

# GUÍA DE DINÁMICAS PARA LA EMPLEABILIDAD

## DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE DISCAPACIDAD



COCEMFE



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

# ÍNDICE

ÍNDICE	2
PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN DE LA GUÍA	5
GÉNERO Y DISCAPACIDAD	6
MUJERES CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO	7
EL SENTIDO DE LA INTERVENCIÓN	8
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	10
Objetivo	10
Estructura y contenidos	10
Metodología	10
Participantes	11
Seguimiento y evaluación	11
Fases para la intervención	12
MÓDULO 1: PRESENTACIÓN Y COHESIÓN GRUPAL	13
INTRODUCCIÓN	14
OBJETIVOS DEL MÓDULO	15
ACTIVIDADES	16
Presentación del grupo	16
Introspección	20
Definición de reglas	22
MÓDULO 2: GÉNERO Y DISCAPACIDAD	24
INTRODUCCIÓN	25
OBJETIVOS DEL MÓDULO	26
ACTIVIDADES	27
Estereotipos y roles	27
Construcción social de género y discapacidad	36
Lenguaje inclusivo y no sexista	50
MÓDULO 3: EMPODERAMIENTO	55
INTRODUCCIÓN	56
OBJETIVOS DEL MÓDULO	57
ACTIVIDADES	57
Autoconcepto	58

Autocuidado	66
Toma de decisiones y promoción de la autonomía	75
Prevención de violencias	81
Participación social	100
Sororidad	107
MÓDULO 4: EMPLEABILIDAD	111
INTRODUCCIÓN	112
OBJETIVOS DEL MÓDULO	113
ACTIVIDADES	114
Reflexión previa: la división sexual del trabajo y la feminización de la pobreza	114
Motivación para el empleo	120
Formación y experiencia	128
Actitudes e imagen para el empleo	128
Prevención de violencias	145
MÓDULO 5: CONCLUSIONES Y CIERRE	151
INTRODUCCIÓN	152
OBJETIVOS DEL MÓDULO	152
ACTIVIDADES	152
Conclusiones	152
Cierre	156
BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA	160
BIBLIOGRAFÍA	163
GLOSARIO	175
ANEXOS	180
ANEXO 1: DEFINICIONES Y SOLUCIONES DEL PASAPALABRA INCLUSIVO	181
ANEXO 2: CONTRATO DE AUTOCUIDADO	184
ANEXO 3: MUJERES INVENTORAS	185
ANEXO 4: INFO COCEMFE VG	185
ANEXO 5: FICHA DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES	185
ANEXO 6: FICHAS IMAGEN PARA EL EMPLEO	186

# PRESENTACIÓN

En un contexto social y político como el actual, donde el consenso a favor de la igualdad y la inclusión es más evidente que nunca, las mujeres con discapacidad siguen estando menos representadas en el mercado de trabajo, lo que es claramente un indicador de desigualdad social. Para COCEMFE es fundamental, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible de igualdad de género (ODS 5), trabajar para garantizar los derechos de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás personas.

Tras años de experiencia facilitando el desarrollo de procesos que fomentan la autodeterminación personal y como colectivo de las mujeres con discapacidad, a través de esta guía pretendemos compartir y difundir recursos didácticos elaborados, adaptados y trabajados desde nuestro movimiento asociativo para abordar la empleabilidad desde la perspectiva de género y de discapacidad.

Tenemos muy presentes los cambios sociales en los que nos hemos visto envueltos y envueltas estos últimos años y, en consecuencia, hemos desarrollado esta guía para trabajar de manera flexible, realizando atención presencial y telemática, apostando siempre por el contacto presencial, pero ofreciendo la modalidad online para poder acercarnos a todas las realidades.

Con la mirada puesta en el futuro, desde COCEMFE seguiremos trabajando incansablemente para garantizar el efectivo desarrollo de agencia, dignidad y derechos de todas las mujeres y niñas con discapacidad, y esperamos que este material contribuya a nuestros objetivos con la participación de todos los agentes implicados en esta tarea.

Anxo Queiruga Vila  
Presidente de COCEMFE

# INTRODUCCIÓN DE LA GUÍA

La elaboración de una guía didáctica para abordar la empleabilidad de las mujeres con discapacidad ha supuesto la recopilación y sistematización de una parte muy importante del conocimiento adquirido y los recursos utilizados por el movimiento asociativo de COCEMFE durante su trayectoria de intervención en este ámbito.

Este documento pretende servir como referencia a la hora de planificar intervenciones grupales dirigidas a mujeres en situación de desempleo, en mejora de su empleabilidad o de sus condiciones laborales, desde una perspectiva interseccional. La guía consta de una colección de actividades organizadas por módulos temáticos cuyo planteamiento no es presentarse como un programa con un orden estipulado, sino como un recurso para que el personal facilitador encuentre herramientas útiles para el diseño de su intervención y la planifique en base a su criterio, experiencia y de acuerdo a las necesidades e intereses del grupo.

La intervención propuesta se orienta hacia la inclusión de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones y, en este caso concreto, especialmente en el empleo. Para ello, se hace necesario poner en marcha estrategias para hacer frente a las situaciones de mayor vulnerabilidad y exclusión.

## GÉNERO Y DISCAPACIDAD

Entendemos que tanto “género” como “discapacidad” son construcciones sociales que operan generando desigualdades. Las construcciones sociales son categorías elaboradas en base a unas características, propiciando y manteniendo un orden político y socioeconómico determinado. A través del establecimiento de estas categorías, como el género, la clase o las relativas a la raza o la salud, se crea una norma en oposición a sus desviaciones. De esta manera, se moldea nuestra subjetividad, produciendo unos modos de vida, de relación, ideas, pensamientos, comportamientos y afectos determinados.

El género se refiere a un conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas tradicionalmente en base al sexo<sup>1</sup>, dependientes del contexto histórico y sociocultural en el que se desarrollan las personas. Existe un carácter jerárquico atribuido a la relación entre géneros en la que hombres y mujeres se valoran de forma distinta en la organización social. Desde una visión del mundo androcéntrica, los hombres son colocados en un lugar superior, ocupando, a lo largo de la historia, los espacios de poder y manteniendo así el orden heteropatriarcal, en detrimento de la posición de las mujeres. Esta posición subalterna se manifiesta en todas las esferas de la vida de las mujeres, tanto en lo personal como en lo laboral, aspectos que iremos desarrollando en cada apartado teórico de esta guía.

Por otro lado, la discapacidad la concebimos como otro eje de desigualdad, como una situación de desventaja social consecuencia de la interacción entre los factores personales y los factores ambientales<sup>2</sup>. La conjunción de ambos factores limita la participación en la sociedad, sobre todo en el

---

<sup>1</sup> A pesar de que el sexo es una categoría biológica basada en nuestras características anatómicas y fisiológicas (diferencia macho-hembra), hay personas que no se ajustan a estos criterios para insertarse en una de las dos categorías.

<sup>2</sup> En contraposición con las concepciones derivadas del modelo médico, que pone el acento en la rehabilitación y que establece la centralidad de la enfermedad en la discapacidad, resaltando las deficiencias que cada individuo presenta y su inadecuación al entorno. COCEMFE (2019). Manual Básico sobre Género y Discapacidad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

sistema productivo. La evolución del concepto y el tratamiento que reciben las personas con discapacidad también está influida por el momento histórico y el modelo social de cada época<sup>3</sup>.

En conjunto, el género y la discapacidad se entienden con frecuencia como características que representan de forma homogénea al total de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, desde un punto de vista interseccional<sup>4</sup>, es importante hacer un análisis de las relaciones complejas de desigualdad que se producen debido a características y circunstancias propias de cada persona y sus historias de vida. A las desigualdades asociadas a la condición de mujer con discapacidad, se unen, por tanto, otras discriminaciones consecuencia de otros factores como, por ejemplo: residir en zonas rurales, ser niña o anciana, ser migrante, encontrarse en situación de desempleo o vivir situaciones de violencia machista.

A pesar de los avances en materia de derechos, las mujeres con discapacidad siguen enfrentándose a situaciones de mayor discriminación en ámbitos como la educación, el empleo, la salud o la protección social. La Agenda 2030, aprobada por la ONU en 2015, reconoce la igualdad de género y la discapacidad como ejes transversales en las 3 dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental. Todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) deben incorporar sistemáticamente la perspectiva de género y, además, el ODS 5 está especialmente dedicado a la igualdad y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas<sup>5</sup>. Un cambio en el proceso de socialización, unido al papel de los poderes públicos en el desarrollo de políticas transversales y el del movimiento asociativo en la defensa de derechos, mejoraría sustancialmente la situación de mujeres y niñas con discapacidad, disminuyendo las discriminaciones y violencias que viven, visibilizándolas y dando respuesta a sus demandas y necesidades específicas<sup>6</sup>.

## MUJERES CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Según datos del 2020 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET)<sup>7</sup>, las mujeres con discapacidad representan el 43,5% del total de la población con discapacidad en edad activa en nuestro país. Además, las mujeres con discapacidad cuentan con una tasa de actividad del 34,6%, una tasa de empleo del 26,9% y una tasa de paro del 22,4%, es decir, 36,1 puntos menos que la actividad mostrada por las mujeres sin discapacidad, 31,5 puntos menos en su tasa de empleo y hasta 5 puntos más de paro.

La baja representación en el mercado de trabajo y la falta de acceso al mismo demuestran que la desigualdad es social, es estructural y tiene relación con los prejuicios y estereotipos nocivos con los que las mujeres con discapacidad han convivido siempre y sobre los que se ha construido su historia,

---

<sup>3</sup> COCEMFE (2019). Manual Básico sobre Género y Discapacidad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

<sup>4</sup> La interseccionalidad es un término acuñado por Kimberle Crenshaw, quien lo define como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales. Crenshaw, Kimberle (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

<sup>5</sup> Portal web de NNUU. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

<sup>6</sup> COCEMFE. Curso online avanzado sobre discapacidad y desarrollo. Módulo 02: Discapacidad y género. Sin publicar.

<sup>7</sup> ODISMET (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España). Banco de Datos, apartado de Perspectiva de Género. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

creándose estigmas que desencadenan falta de oportunidades y desigualdades sociales<sup>8</sup>. Además, existen otras diferencias en el empleo que evidencian esta desigualdad, como podemos observar en los datos de 2019 publicados por el INE en 2021<sup>9</sup>, donde se refleja que las mujeres con discapacidad percibieron un salario medio (bruto) anual de 8.241,4 € menos que los hombres sin discapacidad, 3.002,9 € menos que los hombres con discapacidad y 2.894,4 € menos que las mujeres sin discapacidad. Por otro lado, según datos de la Fundación CERMI Mujeres (2019)<sup>10</sup>, la prevalencia de la jornada parcial es más de 2 veces mayor en las mujeres (26,1%) que en los hombres (12,4%).

Aunque tanto la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconocen el derecho a un trabajo digno como derecho inalienable, la relación entre las mujeres con discapacidad y el mercado de trabajo viene marcada fundamentalmente por un alto porcentaje de inactividad y desempleo. Así, tener menos recursos económicos derivados de la actividad laboral o procedentes del sistema público de protección social (prestaciones sociales) es una de las realidades a las que hacen frente las mujeres con discapacidad. Además, esto lo debemos relacionar con la mayor dedicación de las mujeres al trabajo reproductivo y no remunerado, lo que repercute directamente en sus oportunidades para la generación de ingresos y limita sus oportunidades para el acceso a otros recursos. Situación sostenida de manera histórica y estructural y que sitúa a las mujeres, con y sin discapacidad, en una situación de desventaja social.

## EL SENTIDO DE LA INTERVENCIÓN

Desde la Psicología social –el marco desde el que trabajamos– nuestra identidad se construye en la interacción entre nosotras/os mismas/os y las influencias del contexto sociocultural en el que nos desarrollamos, no pudiendo ser separada de la sociedad en la que está definida.

De acuerdo con Tajfel y su teoría de la Identidad social, junto con la teoría de la Autocategorización del yo de Turner (dos de las teorías más relevantes y desarrolladas de este campo), las personas utilizamos categorías para ordenar, simplificar, leer y comprender la realidad sociocultural<sup>11</sup>. Estas categorías se conforman a través de procesos sociales e históricos a gran escala (ej.: sexo, raza, clase, opción sexual...). Así, en nuestra interacción con el mundo, se nos sitúa en unas u otras categorías grupales. Entonces entendemos que nuestra identidad se construye a partir de la pertenencia a determinados grupos (por ejemplo: mujer, blanca, clase media, con discapacidad, heterosexual, sin formación reglada, migrante...). A través de la comparación (de un “nosotros/as” en el que nos situamos versus el “ellas/os” del que nos alejamos) nos significamos, valoramos e interactuamos.

---

<sup>8</sup> Fundación CERMI Mujeres (2019). Informe “Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad, Informe España 2018”, pág. 98. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

<sup>9</sup> INE (2021). El Salario de las Personas con Discapacidad (SPD): Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

<sup>10</sup> Fundación CERMI Mujeres (2019). Informe “Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad, Informe España 2018”, pág. 85. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

<sup>11</sup> Peris Pichastor, Rosana y Agut Nieto, Sonia (2007). “Evolución conceptual de la Identidad social”. REME (Revista Electrónica de Motivación y Emoción). Disponible [aquí](#). Última consulta 28/02/2022.



De esta forma, las categorías sociales, en tanto que históricas y dependientes del contexto, son dinámicas y se modifican cuando las formas de organización social cambian. Son, además, más o menos visibles y tienen asociaciones implícitas (valencias más o menos positivas). Es el caso de los estereotipos, un conjunto de creencias rígidas, que se traducen en actitudes generalmente negativas hacia las personas que pertenecen a determinada categoría sólo por el hecho de pertenecer a ella. Estas actitudes son los conocidos prejuicios y, usados para relacionarnos, originan discriminación, contribuyendo a una lectura rígida del mundo social, sosteniendo lógicas de poder y, por tanto, desigualdades sociales.

Por ejemplo, la idea de mujer con discapacidad solo tiene sentido en una sociedad donde haya una clara distinción entre lo masculino y lo femenino y donde haya existido históricamente una concepción de la discapacidad como categoría relevante que divide a las personas. Si este contexto fuese distinto, estas categorías no tendrían el significado que tienen ahora y afectarían de manera distinta a las personas que se identifican con ellas.

En esta guía proponemos partir de intervenciones que permitan a las mujeres con discapacidad identificar los estereotipos asociados a ellas y ver cómo operan directamente sobre su vida: la percepción que tienen de sí mismas, cómo las percibe su entorno y cómo se traduce esto a nivel conductual (cómo actúan y cómo son tratadas). Creemos que es importante trabajar sobre todo en las creencias limitantes interiorizadas, para fortalecer su capacidad de agencia y promover un cambio en su entorno más próximo y que impacte, por último, en la realidad social.

