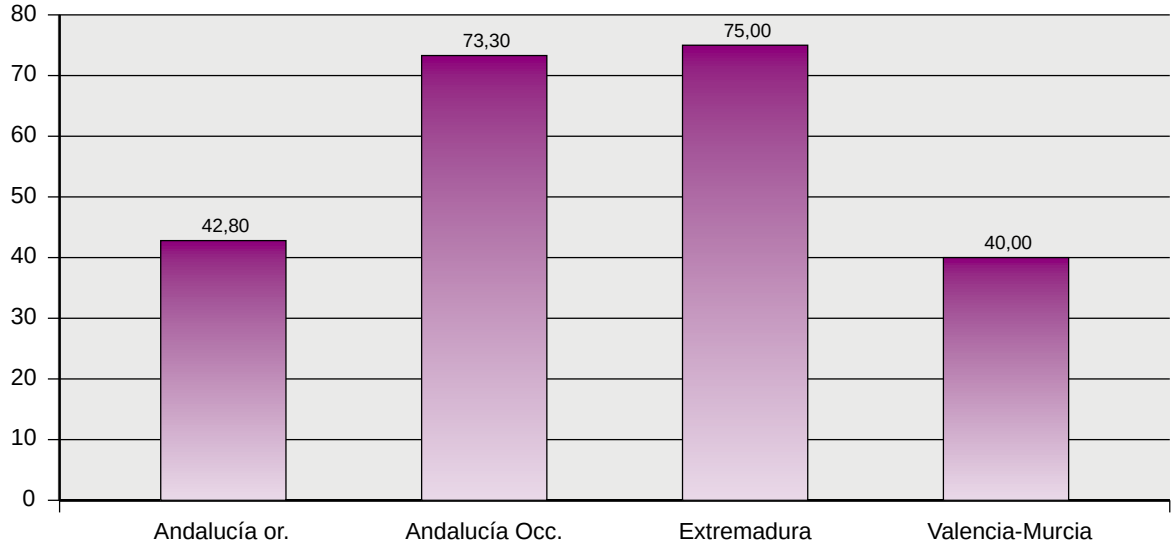
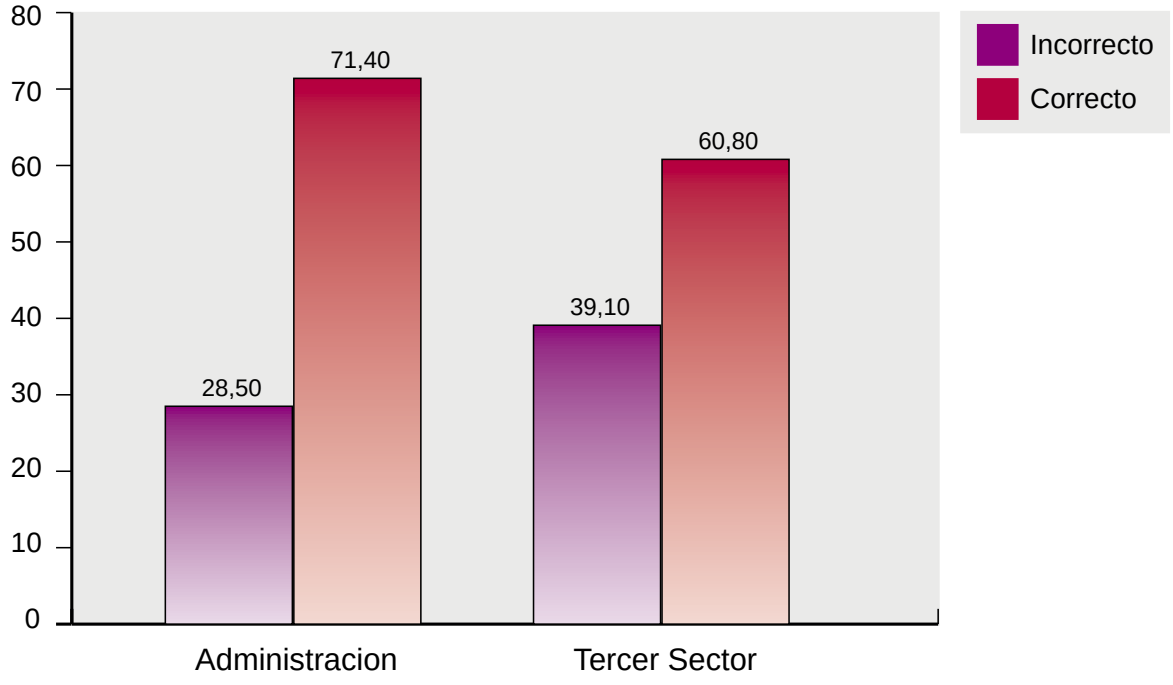


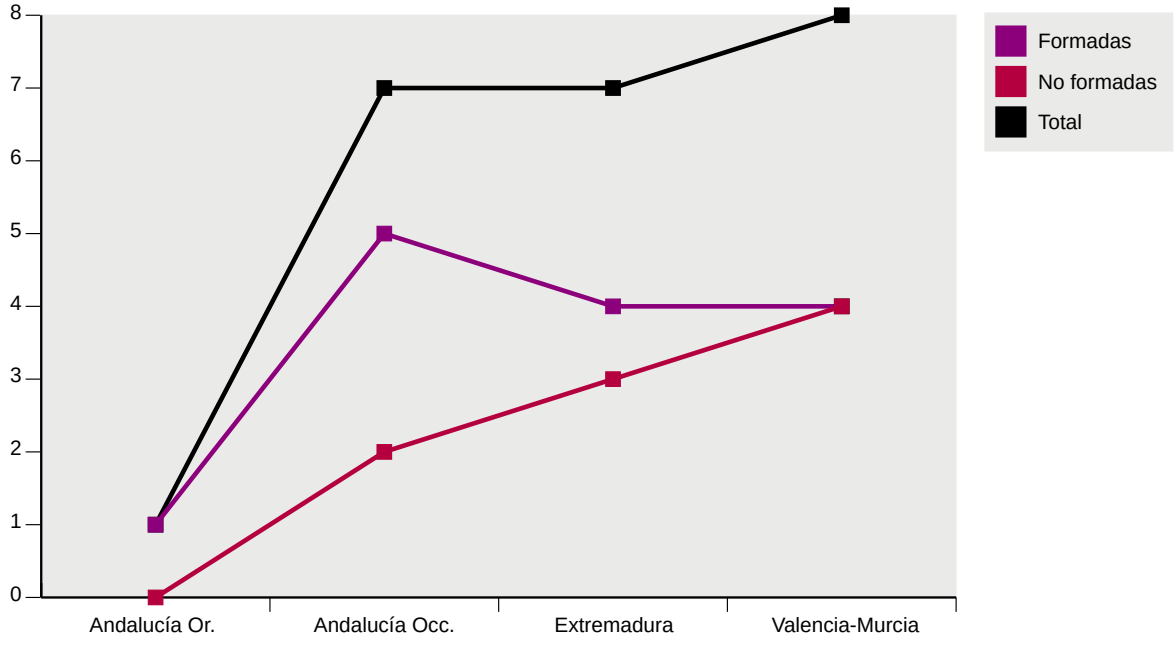
GRÁFICO Nº 11. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES" EN LOS GRUPOS FORMADOS, EN FUNCIÓN DE LA ENTIDAD A LA QUE PERTENECEN



Los gráficos nº 9, 10 y 11 hacen referencia al grado de conocimiento del concepto "igualdad de oportunidades". Se aprecia que existe una diferencia entre Grupos Formados y No Formados en cuanto a nivel de conceptualización, encontrándonos que en los grupos de Andalucía Occidental y Extremadura sería donde mayor impacto habría tenido la formación en género y políticas de igualdad de oportunidades. No obstante, es el personal de la Administración pública el que hace mejores definiciones, posiblemente debido a que los cauces de información sobre políticas de igualdad permiten mayor fluidez que en las entidades pertenecientes al Tercer Sector.

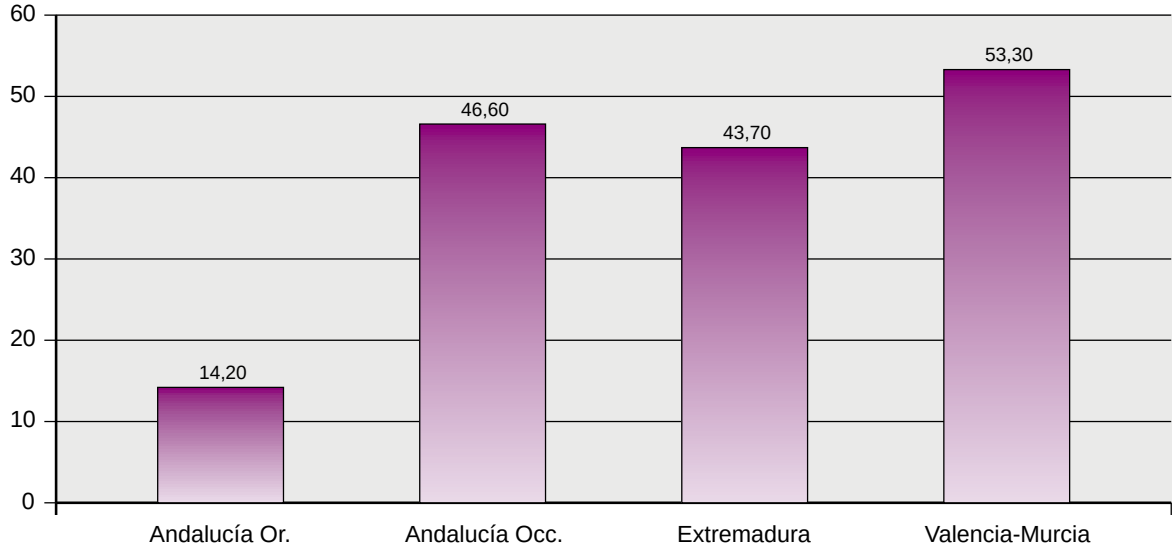
Habría que destacar que son los Grupos correspondientes a las zonas mencionadas las que, en general, ofrecen mejores resultados en cuanto al impacto de la formación.

GRÁFICO Nº 12. DEFINICIÓN CORRECTA DEL CONCEPTO "FEMINISMO" EN LOS GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS, EN FUNCIÓN DE LA ZONA GEOGRÁFICA DE LA QUE PROCEDEN



*En Andalucía Oriental no se contó con Grupo "No Formado"

GRÁFICO Nº 13. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO "FEMINISMO" POR ZONAS



Los gráficos nº 12 y 13 hacen referencia al grado de conocimiento del concepto “feminismo”. Este es un término que hemos utilizado con la finalidad de medir tanto las creencias, como las actitudes existentes ante lo que es la lucha por la desaparición de la división sexista de la sociedad, ya que suele ocurrir que su objetivo se confunda con la conceptualización inversa de “machismo”.

Cabe señalar que tanto la formación como el bagaje vivencial contribuyen a la sensibilización. Ello nos explica por qué las zonas de Andalucía Occidental y Valencia-Murcia muestran valores superiores, independientemente de la variable “recibir formación”.

GRÁFICO Nº 14. PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES. GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ENUNCIADOS EN GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS

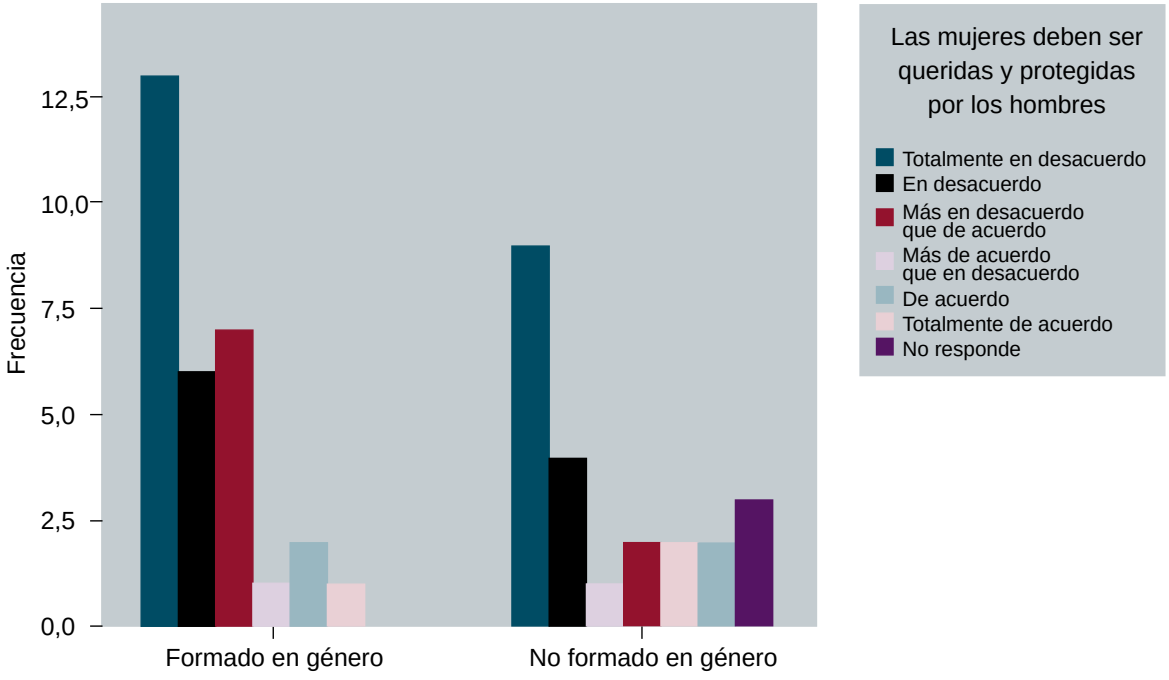
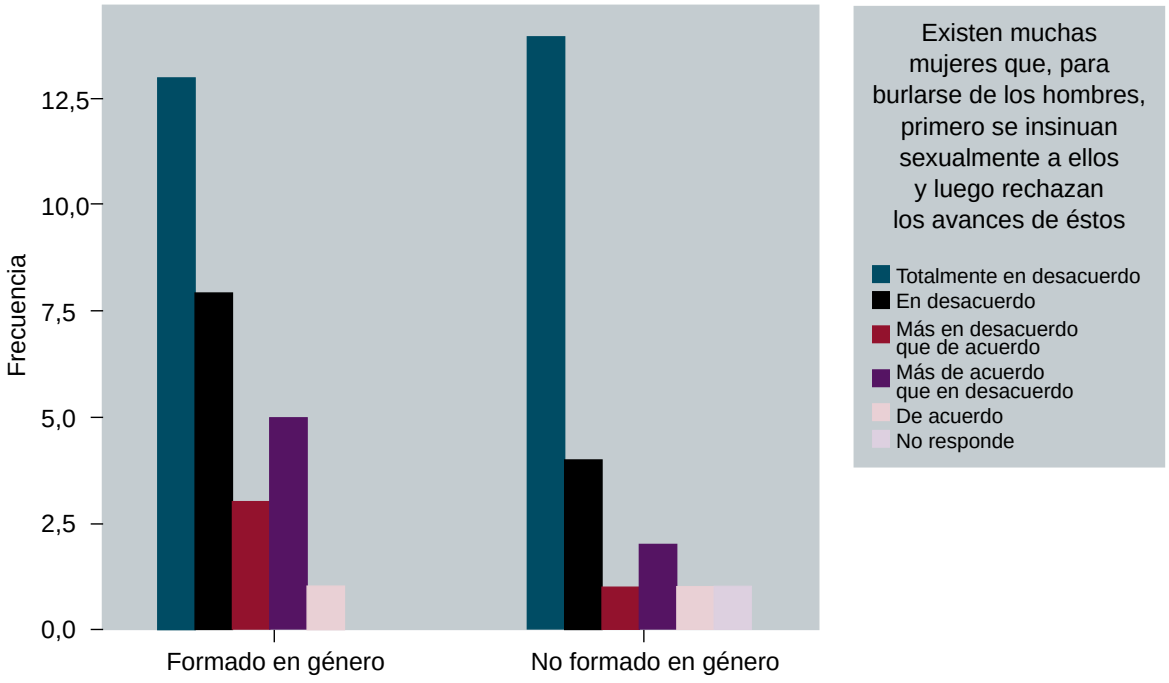


GRÁFICO Nº 15. PERCEPCIÓN DE DESIGUALDADES. GRADO DE ACUERDO O DESACUERDO CON ENUNCIADOS EN GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS



Los gráficos nº 14 y 15 aluden al grado de percepción de desigualdades y actitudes sexistas en una serie de afirmaciones que se indican en el cuestionario. Son un conjunto de ítems adaptados del "Inventario de Sexismo ambivalente" de Expósito, Moya y Glick (1998[1]), estando el primer ítem correlacionado con el sexismo benévolo y el segundo con el sexismo hostil. Los datos obtenidos nos permiten ver que la formación incide positivamente a la hora de detectar creencias y situaciones impregnadas de posturas sexistas encubiertas que, en último término, sustentan la violencia de género ejercida por la transgresión de las normas de género

1 Expósito, Francisca; Moya, Miguel y Glick, Peter (1998). Sexismo ambivalente. Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social, 13* (2): 159-169.