Todo ello se vehiculará a través de técnicas grupales dirigidas por una persona facilitadora. Se trata de propuestas de ejercicios a través de los cuales las mujeres integrantes, de manera experiencial, detecten el mensaje que se pretende transmitir y elaboren sus propios aprendizajes y conclusiones a partir de éste. El papel de la persona facilitadora es clave en este proceso: debe saber influir positivamente en el grupo para generar una atmósfera “positiva”, estimular la reflexión y discusión de significados y, en último término, orientar al grupo hacia su meta.

Desde COCEMFE consideramos imprescindible trabajar para alcanzar una participación plena en todos los ámbitos, adquiriendo o mejorando habilidades personales, desarrollando una conciencia de grupo y construyendo estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos que contribuyan a que instituciones y organismos orienten sus actuaciones hacia una igualdad real y generen el marco jurídico y social necesario para garantizar la sostenibilidad de los cambios<sup>12</sup>. En esta línea, esperamos que esta guía sirva como recurso para facilitar la participación social y laboral de las mujeres con discapacidad a través del trabajo grupal, así como implicar a los diferentes agentes sociales tanto de movimientos asociativos como de servicios públicos involucrados en este ámbito.

---

<sup>12</sup> COCEMFE (2019). Manual Básico sobre Género y Discapacidad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

# PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

## Objetivo

---

Esta guía pretende servir como recurso para abordar la empleabilidad desde la perspectiva de género y discapacidad como proceso que contribuya a la participación social y laboral, autonomía y autodeterminación de las mujeres con discapacidad.

## Estructura y contenidos

---

Esta guía consta de 5 módulos: Presentación y cohesión grupal; Género y discapacidad; Empoderamiento; Empleabilidad; Conclusión y cierre. Cada uno consta de una introducción teórica para entender el marco del que se parte para intervenir, unos objetivos desglosados y, por último, una propuesta de actividades explicadas con detalle para facilitar su aplicabilidad.

## Metodología

---

Las herramientas metodológicas utilizadas son, entre otras: dinámicas participativas, ejercicios vivenciales, debate a partir de recursos narrativos y audiovisuales (cuentos, canciones, películas/cortometrajes, vídeos, cuadros e ilustraciones, libros), ejercicios de generación de nuevas habilidades: técnicas de simulación y entrenamiento práctico o role-playing. Como se ha mencionado, el material propuesto se divide por áreas de contenido, pero el orden de las actividades se puede adaptar a las necesidades de cada grupo y a la duración y número de sesiones planificadas (suprimir o intercalar actividades).

Para el diseño de las sesiones grupales será positivo tener en cuenta el perfil de las mujeres participantes, atendiendo a sus demandas o las necesidades detectadas. Por ello es recomendable priorizar que las sesiones tengan significado para ellas, introduciendo una perspectiva práctica. Se valorará el trabajo de recursos y materiales útiles que puedan introducir las participantes en su día a día, favoreciendo un empoderamiento activo.

En la organización de los talleres se debe contemplar la flexibilidad y empezar por aquellas temáticas que pueden ser de mayor interés. Por ejemplo, si las mujeres son derivadas por un servicio de empleo y se encuentran en búsqueda activa o ellas mismas así lo demandan, se podría plantear el programa empezando por actividades relacionadas con la empleabilidad. A continuación, se podrán alternar e introducir entre estas actividades y/o dinámicas de empoderamiento. Al contrario, si lo que se pretende es motivar hacia la búsqueda de empleo, se puede iniciar el trabajo grupal a través de dinámicas más vivenciales y de desarrollo personal, para introducir progresivamente aquellas relacionadas con la empleabilidad. Este planteamiento podría facilitar una mayor participación y compromiso con el programa.

Es recomendable que las sesiones se planifiquen previamente y la celebración de las mismas sea de manera consecutiva, en bloques de varios días seguidos, o bien siendo siempre el mismo día de la semana.

Los talleres podrán ser impartidos de manera online. Sin embargo, teniendo en cuenta la brecha digital existente, es conveniente trabajar con las participantes en el desarrollo de habilidades digitales y planificar acciones y la resolución de situaciones derivadas de esta brecha (alquiler o cesión de equipos, uso de recursos públicos, etc.).

Esta guía está pensada para que las actividades se puedan realizar adaptándose a las necesidades de las participantes, siguiendo los criterios del modelo DUA<sup>13</sup> (Diseño Universal para el Aprendizaje). Se hará explícito el sentido de las actividades realizadas, el porqué, la utilidad y funcionalidad de las áreas trabajadas, y se facilitará el trabajo colaborativo. El grupo anima y apoya y es parte fundamental como proceso de desarrollo personal y social.

Es importante, por este motivo, prever las adaptaciones necesarias en función del tipo de discapacidad de las participantes. En algunas de las actividades incluidas en la guía se presentan ejemplos de variantes en el desarrollo de las actividades que permiten solventar algunas de estas circunstancias. Por ejemplo, se deberá evitar la manipulación de objetos o el uso de papel y boli con integrantes en el grupo con problemas motrices que impidan su participación.

El número de participantes recomendado por taller es de entre 6 y 12, considerándose ésta la franja óptima para la dinamización grupal y el desarrollo de las actividades que se plantean en esta guía. Ha de tenerse en cuenta, también, que el grupo debe ser, en la medida de lo posible, fijo en sus integrantes, cuidando que las dinámicas planteadas no requieran un contexto de confianza y cohesión grupal inadecuado en fases de conocimiento del grupo o con la aparición de nuevas integrantes.

## Participantes

---

Esta guía, de acuerdo a su carácter inclusivo, aunque originalmente diseñada para mujeres con discapacidad, está dirigida a mujeres en cualquier situación de edad, procedencia o situación laboral, tengan o no discapacidad.

Para garantizar una perspectiva interseccional, es importante tener en cuenta las diversas características y diferencias dentro del grupo respecto a otros factores más allá del género y el tipo de discapacidad de las participantes, como las posibles brechas en edad, clase social u origen étnico, y atender a si pueden suponer barreras agregadas para la participación.

## Seguimiento y evaluación

---

Para facilitar la consecución de los resultados esperados, se recomienda adecuar el seguimiento y la evaluación en parámetros de pertinencia, eficiencia e impacto de la intervención.

---

<sup>13</sup> Siglas en español de Universal Design for Learning.

De cara a facilitar la pertinencia, lo recomendable es conocer a las mujeres con las que se va a trabajar, con el objetivo de poder adecuar la intervención a sus necesidades y expectativas. Una primera toma de contacto en forma de entrevista puede ser una buena forma de detectar dichas necesidades.

Para una intervención eficiente, por un lado, tras establecer los objetivos y fijar las actividades, se puede involucrar a las participantes en la evaluación del diseño de las actividades previamente a su ejecución. Además, el cuestionario final es una herramienta que puede resultar útil para obtener información sobre si se han cumplido objetivos, las necesidades y las expectativas de las participantes, una vez terminadas las sesiones, los diferentes módulos o al finalizar completamente la intervención.

En relación al impacto, sería interesante, al planificar la intervención, marcar objetivos preliminares (número de participantes, número de acciones y otros) de acuerdo a un análisis previo de las características de la intervención prevista. Durante la ejecución de la intervención se incorporarán indicadores y herramientas para la medición de esos objetivos (por ejemplo, hoja de firmas de asistencia).

Con el objetivo de obtener una evaluación del programa desde la dimensión ejecutiva, facilitar un espacio para observaciones al personal facilitador. Esto puede resultar muy enriquecedor, además, para la detección de barreras, resolución de problemas, la propuesta de mejoras y la identificación de buenas prácticas.

Es conveniente realizar un proceso de evaluación continua con recogida de información cuantitativa, fijando una evaluación intermedia y final. Esto facilitará el seguimiento de la consecución de objetivos y permitirá analizar y establecer soluciones ante posibles dificultades que puedan surgir.

## Fases para la intervención

---

Para organizar la intervención, proponemos una estructura dividida en 3 fases:

1. Fase preliminar:
  - Identificación de posibles participantes, necesidades y demandas.
  - Planificación y calendarización de actividades, del seguimiento y de la evaluación.
2. Fase de ejecución:
  - Implementación de la intervención grupal.
  - Seguimiento y evaluación continua.
3. Fase final:
  - Análisis de los resultados.
  - Informe de resultado

**MÓDULO 1:**

PRESENTACIÓN  
Y COHESIÓN  
GRUPAL

# INTRODUCCIÓN

La importancia de este módulo radica en que supone el primer paso hacia la consolidación del grupo. Entendemos que un grupo es más que un conjunto de personas reunidas. De acuerdo con Aguilar (2000), las siguientes variables, entre otras, son importantes a tener en cuenta en la formación del grupo:

**Atmósfera grupal:** Un fenómeno psico-social conocido como el “ánimo”, “tono” o “sentimiento” compartido en el grupo. Factores que moldean esta son: el ambiente físico en el lugar de la reunión (iluminación, temperatura, ventilación, disposición del espacio y las sillas, dimensión de la sala), la forma de iniciar la reunión (cómo se dirige la persona facilitadora al grupo y cómo lo conduce), presencia o ausencia de sentimiento de igualdad y reducción de la intimidación (lenguaje informal, uso de nombres de pila, ausencia de jerarquías...).

**Formulación del objetivo:** El objetivo común es el motivo de la creación del grupo. Por tanto, desde un primer momento hay que formularlo y consensuarlo (entre todas las personas participantes).

**La comunicación:** Entendida como la capacidad de una persona o grupo para transmitir a otras sus ideas, opiniones y emociones y, por otro lado, de percibir las de las demás (ej.: capacidad de escucha, de cuestionarse y rectificar, expresarse teniendo en cuenta cómo se va a recibir, con claridad y con un lenguaje simple, libre de juicios preconcebidos...).

**La participación:** Es más que intervenir. La persona facilitadora tiene que hacer de catalizadora, integrarse a sí misma en el grupo, escuchar y respetar las posturas discrepantes, intervenir constructivamente, conducir al grupo hacia la maduración. Con la mente en un liderazgo distribuido, hay que tender a lograr una estructura grupal lo más democrática y participativa posible.

Para ello, a continuación, se presentan una serie de técnicas de iniciación grupal, cuyo objetivo es propiciar relaciones interpersonales, es decir, la socialización entre compañeras y la persona facilitadora, a la vez que se promueve la creación de una atmósfera cálida y democrática. Mediante actividades que, de forma distendida, invitan a la participación, se va generando un clima seguro y de confianza en el que se acepta y valora la singularidad de cada integrante del grupo, a la vez que se promueve la reflexión sobre elementos tan importantes para el desarrollo de las actividades como son: el respeto mutuo, la tolerancia, asertividad, no atender a prejuicios, la confidencialidad, el respeto a los diferentes ritmos, etc.

Es fundamental, al comienzo, presentar el proyecto, asegurar su plena comprensión y determinar cuáles son los objetivos y metas (fines e intereses comunes, suscitar la reflexión entre las participantes sobre cuál es la razón de su participación, cuáles son sus expectativas...) para desarrollar un grado óptimo de compromiso.

Es también tarea de la persona facilitadora, en este momento, hacer un primer diagnóstico del grupo y de cada una de las participantes: cuáles son sus intereses comunes, intuir necesidades personales, estilos comunicativos, comportamiento del grupo, etc.

Todas estas acciones irán contribuyendo a generar cohesión grupal. Un fenómeno ampliamente estudiado, pero con una importante falta de consenso en su definición. Adoptamos la de Carron, Brawley y Widmeyer (1998), que entienden la cohesión como “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido con la finalidad de conseguir sus objetivos instrumentales y/ o para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros”. Mientras que,

en el plano individual, se entiende como los sentimientos de pertenencia e identificación con el grupo o exclusivamente con el atractivo del grupo para sus miembros (Oslé, 2015). Así, cuando hablamos de cohesión grupal estamos haciendo referencia a la atracción que sienten las personas miembros del grupo hacia este y cómo esta atracción hace que el grupo se mantenga mientras persiga su meta.

## OBJETIVOS DEL MÓDULO

- Romper la tensión e inhibición inicial.
- Generar una atmósfera cálida, segura y democrática.
- Que las participantes se presenten y exploren su papel en el programa.
- Provocar las primeras interacciones, establecer primeras relaciones interpersonales y vínculos.
- Obtener una primera visión del grupo, sus intereses, necesidades y posibles áreas de conflicto.
- Definir y consensuar los objetivos grupales y personales.
- Definir conjuntamente las reglas grupales y adquirir compromiso con el grupo.



# ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
1	Presentación del grupo	Nos presentamos	30 min
2	Presentación del grupo	Primeras impresiones	30 min
3	Introspección	Dónde me encuentro	35 min
4	Definición de reglas	Consenso y Compromiso	30 min

## Presentación del grupo

### ACTIVIDAD 1. Nos presentamos<sup>14</sup>

#### INTRODUCCIÓN

La forma en que se consolide el grupo forma parte de una fase determinante para el futuro de este. A continuación, se presenta una actividad que permitirá a la persona facilitadora hacer una primera observación de las habilidades comunicativas de las participantes, el establecimiento de sinergias entre compañeras, sus actitudes, intereses, necesidades, etc.

#### OBJETIVOS

Los objetivos de esta actividad se corresponden a los objetivos generales del módulo 1.

#### DURACIÓN ESTIMADA

30 min.

#### MATERIAL NECESARIO

- Variación 1: bolígrafo y hoja con preguntas para cada participante.
- Variación 2: pizarra para anotar preguntas.

#### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Variación 1:

<sup>14</sup> Adaptación de la dinámica del mismo nombre. Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres (2009). Programa CLARA (Programas de Inserción Sociolaboral), Módulo para la Motivación. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.



La persona facilitadora reparte una hoja con preguntas a cada participante, que tendrán que responder según sus preferencias. Las preguntas deberán ser cerradas con opción múltiple de respuesta. Ejemplos de preguntas:

- ¿Prefieres la ciudad, la montaña o la playa?
- ¿Prefieres jornada parcial de mañanas, jornada parcial de tardes o jornada completa?
- ¿Prefieres una fiesta con muchas personas o una reunión con pocas y conocidas?
- ¿Eres decidida a la hora de tomar decisiones, o no?
- ¿Prefieres trabajar en una oficina o desde casa?
- ¿Prefieres trabajar en equipo o trabajar sola?

Una vez han respondido a todas las preguntas, se indica a las participantes que encuentren la persona con la que coinciden en más respuestas, de manera que tendrán que ir preguntándose entre ellas (pueden anotar los nombres de las compañeras con las que coinciden en cada pregunta, para ver cuál es el nombre que más se repite). Una vez todas encuentren a la persona con la que más coinciden, pueden presentarse juntas en pareja al grupo.

#### Variación 2:

La persona facilitadora crea parejas al azar y, a continuación, pide que cada miembro de la pareja se presente a la otra. Se aportarán, además del nombre, otros datos más personales como:

- ¿Qué te gusta de ti misma? Destaca tres cualidades positivas de ti
- ¿Trabajas fuera de casa?
- ¿Qué es lo que más te gusta hacer?
- ¿Qué es lo que menos?

Pasado un tiempo establecido (por ejemplo, 10 min), se reúne el grupo en círculo y cada persona presenta ante el resto de las compañeras lo que ahora sabe de su pareja asignada.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Al ser el primer contacto, se recomienda ser flexible tanto en las preguntas que han de realizarse en pareja como con los tiempos. En las primeras actividades con el grupo es fundamental generar confianza entre las participantes y crear un ambiente agradable. Para ello conviene tener en cuenta:

- Adoptar una actitud distendida, familiar y horizontal ante las participantes.
- Fomentar la participación de todas cuidando de que nadie se sienta excluida o, por el contrario, que intervenga en exceso y acapare la atención.
- Escuchar activamente, a partir de la comprensión y aceptación hacia todas las opiniones y experiencias, sin juicios de valor. Las participantes deben percibir que el espacio del grupo es un contexto seguro para la expresión de su opinión y que la persona facilitadora mediará ante posibles juicios.
- Aunque se trate de una dinámica de presentación, ya se pueden introducir las primeras reflexiones grupales sobre género y discapacidad y valorar el sentir y nivel de conocimiento o conciencia general del grupo al respecto. Por ejemplo, generando reflexión sobre si las actividades y preferencias descritas en la variación 1 son tradicional o socialmente consideradas como “más de un género que de otro”, o comentando en la variación 2 si les ha costado mucho o no el recalcar tres cualidades positivas de sí mismas, reflexionando sobre si a las mujeres este es un ejercicio que nos cuesta especialmente y por qué.

## CONCLUSIÓN

---

Una vez finalizada la actividad se habrá dado el primer paso para avanzar en grupo, generando cohesión grupal y un clima favorecedor del aprendizaje a través del apoyo mutuo. Las primeras reflexiones también nos ayudan a conocer mejor los intereses y necesidades de las participantes e identificar posibles temas sobre los que profundizar respecto a género.

## ACTIVIDAD 2. Primeras impresiones

### INTRODUCCIÓN

---

Según Baron y Byrne (1998), la percepción social es el proceso a través del cual buscamos conocer y comprender a otras personas y, para llevar a cabo este proceso, hay cuatro puntos importantes:

- La comunicación no verbal, que es el lenguaje no hablado con el que las personas transmitimos información a través de gestos, posturas, etc.
- La atribución, que se trata del proceso con el que indagamos sobre el porqué del comportamiento de las demás.
- La formación de las primeras impresiones sobre las demás.
- Nuestra propia primera impresión, es decir, el esfuerzo que nosotras invertimos en generar una buena primera impresión.

Las primeras impresiones impactan en gran medida en cómo vamos a ver a la persona que acabamos de conocer y cómo se desarrollará posteriormente la relación, pero debemos tener en cuenta los sesgos que influyen en estas, ya que tendemos a evaluar a las personas que conocemos desde nuestros valores y estereotipos, es decir, valoraremos positivamente a las demás si manifiestan rasgos o características que asociamos como positivos (y similares a las nuestras) y viceversa.

Estos valores, como hemos mencionado, están constituidos por estereotipos y roles que hemos aprendido durante el proceso de socialización.

El prejuicio es definido por Allport (1979) como “una actitud suspicaz u hostil hacia una persona que pertenece a un grupo, por el simple hecho de pertenecer a dicho grupo, y a la que, a partir de esa pertenencia, se le presumen las mismas cualidades negativas que se adscriben a todo el grupo”.

Cuando hablamos de estereotipos, Del Olmo (2005) considera que nos estamos refiriendo a categorías de seres humanos y considera que se diferencian de los prejuicios en estos dos aspectos: se trata de un conjunto de ideas y se suelen atribuir a un grupo de personas.

Ejemplos:

- Estereotipos sobre discapacidad: siempre se encuentran enfermas, son personas anidadas, no pueden ser autónomas, representan un pequeño porcentaje de población.
- Estereotipos sobre mujeres: son madres, sumisas, calladas, sensible.

### OBJETIVOS

---

Los objetivos de esta actividad se corresponden a los objetivos generales del Módulo 1.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

30 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

Ninguno.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se pide a las participantes que se agrupen por parejas, evitando coincidir con personas que puedan conocer con anterioridad. A continuación, se facilita un listado de preguntas predeterminadas que deberá responder una participante sobre su pareja, sin conocimiento previo de la respuesta:

Posibles preguntas: ¿Qué música le gusta escuchar? ¿Cuál es su deporte, programa, película favorita? ¿Qué hobbies tiene? ¿Tiene mascota?, ¿cuál? ¿Sobre qué escribiría un libro? ¿Qué comida le gusta? ¿A qué se dedica? ¿Con quién vive?

Cuando todas hayan terminado de responder, se da un tiempo para que se compartan las respuestas con sus parejas sobre en qué han acertado y en qué no. Es decir, primero da la respuesta la persona que adivina y, a continuación, su compañera confirmará si ha acertado o no. Después, cada pareja comparte con el grupo sus respuestas.

Al terminar, se plantearán una serie de cuestiones para fomentar un debate que invite a reflexionar en torno a cómo actúan los prejuicios:

- ¿Habéis acertado las respuestas de las preguntas?
- ¿En qué os habéis basado para dar esas respuestas?

A continuación, se les invitará a compartir alguna ocasión en la que se hayan dejado llevar por una primera impresión y las posibles consecuencias negativas derivadas de estereotipos y prejuicios. Se podrán introducir las definiciones de estos términos si se considera enriquecedor.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Además de las sugerencias de la actividad anterior (actividad 1: nos presentamos), recomendamos prestar especial atención a los estereotipos de género y discapacidad que puedan surgir durante la dinámica. La aparición de estereotipos y prejuicios en esta fase inicial puede servir como punto de partida al trabajo posterior que se propone en esta guía.

## CONCLUSIÓN

---

Reflexionamos sobre la importancia de tomarnos el tiempo necesario para conocer a las demás personas antes de efectuar un juicio sobre ellas, sabiendo que los estereotipos nos llevan a hacernos una idea errónea acerca de una persona y a adoptar actitudes hostiles hacia ella.

Se pueden reservar unos minutos, al final de la actividad, para comentar las respuestas verdaderas e interactuar un poco más para conocerse mejor.



# Introspección

---

## ACTIVIDAD 3. Dónde me encuentro

### INTRODUCCIÓN

---

Se considera que el inicio de un ciclo de talleres con perspectiva de género y discapacidad constituye una nueva experiencia, como mínimo, en el ámbito del conocimiento de las personas que participan en ella, de nuevas interacciones, nuevas maneras de relacionarse. Con el objetivo de ser conscientes de estos posibles cambios se propone el siguiente ejercicio de introspección, a través de la identificación metafórica (la asociación de imágenes y símbolos con estados emocionales), que es una tarea común en la cultura, sobre todo en el arte. Es por este motivo que se considera una técnica eficaz para retratar la situación de cada persona poniendo en práctica la capacidad de observación interna de los pensamientos, sentimientos o actos persona.

### OBJETIVOS

---

- Explorar el punto de partida de cada participante.
- Identificar la situación actual y las expectativas sobre los talleres de las participantes.

### DURACIÓN ESTIMADA

---

35 min.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

- Fotografías de lugares o tipos de caminos: en distintos ambientes (más rural; campos, bosques, playa... o más urbanos), lugares más o menos iluminados, bifurcaciones, con formas sinuosas, desiguales, con o sin obstáculos de por medio, en diferentes ambientes...
- Presentación en formato digital: ordenador y proyector de imágenes (jpg o png).
- Presentación en formato físico: fotografías impresas.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Como se ha detallado en la introducción, este ejercicio es interesante realizarlo al principio y al final del ciclo de talleres.

La persona facilitadora explica al grupo el objetivo del ejercicio: estimular la reflexión individual y fomentar la introspección (parar un momento para pensar en la situación actual de cada una y conocer el punto de partida propio: dónde creen que se encuentran en su vida, cómo se sienten, cuáles son sus expectativas...). La persona facilitadora tiene que hacer hincapié en que esta reflexión es totalmente privada. A continuación, se les irán mostrando una serie de imágenes y ellas tendrán que pensar con cuál de todas se identifican y por qué.

En la segunda parte de esta actividad se estimulará que las participantes compartan su reflexión, puntualizando que pueden compartir y omitir las informaciones que consideren.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante dejar tiempo para que las participantes puedan captar los detalles de las imágenes y elaborar así una serie de metáforas a partir de estas. Cuanto más puedan captar de la imagen, más rica puede llegar a ser la reflexión. Es interesante también, como persona facilitadora, ir recogiendo la información que van transmitiendo las participantes (“ella ha visto tal y lo ha interpretado como tal...”). Además, todas estas reflexiones pueden servir para hablar de los objetivos de la realización de los talleres, de las expectativas de cambio, etc.

Para enriquecer el debate, se puede introducir la pregunta de qué barreras sienten que hay en el camino, visibles o invisibles, lo que nos dará pie posteriormente a comentar las posibles implicaciones de género y discapacidad (u otros factores interseccionales) de tales barreras, y si son más sociales / estructurales o personales. También nos permite diseñar futuras dinámicas para reflexionar sobre cómo superarlas.

## CONCLUSIÓN

---

Esta actividad supone el punto de partida de la transición en el proceso de empoderamiento de las mujeres a través de la participación en un ciclo de talleres. Esta actividad, además, puede servir para la introspección puntual, que nos permite pararnos a pensar sobre cuestiones importantes para nosotras, como nuestras emociones, nuestra situación actual, qué hacemos ahora, qué queremos hacer; es el comienzo de una serie de reflexiones que se realizarán en los talleres con el objetivo del auto análisis de las usuarias y de su crecimiento personal.



# Definición de reglas

---

## ACTIVIDAD 4. Consenso y compromiso

### INTRODUCCIÓN

---

Como se ha mencionado en la introducción, es fundamental para desarrollar un grado óptimo de compromiso determinar los objetivos y metas comunes entre las participantes (cuál es la razón de su participación, cuáles son sus expectativas...). La adquisición de un compromiso común va a favorecer que el grupo se cohesione

### OBJETIVOS

---

- Definir y consensuar los objetivos personales y grupales.
- Definir conjuntamente las reglas grupales (qué es aceptable, qué es deseable y qué no) y adquirir compromiso con el grupo.

### DURACIÓN ESTIMADA

---

30 min.

### MATERIAL NECESARIO

---

Hojas y bolígrafos para las participantes.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

En una primera parte, la persona facilitadora expondrá el sentido del programa, objetivos, etc. En ese contexto se estimulará a debatir sobre las expectativas y motivación para participar en él.

A continuación, se subdividirá al grupo para hablar acerca de las normas y hábitos que crean importantes para el buen funcionamiento del grupo, también sobre lo que es aceptable y qué no, para más tarde llegar a un consenso grupal.

Una vez elaboradas por subgrupos, las propuestas se pondrán en común y se votarán las que se consideren más importantes, de manera que construyan conjuntamente un código a seguir.

Una vez acordado, se elaborará un documento que recoja este código y cada participante lo firmará. Se considera que este proceso puede favorecer la adquisición de un compromiso inicial para con las otras y firmarlo es un acto simbólico de compromiso.

### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Se puede estimular la aparición de ideas que remitan a temas importantes para el mantenimiento del grupo (como el respeto mutuo, nivel de exigencia, confidencialidad y generación de espacios seguros, asistencia, puntualidad, etc.), así como propiciar la aparición de conceptos clave en la teoría de género como el de sororidad<sup>15</sup>, a través de preguntas como: ¿Qué consideráis necesario para que el grupo funcione bien? ¿A qué me comprometo o qué nivel de compromiso estoy dispuesta a asumir? ¿Se

---

<sup>15</sup> Ver Actividad 15 del Módulo 3, específica sobre sororidad. En función de las características y necesidades del grupo, puede ser interesante combinarlas.

corresponde con el compromiso que espero de las demás? ¿Cómo puedo apoyar a mis compañeras? ¿La asistencia debe ser una prioridad? Si no podemos venir un día, ¿deberíamos avisar? ¿Cómo lo haríamos (por qué medios)? ¿Creéis que lo que contamos en este espacio es adecuado que salga de aquí? ¿Por qué? ¿Alguna distinción? ¿Qué hacemos cuando no estemos de acuerdo?

## CONCLUSIÓN

---

Cuando conformamos un grupo, es importante conocer el grado de compromiso y posibilidad de asistencia que tienen las participantes. Para conseguir un mayor grado de responsabilidad con respecto al grupo y al resto de las participantes, es importante resolver todas las dudas que puedan tener, y hacerles partícipes de la creación de las normas y hábitos que se desean generar. Esto afianza el sentimiento de pertenencia de las participantes, ya que es algo que crean ellas, están involucradas de manera muy activa en la formación del grupo, y por lo tanto el grado de responsabilidad para el seguimiento y mantenimiento de un buen funcionamiento del grupo será mayor. Por otro lado, desde el feminismo se habla de la importancia de generar espacios seguros y de la utilidad de espacios sólo de mujeres para los procesos de empoderamiento. Es importante reflexionar sobre si se sienten seguras en este grupo (o si sería diferente si fuera mixto, por ejemplo).



MÓDULO 2:

GÉNERO Y  
DISCAPACIDAD



# INTRODUCCIÓN

Tal como se detalló en la introducción del presente Manual, las categorías de “Género” y “Discapacidad” actúan como ejes de desigualdad que, cuando se cruzan con otras (tales como la clase social, la raza, la opción sexual, edad, residencia en medio urbano/rural...) generan unas opresiones singulares con unas consecuencias de exclusión determinadas, únicas de cada persona (modelo interseccional).

Se considera que buena parte de los obstáculos que se encuentran las mujeres para llevar a cabo sus propuestas de cambio personal y desarrollar sus proyectos de crecimiento personal y profesional tienen que ver con el proceso de socialización y con todo lo interiorizado sobre lo que tiene que ser y hacer una “mujer” en un contexto cultural determinado. Es decir, la socialización de género es un factor que determina y dificulta su libre desarrollo personal y profesional.

La socialización de género hace referencia a los procesos mediante los cuales las personas se desarrollan de acuerdo a los valores y normas compartidos socialmente en su cultura respecto a lo que es “ser hombre” y “ser mujer”. Estos valores y normas aseguran una relación de subordinación-superioridad entre mujeres y hombres, otorgando el privilegio masculino en todas las esferas de la vida. ¿Cómo? a través de los “roles y estereotipos de género” que “constituyen las características y los espacios asignados a cada sexo, y las actitudes y aptitudes que se presumen de unas y otros, que tienen diferente valoración social y nivel de reconocimiento según quién las posea”. A esto es a lo que llamamos “sistema sexo-género”<sup>16</sup>.