GRÁFICO Nº 16. GRADO DE PERCEPCIÓN DE ELEMENTOS SEXISTAS EN EL LENGUAJE

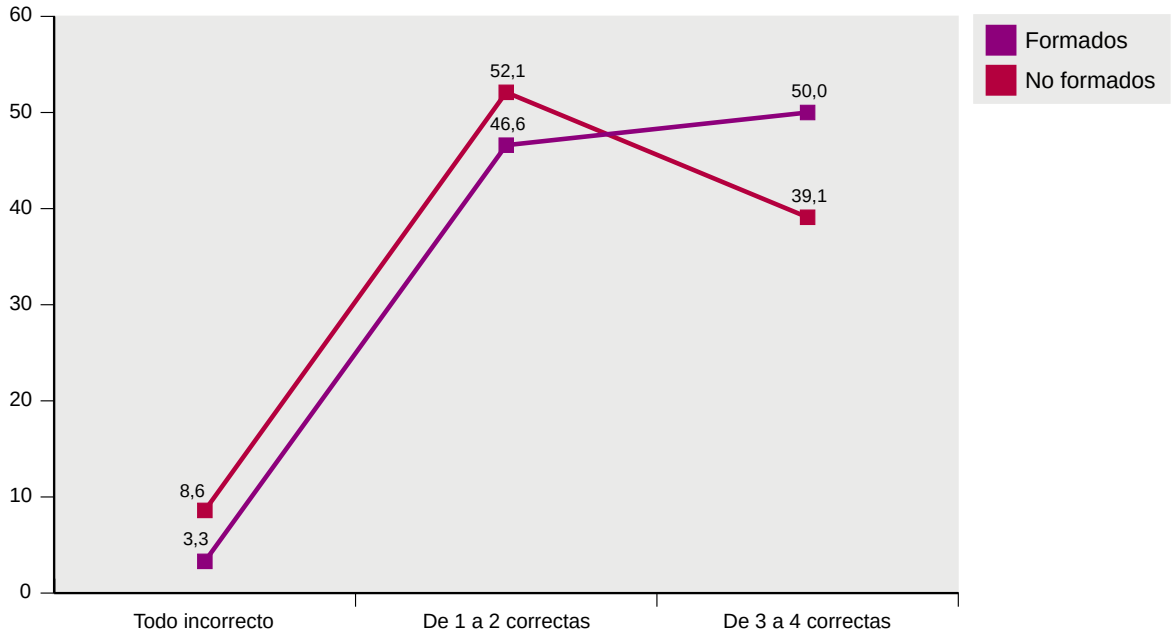
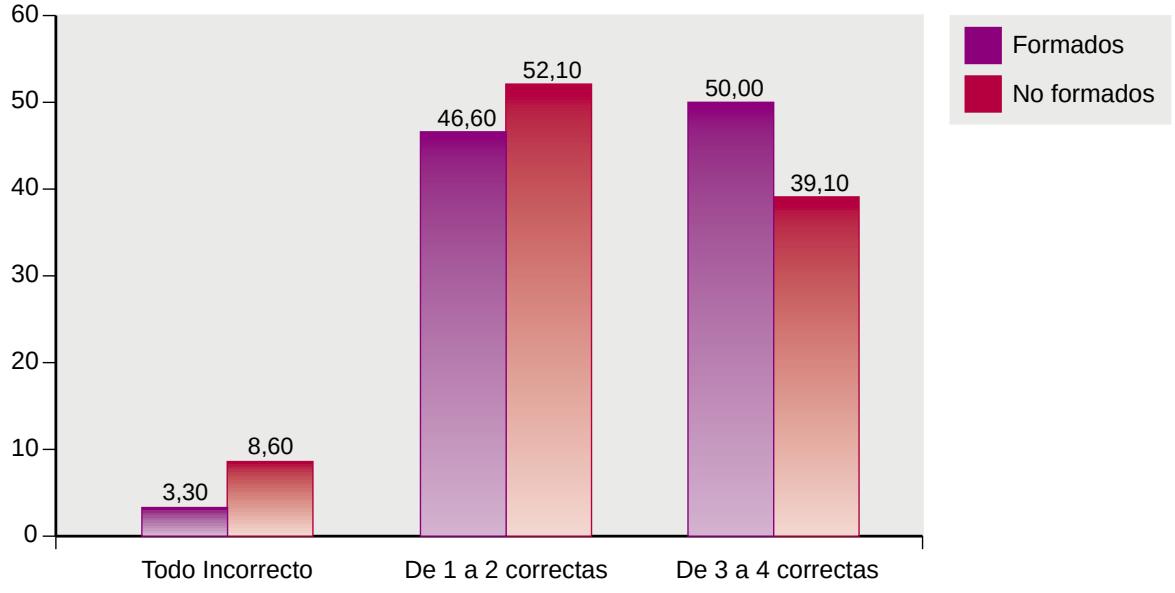


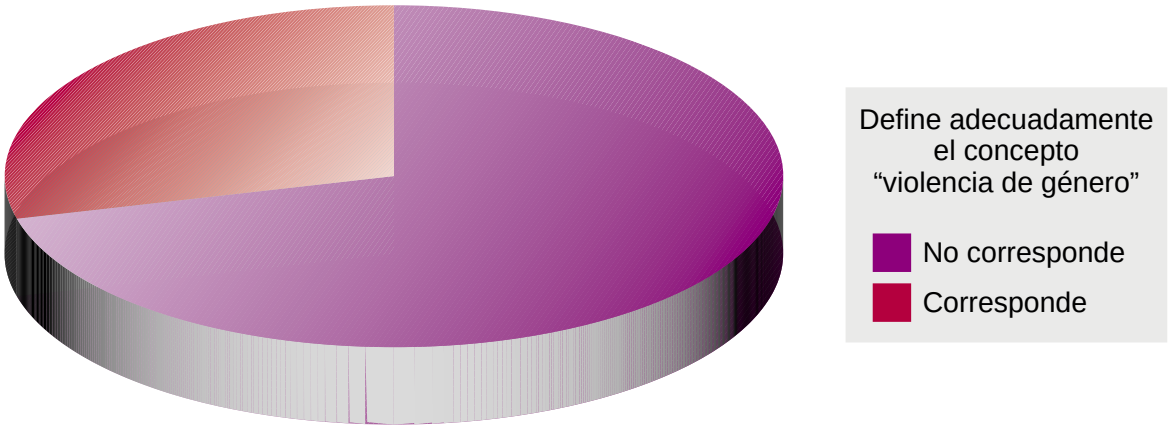
GRÁFICO Nº 17. GRADO DE PERCEPCIÓN DE ELEMENTOS SEXISTAS EN EL LENGUAJE



Como vemos en los gráficos nº 16 y 17, cuando se presentan una serie de frases que contienen elementos sexistas, son los Grupos Formados los que detectan, mayormente, las afirmaciones que, por su sutileza, serían más difíciles divisar. La formación en género sensibilizaría en cuanto a la comprensión de que el lenguaje sexista identificaría a lo masculino con lo total (androcentrismo), ocultando la diferenciación sexual (lo femenino y sus logros).

Consideramos que la utilización de un lenguaje igualitario debería ser, en los programas de formación en perspectiva de género, una de las finalidades más importantes en la modificación de actitudes que pretenden. El lenguaje participa en la construcción del pensamiento (conceptos y su exteriorización), lo que revela sus dos funciones esenciales: la cognitiva y la comunicativa. Como señala Marina (1998[2]), *"Cada lenguaje registra una forma de representar el mundo, de acuerdo con la historia social de cada pueblo, y lo transmite de generación en generación por medio de conceptos y reglas gramaticales… el lenguaje permite la evolución del pensamiento, y no olvidemos que el pensamiento explica la realidad de una determinada manera"*.

GRÁFICO 18. CONCEPTUALIZACIÓN DE VIOLENCIA

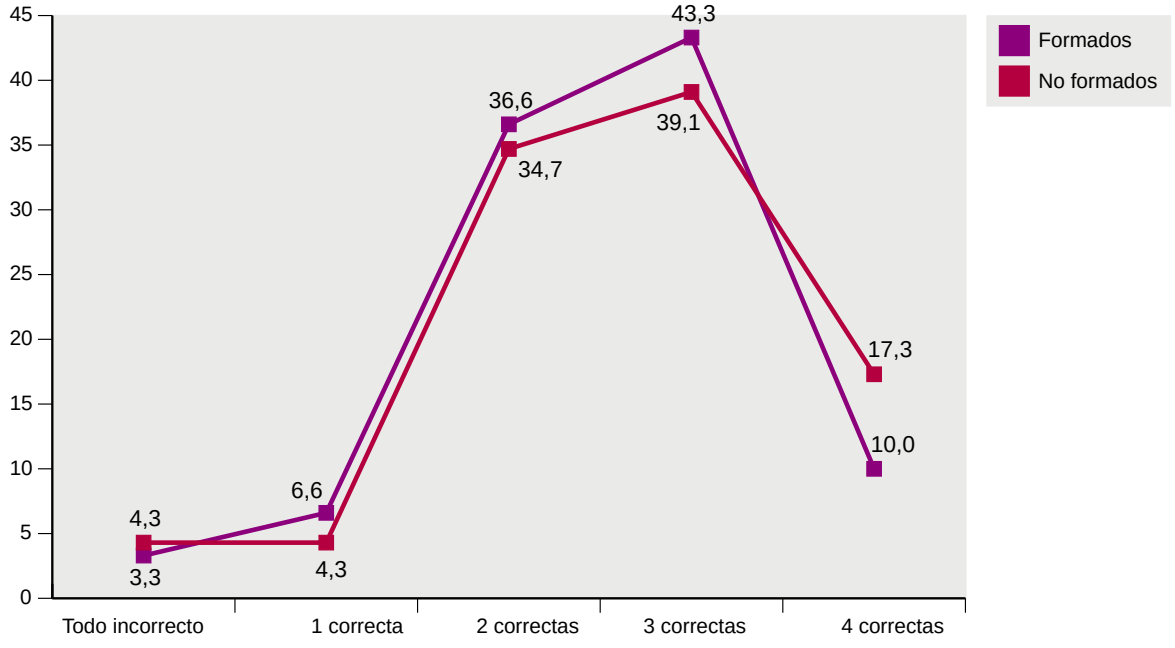


En general, nuestra muestra no conceptualiza correctamente el término "violencia de género", entendiendo en una gran mayoría que es la violencia ejercida de un sexo hacia otro sexo (independientemente de quien es la persona agredida o agresora), cuando el concepto hace referencia a "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino…". Por lo tanto, hablar de violencia de género implica subrayar que es una violencia derivada de la construcción social y cultural de la masculinidad y la feminidad.

2 Marina, José Antonio (1998). *La selva del lenguaje*. Barcelona: Anagrama.

En la "IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres"[3] (Beijing, 1995) se define la violencia de género sobre la base de una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, fruto del tipo de educación que recibimos donde tanto hombres como mujeres cumplen con los estereotipos impuestos que se van transmitiendo de generación en generación, siendo una violencia basada en las superioridad de un sexo sobre el otro, y afecta a toda la organización de nuestra sociedad y, por lo tanto, los actos violentos debemos analizarlos dentro de un contexto social.

GRÁFICO 19. DETECCIONES DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA PERTENENCIA A GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS (EN %)



Cuando se presentan situaciones en las que figuran, por un lado, conflicto y por otro violencia psicológica (negligencia, comentarios sexistas…), y se pide que las discriminen, encontramos dificultades para diferenciarlas. Aquellas situaciones que implican conflictos se interpretan erróneamente como violentas.

[3] http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm

GRÁFICO 20. GRADO DE CONOCIMIENTO DE INDICADORES DE MALTRATO

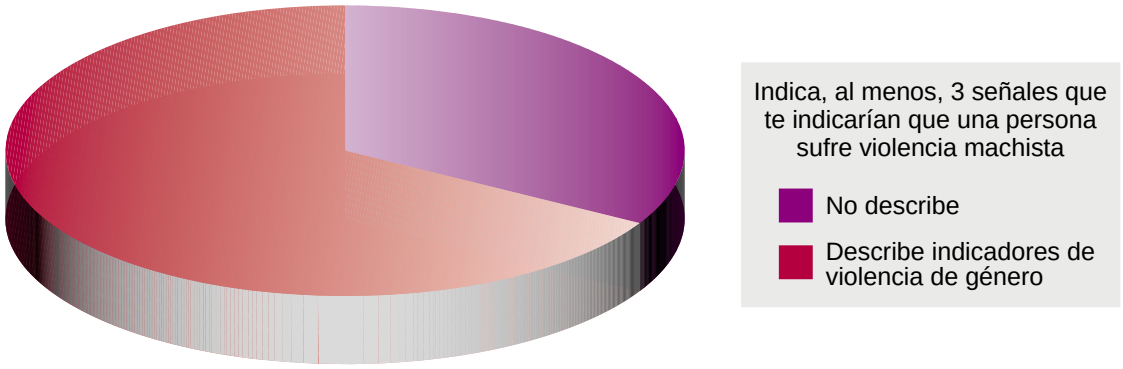
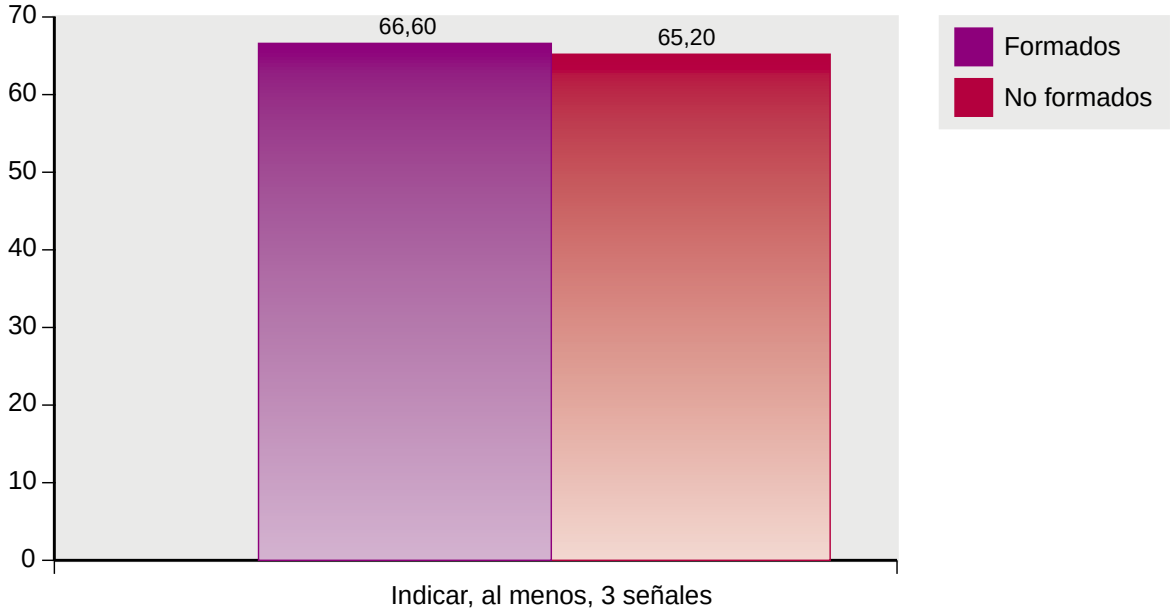