Los roles de género sustentan los principios heteropatriarcales en todo el sistema social. Desde edades muy tempranas (a lo largo del proceso de configuración de la identidad), se dirigen mensajes aparentemente neutrales sobre qué es y qué debe hacer la “mujer” y el “hombre”, para perpetuar esta relación de subordinación-superioridad. Este aprendizaje se va dando en distintos ámbitos y a través de diferentes medios como: el sistema familiar, amistades e iguales, a través de las instituciones (escuela, institución religiosa, estado...), medios de comunicación, a través de relatos, mitos, canciones, el lenguaje, etc. Esta apariencia neutral hace creer a las personas que la diferenciación sexual es algo natural y con una raíz biológica, y, por tanto, incuestionable.

A las personas a las que se encasilla como categoría mujer (en el contexto de occidente), se las orienta hacia unas formas de ser: hacia la reflexión, el conformismo, el establecimiento y comprensión de las relaciones sociales (empatizar, ceder, conciliar...), la expresión de las emociones y una sexualidad que no es propia, sino que es construida alrededor del deseo masculino. A raíz de ser concebidas como un objeto de deseo ajeno, gran parte de su valía reside en su imagen personal (que debe encajar con unos cánones determinados, muy rígidos, casi inalcanzables o imposibles de mantener a lo largo del ciclo vital), sometiéndose así a una presión estética que estará presente a lo largo de toda su vida (y, por defecto, será generadora de inseguridad).

Por otro lado, la degradación que sufre la imagen de las mujeres con discapacidad, no adaptada al prototipo de belleza que la sociedad ha creado, determina una merma en su autoestima haciéndolas especialmente vulnerables, sobre todo cuando concurren ciertas variables como el aislamiento social, la falta de educación o los problemas de movilidad. Estos actos denigrantes amenazan su dignidad como cualidad inherente a su individualidad, influyendo de modo directo en el desarrollo de su personalidad.

---

<sup>16</sup> COCEMFE (2019). Manual Básico sobre Género y Discapacidad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

Esto supone serios problemas para su integración en la sociedad y consecuencias negativas en su calidad de vida.

El rol que se potencia es un rol pasivo, con un proyecto de vida orientado a proveer afectos (solo así serán apreciadas, de acuerdo con los mitos del amor romántico) y a las tareas de sostenimiento de la vida (esfera reproductiva y privada: crianza, cuidados, mantenimiento del hogar). Asimismo, todo ello se refleja en el ámbito profesional, donde las profesiones relacionadas con esta esfera son menos valoradas socialmente y peor retribuidas. Cabe destacar que, en el caso de las mujeres con discapacidad, se da una contradicción en estas lógicas: si bien se espera de ellas que lleven a cabo las tareas de cuidados, muchas veces se presupone que no están capacitadas para vivir en su propia casa o crear su propia familia (Instituto de la Mujer, 2007).

En cambio, a las personas situadas en la categoría “hombre” se las orienta hacia la acción (la competitividad, el inconformismo). Gran parte de su valía reside en la fuerza, en el poder y en la autoconfianza en su independencia, en el ejercicio libre de su sexualidad (siempre que el deseo sea el heteronormativo). El rol que tiene que encarnar es un rol de dominancia (se construye la masculinidad rechazando todo aquello asociado a “la feminidad”), proveyendo recursos tangibles (desde la esfera productiva y pública, ocupando todos los espacios de poder posibles). Esta temática la tratamos en mayor profundidad en el apartado “División sexual del trabajo”.

Cabe destacar que cualquier persona que manifieste abiertamente el incumplimiento de estos mandatos será socialmente sancionada. En el caso de personas que se resisten a encajar con la categoría binaria asignada (no se identifican con ella o con ninguna de las dos), esta sanción es aún más acusada.

Por todas estas razones, es necesario señalar la violencia simbólica y estructural que se deriva de la diferenciación entre estas dos categorías, despertar la conciencia de las personas, visibilizando las discriminaciones que derivan de esta condición impuesta. Visibilizar la desigualdad que deriva de un artefacto cultural (el sistema sexo-género) y animar su voluntad para participar en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, reclamando su derecho y su espacio, con dinámicas como las que se proponen a continuación.

## OBJETIVOS DEL MÓDULO

- Identificar la distinción entre sexo y género, completándola con la explicación de la construcción dicotómica del género en categorías binarias estáticas.
- Analizar y reflexionar sobre los roles y estereotipos de género en la sociedad actual.
- Identificar cómo operan los roles y estereotipos de género, condicionando la forma de ser y de estar en el mundo.
- Fomentar la reflexión crítica sobre situaciones de discriminación producidas por razón de género y discapacidad.
- Analizar y reflexionar acerca del lenguaje que utilizamos y cómo este construye situaciones de desigualdad de género.

# ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
1	Estereotipos y Roles	La visita extraterrestre	2 h
2	Estereotipos y Roles	La historia de Juana y la de Juan	20 – 50 min
3	Estereotipos y Roles	Los conceptos tienen género	40 min
4	Construcción social de género y discapacidad	La construcción del género en la infancia	1 h
5	Construcción social de género y discapacidad	El juego y el género	1 h
6	Construcción social de género y discapacidad	La socialización a través del relato	1 h 30 min
7	Construcción social de género y discapacidad	¿No te ha pasado que...?	40 min
8	Construcción social de género y discapacidad	La concepción de las mujeres con discapacidad	1 h
9	Lenguaje inclusivo y no sexista	Duales y refranes	1 h
10	Lenguaje inclusivo y no sexista	Pasapalabra inclusivo	45 min

## Estereotipos y roles

Como se ha presentado en la introducción al módulo, las identidades de género son construcciones sociales que se generan durante el proceso de socialización de género. La concepción social de que hombres y mujeres somos diferentes divide a la sociedad y mantiene una dinámica de interacción social difícilmente modificable muy integrada en todas las personas.

A las mujeres con discapacidad también les afectan estos roles y estereotipos, pero con una incidencia distinta, ya que entran en juego otros factores como su invisibilidad social por tener una discapacidad, la sobreprotección familiar y/o social, la mayor exclusión dentro de los cánones de belleza establecidos a los que están sometidas todas las mujeres, etc. Todo esto en mayor o menor grado en función de si la discapacidad es más o menos visible.

Las mujeres con discapacidad, como ya se ha indicado en la introducción a la guía, viven una discriminación múltiple, a razón de su discapacidad, ser mujer y otros factores, como la edad, en la que según se va avanzando puede agravarse la discapacidad.

## ACTIVIDAD 1. La visita extraterrestre

### INTRODUCCIÓN

Tal como se viene estableciendo, es importante comprender que existe un sistema de categorización de personas que tiene unos efectos muy importantes sobre sus vidas. Se trata del sistema sexo-género, que sitúa la categoría de mujer en una posición de subordinación en relación al hombre en todos los aspectos de la vida y, por tanto, establece un orden social determinado (heteropatriarcal). Se las somete así a una violencia simbólica, a veces poco visible a nuestros ojos, dado que se nos ha educado y socializado en esta diferencia, y está interiorizada como si fuera algo natural (enraizado en la biología humana) e inmutable.

La siguiente dinámica es útil para reflexionar y diferenciar los aspectos biológicos (diferenciación sexual), de aquellos que son asignados por la sociedad (mandatos de género binario). Hay que dejar claro que estos últimos son modificables a lo largo de la vida y que varían según zonas geográficas, espacios temporales o sociedades (se busca que las participantes señalen la mayor variedad de elementos socioculturales, actitudes, comportamientos, estereotipos y/o prejuicios referidos a “mujeres” y “hombres”).

Se reflexionará, por tanto, sobre las características que diferencian a mujeres y hombres con los conceptos de sexo y género. La persona facilitadora dará una breve explicación. Por ejemplo:

- Las diferencias por sexo son aquellos aspectos que son biológicos, que se derivan del proceso anatómico de diferenciación sexual (durante el desarrollo embrionario).
- Las diferencias por género son los aspectos asignados por la sociedad (maneras de presentarse, de comportarse, espacios adecuados para cada uno...). Son culturales; eso significa que los aprendemos a lo largo de toda nuestra vida (no nacemos con ellos). Hay dos categorías muy claras, catalogadas como “feminidad” y “masculinidad”, y hay que cumplir con una o con la otra de acuerdo a nuestro sexo (por eso se llama género binario). No cumplir con ellas tiene unas consecuencias a nivel social.

Además, el eje de “discapacidad”, al interactuar con el género, también tiene asociadas unas asunciones que moldean la trayectoria vital de las personas. Esto permitirá a las integrantes del grupo identificar los criterios, ideas, opiniones y conceptos que manejan las participantes sobre su propia identidad, sobre las diferencias entre el género femenino y masculino y sobre la sociedad en general.

### OBJETIVOS

- Reflexionar sobre el sistema sexo-género y su inflexible carácter binario.
- Analizar y reflexionar sobre los estereotipos de género en la sociedad actual (contemplando las diferencias que se derivan de contextos culturales diversos).
- Identificar cómo operan los roles y estereotipos de género, modelando la identidad de una misma y su manera de estar en el mundo.

### DURACIÓN ESTIMADA

2 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Folio en blanco y bolígrafo para cada participante.
- Post-it o notas adhesivas de dos colores.
- Rollo de papel continuo blanco (2 metros mínimo) / Pizarra.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora entrega una hoja y un bolígrafo a cada participante. A continuación, solicita que imaginen que aparece una visita extraterrestre (por ejemplo: nos cuenta algunas cosas que le han pasado desde que ha llegado a la tierra, y notamos que no distingue entre “hombres” y “mujeres”. Nosotras vamos a explicarle, de la forma más exhaustiva posible, cuáles son las diferencias entre los hombres y las mujeres, de modo que a partir de hoy sepa cuándo se dirige a una mujer o a un hombre, y para que cuando se cruce con un ser humano, pueda deducir si es hombre o mujer).

A continuación, se indica que escriban, en dos columnas distintas, ‘cómo son’ y ‘qué hacen’ generalmente los hombres y las mujeres. Es importante remarcar que no se trata de que escriban lo que cada una piensa individualmente, sino lo que la sociedad en su conjunto entiende por ser mujer y ser hombre.

Se coloca en la pared un trozo de papel continuo o se usa la pizarra: dividiéndola en dos columnas, reservando una para la palabra ‘MUJERES’, y la otra para ‘HOMBRES’. También asignamos uno de los dos colores de los post-its para las mujeres y el otro para los hombres, intentando no caer en estereotipos (por ejemplo, si uno de los colores es rosa, que no sea el de las mujeres).

Posteriormente, cada participante leerá en voz alta uno de los aspectos que para ella describen a la categoría “mujer”, lo escribirá en un post-it del color correspondiente y lo pegará en la columna ‘MUJERES’. A continuación, se procederá igual con la columna “HOMBRES”, seleccionando el otro color de post-it. Una vez terminado, se hará una observación general y se preguntará: “¿Qué opináis? ¿Queréis hacer algún comentario?”

A continuación, se dividen horizontalmente las dos columnas, en la parte de arriba se escribe la palabra ‘SEXO’ y en la de abajo la palabra ‘GÉNERO’. Ésta, a su vez, se divide en dos partes para diferenciar entre ‘ROLES’ y ‘ESTEREOTIPOS’. La persona facilitadora aclara qué son los roles y los estereotipos de género:

- Los roles de género son el conjunto de tareas y funciones que se asignan de manera diferenciada a uno y otro sexo, tanto en el ámbito privado como en el ámbito de lo público.
- Los estereotipos de género son las ideas, actitudes o imágenes simplificadas aprendidas acerca de cómo las mujeres y los hombres deben pensar o comportarse, basadas en prejuicios, no en sus características reales o en sus preferencias personales.

Ahora, se divide el grupo en dos (aleatoriamente) y a cada uno se le asigna una parte del mural (la derecha o la izquierda). Su tarea consistirá en reordenar todas las notas adhesivas agrupando primero las características asociadas al sexo, y después las diferencias por género.

Al acabar, todo el grupo se sienta frente al mural definitivo. Se deja tiempo para leer todo lo identificado y se abre un espacio de reflexión y debate con preguntas abiertas:

- ¿Qué opináis? ¿Estáis de acuerdo en que éstas son las diferencias entre mujeres y hombres?  
¿Es esto lo que convierte a una mujer en mujer y al hombre en hombre?

- ¿A qué se deben estas diferencias? ¿Para qué creéis que sirven?
- ¿Cuáles os ha costado más diferenciar si son cuestiones de sexo o de género?
- ¿Cambia algo cuando hablamos de mujeres y hombres con discapacidad (de lo que se espera de ellas/os, de lo que se exige...)?
- ¿Podemos hacer algo para cambiar esta situación?
- ¿Cómo os afectan y cómo os han afectado a lo largo de vuestra vida estas diferencias (en vuestra educación, en vuestras relaciones, elecciones vitales...)?
- ¿Qué creéis que pasa cuando alguien no sigue estos mandatos? ¿Cómo lo trata el resto de personas?

La facilitadora debe estar atenta al lugar donde se han colocado los post-its y recolocar cuando sea necesario, ya que puede ser común que las participantes hayan colocado en la parte de sexo cuestiones que en realidad son de género, contribuyendo así a profundizar en los debates y reflexiones. Se concluye construyendo de forma colectiva los conceptos de sexo y género y de roles y estereotipos de género.

### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

La persona facilitadora animará a las participantes a recoger en sus listados información de las mujeres y de los hombres relacionada con capacidades intelectuales, habilidades, características laborales, espacios que frecuentan, vestimenta, hábitos cotidianos o de ocio, etc.

En el debate con todo el grupo de participantes, la persona facilitadora debe estimular la reflexión y el cuestionamiento de cada diferencia identificada. También se debe buscar el consenso sobre su validez y generalización (por ejemplo: “A los hombres les gusta la mecánica del automóvil”; ¿A todos les gusta? ¿Y a las mujeres?).

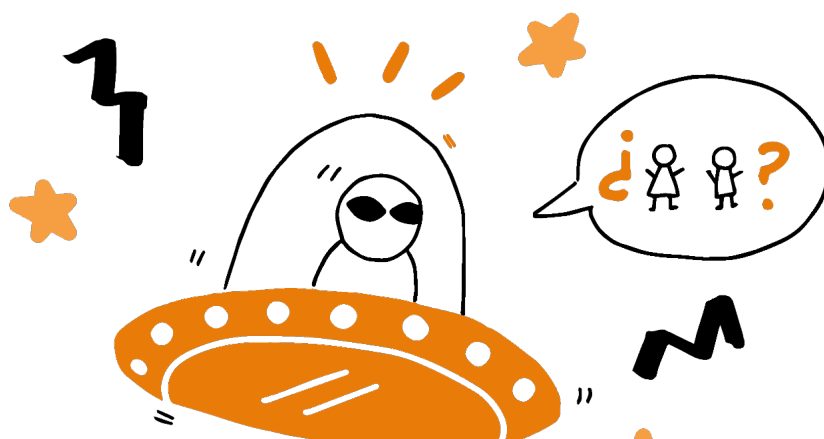
Puede ser un buen momento para reflexionar sobre los temas más esencializados y que a la vez tienen implicaciones especialmente agudas en el ámbito de la discapacidad, como la maternidad (por ejemplo: “Las mujeres tienen instinto maternal”, pero ¿todas? ¿qué pasa si una no lo tiene? ¿Es instinto o es deseo? ¿Cómo reacciona la sociedad ante el deseo de maternidad de una mujer con discapacidad?