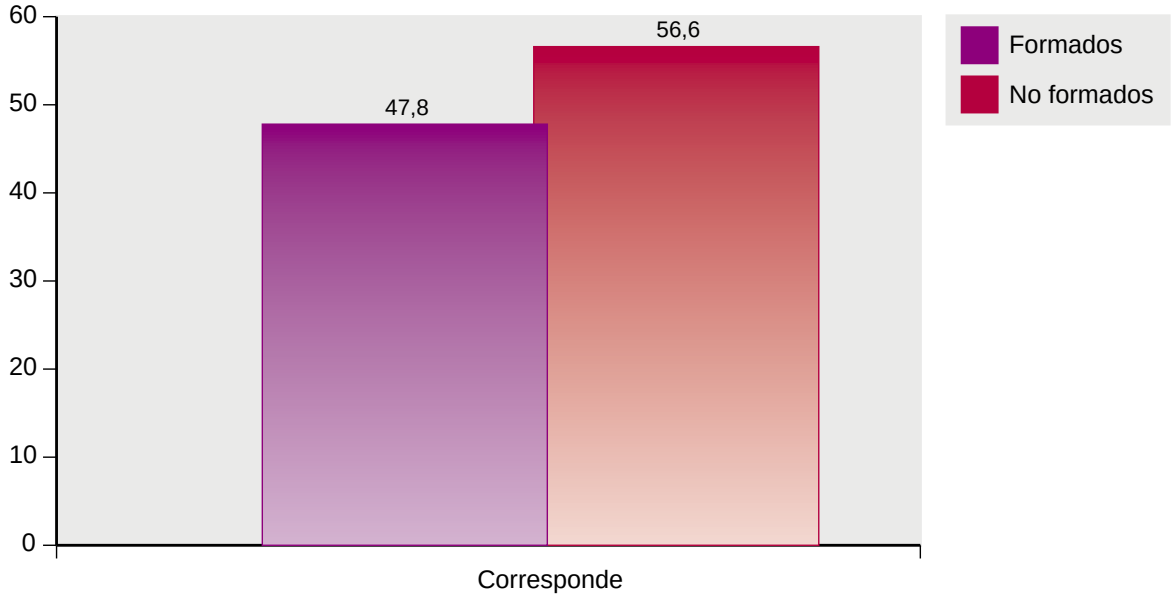
GRÁFICO 21. INDICADORES DE VIOLENCIA MACHISTA, SEGÚN GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS



Los gráficos nº 20 y 21 exponen el alto grado de sensibilización existente en los grupos evaluados. Nos viene a señalar que los indicadores de violencia machista son percibidos y catalogados como tales por gran parte de las y los profesionales. Es necesario mencionar que un porcentaje de las personas evaluadas desarrollan funciones y tareas administrativas, por tanto, alejadas de situaciones que les permitieran detectar señales indicativas de la existencia de una relación de maltrato y/o violencia machista, en jóvenes, de mayor sutileza. Ahora bien, aquellas personas integrantes de los grupos que atienden directamente al colectivo describen fácilmente indicadores de violencia de

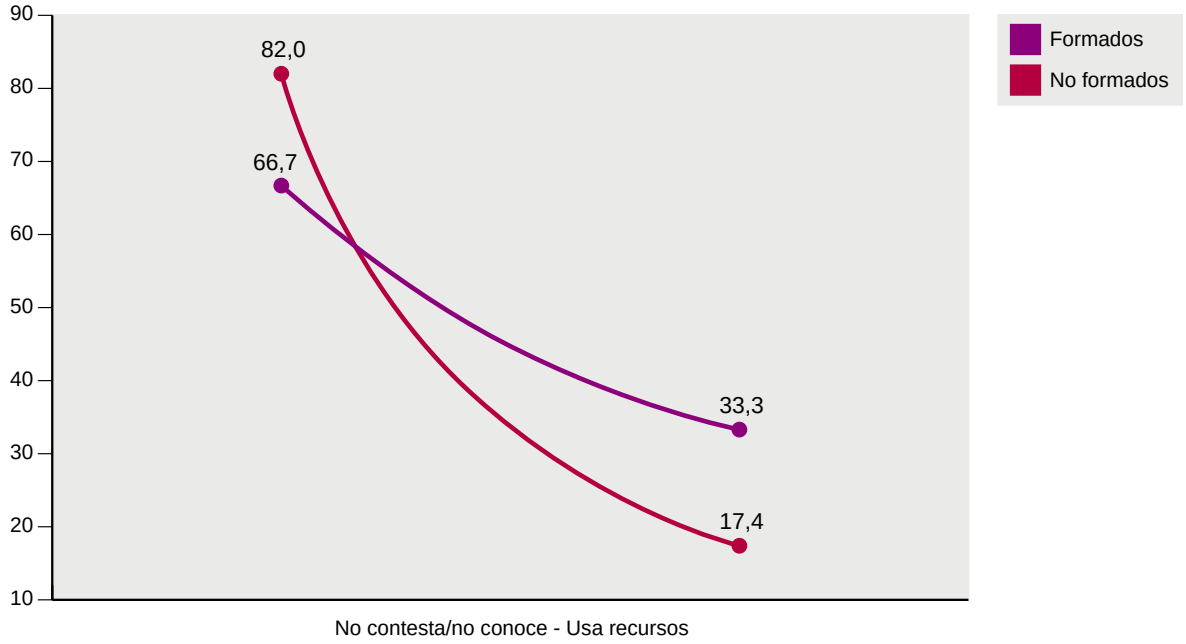
género, sin que resulte especialmente significativa la existencia de formación específica, de ahí el acercamiento porcentual, reflejado en los gráficos, entre ambos grupos. Es por ello que hay que seguir incidiendo en la formación en detección precoz de relaciones maltratantes, de cara a optimizar las intervenciones encaminadas a procurar la salida de las chicas de este tipo de situaciones y mejorar su desarrollo personal de cara a una buena inserción social y laboral.

GRÁFICO 22. DEFINICIÓN DEL CONCEPTO "DISCRIMINACIÓN POSITIVA" SEGÚN FORMACIÓN



De los varios conceptos presentados en el cuestionario, el de "discriminación positiva" aquí expuesto es, sin lugar a dudas, uno de los de mayor representatividad. En relación a éste, los Grupos Formados muestran un nivel de conocimiento mayor que los Grupos No Formados. Aunque las respuestas presentadas por las y los participantes pertenecientes al Grupo Formado se aproximaban a su definición, ésta resultaba incompleta (en algunas ocasiones confusa); por tanto, de cara a una óptima implementación del enfoque de género, sería recomendable aumentar la posibilidad de comprensión, uso y manejo de términos clave.

GRÁFICO Nº 23. DIFERENCIAS ENTRE GRUPOS FORMADOS Y NO FORMADOS, RESPECTO AL % DE PERSONAS PARTICIPANTES EN LOS GRUPOS QUE ACERCAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL TEJIDO EMPRESARIAL



El interés de estos datos reside en que, teniendo en cuenta el número de personas participantes en la evaluación que desarrollan funciones de orientación socio-laboral, el grado de sensibilización en perspectiva de género al tejido empresarial sería una de las propuestas fundamentales para garantizar el éxito de la inserción de las personas jóvenes con las que se trabaja. En este sentido, la formación en género de los y las profesionales incidiría en el porcentaje de ellos y ellas que usa recursos, si bien sería recomendable profundizar en dicha formación de cara a la mejora de estrategias de tipo personal y legislativo que modifiquen las barreras que, en esta faceta, muestra el empresariado.

Los gráficos nº 24 y 25 corresponden a la necesidad de formación percibida por las y los participantes, donde se refleja, a todas luces, la urgencia manifestada de recibir información y formación más detallada en todo lo concerniente a la aplicabilidad de la perspectiva de género así cómo en materia de prevención de la violencia por razón de género. Tanto es así que entendimos relevante desagregar los datos recopilados en función del organismo en el que trabajan, resultando máximos los porcentajes que arrojan esta necesidad.

Es notable observar que, tanto aquellas personas que recibieron formación cómo las que no lo hicieron, reclaman mayor instrucción para afrontar la aplicación de la perspectiva de género y prevención en violencia de género en el desarrollo del sus trabajos, teniendo efecto de sensibilización, en los Grupos Formados, la propia formación, y en los No Formados la técnica de evaluación “grupo de discusión”.

GRÁFICO Nº 24. NECESIDAD SENTIDA DE FORMACIÓN Y MEJORA PARA AFRONTAR LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

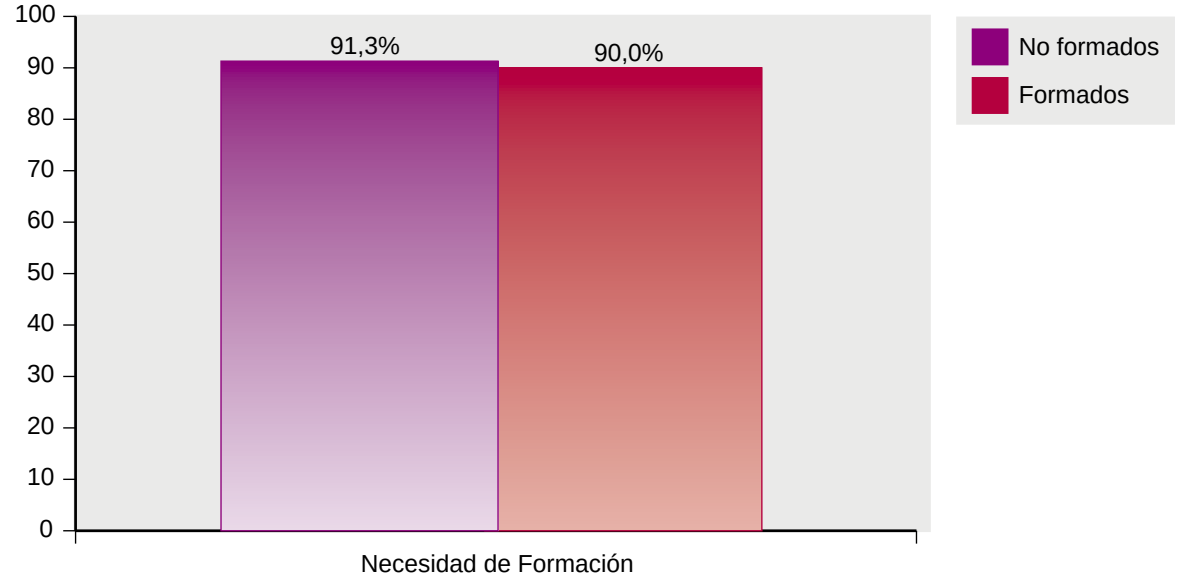
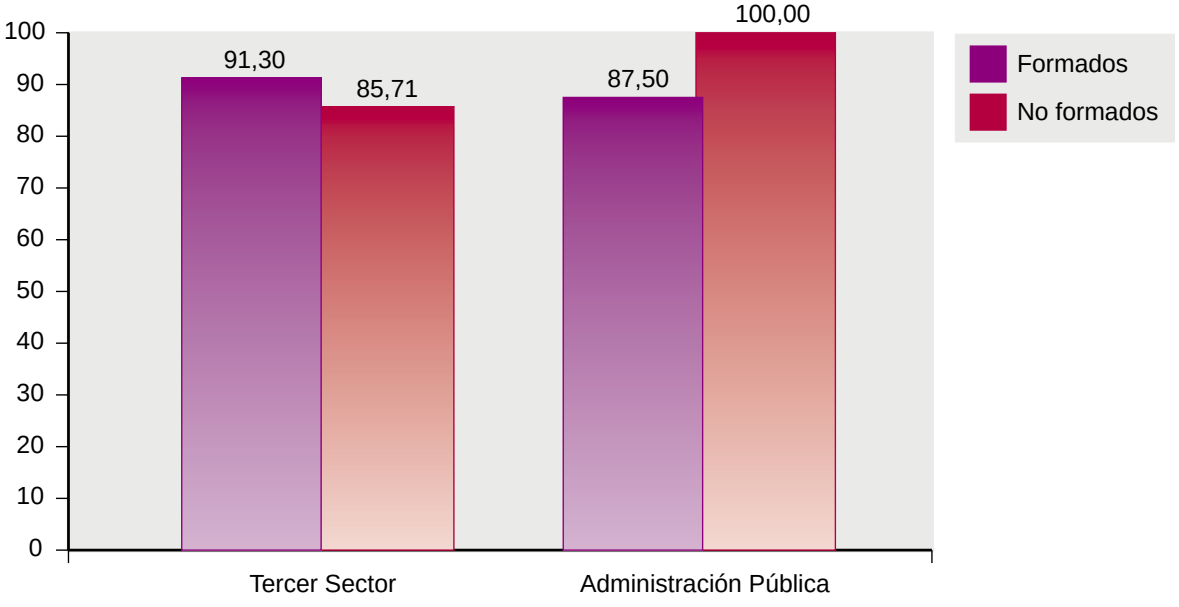


GRÁFICO Nº 25. NECESIDAD SENTIDA DE FORMACIÓN Y MEJORA PARA AFRONTAR LA APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO, SEGÚN ENTIDAD DE PROCEDENCIA



ESTUDIO CUALITATIVO

Si por metodología entendemos el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas, este estudio carecería de contenido si no se siguiera, a la vez, una **metodología cualitativa** en cuanto que pretendemos comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas en una perspectiva holística, y **abierta** en la medida en que puede producir informaciones no previstas en el diseño.

Cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social; en cambio, si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y experimentar lo que ellas sienten. Los métodos cualitativos nos permiten permanecer próximas al mundo empírico, asegurando en estrecho ajuste entre los datos y lo que la gente dice y hace; obtenemos un conocimiento directo de la vida social, no filtrado por conceptos, definiciones operacionales y escalas clasificatorias predefinidas por las personas investigadoras. Un estudio cualitativo supone una pieza de investigación sistemática con procedimientos rigurosos; asimismo, permite que la persona investigadora suspenda o aparte, en la medida de lo posible, sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones.

¿Cómo conocer y comprender la visión que sobre género y jóvenes tienen las personas participantes?, ¿por qué se comportan de determinadas formas?, ¿qué conocen?, ¿qué ideas y creencias tienen?, ¿cuáles son sus actitudes y valores?, ¿cómo se posicionan?, ¿qué concepto tienen sobre género y sus múltiples aspectos?, ¿qué vivencias y sentimientos tienen al respecto?, ¿qué prácticas, incorporando la perspectiva de género, llevan a cabo?, ¿con qué dificultades se encuentran?, ¿cómo resuelven esas dificultades?, ¿qué sentimientos le suscitan dichas dificultades?... *"Todas éstas son cuestiones a las que difícilmente se puede responder desde un punto de vista cuantitativo. Cuantificar no es necesariamente el primer paso para acceder a la comprensión de un fenómeno que no se conoce o del cual se tiene un conocimiento limitado"* (Nigenda y Langer, 2004[4]).

Es por eso que optamos por los **grupos de discusión**, los cuales producen discursos en situación de comunicación interpersonal, simbólica y subjetiva, voluntarios o no. Se trataría, en definitiva, de llevar a cabo una de las premisas que los métodos cualitativos señalan como fundamentales: *"la investigación sólo podrá acceder al conocimiento de la realidad comprendiendo el punto de vista del informante, intentando ver cómo los miembros de un grupo ven, sienten, experimentan y construyen su mundo..."*.

A continuación presentamos, textualmente, las opiniones expresadas por las personas participantes en los grupos. Se han ido organizando de manera conceptual y conforme a los indicadores de evaluación (ver Anexo 3), de manera la lectora o el lector pueda entender el contexto del discurso.

---

4 Nigenda, Gustavo y Langer, Ana. *"Métodos Cualitativos para la Investigación en Salud Pública: Situación Actual y Perspectivas"* [en línea]. Curso de Metodología Cualitativa. <www.hsph.harvard.edu/Organizations/grhf/–Spanish/course/sesion2/metodo.htm>

CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS DE PROFESIONALES PARTICIPANTES Y DESARROLLO DE LAS SESIONES

Las sesiones de evaluación se llevaron a cabo en espacios habilitados para tal efecto, disponiendo de salas de reuniones de hoteles y de la Fundación Diagrama en las distintas provincias donde se convocaron a las personas participantes (Málaga, Sevilla, Mérida y Alicante).

En general, destacamos la colaboración y el acogimiento de las y los profesionales participantes hacia el proyecto. Los Grupos No Formados se han caracterizado por ciertas reticencias al comienzo de las jornadas con respecto a su función, comenzando los grupos de discusión con cierta actitud defensiva que se iba disipando a medida que se desarrollaban las sesiones, siendo grupos participativos y dándose la circunstancia, prácticamente en todos ellos, que nos solicitaran información, al finalizar las sesiones, sobre la formación en género y expresando cómo el hecho de realizar el grupo había sido una forma de tomar conciencia de la importancia de aplicar la perspectiva de género en sus ámbitos de trabajo, sobre todo por parte de las personas que trabajan más directamente en la formación de personas jóvenes.

Los grupos de discusión ha estado conformados por orientadoras/es sociolaborales, personal técnico de la Administración de las secciones de Protección de Menores, educadores y educadoras de pisos y centros de protección y de reforma, y una monitora de formación. La variedad de profesionales nos ha permitido indagar y conocer, de primera mano, la actualidad y las particularidades del trabajo llevado a cabo con jóvenes en riesgo de exclusión social.

APORTACIONES DE LOS GRUPOS FORMADOS

Sensibilización en género. Conceptos, evolución y políticas de igualdad

A la hora de definir y diferenciar conceptos clave como “sexo” y “género”, los grupos que han recibido formación presentan una buena conceptualización de dichos términos. En general entienden que **sexo** está ligado a lo biológico y **género** a lo cultural: *“Hay una serie de características que social y culturalmente ya nos atribuyen por ser de un sexo o de otro”*, que vendría determinado por elementos que se encuentran en constante y lenta evolución y, por lo tanto, susceptibles de cambio, *“…los hombres no lloran y eso hoy en día está cambiando”*, aportando, incluso, la idea de que en un futuro el sexo biológico no determinara un género en particular (corriente Queer). En general, en los grupos formados (salvo excepciones), también se refleja el conocimiento de conceptos como “feminismo”, “igualdad de oportunidades” y “machismo” a raíz de la formación recibida, coincidiendo en que la sociedad, en general, tiene confusión con el significado de dichos conceptos.

Muestran un consenso general sobre los procesos culturales que inciden en su construcción, instaurados en cada sociedad, y que son procesos derivados de los espacios atribuidos al hombre, el espacio público (trabajo y poder), y a la mujer el espacio privado (el cuidado). Al ser consideradas, hasta ahora, "normales" estas divisiones jerárquicas y desiguales, derivan en una atribución de roles distintos en función de ser de un género o de otro, *"esperan eso de ti y tú haces eso"*. Aunque alguna de las participantes matice que *"ni las mujeres pueden hacer todo lo de los hombres, y viceversa… no tratemos de llevarlo al cien por cien, porque no se puede"*, los grupos insisten en que los roles se han establecido, precisamente, por las diferencias de tipo físico aunque la sociedad haya ido evolucionando posteriormente:

> *"…barreras que se excusan en esa diferenciación biológica, el acceso al trabajo… que pueden salvarse con recursos"*
> *"Cuando yo entré en el ejército, era inconcebible el que la mujer estuviera en el ejército… ahora, en mi reincorporación, me comenta un teniente coronel, oye, de maravilla, que muchas veces, mejores que los hombres, yo he visto manejar cañones inmensos y se los manejan de maravilla. El ejército era antes la fuerza física lo que lo valía… y hoy en día, para ganar una guerra, no es imprescindible la fuerza física. Esto ha sido definitivo para la incorporación de la mujer en todos los ámbitos, no sólo en el ejército"*

Son muy conscientes de que es la **socialización**, especialmente la que llevan a cabo los principales agentes socializadores orientados a educar a las personas (familia, escuela, mass-media…), la que produce una categorización y diferenciación entre hombres y mujeres a través de la "educación incidental" ("*…juegos, el chico con el camión y la chica con la muñeca"*), que se remonta incluso a antes del propio nacimiento, y es en este punto donde instalan parte de la dificultad que conlleva trabajar la perspectiva de género, *"cuando llegan a nuestro proyecto con 16 años, ¿cómo le haces ver que no tienen que depender de su pareja o de su padre?"*, *"… hay una doble moral… por un lado estamos diciendo que las mujeres tenemos más posibilidades, de acercarse a cualquier historia, de optar a lo que quiera. Pero, luego, por otro lado, los mensajes en la publicidad, de muchas cosas que realmente es lo que a ti te llega, lo que tu asumes, siguen apostando por un tipo de mujer que se preocupa por pintarse las uñas y arreglarse el pelo… eso es lo que está calando fuerte, por lo menos es lo que yo me estoy encontrando. A lo mejor los profesionales estamos mejor formados, es verdad que apostamos por la igualdad, es verdad que los empresarios tienen más subvenciones para contratar mujeres… pero la raíz de eso sigue siendo la misma"*.

Perciben estas diferencias de género especialmente en función de la cultura de origen de las personas con las que trabajan, en las que el patriarcado se encuentra fuertemente arraigado, no considerando, por ejemplo, como violencia el hacinamiento, el abandono, el castigo físico en las pautas de crianza o el maltrato, *"casi todos los casos de adopción que tenemos provienen de mujeres extranjeras"*.

Ante la cuestión de que si es importante trabajar la **sensibilización en género con las personas jóvenes y/o los colectivos** con los que trabajan, suelen responder afirmativamente de

forma unánime. En general, coinciden en señalar que entre las personas jóvenes se percibe una "igualdad" formal, pero no sucede así en lo que se refiere al campo afectivo. Apuntan que es de especial interés trabajar este tema por el arraigo que existe, todavía, de las actitudes y comportamientos machistas, tanto en chicos como en chicas, correlacionando la existencia de comportamientos sexistas con grandes carencias afectivas que llevan a aceptar ciertas conductas en sus relaciones sociales, en general, y en las relaciones de parejas en particular. Mientras que ellos se defienden en sus derechos y labores, ellas refuerzan sus metas pero no en lo laboral, sino en lo afectivo con el hecho de ser madres y *"engancharse a la persona que tienen al lado, sin perspectiva de futuro laboral", "existe dependencia en gente muy válida y con muchas capacidades y hacen que realmente no hagan lo que quieren hacer"*. En este sentido, una de las participantes recuerda una frase del cuestionario "la mujer tiene que ser querida y protegida por el hombre", señalando que ellas lo tienen muy asumido, que sus expectativas solapadas de futuro giran en torno a "enganchar" a un hombre como forma de lograr la estabilidad, *"jugando con el tema del sexo-embarazo no deseado"*, situaciones ante las que se sienten desbordadas/os y que se ven también en otros ámbitos que no son de Protección. Apuntan, además, que a pesar de que en las entidades y en los Centros se da un entorno coeducativo en cuanto que comparten las tareas, los juegos…, no lo suelen trasladar a sus relaciones íntimas: *"más que encaminar la sexualidad para compartir experiencias y placer, las encaminan a… no usando anticonceptivos"*.

Consideran que es fundamental la aplicación de la perspectiva de género en sus trabajos, *"…el rol típicamente femenino, el rol típicamente masculino, los estereotipos y demás… la perspectiva de género no debería escapar de lo que es principio de la Educación de la persona que tenemos en frente… es familia, pareja, trabajo, compañeros… todo"*. Entienden de qué hablamos cuando hablamos de **adoptar una perspectiva de género** a la hora de explicar, comprender y/o analizar las situaciones, integrando el hecho de que existen diferencias entre hombres y mujeres: *"Imagino una familia donde hay cuatro o cinco hermanos, y hay solamente una chica, y estén todos comiendo en la mesa o lo que sea y cualquiera de los hermanos le diga a la hermana tráeme el vaso de agua, pues efectivamente de eso a oye, tú te levantas a coger tu vaso de agua… yo creo que es un dato gráfico que dice mucho…"*. No obstante, apuntan, de una manera bastante acertada, una serie de obstáculos:

- Primero, que el androcentrismo en el sistema social nos lleva a analizar la realidad social desde una perspectiva, *"es un trabajo muy difícil, porque lo está viendo desde que nació"*;
- Segundo, la adopción de posturas impregnadas de reaccionismo, *"tenemos que quitarnos en pensamiento de que como no va a ser continuado por el resto de la sociedad, pues yo no lo hago"*;
- Tercero, por la necesidad de más formación y de disponibilidad de herramientas metodológicas, *"pero es que es una labor para la que necesitamos una formación más especializada", "no me siento preparada para hacerlo de una forma metodológica y profesional, sólo desde una perspectiva personal… aconsejándola… de una forma transversal", "yo creo que es más difícil* (el trabajo con chicos) *porque las chicas están esperando oír otra versión diferente de la que oyen en sus casas… y se apoyan en ti en determinadas situaciones", "los chicos no*

quieren oír esos temas porque nos ven una figura en contra de sus ideales y sus vivencias", destacando que la formación sensibiliza y hace que estas cuestiones no pasen desapercibidas, "*…tiene que haber alguien que se de cuenta de esa diferencia para hacerla sobresalir… para intentar igualar esa diferencia"*.

Otro de los motivos que señalan como primordial para justificar la incorporación de la perspectiva de género en sus ámbitos de intervención es por el tipo de aprendizajes vividos en la familia, especificando que la reproducción de lo que hacen en pareja es la reproducción de lo que han visto en casa o en su entorno (historia problemática, embarazo precoz, dependencia…), *"he trabajado con menores hijos de menores con los que trabajé en su día, y algunos compañeros que llevan más tiempo que yo, incluso con los nietos"*, siendo fundamental la primera socialización, *"si el acceso a la Educación es más restringida, no va a ser lo mismo que si acceden a otro entorno y conocen otras realidades… pero como el círculo no sale fuera del entorno familiar… y tienen otra escala de valores, en la que no importa el acceso a la Educación ni otras aspiraciones…"*, de manera que cuando regresan al entorno familiar vuelven a reproducir la misma situación, como si no se hubiesen experimentado otros aprendizajes. Consideran, en general, que es complicado trabajar con familias debido a que no se suelen implicar (*"porque estás revolucionando a sus mujeres"*), destacando que es "importantísimo" hacer trabajo comunitario coordinado entre instituciones y la formación de profesionales, ya que las personas que trabajan con la población joven actúan como referentes por el tipo de vínculos que se establecen.

Sobre el uso de un **lenguaje no sexista**, entienden que se trata de utilizar un lenguaje no exclusivamente masculino y machista, usando términos que engloben a ambos sexos, aunque tienen dificultades para su uso en el lenguaje verbal. Sin embargo, este tema no deja de plantear controversia. Por un lado, nos encontramos con posturas que asumen que existe una relación directamente proporcional entre la integración de la perspectiva de género y la importancia dada al uso de un lenguaje no sexista (*"Nos tenemos que concienciar del lenguaje, una actitud es más importante que una palabra pero una palabra lleva detrás una actitud"*); por otra, opiniones que muestran el desconocimiento de la repercusión positiva que podría tener el utilizar otra tipo de lenguaje donde lo femenino se viera representado:

"¿pero eso es realmente tan importante?"
"Yo creo que hay otros factores más importantes para trabajar la igualdad de género que eso"
"yo nunca me lo he tomado como algo discriminatorio u ofensivo para la mujer, sino como una forma de hablar, a mí personalmente nunca me ha afectado, entonces yo quiero saber realmente, en general, a la gente eso si le afecta inconscientemente a su vida diaria. Yo creo que hay cosas más importantes"
"cuando vas a redactar informes o memorias es un rollo"
"se usa el masculino pero no como ofensivo"
"si eso afecta psicológicamente a las personas, yo lo cambio, por mi no hay ningún problema"

Ante estas cuestiones, otras de las personas participantes apuntan que se pueden utilizar otros términos que engloban ambos géneros, por ejemplo *"ciudadanos, ciudadanas, ciudadanía"*.

No obstante, en general hay consenso sobre el no permitir en su entorno el uso malintencionado y discriminatorio del lenguaje: *"Yo entiendo el lenguaje sexista en tanto en cuanto con esas expresiones tu estés discriminando o estés ofendiendo, porque hay una actitud clara de ofender, hay una intención… había una frase… tu cállate que para lo único que sirves es para fregar platos. Pues eso es un lenguaje sexista… encima, tu autoestima se va por los suelos…"*.

Concepto de Violencia. Mecanismos de prevención y detección de la violencia

En relación al grado de **conocimiento de los indicadores** de maltrato, tienen bastante claro la detección de relaciones violentas entre chicos y chicas. En uno de los grupos se insiste que, en el caso de las chicas, buscan su futuro en tener pareja, tratando, a través del sexo-embarazo, de "pillar". En estos casos, suele haber maltrato, sobre todo maltrato psicológico, justificándolo y aceptándolo, por parte de las chicas, como parte de esa visión distorsionada que ellas tienen de pareja.

Señalan como indicadores de violencia no sólo la violencia verbal, la violencia económica, el control como forma de maltrato psicológico y la violencia sexual, sino las secuelas que se observan en las chicas. Al llevar tiempo trabajando con ellas (especialmente, en la orientación socio-laboral), se crean vínculos de confianza que les hace percibir cambios psicológicos, comportamentales o de actitud que les hace sospechar de una relación de maltrato:

- *"Una señal muy clara es que a través de otro joven que te lo dice…"*
- *"demostración de celos"* (control de sus actos por parte de la pareja)*, "la forma de tratarla", "rol de superioridad de uno hacia otro", "que venga la pareja con ella a las sesiones de orientación", "tomar decisiones sólo cuando el otro le da el visto bueno"* (dependencia de la chica a la hora de tomar decisiones)
- *"las notas tristes, inquietas o nerviosas (te lo "olías"), baja la autoestima, comentan los comportamientos agresivos de ellos..."*, *"Positivizan a la pareja, lo disculpan… lo adoran", "timidez", "miedo al fracaso"*
- Aunque inician el proceso de inserción sociolaboral muy motivadas, por lo general el novio influye sobre su búsqueda de trabajo, especialmente en el caso de que la persona orientadora que lleve el proceso sea un hombre: *"existe una presión detrás en cuanto que participe en un programa que el chico no conoce, que vaya con una persona que el chico no conoce y más que esa persona sea chico"*. Dudan de ese itinerario, dudan de esa inserción y llegan a renunciar al itinerario que habían marcado, "*¿Para qué vas a trabajar, si yo estoy trabajando, si soy chico?", "si continúo rompo con él, entonces ese manto de protección que ella pensaba que iba a tener en un futuro pues… sacrifica todo lo demás para tenerlo"*

Señalan que estas situaciones no solo se dan en chicas con un carácter débil o de baja autoestima, sino en chicas con "carácter fuerte", como ilustra uno de los participantes en los grupos de discusión (*"una chica de carácter fuerte que lleva cuatro o cinco años en Centros de Protección, con fugas reiteradas de los centros, y con dos ingresos en Hospital por palizas que le ha dado el novio, incluso con embarazo por medio"*). Los grupos, en general, muestran un cierto grado de conocimiento de los mecanismos de control y poder que conllevan los ciclos de violencia en el que las chicas se ven inmersas, y que hacen que éstas, no sólo tengan dificultades para tomar conciencia de que están sufriendo violencia, sino que permanezcan en esos tipos de relaciones maltratantes por la dependencia emocional existente tanto en la víctima como en el agresor (*"si no tienes un respaldo familiar y tu pareja te pega, como no tienes nada mas…", "hay muchas chicas que se quedan embarazadas porque ellos quieren"*).