### CONCLUSIÓN

---

El cuestionamiento del rol social que tradicionalmente se ha asignado a hombres y mujeres ayuda a entender muchas de las situaciones vitales experimentadas por las participantes, dándoles un nuevo significado y nuevas herramientas para enfrentarlas.

Las mujeres con discapacidad sufren una múltiple discriminación por su condición de mujeres y de personas con discapacidad. Se considera que el autoconocimiento es el primer estadio del proceso de empoderamiento, y el género es un factor determinante en el desarrollo de las personas en el momento actual. Trabajar la categoría de género y su intersección con la discapacidad y el resto de mis condiciones es entender qué factores me han llevado a ser como soy y estar en la situación en que estoy actualmente y a qué situaciones me enfrente en mi día a día que suponen una discriminación.



## ACTIVIDAD 2. La historia de Juana y la de Juan

### INTRODUCCIÓN

Haber interiorizado las lógicas que provienen del sistema sexo-género afecta, como ya se ha observado, al desarrollo de la identidad y, por ende, a la manera de concebirnos. A su vez, también afecta a la mirada hacia el exterior, y esto se quiere resaltar en la siguiente dinámica. Se pretende visibilizar cómo existe una perspectiva de vida diferenciada por géneros (contemplando las diferencias que se derivan de contextos culturales diversos): unas aspiraciones preconcebidas para hombres y para mujeres, que cumplen con una función social.

### OBJETIVOS

- Identificar y analizar los estereotipos de género en la sociedad actual.
- Identificar los mandatos de género interiorizados (identificar cómo afectan en mi concepción del mundo y el juicio hacia las demás personas: ideas preconcebidas o prejuicios).
- Reflexionar sobre la existencia de estilos o ciclos de vida diferenciados para hombres y mujeres contruidos socialmente.

### DURACIÓN ESTIMADA

- Variación 1: 20 min.
- Variación 2: 50 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Variación 1: pizarra.
- Variación 2:
  - Dos cartulinas (A3).
  - Revistas/ recortes de revista.
  - Tijeras.
  - Pegamento en barra.
  - Rotuladores

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Se introducirá la actividad explicando que en esta dinámica hay que dejar volar la creatividad porque se va a idear una historia colectivamente: la historia de Juan.

Variación 1: la persona facilitadora empieza a explicar que Juan acaba de nacer. A partir de aquí, se irá preguntando sobre su vida en diferentes momentos temporales; se pueden fijar unas edades (a voluntad) como pueden ser los 6 años, los 14, los 20, los 35, los 60... Las participantes pueden ir interviniendo como quieran o también se puede ir una por una siguiendo un orden.

En cada edad, la persona facilitadora puede hacer preguntas como: ¿Cómo es (físicamente/personalidad)? ¿Qué le gusta, qué no? ¿Qué hace con su vida? ¿Dónde vive? ¿Cómo se siente? ¿Qué le interesa? ¿Cuáles son sus deseos?... Imaginad todo lo que queráis.

La persona facilitadora irá anotando las aportaciones en la pizarra, bajo el nombre de "Juan". Una vez acabada la primera historia, se procederá de igual manera con la historia de Juana, sin hacer reflexiones entre medio.



Variación 2: se divide el grupo en subgrupos, en función del número de participantes, de manera que a cada subgrupo se le da el material (una cartulina, revistas/ recortes de revista, varias tijeras, pegamento en barra y rotuladores) y se le asigna una historia por crear: a uno la de Juan y a otro la de Juana. Se indica que son libres de representarla como quieran (pueden hacer dibujos, utilizar recortes de revistas...). Sobre todo, es importante que tengan en cuenta que se parte del momento del nacimiento y han de pasar por diferentes etapas vitales, o edades que consideren significativas (los 6 años, los 14, los 20, los 35, los 60...). La historia tiene que ser detallada así que tienen que pensar en: ¿Cómo es (físicamente/personalidad)? ¿Qué le gusta, qué no? ¿Qué hace con su vida? ¿Dónde vive? ¿Cómo se siente? ¿Qué le interesa? ¿Cuáles son sus deseos? ¿Con quién se relaciona?...

Al acabar, cada grupo explicará al otro su historia y mostrará su creación.

Variación 1 y 2: cuando tengamos las dos historias elaboradas, se pasará a la reflexión en común, para analizar los estereotipos y mandatos de género a distintos niveles:

- Estético (¿cómo es Juan/a?): en este apartado se reflexionará sobre la presión estética a la que se somete a las mujeres, cómo el presentarse de acuerdo con unos estándares de belleza muy marcados es una imposición o requisito indispensable para ser valoradas y, para los hombres, es más una opción. Se puede hablar de los medios: mujer como objeto de deseo, cultura de la dieta... Aprovechamos para reflexionar sobre otros factores de intersección además de la discapacidad, por ejemplo, el origen étnico: ¿hemos asumido que Juan y/o Juana son de raza blanca? ¿qué pasa si tienes la piel más oscura?
- Personalidad (adjetivos que describen a cada protagonista): en este caso se tratarán las formas de ser aceptables en una mujer y en un hombre (mujer orientada a las relaciones sociales, a la empatía, la pasividad, la emocionalidad, versus hombre orientado a la acción, racionalidad...).
- Tipo de relaciones que establece (relaciones sociales fuertes-débiles, de cuidado o no, dependencia del entorno o no...): relacionado con el apartado anterior.
- Opción sexual: en este apartado se tratará la heterosexualidad impuesta, cómo se naturaliza el deseo o preferencias sexuales, presentando un solo tipo de relación e invisibilizando otros. Aquí también se puede hablar del esquema del amor romántico y cómo influye en la vida de las mujeres (el paternalismo: buscar “un hombre que me proteja”, el “darlo todo por amor”, priorizar a la otra persona antes que mis intereses...).
- Trayectoria laboral: introduciendo el tema de la división sexual del trabajo. Ver Módulo 4 para ampliar.
- Análisis global de la trayectoria vital: toma de decisiones, autonomía, dependencia-independencia, cómo les ha tratado el entorno.

Mediante estas preguntas se podrá observar la contraposición de constructos asignados a las mujeres y a los hombres, en niveles muy distintos. Se trata de tomar conciencia sobre cómo operan los mandatos de género en nuestra concepción de las personas y de sus ciclos vitales. Incluso dando la “instrucción” de imaginar todo lo que se quiera de cada personaje, se asigna una perspectiva de ciclo de vida acorde con los mandatos de género de cada uno. A partir de ello, se puede reflexionar sobre la propia experiencia vital.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

La persona facilitadora debe dejar todo el espacio posible a la imaginación de las participantes. La Variación 2 es interesante porque entre el grupo tienen que llegar a un consenso a la hora de crear la historia y añadir detalles. Es importante controlar los tiempos, sobre todo en la Variación 2, que conlleva la realización de manualidades.



Posiblemente, durante el transcurso de la dinámica, muchas personas se den cuenta de los estereotipos presentes en la construcción de las historias (y los intenten revertir). Es importante detectar esos momentos e intervenciones para recogerlos en la conclusión final.

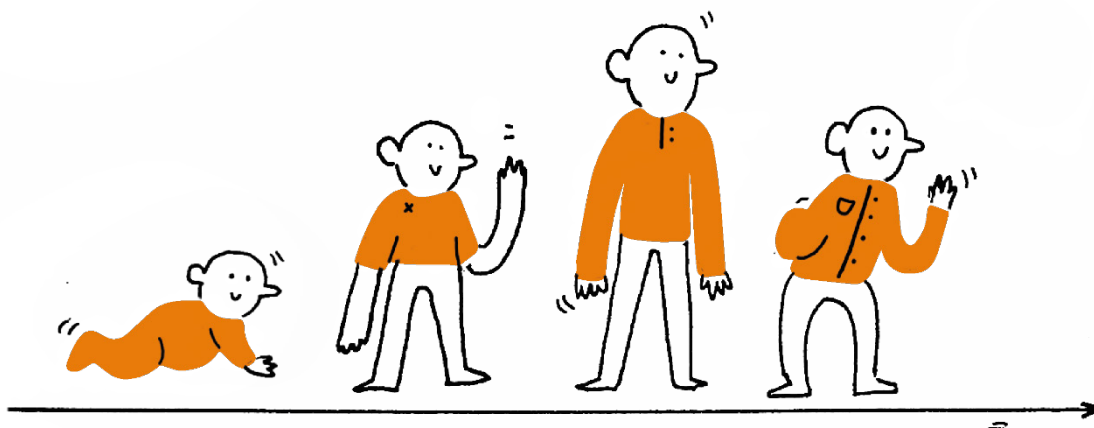
Esta dinámica dará para hablar de muchas áreas atravesadas por el género y generar un amplio debate, por tanto, es importante que la persona facilitadora las conozca en profundidad antes de llevar a cabo el taller, para poder dinamizarlo correctamente y no dar lugar a confusiones. Ser el elemento clarificador es especialmente importante en las primeras dinámicas que se llevan a cabo con el grupo, que está “descubriendo” o trayendo a la conciencia todo un conocimiento que antes era invisible, y pueden estar cambiando (o no) sus posicionamientos iniciales (véase el apartado de Introducción del presente Módulo, donde se desarrolla el concepto de Socialización de Género).

Podemos utilizar la herramienta de la inversión para generar debate, poniendo el nombre de Juana al perfil elaborado para Juan y viceversa. ¿Qué cambiaría? ¿La percepción (y el juicio) social de estas dos personas sería diferente en algo?

## CONCLUSIÓN

---

Este ejercicio pretende visibilizar, sin aludir a ello directamente, cuán interiorizado tenemos el esquema sexo-género, asignando unos roles y estereotipos de manera muy automática y casi inconsciente a personajes totalmente inventados. A veces es difícil reconocerlos desde una misma, y se considera este ejercicio beneficioso dado que se construye, en común, la historia de una tercera persona (no alude directamente a la experiencia personal desde el juicio individual).



## ACTIVIDAD 3. Los conceptos tienen género

### INTRODUCCIÓN

(Véase punto de introducción de la actividad 1 de este Módulo).

En esta actividad se reflexionará sobre roles, estereotipos y prejuicios asociados a mujeres con discapacidad a través de imágenes. Actualmente la sociedad en general, y en concreto la occidental, está construida por imágenes, ya sean nuestras, de nuestros deseos, hábitos, cosas que nos gustan o no, etc. Las asociaciones generadas por determinadas imágenes están marcadas por la socialización recibida a lo largo de nuestra vida, a través sobre todo de la publicidad, los medios de comunicación o las redes sociales digitales.

La cantidad de información que se puede transmitir mediante una imagen es enorme y muy potente, calando en la sociedad de manera muy persistente.

La presente dinámica no presenta una estructura muy definida, lo cual es intencional. Se centra en aportar material (contenido y recursos) para que la persona facilitadora elija la forma idónea para llevarla a cabo. Así, tanto el contenido a trabajar como la metodología se podrán adaptar en función de las características del grupo en cada momento.

### OBJETIVOS

- Identificar y analizar los estereotipos de género en la sociedad actual (contemplando las diferencias que se derivan de contextos culturales diversos).
- Identificar los mandatos de género interiorizados.

### DURACIÓN ESTIMADA

40 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Versión digital: presentación de diapositivas.
- Versión analógica: tarjetas con imágenes y conceptos.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora reparte una hoja y un bolígrafo a cada participante. La dinámica consiste en presentar a las participantes tanto imágenes, acciones o conceptos previamente seleccionados. Se expondrán ante el grupo, una por una (ya sea a través de una presentación de diapositivas digitales o tarjetas físicas), y cada participante tendrá que asignar si, para la sociedad, eso es típicamente femenino o masculino. Cada diapositiva irá numerada, de manera que las participantes anotarán en su hoja el número y el género que asignan a cada una.

Ideas para material a seleccionar:

- Imágenes: casco de obra, coche, olla, bebé, maquillaje, corazón, dinero, silla de ruedas, espacio de rehabilitación física, escaleras (o barreras arquitectónicas) ...
- Conceptos: fuerza, debilidad, espontaneidad, rigidez, calidez, aceptación, superficialidad, inconformismo, razón, ternura, frialdad, independencia, autoridad, profundidad, dependencia, intuición, pasividad, acción, riesgo, sensibilidad, competir, cuidar, ayudar, arriesgar, llorar...

Una vez presentadas las diferentes piezas de material, se pasará a comentar colectivamente cada una. Podemos previamente sumar todos los resultados y escribirlos en un papelógrafo, lo que visualmente puede tener más impacto y promover el debate en el grupo, además de identificar rápidamente qué conceptos generan más discrepancias o consensos. Para estimular el debate se pueden realizar, entre otras, las siguientes preguntas:

- Pero ¿las mujeres no pueden ser autoritarias?, ¿frías? (en caso de constructos asignados a los hombres y viceversa).
- ¿Pensáis que esta división está basada en criterios objetivos o en creencias generalizadas en la sociedad?
- ¿Has visto condicionado tu carácter o aficiones por este motivo?
- ¿Qué te hubiera gustado hacer o mostrar de tu carácter y no lo has hecho por temor a la crítica social?
- ¿Crees que en general la sociedad respeta la identidad de cada persona?

### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Igual que en la actividad anterior, esta dinámica dará para hablar de muchas áreas atravesadas por el género y generar un amplio debate. Por tanto, es importante que la persona facilitadora las conozca en profundidad antes de llevar a cabo el taller, para poder dinamizarlo correctamente y no dar lugar a confusiones. Ser el elemento clarificador es especialmente importante en las primeras dinámicas que se llevan a cabo con el grupo, que está “descubriendo” o trayendo a la conciencia conocimientos que antes eran invisibles y pueden estar cambiando (o no), sus posicionamientos iniciales (véase el apartado de Introducción del presente Módulo, donde se desarrolla el concepto de Socialización de Género).

Esta dinámica se puede combinar con la Actividad 9 de este mismo módulo, sobre lenguaje inclusivo y no sexista, para profundizar en la reflexión sobre las diferentes maneras en las que los conceptos tienen género y cómo los utilizamos.

### CONCLUSIÓN

---

Este ejercicio pretende visibilizar, sin aludir a ello directamente, cuán interiorizado tenemos el esquema sexo-género, asignando género a conceptos de manera muy automática y casi inconsciente.



# Construcción social de género y discapacidad

---

Nos referimos a que el género y la discapacidad son construcciones sociales, ya que varían en el tiempo y en la cultura, y han tenido importantes transformaciones a lo largo de la historia según los cambios sociales (véase la Introducción de este Módulo).

En relación a la discapacidad, encontramos diferentes enfoques según el contexto social, dentro de una visión capacitista de la discapacidad:

- **Modelo de prescindencia:** la existencia de las personas con discapacidad era, según un origen religioso, una carga social. Se las marginaba en guetos que eran dirigidos por personal religioso, ya que se suponía que no tenían nada que aportar.
- **Modelo médico o rehabilitador:** la diferencia con el anterior es que ya no se consideraban causas religiosas para la discapacidad, sino médicas o científicas. Se concebía a las personas con discapacidad como personas enfermas que había que sanar y podían contribuir socialmente si se conseguía su curación. En este modelo son tratadas como pacientes con los que probar diferentes tratamientos para conseguir una cura a lo que se consideraba una enfermedad.
- **Modelo social:** es en el que nos encontramos actualmente. Las causas de la discapacidad son sociales, y se persigue la autonomía de las personas con discapacidad. Se contempla que es la sociedad la que debe adaptarse para que puedan tener una plena inclusión y participación social, y que son las barreras sociales las que impiden el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad.

Este modelo social aspira a alcanzar la inclusión social y el respeto a la diversidad, sin medicalizar o institucionalizar a las personas con discapacidad y garantizando sus derechos, una vida independiente y rompiendo con la concepción capacitista de las personas.

## ACTIVIDAD 4. La construcción del género en la infancia

### INTRODUCCIÓN

---

Como se ha detallado en la introducción del módulo, la socialización de género es un proceso de transmisión de creencias, valores, normas y actitudes a través del cual aprendemos a comportarnos de acuerdo a los modelos estereotipados de feminidad y masculinidad vigentes en nuestra sociedad. Estos modelos sexistas todavía se utilizan en muchos grupos sociales para validar nuestra incorporación a los mismos.

La socialización de género se produce a lo largo de la vida, ya que se da en la interacción continua con el entorno, pero juega un papel especialmente importante en las edades más tempranas, dado que es entonces cuando la identidad y la subjetividad de las personas están en proceso de configuración. Es decir, en esa etapa se forjan nuestra construcción como personas y nuestras maneras de entender el mundo.

Tal y como se ha mencionado, esta socialización heteropatriarcal provee de unos aprendizajes muy diferentes a niños y a niñas, orientándoles al papel y funciones que tendrán que ocupar en el sistema productivo capitalista como lo conocemos actualmente.

Es importante visitar nuestros recuerdos de manera que podamos comprender cómo se ha configurado nuestra identidad y esos valores que sentimos tan nuestros y que dirigen nuestra percepción del mundo, nuestros gustos, nuestras maneras de actuar. El primer paso es reconocer que estos valores no son tan nuestros, que tienen un origen ambiental y un propósito estructural.

## OBJETIVOS

---

- Identificar cómo fue la socialización en la infancia y las relaciones que se generaron con otras niñas y niños.
- Reflexionar sobre la aportación de la socialización de género y la creación de estereotipos de los roles masculinos y femeninos que actúan sobre nosotras a lo largo de nuestra vida.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Tarjetas/ cartulinas de dos colores.
- Lápices.
- Rotuladores.
- Cinta adhesiva.
- Papelógrafo y/o pizarra.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se entregan dos tarjetas a cada participante, para que escriba en la de un color las actividades que les fueron permitidas o más alentadas cuando eran niñas, y en la de otro color las que les fueron prohibidas, desalentadas, criticadas o no se sentían cómodas realizándolas. Recalcamos que pueden referirse a cualquier ámbito: juegos y aficiones, modo de vestir, modo de hablar, modo de estar y de relacionarse, actitudes ante la discapacidad, ante los retos o ante la vida en general, etc.

Se solicita que las personas asistentes compartan su representación. Quien facilita el taller recoge y sistematiza los elementos socializadores por género, en un cuadro de doble entrada: lo permitido y no permitido para hombres y mujeres.

Se promueve la reflexión y discusión colectiva sobre las aportaciones individuales. Se puede orientar con alguna de las siguientes preguntas: ¿Qué diferencias hay en la socialización de las mujeres y de los hombres? ¿Qué características femeninas y masculinas se construyen en este proceso? ¿Cómo fueron las relaciones que establecieron hacia otras niñas y niños? ¿Y hacia otros miembros de la familia? ¿Influyó la discapacidad en la elección de estas actividades?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

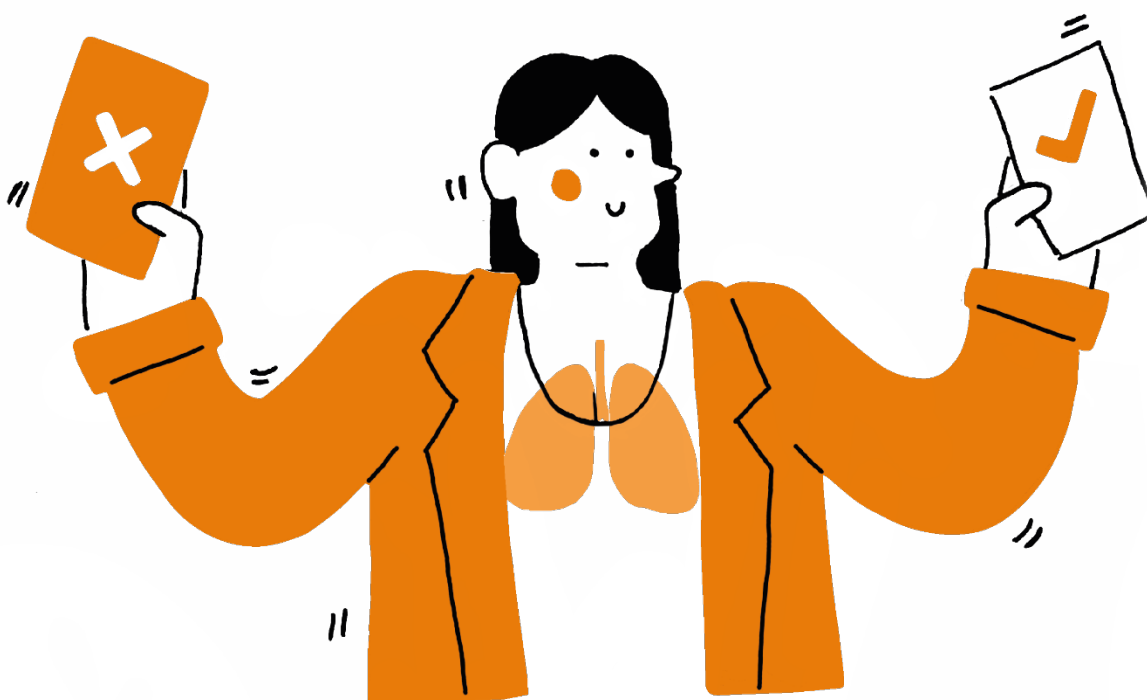
Esta dinámica está destinada a la reflexión grupal sobre vivencias personales, por lo tanto se debe propiciar un ambiente de respeto y reflexión. No todas las participantes van a tener las mismas vivencias (aunque sí se espera que sean similares), por lo que puede ser recomendable indicar, antes de repartir las tarjetas, que todas nuestras vivencias son válidas y diferentes. No todas las participantes se han socializado con los mismos valores, y la discapacidad es posible que haya estado presente durante toda su vida, o no.

## CONCLUSIÓN

---

El hecho de ser mujeres o de tener una discapacidad es algo que ha influido en nuestro día a día a la hora de realizar cualquier actividad. Al reflexionar sobre ello nos daremos cuenta de que la gran mayoría de las experiencias son compartidas, aunque se hable poco de ellas, como puede ser el malestar producido por no poder realizar una determinada actividad; también es posible que se pongan de manifiesto situaciones de las que algunas participantes no habían sido conscientes pero que, al ser expresadas por otras participantes, generan este espacio de reflexión.

Dependiendo del resultado, el ejercicio también puede propiciar la conexión con cuestiones como el uso sexista de los espacios (las mujeres asignadas a lo doméstico y más vinculadas con espacios cerrados), los roles (vinculación del juego de muñecas con los roles reproductivos de cuidado, trabajado en la siguiente dinámica) o incluso los modelos de liderazgo y participación (para esto último se puede valorar la planificación de actividades complementarias del módulo 3 relativas a la participación social).



## ACTIVIDAD 5. El juego y el género

### INTRODUCCIÓN

El juego es una actividad que se ha estudiado desde diferentes disciplinas (pedagogía, psicología, antropología...) y sobre la que se ha teorizado desde distintas perspectivas. A pesar de que no vamos a presentarlas, asumimos que el juego es una actividad importante en el desarrollo de las personas y de su identidad, es universal puesto que se da en todas las culturas, y funciona como un medio de expresión lúdica y como medio de aprendizaje.

Observamos diferencias entre el tipo de juego de las niñas y el de los niños en el contexto occidental. De acuerdo con un estudio de la Fundación Jaume Bofill (2010)<sup>17</sup>, en los patios escolares las actividades en las que solo participan niños son: jugar a fútbol, circuitos de coches, lucha, cartas (juegos de estrategia y fútbol), entre otras. Por el contrario, las actividades en las que las integrantes solo son niñas son: saltar a la cuerda, escuchar música, hacer coreografías, hablar... Este estudio también diferencia entre actividades de movimiento o más estáticas, y determina que las niñas realizan más actividades quietas (el doble que los niños). Se puede observar que el juego “masculino” implica una mayor acción, competitividad, estrategia, demostración de fuerza, en contraposición al juego “femenino”, que tiene que ver más con establecer relaciones sociales, actividades que no impliquen competitividad, etc.

Los lugares que ocupan estas actividades también son importantes, ya que “el espacio físico condiciona las relaciones sociales y determina relaciones de poder y privilegios en función del sexo, la edad y la diversidad funcional” (Col·lectiu punt6, 2015)<sup>18</sup>. Así, observamos que las actividades “masculinizadas” como los juegos de pelota adquieren un lugar central y visible en los patios de las escuelas (la distribución central de las pistas de fútbol y básquet no es casual ni neutral), reservando los márgenes del espacio, mucho menos visibles, al resto de actividades (típicamente ocupados por niñas). De hecho, Swain (2000) realizó un estudio sobre cómo se demuestra la “masculinidad” (y, sobre todo, el papel de dominación que se deriva de esta) a través del fútbol, y cómo algunas niñas intentan jugar y desafiar esta dominación, sin resultado alguno. Es en la práctica de estas actividades donde las niñas aprenden a ceder los espacios.

Las niñas y niños no son ajenos a la presión y el rechazo social que produce seleccionar juguetes que no se corresponden con su categoría de género. Así, se van moldeando sus preferencias conforme a aquello que se espera de ellas y ellos, y se les prepara para el papel social que deberán adoptar en su vida adulta.

### OBJETIVOS

- Comprender el poder del juego (modos de juego y espacios) como agente de socialización de género.
- Comprender cómo los aprendizajes durante el juego sirven a las funciones preestablecidas en la vida adulta (mandatos de género).
- Reflexionar sobre la experiencia propia.

<sup>17</sup> Marín, Imma (dir.) (2010). “Els patis de les escoles: espais d’oportunitats educatives”. IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar. Informes Breus #31. Fundació Jaume Bofill. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

<sup>18</sup> “Col·lectiu Punt 6 (2015) “Patios coeducativos”. Disponible [aquí](#).

## DURACIÓN ESTIMADA

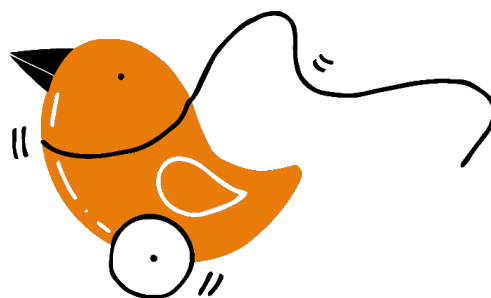
---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Pizarra.
- Revistas de juguetes.
- Fotocopias, ordenador y proyector (para la opción b).



## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Opcional: ejercicio previo de exposición en la imaginación que permitirá que las personas participantes se adentren más en la temática del juego, en la importancia del juego en la infancia, en su infancia. La persona facilitadora pedirá a las participantes que cierren los ojos y las guiará, lenta y pausadamente, a través de un paseo en su imaginación, utilizando instrucciones sencillas como: cerrad los ojos, pensad en un momento de vuestra infancia donde recordéis estar jugando, un momento que se os haya quedado grabado. Pensad en la ropa que llevabais, dónde estabais, qué momento del día era, si jugabais solas o acompañadas. Ahora pensad en vuestro juguete favorito, a ver si lo recordáis... Es importante pedir que se lo tomen como un momento de relajación y de autoexploración; para eso, es necesario el silencio.

Opción a) La dinámica consistirá en reflexionar en torno a los tipos de juego feminizados y masculinizados. Se irá introduciendo la importancia del juego a través de preguntas:

- ¿Creéis que es importante el juego en la infancia?, ¿por qué?
- ¿A qué jugabais de pequeñas? (Recreando situaciones del hogar, reproduciendo tareas de cuidado o trabajos tradicionalmente feminizados).
- ¿Con qué materiales? (Recreaciones de elementos de cuidado en formato pequeño: muñecos, muñecas tipo barbie, enseres de cocina...).
- ¿En qué espacios? (Tiende a ser en el espacio doméstico más que en la calle, o si se trata de espacios públicos como la escuela, en los márgenes del patio, rincones... Los espacios centrales se reservan a pistas de deportes, frecuentemente ocupadas por niños).
- ¿A qué juegan los niños? (Juegos de lucha, competición y violencia: deportes, carreras, juguetes de guerra como pistolas, cuchillos...).
- ¿Qué habilidades creéis que se derivan de estos tipos de juegos? (Preparación para vida adulta, modelos de participación y liderazgo).
- ¿A qué creéis que se debe esta diferencia tan marcada entre juegos de niños o niñas?, ¿solo a preferencias individuales? (Está mediada por el contexto sociocultural; nuestro entorno y todas las influencias que recibimos de él).
- Vuestra discapacidad (si entonces estaba presente) ¿interfería de alguna manera en el juego?

A medida que se va preguntando al grupo, se irán dando las informaciones presentes en la introducción de la dinámica y se irá contrastando con los testimonios de las participantes (de su vida, de menores que tengan alrededor...). Por último, mostramos revistas de juguetes para estimular los comentarios de reflexión de cada participante, para afianzar lo aprendido y recoger las conclusiones finales.