Sobre esto último, en general, declaran que se sienten sin herramientas suficientes y/o con carencias formativas para afrontar este tipo de situaciones ("counselling", protocolos de actuación…), sólo con talleres de prevención de malos tratos para el abordaje de este tema: *"solo podemos apoyarla, estar muy pendiente de ella", "pero no caerle mal al novio porque entonces deja de venir"*. No obstante, llevan a cabo, de una forma bastante acertada, lo que se conoce en el ámbito comunitario como "prevención secundaria", identificando precozmente el problema y derivando a recursos específicos (Centro de la Mujer, Instituto de la Mujer, Comisaría y Juzgados…).

Sobre el **origen y la perpetuación** de la violencia machista, señalan de forma consensuada, que *"Puede haber falta de habilidades, de salida de conflictos, baja autoestima, de sentirse incapaz, por sí misma, de manera autónoma y salir adelante, necesita de una persona que le guíe, aunque sea autoritaria, que le diga por dónde debe ir", "son conductas aprendidas (en el caso de las mujeres) y que tiene que ver con las desigualdades sociales que siguen existiendo…"*. Otra cuestión que destacan como un problema emergente es el choque intercultural (por ejemplo, los casos en los que ellos provienen de países de origen como el Magreb o los del sur del Sáhara): *"Ellos vienen más abiertos a lo mejor de lo que venían hace diez años porque ellos sí que se plantean tener una pareja española. Pero los choques son impresionantes, son desastrosos… ellas reivindican y ellos se encuentran con algo que no han vivido nunca y no están dispuestos a aguantarlo"*.

Suelen abordar las situaciones de abusos sexuales, aunque tienen dificultades en detectarlas en personas más adultas (las personas adolescentes lo suelen ocultar por tener conciencia del abuso, como forma de protección, pudor…), no tanto así en menores, siendo el personal técnico de Protección el que conoce mejor los indicadores de abusos. En inserción socio-laboral, es a raíz del establecimiento de lazos con la persona joven con la que trabajan cuando ésta se "atreve" a contar; una vez revelada la situación, les facilita mucho el trabajo reforzar la autoestima y "desmontarles" la historia antes de iniciar la inserción laboral.

Como forma de prevenir la violencia de género, suelen llevar a cabo estrategias tanto de forma individual como grupal, sobre todo a partir de la formación recibida (*"En algunas ocasiones*

conseguimos que las parejas de las personas usuarias participen en los talleres internos que se organizan en relación al género aunque ese no sea el objetivo del programa", "A nivel individual, todo aquello que se detecta, se les plantea el por qué de esa situación a ella y a su pareja si pertenece al programa"). En lo que se refiere a inserción sociolaboral, las y los profesionales intentan abordar la temática en todas las áreas, tanto en la psicosocial y laboral como en la educativa: *"En todos los talleres que impartimos, intentamos trabajar la perspectiva de género"*. Cuentan, también para ello, con otras instituciones o colectivos. Sin embargo, desde los Centros de Protección es difícil abordar esta temática porque consideran que es complicado trabajar itinerarios individualizados. No obstante, cuando chicas y chicos entran en un itinerario de inserción sociolaboral si se da la oportunidad de hacer un trabajo más personalizado. Consideran que se debería trabajar en los Centros, como tema fundamental, los aspectos socioculturales, es decir, la interculturalidad relacionada con la variable género y la violencia, *"puesto que las diferencias son evidentes"*.

Conocen el currículum de prevención. Cuando se les pide que indiquen qué contenidos ven imprescindibles trabajar en la **prevención de la violencia de género** apuntan elementos como sensibilización en género, empoderamiento, toma de decisiones, con una metodología dinámica, participativa, que induzca a la reflexión y el intercambio de opiniones y experiencias:

> *"Habilidades Sociales, fundamental; autoestima y autonomía y sexualidad"*
> *"intentar cambiar su círculo"*
> *"que consigan algo y que puedan confiar en ellas"*
> *"animarlas, hacerlas ver que son capaces"*
> *"talleres de pareja sana"*

Señala uno de los participantes que en los Centros de protección se aborda la perspectiva de género en el sentido de reparto igualitario de tareas de hogar, y que es curioso observar cómo algunos chicos piden a las personas educadoras que *"no le digas a mi padre…"* como forma de no defraudar las expectativas que sobre la masculinidad tienen las familias depositados en ellos.

Por último, destacar que su alta sensibilización con esta temática les lleva a considerar que el trabajo con la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género sí que es competencia de sus ámbitos de trabajo, no sólo de instituciones y organismos relacionados tradicionalmente con la mujer. Aluden a que se debería educar en la prevención de la violencia de género desde la Escuela, ya que la ley de igualdad de oportunidades actuará en los ámbito públicos, pero la forma de entrar en el ámbito privado podría ser desde lo educativo, *"en el ámbito privado es más difícil que una ley entre por la puerta de una casa, pero la Educación sí que entra, y los medios más aún"*.

El mundo laboral y la mujer. Ámbitos clave donde fomentar la igualdad. Mecanismos prácticos existentes para promocionar la igualdad

Al estar compuestos los grupos por una amplia mayoría de orientadoras y orientadores sociolaborales, este punto de la discusión aporta información muy interesante respecto a la oferta formativa profesional existente, correlacionándola con la perspectiva de género.

En términos generales, encuentran **barreras en la inserción** de las mujeres en el mundo laboral debido a que las ofertas ya se encuentran estereotipadas de por sí, al igual que las preferencias de chicas y chicos a pesar de que sus cualidades les permitiesen realizar otro tipo de trabajos. Señalan que la autonomía y la inclusión de la mujer en el mundo laboral es complicada ya que las propias mujeres que atienden, por un lado, son las menos concienciadas de su importancia, que se evidencia en comentarios que les transmiten: *"…es el hombre quien debe salir a trabajar…", "…piensan que deben encargarse de sus parejas y de sus hijos…".*

Por otro lado, en los itinerarios personalizados, donde tienen en cuenta la orientación vocacional, existe una reducida variedad de oficios y/o profesiones que suscitan interés entre las mujeres atendidas, lo cual supone un punto de partida hacia la inserción laboral lleno de obstáculos. Esta ruta hacia la inserción se complica cuando la oferta formativa existente es reducida (*"no hay la misma variedad formativa para las chicas que los chicos"*) y, además, exigen requisitos académicos para su acceso que no se corresponden con los perfiles del colectivo que atienden (*"la FPO atractiva para mujeres piden al menos bachillerato, para aquellas que les gustan y tienen salida laboral"*). No obstante, intentan aplicar la perspectiva de género en la capacitación y suele ser habitual el que cuenten con personal especializado externo para trabajar la sensibilización con las personas usuarias, realizándose a distintos niveles, dependiendo del nivel de profundización que los grupos necesiten.

Ante la posibilidad de fomentar la igualdad de oportunidades desde la ampliación de opciones vocacionales, muestran ciertas dudas por la falta de ofertas de empleo igualitarias: *"el empresario te dice: anda mándame un muchacho"*. En este aspecto, es destacable el debate suscitado en alguno de los grupos entre perspectivas pragmáticas, que interpretan como falta de realismo el ofrecer y motivar a las jóvenes para la formación en profesiones tradicionalmente masculinizadas (*"luego no van a encontrar trabajo y eso las va a desanimar más", "…a veces son chavales que no tienen ningún colchón familiar y hay que buscarles soluciones de urgencia"*) y posturas más abiertas que expresan la necesidad de romper con lo tradicionalmente establecido (*"mira qué ha pasado con muchos inmigrantes… si el empresario ve que realmente son buenas trabajadoras, les va a dar igual que sean mujeres", "No limitarse a lo que los empresarios piden porque si no no hay ningún tipo de cambio"*).

Las y los profesionales encuentran evidente la existencia de barreras, por parte del tejido empresarial, a la hora de ocupar puestos de trabajo pre-catalogados como "masculinos" (por ejemplo,

fontanería, mecánica…) cuando son las jóvenes las que desean optar a esas ofertas ocupacionales, no ocurriendo lo mismo cuando existen casos de chicos (no tan numerosos) que quieren optar a un puesto de trabajo tradicionalmente feminizados (por ejemplo, cuidado de personas mayores, empresas de limpieza...).

De cara a la **sensibilización de las empresas**, expresan no disponer de herramientas suficientes para realizar dicha tarea, aunque en un gran número de situaciones utilizan recursos personales (*"…él me pide peón de almacén y yo le digo… tenemos chavalas"*). Aunque son numerosas las personas de los grupos formados las que conocen medidas de incentivación al empresariado por la contratación de mujeres, no las encuentran suficientes: *"algunas empresas no contrataban mujeres por la posibilidad de mayor absentismo laboral por ser quienes se encargan del cuidado de los hijos"*.

En referencia a la aplicación y transmisión de conceptos como **gestión del tiempo y conciliación de la vida personal y laboral**, señalan que en líneas generales las empresas ahora mismo ofrecen un horario laboral para una persona sin cargas familiares. Cuando la usuaria es madre, menor y se encuentra en un centro de acogida, no tiene, en principio, dificultades para formarse e iniciar su itinerario profesional; no obstante, la presión social, familiar e institucional para que actúe de forma inmediata con su situación les suele impedir que desarrollen todo el itinerario por falta de tiempo. Cuando son usuarias de los servicios de inserción sociolaboral, se intenta facilitarle el acceso a las ofertas públicas de guarderías. Se encuentran con dificultades para trabajar la conciliación en el caso de padres jóvenes, salvo excepciones, debido a que la tendencia es que tanto ellas como ellos tengan asumido, de forma estereotipada, a quiénes corresponde llevar a cabo la conciliación, siendo ellas las que adapten sus horarios para poder llevarla a cabo, lo que repercute en sus posibilidades de inclusión.

Por lo que se refiere a las Entidades y organismos en los que trabajan las y los profesionales objeto del presente estudio, indican que se sigue la legalidad en lo referente a la conciliación de la vida familiar, señalando que se tiende más a aplicar la reducción de la jornada que la flexibilización de horarios, debido al tipo de trabajo y horarios de jornadas que presentan. Entienden que esto significa aplicar la perspectiva de género en el trabajo dado que estamos todavía en una sociedad sexista, pero que debería ser una cuestión dada de hecho, como en otros países, por ejemplo, los nórdicos. Añaden que las entidades en las que trabajan podrían mejorar algunos aspectos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

En último lugar, reseñar que, salvo excepciones, en los grupos formados, especialmente en los grupos de Extremadura y Andalucía Occidental, se conocen conceptos básicos relacionados con el Enfoque integrado de género como mainstreaming o estadísticas desagregadas por sexos, que se llevan a la práctica y que, hoy por hoy, "no lo entienden de otra forma".

APORTACIONES DE LOS GRUPOS NO FORMADOS

Sensibilización en género. Conceptos, evolución y políticas de igualdad

Cuando se plantea que definan conceptos claves, la definición del término "sexo" no plantea grandes dificultades en los grupos de discusión no formados. Ahora bien, al enlazarlo y diferenciarlo del concepto **género**, comienzan las dificultades, lo que viene a manifestar que existen lagunas de conocimiento teóricos en cuanto a los procesos culturales de la construcción del concepto género así cómo la implicación de una relación jerárquica por la que unos y otras vamos ocupando posiciones asimétricas.

Podemos añadir que, el conocimiento que se tiene sobre la variable género, es más vivencial que de orden formativo.

> *"me ha creado mis dudas a la hora de definirlo, porque lo utilizamos indistintamente y, ahora, sepáralo, y me ha costado definirlo"*
> *"el género es una clasificación para discriminar"*
> *"… roles respecto a una actitud, respecto a una forma de actuar, por eso a lo mejor, tú puedes ser una chica y sin embargo ser machista en ese aspecto…"*

Por otra parte, en cuanto a términos cómo **feminismo** o **machismo**, no podemos sacar conclusiones generales con los distintos grupos evaluados, mientras que la zona de Valencia y Murcia define mejor estos conceptos, fruto de aspectos vivenciales:

> *"poner el machismo y el feminismo en la misma balanza es un error… pero como al machismo no le chilles…"*
> *"El feminismo lo que hace es exaltar la feminidad, pero no atacar al hombre, sino que reconozca la capacidad de la mujer… trata de que se reconozca aquello que es evidente, que somos iguales"*

La zona de Extremadura, de menor edad en su conjunto, refleja un mayor desconocimiento de tales conceptos:

> *"es la inversa del machismo"*
> *"…es la rebelión ante el machismo… grupo de mujeres lo hacen… aunque no le veo una connotación tan negativa como al machismo"*

La existencia de diferencias existentes entre géneros es percibida por todos los grupos no formados y éstas se marcan especialmente, en función de las culturas de origen de los colectivos atendidos:

> *"las chicas no viene solas a buscar trabajo, vienen con el marido, con el novio…"*
> *"el chico puede hacer lo que le dé la gana… a la chica, deja la escuela a los doce años y*

encárgate de los hermanos más pequeños, hasta que un hombre se vaya contigo y cuidarás a tus propios niños"
"las chicas gitanas no trabajan, no estudian…"
"no tiene que demostrar que quieren llegar a una igualdad"
"resalta mas pero yo creo que en cualquier familia, de mi misma edad, los chicos en su casa tienen un tratamiento diferente al de las chicas …en cualquier libertad".
"hacen diferencia entre chicas españolas y chicas de su país, sus hermanas no pueden hacer lo que quieran"
"Cuando estamos trabajando con chavales marroquíes, notas perfectamente cuando una orden la da una mujer o cuando la da un hombre, un orientador o educador a cuando la da una orientadora… a veces se ve muy claro, otras veces es más sutil"
"El rol de una mujer por encima es muy difícil de asumir por un chico marroquí… Si son chicos que llevan más tiempo aquí en España ya lo tienen más asumido, pero aún así lo tienen muy arraigado"

Unido a lo anterior, cabe mencionar que el **proceso cultural de la construcción de género** es asumido, cuando se plantean cuestiones relacionadas con los roles de género:

"una mujer, porque nace mujer, es… su papel, desde que naces, desde que eres bien pequeña…tienes que ser…las niñas de mi época, por favor, llevar pantalones…estoy hablando de una sociedad media, se ha incitado una diferencia total en lo que tenía que hacer una mujer y un hombre… los niños podían hacer el gamberro y lo que quisieran y tal, y las niñas, ha sido una educación muy estándar y exigente… las mujeres, salirse de las normas ha sido bastante difícil en las mujeres de este país"

Son conscientes de que se siguen transmitiendo expectativas diferentes según el género:

"los comentarios que se me están haciendo últimamente (voy a tener un niño y tengo una niña)…qué bien, así tiene ya la nena alguien que le apoye, que le acompañe cuando se vaya de marcha, ya puede volver con alguien, ya tendrá alguien con quién recogerse…ya van adelantando el apoyo porque es un chico"

Ante el abordaje de la **Igualdad de Oportunidades**, percepción y necesidad e incorporación de la misma, resalta la falta de conocimientos sobre qué se está haciendo referencia, obteniéndose comentarios cómo los que a continuación se citan:

"dándole las mismas normas (horarios, tareas…)"
"si hubiera más hombres en lo social, funcionaría mejor esto".
"El trabajo lo hacemos por igual, tenemos que motivarle, tenemos que conocer a la persona en general, no la perspectiva de género, si es chico o si es chica… tenemos que engancharla y que se sienta a gusto para luego trazar su ruta de inserción laboral… otra cosa es qué trabajos demandan más, porque trabajos se decantan los chicos y las chicas"
"para el trabajo nuestro, no"

"es importante para el trabajo que hacemos… es importante conocer a la persona, ahí entra el tema de los valores"
"se aplican valores en el trabajo diario de cada educador, pero sin existir pautas marcadas desde arriba"
"Yo quiero conseguir la igualdad en algunas cosas, a ver, no quiero que los hombres tengan niños… hay cosas que considero nuestras y no quiero cambiar"

En general, desconocen la existencia de principios rectores que marquen una metodología o de objetivos fundamentales que recojan diversidad y género.

La **aplicación de un lenguaje no sexista**, según la información recabada en los distintos grupos de discusión desarrollados, no se realiza; es más, no se considera necesario posiblemente debido a que no hay conciencia de que la utilización del masculino, como designatorio general, refuerza el androcentrismo y la concepción de lo masculino en una categoría superior a lo femenino. No obstante, sí que juzgan negativamente el uso de términos despectivos hacia las mujeres (*"yo no soy la nena de nadie", "se tiene que hablar con propiedad cuando hablas con personas"*), y se incluyen reflexiones personales muy acertadas cómo:

"si es importante, eso te va calando… si utilizas siempre ejemplos masculinos… aunque parezca una tontería, pero es una programación lingüística, y eso influye un montón en unos patrones… a nivel psicológico influye mucho".
"yo no me siento agredida como mujer cuando a lo mejor hay un texto en el que no se ha tratado el tema del lenguaje tal, pero es que lo tenemos tan interiorizado que a mí me hablan de un ´nosotros´ y yo, no me extraña, pero en cambio, ante un ´nosotras´, por ejemplo, aquí, que somos la mayoría mujeres, si hablamos en femenino, vosotros os sentís discriminados"

Concepto de Violencia. Mecanismos de prevención y detección de la violencia

Existe sensibilización en cuanto a la **violencia de género** y detectan **indicadores** de su existencia:

"Cuando estás en una entrevista con padres, o cuando tienes que hacerles un trámite de audiencia… en las entrevistas yo observo que las madres piden permiso, es la mirada al compañero o padre, y si me dejas hablo, y si no… y muchas veces si una madre se despista y dice tiene vd. razón en lo que me dice, bueno! Eso se ha ganado ya treinta tortas… porque se ha atrevido a tomar la iniciativa y dar la opinión antes de que él pudiera decir…"
"e incluso en otra toma voluntaria de decisiones, como puede ser la entrega voluntaria de un niño para la adopción, ha habido parejas que o bien les ha incitado para entregarlo o bien para no entregarlo… si la mujer tiene una pareja, es influida por la pareja… pareja o compañero, porque no se ese hombre qué es lo que pinta ahí"

Describen y parafrasean declaraciones que reciben de personas con las que trabajan, como por ejemplo:

"si uso un preservativo me deja, significa que no le quiero".
"emocionalmente se congelan no expresan"
"no arreglarse"
"*no querer salir, no vestir faldas cortas, hablar por teléfono y recibir voces, tristeza, tener límites marcados"*
"sus parejas no les permiten que se formen"
"pero en el momento en que rompen, se vienen abajo y hablan"
"siempre que haya una persona que sea perjudicada, sea consciente o no sea consciente…"
"… haces una historia familiar de los chicos y tienen ahí a sus padres y resulta que el que más les chilla y se rasga las vestiduras es el padre y la mujer tiene la culpa de todo, y resulta que el hombre está en el bar y es la mujer la que trabaja y encima tiene que buscarse la vida para hacer que esos ingresos mínimos puedan entrar…", "en las familias de reforma, encima de asumir la economía asumen la educación, muy pocos padres van al Centro a ver a su hijo, el noventa por ciento son las madres las que van, les falta algo, que vayan al médico… el contacto lo tengo con la madre, y para de contar"
"lo asumen como la única forma de actuar, la única forma de tratar"

Como elementos **mantenedores de estas situaciones maltratantes**, gran parte consensua que es determinante la socialización vivida en la familia de origen y su entorno, a pesar de que se lleven prácticas coeducativas en los Centros y en las entidades, en los que se muestran relaciones igualitarias entre educadores y educadoras. Algunas participantes aportan la idea de que se tendría que profundizar más en lo que son las relaciones íntimas y de parejas, a este respecto se recogen los siguientes comentarios:

"porque no sabe cómo salir"
"miedo a quedarse sola"
"que ya nadie vaya a estar contigo"
"así es como te tendría que tratar"
"se educan en un ambiente no sexista, pero lo que es un padre, una madre y un hijo, eso no se transmite en un Centro… si lo vivieran en una familia, a lo mejor…"

Algunas personas participantes muestran desconocimiento de los mecanismos de control y poder que conllevan los ciclos de violencia en el que chicas y mujeres se ven inmersas, y que hacen que éstas permanezcan en esos tipos de relaciones de maltrato e impiden su salida de ellas.

Como mecanismos utilizados para trabajar la **prevención de violencia de género**, expresan que los utilizados son transversales, informales en la mayoría de los casos, y apoyados más en el conocimiento experiencial de los y las trabajadoras que en una adecuada base, echando en falta conocer más indicadores "sutiles" y explicando que esto pueda ser debido, quizás, al tipo

de cultura en el que todas y todos nos hemos socializado. Abordan la prevención intentando trabajar, especialmente, la empatía (mediante actividades, por ejemplo, "que se pongan en el lugar de la otra persona"), y expresan las dificultades con las que se encuentran a la hora de abordar este tipo de situaciones por la falta de formación formal y más práctica.

> *"hablando con ellas, machacándole con lo que vale, que nadie debe aguantar eso, que existen otros modelos familiares de respeto".*
> *"nos falta una formación específica… bastante intensiva"*
> *"Hay formación pero no le veo la utilidad práctica… si, qué es violencia de género, pero…"*
> *"yo hasta ahora los talleres que he estado dando no me encontraba con materiales y me los tenía que buscar yo, sí que me han comentado mis compañeras ahora que Fundación Diagrama sí que dispone de esos materiales; sin embargo, yo ni siquiera lo sabía, que existían"*

El mundo laboral y la mujer. Ámbitos clave donde fomentar la igualdad. Mecanismos prácticos existentes para promocionar la igualdad

Sobre el **fomento de la igualdad**, en el ámbito laboral y, concretamente, en los itinerarios de inserción sociolaboral, comentan

> *"no lo hemos trabajado"*
> *"mis niños llegan hasta donde llegan, son historias reducidas"*
> *"lo que más se trabaja es potenciar que las chicas sean conscientes de que es importante para su desarrollo personal que se integren laboralmente y que no se queden en sus casas"*

Respecto al desarrollo de habilidades y competencias personales, las y los profesionales del grupo no saben incorporar la perspectiva de género en las acciones formativas que llevan a cabo porque, posiblemente, "no lo acaban de entender" (*"te vienen a que les orientes laboralmente, no a pedir consejo… no puedes meterte"*). Al preguntarles, por ejemplo, si abordan la variable género en el autoconocimiento de capacidades personales y profesionales, admiten que "no, no se hace".

> *"no lo tenemos preparado como objetivo de trabajo"*
> *"no existe transversalidad de género en los proyectos, los talleres los confecciona uno mismo y al detectar se prepara y se imparte"*

Sobre la inclusión de la **perspectiva de género en orientación vocacional**, si se aplica y cómo, es significativo el hecho de que, mencionado que sí se aplica, continúan añadiendo matizaciones como

"está la cosa así, hemos tenido a chicas en cursos de albañilería… y todo eso pero luego en el mercado laboral realmente no hay posibilidades de contratación o muy escasas"
"realmente muy pocas chicas o chicos que quieran romper con más o menos el trabajo que tiene asignado para ir al trabajo del otro género"
"las chicas tampoco te demandan ese tipo de trabajo, te piden dependienta, cuidado de pisos… no te demandan mucho más allá"

Señalan, especialmente las y los Orientadores/as Sociolaborales, marcadas diferencias en las preferencias profesionales, una división propia que hacen las y los chavales en cuanto a lo que pueden hacer, declinándose especialmente las chicas por las tareas de cuidado (peluquera, dependienta…) y los chicos por las tareas productivas (albañilería, hostelería… "trabajar en lo que sea por la necesidad imperiosa de trabajar"), motivado, sobre todo, por las expectativas de rol que ya tienen en cuanto a ser de un género u otro, cuyo origen es el tipo de socialización familiar vivida: *"Las mujeres participan más, por ejemplo, en Programas de Garantía Social, en los que tienen que seguir en el ámbito educativo porque aún ganas de estudiar o un hábito más adquirido, y los chicos lo que quieren es Escuelas Taller y el mundo laboral de inmediato… mecánica, albañilería u hostelería", "se les exige a los hombres antes ingresar dinero…", "y que los valores tradicionales aún están ahí, una chica puede aspirar a quedarse en casa, a buscar un hombre", "por eso a lo mejor tenemos menos chicas en el Sistema de Protección…",* apuntando que, aunque la autonomía personal sea uno de los objetivos fundamentales de intervención con chicos y chicas, *"las chicas vienen buscando trabajo porque se quieren ir a vivir con el novio".*

Perciben diferencias a la hora de **promocionar e insertar a las chicas en el mundo laboral**, según el sector productivo del que se trate, siendo menor las dificultades en el sector servicios que en otros sectores como, por ejemplo, el agrícola o el industrial, en las que los oficios se encuentran fuertemente estereotipados en función del género:

"El problema está, yo creo, en la definición que hace el empresario de su trabajo, esto es para mujeres, porque, aquí en Murcia están, por ejemplo, los almacenes de fruta, a quienes se demanda es a las mujeres, ¿por qué un chico no los puede meter ahí a seleccionar la naranja, al igual que hace la señora?, o viceversa, o que vayan a recoger la naranja. Pos no eso tienen que ser los hombres, porque las mujeres se tienen que quedar en el almacén",
"Para los puestos de más fuerza o de más horas por la noche, siempre llaman a los chicos…"
"el empresario no quiere chicas"

Resulta forzoso apuntar que uno de los ámbitos clave dónde sería necesario fomentar la igualdad de oportunidades es el tejido empresarial. Frente a la empresa no disponen de herramientas para la sensibilización, salvo la persuasión individual.

Con respecto a la existencia de **igualdad de oportunidades en sus entidades**, nos hemos encontrado con afirmaciones como *"En la Administración si existe igualdad… salario, ascenso,*

todo, el trato es igual en el hombre que en la mujer", "no puedo hablar no tengo hijos ni nada", "no podría plantear la flexibilidad de horarios", "a mí me encantaría tener una flexibilidad de horario, adaptándola a lo largo del año también podría, porque como hablamos de colegios… también podría trabajar… pero no, es este, una reducción de jornada"

Una de las participantes cuenta, como anécdota, la situación "surrealista" que se dio en una ocasión con motivo de un traslado de menores de otro país, que muestra el fuerte arraigo de los estereotipos de género que existe, todavía, incluso en nuestro ámbito de actuación: *"pedían sólo mujeres, porque eran bebes y teníamos que llevarlos encima físicamente… y yo preguntaba ¿alguna de vosotras sois madres?... ¡ninguna!"*

Destacan la **conciliación de la vida familiar y laboral** como una medida que indicaría sensibilización ante esta temática. En lo que respecta a la conciliación de la vida familiar en instituciones y organismos públicos, señalan que se sigue la legalidad en los organismos que son del Estado.

En este sentido, verbalizan que con el colectivo atendido encuentra una solución en los trabajos a media jornada, o jornada intensiva; cuando ésta es partida la solución es difícil, sobretodo cuando existen menores a cargo, ya que se añade la necesidad de tomar conciencia del uso de centros infantiles de educación.

Al desconocerse el enfoque integrado de género, no podemos afirmar que, conozcan conceptos básicos relacionados como **mainstreaming**, **estadísticas desagregadas** por sexos, evaluación del **impacto de género**, **acción positiva**, ni que se generen **indicadores de género**.

De todas formas, es necesario resaltar que la profesionalidad de cada una de las y los componentes de los grupos es innegable y que, sin contar con la formación e información suficientes en este terreno, sortean de manera hábil y exitosa las situaciones a que se enfrentan diariamente.

Por todo ello, es imprescindible poner a su alcance mayor información para el desempeño de sus funciones con un correcto enfoque integrado de género.

7 >

CONCLUSIONES

TRANSFERENCIA DE BUENAS PRÁCTICAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

MEDIDAS PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN GÉNERO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La formación en género de profesionales cumple su objetivo fundamental de disponer de bases actitudinales, conceptuales y metodológicas que transmite no sólo la necesidad de adoptar una visión de la realidad social desde el prisma del género, sino que mejora la atención que se ofrece a las personas beneficiarias y su calidad: se toma conciencia de la diversidad, de la discriminación en base al género y se actúa ante ellas.

En cuanto a propuestas de formación de profesionales, señalamos las aportaciones de los grupos que han participado en el presente trabajo:

- Profundizar en la formación en género mejoraría la efectividad de sus trabajos, sobre todo, en tener más seguridad para abordar las situaciones.
- La formación en género y violencia debería hacerse desde:
  - el conocimiento de sus realidades inmediatas. Esto significaría llevar a cabo acciones formativas adaptadas a sus necesidades y demandas de intervención;
  - la continuidad, que garantiza el reciclaje y la profundización en la temática que nos ocupa,
  - y una metodología práctica, activa y participativa, en la línea de lo que se señala en el modelo de *"aprendizaje experiencial"* de Kolb[1], esto es, que de una forma práctica se permita la alteración de las estructuras cognitivas, la modificación de las actitudes y la ampliación del repertorio de habilidades conductuales.
- Promover el desarrollo de materiales y/o recursos, que les sirvan como guías procedimentales, que permita la aplicación del enfoque de género en el desarrollo de sus funciones.
- Desarrollar recursos, protocolos y/o guías orientativas para la intervención en violencia de género.
- Necesidad de profundizar en estrategias de "counselling" y en conocimiento de recursos de abordaje de relaciones de maltrato encaminadas a apoyar a las mujeres en su salida de las mismas (empoderamiento).

Por otra parte, enlazando con las propuestas anteriores, pensamos que sería de interés tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- La Formación en género, igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género se debería hacer desde el conocimiento de lo que son los tipos de perfiles profesionales que se encuentran en Bienestar Social y en el ámbito comunitario, en general:
  - incluida de forma transversal en la formación más específica relacionada con el trabajo que se realiza, y
  - mediante la creación de grupos de trabajo (Investigación-Acción)

---

1 citado por Rodríguez, Mª Luisa (2004). Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Zaragoza: *IV Jornadas de Orientación Profesional*, 23 y 24 de octubre. http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2006/08/pautas.pdf

- Se debe potenciar, en las entidades y organismos relacionados con el ámbito del Bienestar Social y el Trabajo Comunitario, "Unidades de género" que sirvan, a modo de "Staff" (bien interno o externo), como consultorías de apoyo a la incorporación de la transversalidad de género en los distintos procesos y acciones que se desarrollen.
- Ofrecer mayor conocimiento de la Legislación que sustenta la igualdad de oportunidades, desarrollo de recursos y estrategias para trabajar con las barreras en la inserción sociolaboral así como coordinación entre entidades, Administración Pública y empresas que facilite el intercambio de información sobre ofertas formativas, necesidades del mercado laboral y perfiles profesionales existentes potencialmente (yacimientos de empleo).
- Profundizar en la metodología de trabajo y proyectos que se desarrollan para lograr una mayor y mejor transversalidad de género (objetivos relacionados con la perspectiva de género incorporados en las acciones educativas que se realizan con jóvenes y en la propia organización, desarrollo de indicadores, cronogramas de actuación, evaluación…).
- Profundizar en la incorporación del lenguaje no sexista, tanto en el lenguaje escrito como en el cotidiano, como forma de erradicar el androcentrismo y potenciar la representación de los logros femeninos.
- Crear, por parte de los organismos implicados (Mujer, Bienestar Social, Juventud y Educación), de forma interdepartamental (convenios marco), unidades de atención especializada para adolescentes en materia de violencia de género.
- Desarrollar estrategias de formación de chicos y chicas, y de familias, para que, a su vez, se conviertan en "agentes" de igualdad entre sus pares.
- Trabajar, desde las propuestas que marcan las nuevas tendencias en coeducación y prevención, las nuevas masculinidades y feminismos, para desarrollar la ética del cuidado, la corresponsabilidad en el uso de los espacios y los tiempos, y las relaciones igualitarias en los varones, y fomentar la autonomía y el empoderamiento en las mujeres.
- Por último, recomendamos que se tenga en cuenta, en el horizonte particular de cada organización, la integración de la igualdad de género como elemento inherente a la calidad de la misma[2].