Opción b) A lo anterior podemos sumar herramientas que ayuden a la reflexión, como la lectura colectiva de [este artículo](#) sobre anuncios de juguetes sexistas, o ver [el vídeo](#) (y que en su momento se



hizo viral) sobre Riley, una niña de 4 años que se queja de que en los supermercados haya pasillos para niñas y para niños, donde los juguetes “de niñas” son todos rosas<sup>19</sup> (este y otros vídeos interesantes aparecen enlazados en el mismo artículo).

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN Y CONCLUSIÓN

---

En esta dinámica es muy importante que la persona facilitadora revise el contenido introductorio de la dinámica, puesto que seguramente surjan aportaciones por parte de algunas participantes que quieran diferenciarse de los patrones que estamos tratando. Por ejemplo: “yo no jugaba a esto”, “este juego a mí nunca me gustó”, “yo jugaba más con niños”... Hay que resaltar que no estamos estableciendo que las experiencias de todas las personas hayan sido exactamente las mismas, o que todas hayan seguido los mandatos de género estrictamente durante su vida (eso no implica que no les hayan afectado, pues contradecirlos implica que también han causado un efecto sobre mí). Lo importante es entender que hablamos de unos patrones y tendencias marcados por la sociedad, a través de los agentes de socialización.

Aunque nuestras familias, por ejemplo, no nos hayan penalizado por jugar a un juego “de niños”, quizás otra persona adulta lo ha hecho (a veces no es necesaria una palabra, una simple mirada es suficiente para comprenderlo), o nuestros iguales; o quizás no hemos sentido el rechazo social por llevar a cabo una actividad “masculinizada”, pero nos han estimulado desde los medios de comunicación a llevar a cabo otras en las que sí hemos participado, se nos han puesto al alcance unos objetos o juegos antes que otros... Lo importante es visibilizar todo esto, mostrar que la socialización de género existe y estos patrones no son casuales (aunque nos quieran hacer creer, desde una posición esencialista, que “naturalmente, los niños son así y las niñas así”, a consecuencia de la biología). La elección de mis juegos no ha sido influida por una preferencia “libre”, y esta elección tendrá un efecto sobre mi papel en la vida adulta.

Es importante remarcar lo mencionado arriba: “Las niñas y niños no son ajenos a la presión y el rechazo social que produce seleccionar juguetes que no se corresponden con su categoría de género. Así, se van moldeando sus preferencias conforme a aquello que se espera de ellas y ellos, y se les prepara para el papel social que deberán adoptar en su vida adulta.”

Siempre desde la idea de que hablamos de patrones establecidos a partir de la norma social y que, aunque nuestra intención consciente no es educar en ellos, todas jugamos un papel importante en el desarrollo de las personas de nuestro entorno.



---

<sup>19</sup> Ambos enlaces visitados por última vez el 30 de agosto de 2022.

## ACTIVIDAD 6. La socialización a través del relato

### INTRODUCCIÓN

La narrativa es un medio de transmisión de valores muy efectivo, común a todas las culturas. Se trata de una manera de transmitir conocimiento de generación en generación, de educar en los valores sociales presentes en cada época y lugar. En concreto, los cuentos, por su naturaleza de relato breve y simple, adaptado a la menor capacidad de atención en la infancia, tienen una gran capacidad socializadora. Sobre todo porque permiten a la persona que los lee o los escucha identificarse con los personajes (especialmente con las figuras protagonistas), y proyectarse en situaciones y emociones diversas (empatizar). Los personajes suponen modelos de conducta (a seguir o a no seguir) y, desde una vía lúdica, se transmiten ideas, creencias, necesidades, o se proponen maneras de actuar según la situación.

La mayoría de cuentos tradicionales occidentales (en los que nos centraremos) transmiten valores diferenciados en función del género (y, con ello, enseñan los roles que deberán cumplir las personas, de acuerdo con esta norma social). Por tanto, influyen en gran medida en la construcción de la identidad de género.

De acuerdo con Jiménez Hornero (2011), estas son las características físicas y psicológicas presentes en los cuentos:

	PERSONAJES MASCULINOS	PERSONAJES FEMENINOS
Variedad de personajes	Amplia: ogros, magos, duendes, gnomos, enanos, gigantes...	Dual: hadas o princesas, o, por el contrario, brujas.
Actitudes	Valor, intrepidez, agresividad, dominación, seguridad, aventura, osadía, protagonismo, inteligencia y conocimiento.	Pasividad, sumisión, ingenuidad, superficialidad, timidez, coquetería, docilidad, laboriosidad, mezquindad, dependencia.
Objetos que usan	Espadas, escudos, naves, caballos, cetros, pistolas, dinero, capas.	Varitas mágicas, veneno, adornos, joyas, coronas, escobas, peines, espejos, ruelas, hilos y agujas
Compleción	Variada (sin mucho hincapié en la belleza).	No se menciona; pero sí su belleza, que pasa a ser uno de los aspectos más valorados.
Métodos de actuación	Variados: distintas estrategias.	Actuaciones duales y opuestas.
Movimiento (espacios que ocupan*)	Tienen libertad de movimiento (Espacio público*).	Si son buenas (hadas o princesas) aparecen siempre en la escena doméstica. (Ámbito privado*) Si son malas (brujas) aparecen de improviso viajando en escoba.

	PERSONAJES MASCULINOS	PERSONAJES FEMENINOS
Motivaciones	Distintas y variadas.	Dual y antagónica: bien/mal.
Rol	El príncipe es siempre el salvador de la princesa. Aunque no sea el protagonista del cuento, siempre termina resolviendo el problema.	Ella siempre es salvada. Sola no podría resolver el problema, pues carece de las cualidades para hacerlo (valentía, audacia...).

Como se puede observar, estos cuentos legitiman instituciones como la monarquía, el matrimonio (a través del mito del amor romántico: el amor a primera vista, que casarse con un desconocido implique la salvación y la felicidad eterna, “darlo todo” por amor, “entregarse”, “sacrificarse” e incluso la legitimación simbólica de la violencia a través de la romantización de que te bese un completo desconocido mientras estás durmiendo).

En cuanto a la figura de la bruja, como sabemos, no es un personaje únicamente ideado para la ficción y el entretenimiento, sino que en la historia occidental (durante la edad Media y también en la modernidad) sirvió para llevar a cabo una masacre contra las mujeres, reprimiéndolas e instaurando el miedo hacia su poder (ahondando en la división sexual). Federici (2018) define esta caza de brujas como: “una campaña de terror [...] no igualada por ninguna otra persecución”.

Así, también en los cuentos vemos como la idea de la bruja ha perdurado durante la historia, representando todo aquello no deseable en una mujer (los atributos que provocan cierto rechazo social: feas, malas, crueles...); pero también son insumisas, independientes, ambiciosas, activas, orientadas a satisfacer sus deseos, instruidas... Ahí vemos una construcción perversa del personaje, ante la cual, las niñas deben decidir si quieren identificarse con la fealdad (y desprecio) pero con independencia y autonomía, o con la belleza (deseabilidad y aprecio) pero con la pasividad de las protagonistas “buenas”.

## OBJETIVOS

- Destacar la importancia de poner una mirada crítica delante de una historia cualquiera (mitos, cuentos, canciones, películas, series...).
- Comprender que la narrativa (de cualquier tipo) es un medio de transmisión de ideas y valores.
- Identificar el poder como agente socializador de género que tiene el cuento infantil.
- Analizar y reflexionar sobre las características y peculiaridades atribuidas a los protagonistas masculinos y femeninos de los cuentos tradicionales.

## DURACIÓN ESTIMADA

1 h 30 min.

## MATERIAL NECESARIO

- Versión digital: ordenador, diapositivas con imágenes de personajes de cuentos.
- Versión analógica: imágenes de personajes de cuentos.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La actividad consiste en reflexionar en torno a los cuentos populares. La persona facilitadora lanza el mensaje al grupo: ¿Creéis que son importantes los cuentos e historias? ¿A qué edades? A continuación, se procede a presentar imágenes de personajes de cuentos (se puede elegir un cuento concreto y trabajarlo, o personajes estereotipados comunes en muchos cuentos).

Se analizará cada personaje siguiendo este esquema (acorde con la introducción teórica):

- Género asignado
- Tipo de personaje
- Actitudes
- Objetos que usa
- Compleción
- Métodos de actuación (qué hace)
- Qué espacios ocupa/ Cómo se mueve (libremente o no)
- Motivaciones
- Rol

El ejercicio se puede hacer en grupo o se puede asignar cada personaje a un pequeño grupo de personas, por parejas o tríos. Si es así, al acabar, cada grupo expondrá sus respuestas. Se analizarán los patrones recogidos en personajes “masculinos” y “femeninos” y, después, se hará una contraposición de los dos tipos. Es importante, sobre todo, analizar los personajes femeninos que encarnan el bien (a través de los cuales se inculca una presión estética) y el mal (tipo bruja o madrastra), y hablar de lo paradójicos que son. Para concluir el debate, se puede preguntar:

- ¿Cómo suele ser la estructura de los cuentos? ¿Qué suele suceder? (Protagonista “femenina” pasiva se ve amenazada y no consigue resolver su problema por cuenta propia, hasta que aparece un personaje “masculino” como salvador, ocasionándole una felicidad completa que suele culminar en un enamoramiento y boda). El personaje antagonista suele tener una consecuencia violenta a sus acciones (muchas veces, una bruja).
- Una vez hemos visto todo esto, ¿creéis que son casuales estas coincidencias? ¿Creéis que actúan como modelos?
- ¿Creéis que estos estereotipos han influido en vuestra construcción de género (comentarios acerca de la infancia)?
- En caso de que tuvieseis menores a vuestro cargo, ¿les transmitiríais estos mensajes, ahora que sois más conscientes de la función que cumplen?

Como actividad final, se propone hacer una lectura conjunta del cuento “La cenicienta que no quería comer perdices” de Nunila López Salamero (autora) y Myriam Cameros Sierra (ilustradora). Este relato contradice las lógicas de los relatos tradicionales de los que se ha hablado: se trata de una historia de superación, que retrata a una mujer valiente que quiere cambiar de vida.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante hablar de los cánones de belleza articulados a través de los personajes femeninos que encarnan “el bien”. Cómo el valor de una mujer recae en su belleza y, si esta consigue encajar con los cánones, será feliz “para siempre” y conseguirá su más grande objetivo en la vida, que es encontrar el amor. A través de cómo se construyen estos personajes (planos) se visualiza la presión estética y el

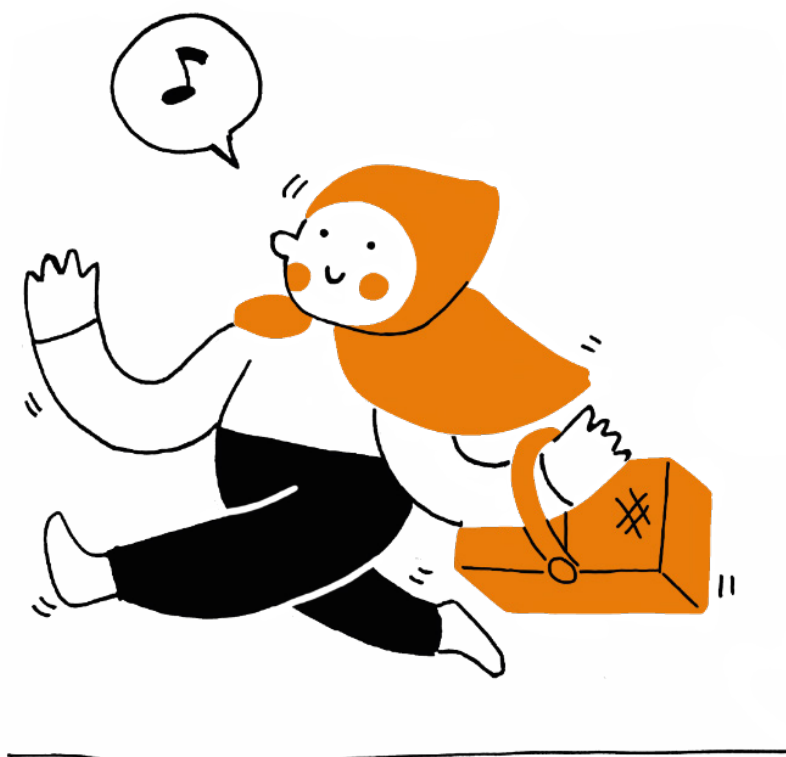
concepto de “normatividad” en cuanto al aspecto físico. Se puede relacionar con el concepto de la discapacidad física.

Podemos hablar de cómo la presión social ha hecho evolucionar este esquema tradicional de los cuentos y películas, de modo que cada vez vemos más mujeres autónomas, activas o poderosas, que incluso priorizan el amor a una hermana antes que el amor romántico (“Frozen”). Se están rompiendo algunos estereotipos, pero permanecen otros, por ejemplo, los cuerpos normativos o la heterosexualidad. ¿Cuáles son los estereotipos que más cuesta romper?

## CONCLUSIÓN

---

Los relatos tienen un gran poder para transmitir valores e ideas acordes con las normas sociales; se podría decir que “construyen” todo un imaginario que tiene unas consecuencias reales en la vida de las personas, y es provechoso para el empoderamiento reflexionar en cómo influyen en la experiencia propia. Aunque hablemos de cuentos infantiles, esta lógica es extrapolable a muchos productos de entretenimiento que consumimos a lo largo de nuestra vida, que moldean nuestro pensamiento y experiencia en relación a las identidades y concepciones de género, no solo durante la infancia.



## ACTIVIDAD 7. ¿No te ha pasado que...?

### INTRODUCCIÓN

La imposición de los roles y estereotipos de género es un tipo de violencia estructural, ya que se manifiesta en todos los niveles de la sociedad, por tanto, en todos los contextos de nuestra vida. La cotidianeidad está repleta de acciones simbólicas que nos recuerdan cuál es nuestro lugar como mujeres, pero están tan integradas que se normalizan fácilmente y pasan desapercibidas. Es cuando empezamos a prestar atención y cuestionar ciertos comportamientos y a compartir experiencias con otras mujeres, cuando nos damos cuenta de ello.

El término que se suele usar para aludir a este tipo de situaciones es “micromachismos”. Bonino (1996) los describe como “prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana, del orden de lo ‘micro’ [...] de lo capilar, lo casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia”. El autor afirma que estos comportamientos (también llamados microabusos o microviolencias) constituyen la base de otras formas de violencia de género y “son las ‘armas’ masculinas más utilizadas con las que se intenta imponer sin consensuar el propio punto de vista o razón”.

A continuación, se plantea trabajar estas situaciones a través del vídeo “¿No te ha pasado que...?”, donde se recogen una serie de experiencias reales de mujeres extraídas del blog “Micromachismos”, que es un apartado específico dentro de la web de eldiario.es, constituido como espacio de denuncia y rastreo de los machismos cotidianos, y donde las mujeres pueden divulgar sus experiencias escribiendo a [micromachismos@eldiario.es](mailto:micromachismos@eldiario.es).