[2] Gómez Torralbo, Rosa (2006). *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer – Likadi.

8 > BIBLIOGRAFÍA

Acuña, Sara (coord.) (1995). *Coeducación y tiempo libre*. Madrid: Editorial Popular.

Aguilar, Cristina (1997). Los estereotipos masculinos y femeninos en los programas de estudio y libros de texto de la educación primaria. Ponencia presentada en el *Taller de Sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística del Sector Educativo.* México: PRONAM/FNUAP/OPS/PNUD/UNICEF/UNIFEM/INEGI.

Alberdi, Inés y Matas, Natalia (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación "la Caixa". http://obrasocial.lacaixa.es/estudiossociales/vol10–es.html

Barragán, Fernando (coord.) (2002). *Educación en Valores y Género*. Sevilla: Diada Editora.

Barragán, Fernando; De la Cruz, Juan Manuel; Doblas, José Juan y Padrón, Mª del Mar (2001). *Violencia de Género y Currículum. Un programa para la mejora de las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos*. Málaga: Aljibe.

Barragán, Fernando; De la Cruz, Juan Manuel; Doblas, José Juan y Padrón, Mª del Mar (2005). *Violencia, Género y Cambios Sociales. Un programa educativo que [sí] promueve nuevas relaciones de género*. Málaga: Aljibe.

Callejo, Javier (2001). *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Editorial Ariel.

Callejo Gallego, Javier (2002). Observación, Entrevista y Grupo de Discusión: el silencio de tres prácticas de investigación. *Rev Esp Salud Pública, 76* (5):409-422.

Casariego, Rocío (1997). Educación y género en el Consejo Nacional de Fomento Educativo. Ponencia presentada en el *Taller de Sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística del Sector Educativo*. México: PRONAM/FNUAP/OPS/PNUD/UNICEF/UNIFEM/INEGI.

Castro García, Carmen (2003). *Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer – Likadi.

Chillida Aparicio, Male (2007). Socialización. Ponencia presentada en las *II Jornadas por una Igualdad Real*. Cáceres: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, Noviembre.

Cobo, Rosa (ed.); Miyares, Alicia; Amorós, Celia; Sánchez Bello, Ana y Posada Kubissa, Luisa (2006). *Interculturalidad, feminismo y educación*. Madrid: Los libros de la Catarata.

Corsi, Jorge (comp.) (2003). *Maltrato y abuso en el ámbito doméstico. Fundamentos teóricos para el estudio de la violencia en las relaciones familiares*. Buenos Aires: Paidós.

Dávila Díaz, Mónica (2004). *Indicadores de Género. Guía Básica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer – Likadi.

Deira Lorenzo, Teresa (2007). *El género: una trampa en la carrera profesional de las mujeres.* Ameco Press. Opinión. Empleo y género. 12 noviembre 2007. http//www.amecopress.net

De la Cruz, Carmen (1998). *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer.

Echeburúa, Enrique, y Corral, Paz de (1998). *Manual de violencia familiar*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Escámez Sánchez, Juan y Ortega Ruíz, Pedro (1993). *La enseñanza de actitudes y valores*. Valencia: Nau llibres.

Expósito, Francisca; Moya, Miguel y Glick, Peter (1998). Sexismo ambivalente. Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social, 13* (2): 159-169.

Ferreira, Graciela B. (1992). Novias maltratadas. En G.B. Ferreira, *Hombres violentos, mujeres maltratadas: aportes a la investigación y tratamiento de un problema social* (cap. 4). Buenos Aires: Editorial Sudamericana.

Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2000). Violencia de género y misoginia: reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo. *Papeles del Psicólogo, 75*: 13-19.

Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2005). Introduciendo la perspectiva de género en la investigación psicológica sobre violencia de género. *Anales de Psicología, 21* (1): 1-10.

García del Olmo, Lourdes y Rodríguez Prieto, Rocío (2002). *Foro Andaluz por un Reparto Igualitario del Tiempo*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Gómez, Jesús (2004). *El amor en la sociedad de riesgo. Una tentativa educativa*. Barcelona: El Roure Editorial.

Gómez Torralbo, Rosa (2006). *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer – Likadi.

González, Rosaura y Santana, Juana Dolores (2001). *Violencia en parejas jóvenes. Análisis y Prevención*. Madrid: Pirámide.

Instituto de la Mujer (2006). *III Macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres*. www.mtas.es/mujer/mujeres/estud–inves/index.htm

Jiménez Aragonés, Pilar (1999). *Materiales Didácticos para la prevención de la Violencia de Género*. Sevilla: Consejería de Educación – Instituto Andaluz de la Mujer. http://www.juntadeandalucia.es/averroes/publicaciones/violencia–genero.php3

Lameiras Fernández, Maria (2002). El sexismo y sus dos caras: De la hostilidad a la ambivalencia. *Anuario de Sexología, 8*: 91-102.

Lomas, Carlos (comp.) (2004). *Los chicos también lloran. Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Barcelona: Paidós.

López Díez, Pilar (2002). *La violencia contra las mujeres en los medios de comunicación*. En *I FORO NACIONAL Mujer, violencia y medios de comunicación* (pp. 21-40). Madrid: Instituto de la Mujer e IORTV (RTVE).

Martínez, Miquel y Puig, Josep M. (1991). *La Educación Moral: Perspectivas de futuro y técnicas de trabajo*. Barcelona: Graó Editorial – ICE Universitat de Barcelona.

Medina Guerra, Antonia M. (coord.) (2002). *Manual de Lenguaje Administrativo No Sexista*. Málaga: Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer de la Universidad de Málaga – Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga.

Menéndez Menéndez, Mª Isabel (2006). *Lenguaje Administrativo No Sexista*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Migallón Lopezosa, Pilar y Gálvez Ochoa, Beatriz (2006). *Los grupos de mujeres. Metodología y contenido para el trabajo grupal de la autoestima*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Montero Gómez, Andrés (2001). Síndrome de adaptación paradójica a la violencia domestica: una propuesta teórica. *Clínica y Salud, 12* (1): 371-397.

Nigenda, Gustavo y Langer, Ana. *"Métodos Cualitativos para la Investigación en Salud Pública: Situación Actual y Perspectivas"* [en línea]. Curso de Metodología Cualitativa. <www.hsph.harvard.edu/Organizations/grhf/–Spanish/course/sesion2/metodo.htm> [Consulta: 25 marzo 2004]

Oliver, Esther y Valls, Rosa (2004). *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. Barcelona: El Roure Editorial.

Olmeda, Amparo y Frutos, Isabel (2001). *Teoría y Análisis de Género. Guía Metodológica para trabajar con grupos*. Madrid: Asociación Mujeres Jóvenes. http://www.mujeresjovenes.org/

ONU (1995). *IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres*. Beijin
http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm
http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcw.htm

Padrón, Mª del Mar (2005). La prevención de la violencia de género desde el ámbito educativo: Educar para el desarrollo personal. La prevención de la violencia de género en jóvenes. Ponencia de las *II Jornadas Municipales sobre Prevención de la Violencia de Género*. Málaga: Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, 24 al 27 de octubre.

Patró, Rosa y Limiñana, Rosa María (2005). Víctimas de violencia familiar: Consecuencias psicológicas en hijos de mujeres maltratadas. *Anales de Psicología, 21* (1): 11-17.

Pérez Serrano, Mª Gloria (1990). *Investigación-Acción. Aplicaciones al campo social y educativo*. Madrid: Dykinson.

Pereyra de la Iglesia, Marta (2001). *Avanzando en la Teoría de Género. Guía Metodológica para trabajar con grupos.* Madrid: Asociación Mujeres Jóvenes. http://www.mujeresjovenes.org/

Programa FORMUJER (2001). *Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional: materiales didácticos*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Pulido Pérez, María José (2007). Empoderamiento. Ponencia presentada en las *II Jornadas por la Igualdad Real.* Cáceres: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España, Noviembre.

Rebollo, Mª Ángeles (coord.) (2006). *Género e interculturalidad: educar para la igualdad*. Madrid: Editorial La Muralla.

Rodríguez, Mª Luisa (2004). Pautas para reducir los estereotipos sexistas en orientación profesional. Zaragoza: *IV Jornadas de Orientación Profesional*, 23 y 24 de octubre.
http://web.educastur.princast.es/proyectos/coeduca/wp-content/uploads/2006/08/pautas.pdf

Rodríguez Moreno, María Luisa (2006). De la Evaluación a la Formación de competencias Genéricas: Aproximación a un modelo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional,* 7 (2)*:* 33-48.

Sebastián Ramos, Araceli; Málik Liévano, Beatriz y Sánchez García, María Fe (2003). *Educar y orientar para la igualdad en razón del género. Perspectiva teórica y propuestas de actuación*. Madrid: UNED.

Silva Diverio, Irene (2006). Aportaciones a los y las profesionales que trabajan con adolescentes. Perspectiva intergeneracional, intercultural y de género. *Revista de Estudios de Juventud, 73:* 25-36.

Torrego, Juan Carlos (coord.) (2000). *Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas*. Madrid: Narcea.

UAFSE (2005). *2º Plan de Transferencia a las políticas y de generalización de buenas prácticas. Iniciativa Comunitaria Equal. España*. Madrid: UAFSE- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. http://www.mtas.es/uafse/equal/Segundo–Plan–transferencia.pdf

Walker, Leonor (1979). *The Battered Woman*. New York: Harper & Row, Publishers.

9 > ANEXOS

- Indicadores de evaluación desde la perspectiva de género (anexo 1)
- Cuestionario de evaluación (anexo 2)
- Ítems y preguntas de los «Grupos de discusión» en función de los indicadores (anexo 3)
- Notas y protocolo de los «Grupos de discusión» (anexo 4)
- Registros de observación de los «Grupos de discusión» (anexo 5)

ANEXO 1. INDICADORES DE EVALUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (Cuadrante: bloques temáticos, objetivos, nudos conceptuales e indicadores)

BLOQUE TEMÁTICO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	INDICADORES
1º: Sensibilización en género. **Conceptos, evolución y políticas de igualdad**	Entender las causas de la desigualdad de género. Reconocer el género como elemento estructural y transversal en el análisis de la realidad. Percibir las desigualdades y actuar ante ellas Adquirir conocimientos en políticas de igualdad Conocer conceptos básicos: sistema sexo-género, socialización.	✓ Sistema sexo-género ✓ Procesos culturales de construcción del género. ✓ El género como categoría de análisis. ✓ El género social. ✓ Influencia de los roles de género en nuestra vida. ✓ Dimensiones y perspectiva de género ✓ Principio de igualdad de género ✓ Políticas y legislación. Igualdad de oportunidades ✓ Iniciativas comunitarias	Se ha aprendido el proceso cultural de la construcción del género Se perciben las desigualdades Aplicación de lenguaje no sexista Adopción de roles no sexistas Se conocen las líneas políticas y recursos existentes para fomentar la igualdad de oportunidades Se actúa ante ellas
2º: Concepto de violencia	Que perciban el problema de la violencia y de la violencia de género como una realidad cercana Que conozcan los mecanismos de socialización que impiden la equidad entre hombres y mujeres Que perciban los estereotipos y mandatos de género que originan y perpetúan la violencia de género	✓ Violencia y vida cotidiana ✓ Conceptualización de violencia y conflicto ✓ Aspectos psicosociales de la violencia de género ✓ Mecanismos que originan y perpetúan la violencia de género ✓ Género y violencia ✓ Familia y violencia	Se reconocen y etiquetan como actos violentos comportamientos que se tienen normalizados Se percibe cómo resuelven los conflictos tanto chicos como chicas (uso de la violencia) Grado de sensibilización ante los aspectos psicosociales del tema

BLOQUE TEMÁTICO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	INDICADORES
3º: Mecanismos de prevención y detección de la violencia	Detectar situaciones precoces de violencia de género Desarrollar estrategias de prevención de la violencia de género y mejora de las relaciones interpersonales. Incluir, en las acciones formativas, nuevos puntos relacionados con la educación afectiva y el desarrollo de habilidades personales. Conocer medidas preventivas y legislativas a nivel comunitario.	✓ Identificación de la Violencia de Género. ✓ El maltrato doméstico: "desmigando la violencia". La violencia psicológica. La escalada de la violencia. Mecanismos de control y poder. El ciclo de la violencia. ✓ La educación no sexista. La perspectiva de género, las prácticas coeducativas y la educación en valores. ✓ El desarrollo personal como base de la prevención de la violencia: género, autoconcepto, autoestima, vínculos afectivos y relaciones interpersonales. ✓ Enamoramiento y amor. Enamoramiento como fenómeno sentimental. El amor como valor. Los límites del amor. ✓ Relaciones de parejas. Elementos implicados en las relaciones de parejas igualitarias. ✓ Los celos. El uso del poder y del control en las relaciones interpersonales.	Grado de conocimiento de los indicadores de maltrato (violencia psicológica, escalada de la violencia, mecanismos de control y poder, consecuencia en las víctimas…) Desarrollo de estrategias de prevención de la violencia de género y mejora de las relaciones interpersonales y del desarrollo personal (derechos y recursos personales) Grado de conocimiento de recursos específicos relacionados con la violencia de género

BLOQUE TEMÁTICO	OBJETIVOS	CONTENIDOS	INDICADORES
4º: El mundo laboral y la mujer **Ámbitos clave donde fomentar la igualdad**	Conocer cuál es la situación de las mujeres en el mundo laboral Conocer los obstáculos para la incorporación, permanencia y promoción de la mujer en el mundo laboral Facilitar la aplicación de la perspectiva de género en la orientación sociolaboral Comprender la necesidad y fomento de los servicios de conciliación adaptados a las necesidades reales de las personas	✓ Situación sociolaboral de las mujeres. ✓ El mercado de trabajo desde la perspectiva de género. ✓ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. ✓ Reparto equitativo de tareas	Se han adquirido conocimientos sobre la perspectiva de género en el mercado de trabajo (Obstáculos, tejido empresarial, preferencias formativas, desagregación de datos por sexos) Se aplican y se transmiten conceptos clave en el proceso de orientación sociolaboral (Gestión del tiempo, reparto igualitario de tareas, segregación en el empleo, desagregación en el mundo del trabajo) Se orienta de una forma eficiente y adecuada desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (Recursos formativos específicos, recursos de inserción específicos)
5º: Mecanismos prácticos existentes para proporcionar la igualdad	Conocer y aplicar el EIG (Enfoque integrado de género) Evaluar la aplicando de la perspectiva de género: indicadores	✓ Aplicación de instrumentos Equal	Se conocen conceptos básicos relacionados con EIG (Enfoque integrado de género) (mainstreaming, estadísticas desagre-gadas por sexos, evaluación del impacto de género, acción positiva…) Se generan indicadores de género

ANEXO 2. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Lugar de realización:	Fecha:

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.

Lugar de trabajo:

Puesto que ocupa:

Formación académica:

Edad:

Sexo:

Situación familiar. Señala la que corresponda:
❑ Vivo solo/ sola ❑ Vivo solo/sola, con menores a cargo ❑ En pareja, sin menores a cargo ❑ En pareja, con menores a cargo ❑ Otras. Descríbela: _____

A continuación, se presentan varias cuestiones.
Por favor, lee detenidamente cada una de ellas y, responde de acuerdo a tus opiniones, conocimientos y observaciones.
Gracias.

1. Define claramente los conceptos que se indican a continuación:
☑ Sexo
☑ Igualdad de oportunidades
☑ Equidad
☑ Feminismo
☑ Machismo
☑ Género

2. De los siguientes enunciados, indica el grado con el que estás de acuerdo o en desacuerdo. (Desde 0= totalmente en desacuerdo hasta 5= totalmente de acuerdo).

☑ La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

☑ Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

☑ Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

☑ Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente ellas se quejan de haber sido discriminadas

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

☑ Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

☑ Existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos

Totalmente en desacuerdo	0	1	2	3	4	5	Totalmente de acuerdo
	○	○	○	○	○	○	

3. Señala ejemplos de legislación que conozcas, en materia de igualdad de oportunidades

4. De los siguientes enunciados, indica con una cruz, aquellos cuyo contenido creas sexista	
D. Felipe Arupa considera heredera de todos sus bienes a su mujer, Dña. Ana Jiménez	❑
Se presentan a la entrevista tres candidatos y dos mujeres	❑
El número de personas jóvenes atendidas en este servicio, anualmente, supera las 300	❑
María Teresa Ruiz es la actual gerente de la organización	❑
Todos tenemos sentimientos	❑

5. Define brevemente qué entiendes por violencia. y por violencia de género
☑ Violencia
☑ Violencia de género

6. Señala en cual de los siguientes ejemplos existen una situación de violencia de género	
En un taller grupal, Miguel zanja una discusión con una compañera diciéndole:"Tú cállate que eres una abierta de patas"	❑
Una chica acaba de tener una hija, está preocupada porque parece que la niña tiene algún problema, el padre de la niña está tan contento que se va a celebrarlo con los amigos	❑
Juan y María discuten "acaloradamente" sobre la situación laboral de las mujeres	❑
Al pasar por una cafería, Teresa oye: "anda, que te voy a comer hasta el elastiquillo de las bragas"	❑
Al terminar el partido de fútbol, se escucha al entrenador del equipo que ha perdido:" ¡es que somos un equipo de mariconas!"	❑
Manolo le ha prestado su bici, durante media hora, a una chica de su barrio, pasado el tiempo ella no quiere devolvérsela y él le exige que lo haga, en caso contrario no le volverá a prestar nada	❑

7. ¿Te sientes una persona sensibilizada con la violencia de género? Explica tu respuesta

8. ¿Qué te señalaría que estás ante una situación de violencia machista? Describe, al menos, 3 señales que te indicarían que una persona sufre este tipo de violencia.

9. Enumera los recursos específicos relacionados con la violencia de género, que conozcas

10. Define claramente los conceptos que se indican a continuación:
☑ Discriminación positiva
☑ Segregación del empleo por género

☑ Techo de cristal
☑ Barreras invisibles

11. ¿Tienes en cuenta la variable género en el tratamiento de los datos?:

❑ NO
Explica tu respuesta:_____
_____

❑ SÍ.
Explica tu respuesta:_____
_____

12. Describe qué acciones llevas a cabo para acercar la perspectiva de género al tejido empresarial

13. Enumera recursos formativos específicos y de fomento de capacidades personales que utilices

14. Cita recursos de inserción sociolaboral específicos que utilices

15. Define los siguientes conceptos:
☑ Mainstreaming
☑ Empowerment
☑ Evaluación del impacto de género

16. ¿Te sientes, a nivel profesional, con la suficiente formación para afrontar la aplicación de la perspectiva de género y prevención en violencia de género en el desarrollo de tu trabajo? Explica tu respuesta

ANEXO 3. ÍTEMS Y PREGUNTAS DE LOS «GRUPOS DE DISCUSIÓN» EN FUNCIÓN DE LOS INDICADORES

INDICADORES	CUESTIONES DE GRUPO
1º: Sensibilización en género. Conceptos, evolución y políticas de igualdad	
1. Se ha aprendido el proceso cultural de la construcción de género	¿Qué entendéis por sexo, género e igualdad de oportunidades?
	¿Es lo mismo "machismo" que "feminismo"?
	¿Cómo creéis que vamos aprendiendo a ser hombres y mujeres? (Contemplar la interculturalidad y la diversidad)
2. Se perciben las desigualdades	CUESTIONARIO (pregunta nº 2)
3. Adopción de roles no sexistas	OBSERVACION EN GRUPOS
4. Aplicación de lenguaje no sexista	CUESTIONARIO (pregunta nº 4) Y OBSERVACION EN GRUPOS ¿Qué entendéis por "utilizar un lenguaje no sexista"?, ¿cómo lo aplicáis? *(poner ejemplos)*
5. Se conocen las líneas políticas y recursos existentes	CUESTIONARIO (pregunta nº 3)
6. Se actúa ante ellas	¿De qué manera utilizáis esos recursos?
2º: Concepto de violencia	
7. Se reconocen y etiquetan como actos violentos comportamientos que se tienen normalizados	CUESTIONARIO (preguntas nº 5 y 6)
8. Se percibe cómo resuelven los conflictos tanto chicos como chicas (uso de la violencia)	¿Cómo resuelven, tanto los chicos como las chicas, las situaciones de conflicto?: trabajo en grupo, relaciones interpersonales (uso de la violencia, diferencias en cuanto a género…)
	¿Hay diferencias entre chicos y chicas? (*ejemplos de situaciones en las que se perciben diferencias o similitudes de género*)
9. Grado de sensibilización ante los aspectos psicosociales del tema	Cuándo habéis visto una situación de violencia ¿cómo habéis actuado? *(qué información dáis, qué tipo de asesoramiento…)*
	¿Qué creéis que origina y perpetua la violencia y la violencia de género? ¿Cómo incide la Violencia de Género en las personas jóvenes?
	CUESTIONARIO (pregunta nº 7)

INDICADORES	CUESTIONES DE GRUPO
3º: Mecanismos de prevención y detección de la violencia	
10. Grado de conocimiento de los indicadores de maltrato	CUESTIONARIO (pregunta nº 8)
(violencia psicológica, escalada de la violencia, mecanismos de control y poder, consecuencia en las víctimas…)	¿Cómo diferenciais una persona victima de violencia de otra que no lo es?
	¿Veis estos mecanismos o indicadores en vuestro trabajo diario?
	¿Qué mecanismos creéis mantienen una situación de maltrato? (¿Por qué una chica o una mujer permanece en una situación maltratante?)
	¿Cómo percibis que una persona ha sido víctima de violencia sexual (agresión, abusos…)?, ¿cómo actuais?
11. Desarrollo de estrategias de prevención de la violencia de género y mejora de las relaciones interpersonales y del desarrollo personal (derechos y recursos personales)	¿Qué estrategias desarrollas para la prevención de la violencia de género? Descríbelas *(temas, contenidos, metodología, acciones individuales o colectivas, recursos, cada centro tiene unas directrices o cada persona los diseña individualmente…)*
12. Grado de conocimiento de recursos específicos relacionados con la violencia de género	CUESTIONARIO (preguntas nº 8 y 9)
4º: El mundo laboral y la mujer. Ámbitos clave donde fomentar la igualdad	
13. Se han adquirido conocimientos sobre la perspectiva de género en el mercado de trabajo (Obstáculos, tejido empresarial, preferencias formativas, desagregación de datos por sexos)	CUESTIONARIO (preguntas nº10 y11)
	¿Con qué barreras os encontráis, en el día a día, para promocionar e insertar a las chicas en el mundo laboral? *(Describir barreras y obstáculos existentes por razón de sexo para el acceso y promoción en el mercado laboral de la mujer)*
	¿Os habéis encontrado con el caso de chicos que hayan querido acceder a puestos de los que se denominan “feminizados” y hayan tenido dificultades?
	¿Qué entendéis por “discriminación positiva”?, ¿qué opinión os merece?

INDICADORES	CUESTIONES DE GRUPO
14. Se aplican y se transmiten conceptos clave en el proceso de orientación sociolaboral (Gestión del tiempo, reparto igualitario de tareas, segregación en el empleo, desagregación en el mundo del trabajo)	¿Cómo incluís el concepto de conciliación de vida familiar y laboral con las personas a las que atendéis? (se tiene en cuenta a la hora de planificar acciones, cómo se trabaja, se buscan recursos, se incorpora en la orientación con los chicos…)
	¿Se aplica la perspectiva de género en vuestros centros de trabajo?
	CUESTIONARIO (pregunta nº 12)
15. Se orienta de una forma eficiente y adecuada desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres (Recursos formativos específicos, habilidades y competencias personales, recursos de inserción específicos)	¿Cómo trabajáis las habilidades y competencias personales?, ¿qué conceptos, relacionados con la perspectiva de género, se incluyen en las acciones formativas que lleváis a cabo? (*poner ejemplos)*
	CUESTIONARIO (preguntas nº 13 y 14)
5º: Mecanismos prácticos existentes para promocionar la igualdad	
16. Se conocen conceptos básicos relacionados con EIG (Enfoque integrado de género)	CUESTIONARIO (pregunta nº 15)
17. Se generan indicadores de género	CUESTIONARIO (pregunta nº 16)
	¿Qué os indicaría que en vuestro entorno laboral se aplica la perspectiva de género? *(en la práctica cotidiana: entorno, lenguaje, materiales, nivel organizativo, comunicación, divulgación conciliación…)*
	¿Qué sugerencias o propuestas de mejora harías, tanto en tu lugar de trabajo como en general, para fomentar la igualdad de oportunidades, la incorporación de la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género?

ANEXO 4. NOTAS Y PROTOCOLO DE LOS «GRUPOS DE DISCUSIÓN»

PROCEDIMIENTOS. GRUPOS DE DISCUSIÓN

A continuación, planteamos a nivel más práctico una serie de anotaciones que nos ayudaron a nivel interno a la hora de llevar a cabo los grupos de discusión.

Se trató, en definitiva, de llevar a cabo una de las premisas que los métodos cualitativos señalan como fundamentales: *"la investigación sólo podrá acceder al conocimiento de la realidad comprendiendo el punto de vista del informante, intentando ver cómo los miembros de un grupo ven, sienten, experimentan y construyen su mundo..."*

¿Cómo conocer y comprender la visión que sobre género y jóvenes tienen las personas participantes?, ¿por qué se comportan de determinadas formas?, ¿qué conocen?, ¿qué ideas y creencias tienen?, ¿cuáles son sus actitudes y valores?, ¿cómo se posicionan?, ¿qué concepto tienen sobre género y sus múltiples aspectos?, ¿qué vivencias y sentimientos tienen al respecto?, ¿qué prácticas, incorporando la perspectiva de género, llevan a cabo?, ¿con qué dificultades se encuentran?, ¿cómo resuelven esas dificultades?, ¿qué sentimientos le suscitan dichas dificultades?... *"Todas éstas son cuestiones a las que difícilmente se puede responder desde un punto de vista cuantitativo. Cuantificar no es necesariamente el primer paso para acceder a la comprensión de un fenómeno que no se conoce o del cual se tiene un conocimiento limitado"* (Nigenda y Langer, 2004[1]).

Objetivos de los grupos de discusión:

- obtener respuestas sobre el significado de los comportamientos, de los discursos, de las motivaciones en referencia a la perspectiva de género
- intenta meterse "en el interior" de la realidad.

Secuencia:

A) Las personas participantes se sientan en círculo. Antes de iniciar la sesión, dedicar un tiempo a presentarnos como investigadoras, el objetivo del estudio y a favorecer que las personas participantes del grupo de discusión se conozcan un poco entre sí. En la mayoría de los grupos ellas y ellos ya tendrán una historia previa común porque vienen de la misma institución. Sería muy interesante elaborar etiquetas identificativas que permitirían llamar a las personas por su nombre, fomentando su conocimiento y la relación tú a tú entre los miembros de la sesión e, igualmente, a la observadora le permitiría identificar quién realiza tal o cual gesto, cambio corporal, comentario irónico… También a la moderadora le podría resultar más fácil a la hora de dirigir el grupo.

---

[1] Nigenda, Gustavo y Langer, Ana. *"Métodos Cualitativos para la Investigación en Salud Pública: Situación Actual y Perspectivas"* [en línea]. Curso de Metodología Cualitativa. <www.hsph.harvard.edu/Organizations/grhf/_Spanish/course/sesion2/metodo.htm> [Consulta: 25 marzo 2004].

B) Pedimos permiso para grabar para poder analizar con detenimiento las distintas opiniones verbales y paraverbales.

C) Damos una serie de normas:

- Todos y todas deben opinar.
- No hablar más de una persona a la vez.
- Decir lo que se piensa, no lo que las demás personas quieren oír.
- No hay opiniones equivocadas.

La monitora debe facilitar la dinámica del grupo (atención la persona que habla, a la "experta", a la "habladora", a la que calla, a la persona tímida, la que se distrae…)

Es interesante señalar que otra persona con la misma información, debería llegar a las mismas conclusiones. Cuidar la comunicación con el grupo, para facilitarla:

- Organizar los datos: Para la primera pregunta...
- Darle forma: de aquí sale el abanico de opiniones
- Resumir, parafrasear: Sin cuantificar las respuestas. El objetivo que se busca es la amplitud de opiniones
- Explicar: y sacar las conclusiones
- Cuidado al generalizar: *"Los adolescentes piensan que..."* sustituirlos por *"en nuestro grupo, las personas adolescentes piensan que..."*.

Observadora/s

Otro aspecto importante es la posición de la observadora/s. Por un lado está la posibilidad de que la observadora esté dentro del círculo que conforma el grupo como una más, pero sin intervenir y tomando notas, lo que le permite tener una visión muy completa del grupo pero que puede provocar distracción y sesgo en participantes al ver constantemente como alguien está observando y tomando nota.

Otra posibilidad es que la observadora permanezca fuera del círculo, a poca distancia donde pueda oír perfectamente todo lo que se dice pero su visión del grupo no sería tan buena como estando dentro, pero podría favorecer la comodidad y distensión de las participantes que no le perderían cuenta con lo que hablarían y se comportarían, probablemente, con mayor soltura.

Tanto en el primer caso como en el segundo es importante que la observadora/s cambie de posición para que su perspectiva cambie igualmente de ángulo, cambio que se puede realizar durante la pausa intermedia para que no afecte en exceso al desarrollo de la sesión.

¿Qué registramos? Se podría concretar en el lenguaje metalingüístico (tono, intensidad, estilo, vulgarismos...), facial y corporal (muecas, guiños, risas, expresiones de desagrado, relajación o tensión muscular…) y situacional (cambio de posición en el grupo, acercamiento o alejamiento, necesidad de moverse alrededor del espacio…). Técnicas útiles pueden ser: prestar atención, buscar "palabras clave" en las formulaciones de la gente, concentrarse en las observaciones primera y última de cada conversación (efectos primacía y recencia), reproducir mentalmente observaciones y escenas, dibujar un diagrama del escenario y trazar los movimientos que se producen en él, recoger fragmentos de datos perdidos…

En el cómo lo registramos, podemos incluir entre paréntesis los comentarios subjetivos de la observadora para diferenciarlos de los hechos que acontecen durante la sesión; a la vez que marcar con un asterisco, en vez de anotar constantemente la conducta, los hechos que repita una misma persona o personas a fin de permitir una mayor rapidez y fluidez.

Antes de que se inicie la sesión, la observadora/s puede realizar una descripción del contexto aprovechando el período de presentación e insistir en descubrir las relaciones previas existentes. Durante la sesión su labor será fundamentalmente la de discriminar lo que está sucediendo (relaciones de poder, posibles conflictos, interacciones, simbolismos…).

Después de la sesión está la posibilidad de pasar un breve cuestionario de evaluación a cada participante en el que exponga, en su opinión, qué ha dado de sí el grupo de discusión y si opinan que hay algún tema que se ha tocado en exceso o en defecto, o de forma inadecuada… Si lo planteamos, habría que hacerlo de forma que no resulte agotador para las personas participantes y que haya una motivación suficiente.

ANEXO 5. REGISTROS DE OBSERVACIÓN DE LOS «GRUPOS DE DISCUSIÓN»

Región		Grupo	
Sesión Nº		Fecha	
Modera		Observa	
Hora de inicio		Hora de finalización	

Participantes. Hacer croquis:

Descripción del espacio:

Incidencias previas:

OBSERVACIÓN:

Todo lo subjetivo, entre paréntesis ( )
Comentarios textuales, entre comillas " "
Tonos exaltados, entre exclamaciones ¡ !
Utilizar emoticonos ☺
Frecuencia de conductas, con números 2, 3...