La peculiaridad es que los testimonios los encarnan hombres. Muchas veces, la inversión de las lógicas de género sirve para visibilizar mejor las desigualdades: Si “X” lo hiciese un hombre, ¿se daría la misma situación?, ¿el entorno reaccionaría igual?, etc.

Podemos utilizar el ejercicio para reflexionar sobre si los comentarios que puedan recibir los hombres cuando se salen de los roles y estereotipos de la masculinidad hegemónica también son micromachismos, así como para reflexionar desde una mirada interseccional sobre los diferentes matices y experiencias en función de qué variables sociales entran en juego: qué micromachismos viven las mujeres con discapacidad, si se agudizan cuando se suma un componente racial, si hay una socialización y experiencias diferentes o comunes con las personas trans que se categorizan con nuestro género, o si hay peculiaridades basadas en la orientación sexual, entre otras.

### OBJETIVOS

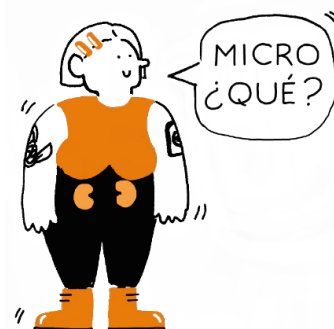
- Introducir el término “micromachismo”.
- Prestar atención a estas situaciones cotidianas muchas veces imperceptibles.
- Reflexionar sobre los micromachismos en la propia experiencia de vida.

### DURACIÓN ESTIMADA

40 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Ordenador con conexión a internet.
- Enlace a YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>



## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La dinámica comenzará presentando el término “Micromachismo”, preguntando si se conoce y, en ese caso, a qué creen que hace alusión. Después de introducir su definición, pasará a proyectarse el video.

A continuación, se comentará el video: ¿Os ha sorprendido algo de este vídeo (haciendo alusión a la inversión de roles)? ¿Qué temas se tratan? ¿Os sentís identificadas con alguno de los testimonios? ¿Os han sucedido situaciones similares? ¿Qué otros micromachismos se os vienen a la cabeza si introducimos otras variables (ejemplos de mirada interseccional más arriba)? Y se dejará espacio para compartir experiencias con el grupo.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

En el vídeo se tratan los siguientes temas, que se considera importante relacionar con los roles de género:

- Destreza en mecánica / estudio ingeniería (asociado al estereotipo masculino de la Racionalidad).
- Justificación de no querer ser madre (que deriva de la concepción de la maternidad como rol central y objetivo en la vida de toda mujer).
- Violencia sexual (coerción, miedo, piropos).
- Menor valor a la opinión femenina (estereotipo de la irracionalidad y emocionalidad femenina y, en general, inferioridad de capacidades, también intelectuales).
- Peso, maquillaje (presión estética a la que se someten todas las mujeres por haber sido construidas como un “objeto para ser mirado” a través de los ojos del “hombre”).

## CONCLUSIÓN

---

Es importante que las mujeres reconozcan la violencia de género como un fenómeno estructural que va desde lo más “pequeño” o leve (incluidas bromas y comentarios bienintencionados) hasta lo más grave, que mediará en toda su experiencia de vida con distintos grados de intensidad y formas de manifestarse, muchas veces invisible. Prestar atención a estas situaciones cotidianas de microabuso es importante para el empoderamiento.

## ACTIVIDAD 8. La concepción de las mujeres con discapacidad

### INTRODUCCIÓN

---

Como se viene afirmando, las mujeres con discapacidad se ven sometidas a una discriminación múltiple: por ser mujeres y por su discapacidad (como mínimo). A pesar de esto, se las percibe como un colectivo homogéneo enfrentándose así a una serie de discriminaciones singulares, basadas en estereotipos, muchas veces, contradictorios:

El término capacitismo (ableism) denota, en general, una actitud o discurso que devalúa la discapacidad (disability), frente a la valoración positiva de la integridad y/o capacidad corporal (able-bodiedness), la cual es equiparada a una supuesta condición esencial humana de normalidad. Fiona Campbell (2009) lo define como una red de creencias, procesos y prácticas que producen una clase particular de sujeto y de cuerpo que se proyecta normativamente como lo perfecto y típico de la especie y, por lo tanto, como lo que es esencial y plenamente humano.

- Falta de “agencia”, es decir, no tienen o tienen una menor capacidad de tomar decisiones sobre la propia vida, en todos los ámbitos.
- Falta de autonomía y capacidad para formar una familia (para el cuidado de sus hijas o hijos, en su propia vivienda). Se contradice con la idea de que el objetivo vital de las mujeres es “ser madre”.

La discapacidad de las mujeres influye de manera directa en la percepción de lo que su cuerpo puede o no realizar, como tener deseo sexual o ser madres, además de no encajar en los cánones heteronormativos de belleza. La concepción de la discapacidad asociada a la enfermedad produce que sean percibidas como seres que no son objeto ni sujeto de deseo sexual, lo que tiene como consecuencia una vida sexual nula o insatisfactoria en las relaciones con otras personas, y en ocasiones incluso falta de autoconocimiento en la estimulación sexual propia.

La concepción de la maternidad de las mujeres con discapacidad sigue siendo un tema controvertido, ya que existe una visión social de que son perceptoras de cuidados y no tienen la capacidad de cuidar a un hijo/a. Las mujeres con discapacidad siguen siendo mujeres con deseos e ilusiones como cualquier otra mujer. Uno de esos deseos puede ser el de ser madre y tienen el mismo derecho a serlo que las demás. Las mujeres, con o sin discapacidad, tenemos las mismas necesidades de información y formación en derechos sexuales y derechos reproductivos y requerimos de apoyos para afrontar la maternidad. La visión social de que las mujeres con discapacidad no podrían afrontar la maternidad, o incluso el propio embarazo, debería replantearse. En muchas ocasiones lo que falla es la falta de recursos accesibles ante determinadas situaciones que, a causa de la discapacidad, podrían requerir un apoyo adicional, lo cual en ningún caso debería ser excluyente de que puedan disfrutar de su embarazo y maternidad.

## OBJETIVOS

---

- Identificar los estereotipos y roles sociales presentes en la concepción de las mujeres con discapacidad.
- Reflexionar, a partir de experiencias externas, sobre la propia vivencia de la discapacidad.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

Hoja de papel con testimonios ficticios de mujeres con discapacidad.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se reparte un folio a cada participante, para que cada una lea, de manera individual, los testimonios. A continuación, se van pidiendo voluntarias para leer cada extracto e irlos comentando grupalmente. Los extractos propuestos son los siguientes:

“Mi ex pareja fue cruel conmigo durante muchos años. Al principio era muy servicial y protector, y a mí eso me gustaba, porque necesitaba ayuda para hacer algunas cosas. Poco a poco empezó a cambiar y, cuando me ayudaba, se ponía de mal humor; parecía que le pedía la luna y me echaba en cara que él era 'lo único que tenía'. Después, empezó a privarme de esa ayuda y me decía cosas como 'tendrías que estar agradecida de que al menos aún esté contigo'. Me hacía sentir como una carga.”



“Nunca me dejaron salir a la calle sola. Me decían que era peligroso 'por mi condición'. Yo agradecía la compañía, hasta que hubo un día en que nadie me pudo acompañar. Entonces me di cuenta de que aquello que había agradecido durante tanto tiempo me había quitado mi autonomía”.

“Mi familia se asombró de que me gustasen las chicas, y me intentaron convencer de que estaba confundida. Creo que la situación les chocó más porque daban por hecho que no tenía interés sexual de ningún tipo”.

“Nadie daba un duro por mí y ahora soy yo quien cuida de mis padres”.

“Cuando decidí ser madre, mucha gente a mi alrededor cuestionó mi decisión, llegando a preguntarme cosas como: ¿Y ya te ves capaz? ¿Te lo has pensado bien? Creo que, en esa misma situación, a una mujer sin discapacidad simplemente la habrían felicitado”.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Preguntas para estimular el debate: ¿Qué os sugieren estas reflexiones? ¿Cómo creéis que estas mujeres han vivido lo que expresan? ¿Qué cambios percibís que ha habido? ¿A qué creéis que se debe esto? ¿Creéis que hay algún estereotipo sobre las mujeres con discapacidad que esté condicionando sus experiencias, cómo las percibe su entorno, o cómo se perciben ellas mismas? ¿Creéis que estos estereotipos se dan igual para los hombres con discapacidad? ¿Cuáles diríais que son sus fortalezas?

Es importante que salgan temas como el amor romántico y las relaciones de poder (violencia), de la infantilización y sobreprotección de las mujeres con discapacidad, de la suposición de falta de interés sexual, la falta de agencia, etc.

## CONCLUSIÓN

---

Esta actividad persigue hablar de la discriminación hacia las mujeres con discapacidad: los estereotipos, los prejuicios y las situaciones de violencia a las que se pueden enfrentar por el hecho de ser mujeres y por tener una discapacidad. Todo ello, trabajando a través de vivencias ajenas y ficticias, donde las mujeres no exponen su historia de vida ante el resto, lo cual les permite analizar de forma privada las similitudes o no con sus vivencias.



# Lenguaje inclusivo y no sexista

El lenguaje construye realidades, visibiliza e influye en la concepción social sobre personas o colectivos. Es importante adecuar y analizar el lenguaje, reflexionando sobre su uso.

El lenguaje inclusivo y no sexista persigue que se visibilicen todas las realidades posibles y que se eliminen de nuestro lenguaje palabras o frases excluyentes e hirientes que poco a poco se han normalizado en nuestra sociedad y que se usan de manera habitual. Por ello, el lenguaje consciente es la manera de analizar estas cuestiones que, por su cotidianidad, pasan desapercibidas.

Para más información, desde COCEMFE se ha elaborado un Manual de lenguaje inclusivo<sup>20</sup>, donde se dan pautas de uso neutro y no sexista, con ejemplos para una correcta utilización del lenguaje, como puede ser la redacción sin género, el orden de presentación de los géneros, una relación de soluciones no sexistas, etc.

## ACTIVIDAD 9. Duales y refranes

### INTRODUCCIÓN

La lengua es la herramienta principal para designar la realidad: no la refleja, sino que la construye (dado que lo que no tiene nombre no lo nombramos y, por lo tanto, no existe). Se trata de un sistema de comunicación, un instrumento para estructurar el pensamiento, para transmitir ideas, valores, conocimientos. Por eso, es crucial que el uso que se hace de la lengua no invisibilice ni discrimine a ningún sector de la sociedad.

Es importante analizar los términos que se utilizan para construir la realidad, y observar cómo estos se van modificando en función del contexto sociocultural y con el curso de la historia. Un ejemplo de ello es la introducción del término “Presidenta”. Hasta hace relativamente poco la participación de las mujeres en el ámbito político era impensable, pero la realidad va cambiando y es necesario nombrar estas nuevas realidades lingüísticas (Melamud, 2017). De hecho, hasta 1803 no se había incorporado al diccionario y, cuando lo hizo, se definió como “la mujer del presidente”. Esta acepción sigue vigente actualmente en la RAE y, aunque en la última actualización se incluye como masculino y femenino y se ha modificado la primera acepción utilizando lenguaje inclusivo (“persona que preside un gobierno”), en el resto de sus múltiples acepciones sigue haciéndose referencia únicamente al masculino (“jefe de estado”). Observamos cómo el masculino es la “medida”.

Así, podemos ver que, en el caso de la lengua castellana, la sociedad española tiene una larga tradición patriarcal que se refleja en su uso:

De acuerdo con Bartolomé (2003), existen una serie de reglas gramaticales que reflejan “la visión androcéntrica del mundo y la lengua”. El androcentrismo es una visión parcial del mundo, que consiste en identificar el término “hombre” como sinónimo de “persona”, como genérico de “ser humano”; ello implica que lo que han hecho los hombres es lo que ha hecho la humanidad, y se invisibiliza completamente a las mujeres y su experiencia humana. Es importante no sustituir “hombres” por “personas”. Ejemplos de cómo el masculino genérico invisibiliza la experiencia de las mujeres se pueden encontrar fácilmente en los libros de texto, donde vemos frases como “los griegos eran grandes

<sup>20</sup> COCEMFE (2019). Manual de Lenguaje Inclusivo. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.

oradores”, donde un falso masculino genérico omite el hecho de que en la sociedad de la antigua Grecia las mujeres no tenían derecho a hablar en el ágora ni participar de la vida pública y política.

Por otro lado, se encuentran los “duales aparentes”, que son palabras cuya raíz es la misma pero, dependiendo de si se conjugan en femenino o en masculino, significan cosas muy distintas (generalmente, la forma femenina es peyorativa): “brujo/bruja”, “zorro/zorra”, “gallo/gallina”, “fresco/fresca”... También existen los vacíos léxicos, que son palabras en femenino con significado negativo, que no tienen equivalente masculino: “arpía”, “víbora”, “puta”... También puede suceder al revés, como con el término “fraternidad” (una idea muy positiva que, hasta hace muy poco, no tenía palabra análoga en femenino).

En el caso de la discapacidad, al igual que su concepción ha ido cambiando, los términos para referirse a ella también lo han hecho. En el modelo médico-rehabilitador, la discapacidad estaba concebida como una enfermedad y la identidad de la persona se definía alrededor de esta (concebida como una patología individual o “déficit”). Así, se utilizaban términos como “ser” “discapacitada/o” o “minusválida/o”, convirtiendo la discapacidad en el “todo” de una persona, en lo que la define. Además, esta se “sufría” o “padecía”, equiparándola a una condena.

Desde el enfoque actual (de derechos humanos o paradigma de la autonomía personal) se considera que se “tiene” una discapacidad. Esto implica que esta no define la identidad global de la persona, sino que es una parte de ella, como cualquier otra cualidad y, al interactuar con diferentes barreras ambientales, éstas pueden impedir la participación igualitaria, plena y efectiva en la sociedad de esa persona.

Es importante nombrar y hablar específicamente de mujeres con discapacidad, dado que, como hemos visto, se enfrentan a un tipo de discriminación diferente al de los hombres con discapacidad.

Por todo esto es importante concienciar de que el uso que se haga de la lengua es un motor de cambio de la realidad social, en el que se cristalizan los avances.

## OBJETIVOS

- Comprender el papel que juega la lengua en la construcción de nuestro pensamiento.
- Comprender que el uso de la lengua no es neutro, ya que tiene un foco androcéntrico.
- Concienciar de la importancia del lenguaje inclusivo y fomentar su uso.

## DURACIÓN ESTIMADA

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

Listado de duales aparentes y refranes.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora preguntará acerca del lenguaje inclusivo a las participantes; si conocen el término, qué entienden por este... A continuación, se explicará lo expuesto en la Introducción, comenzando por la importancia de cómo la lengua construye nuestra realidad y pensamiento en función del contexto sociocultural. Esto puede ejemplificarse de manera gráfica a través del ejemplo de la multitud de palabras en finés que hacen referencia al concepto de “precipitaciones heladas”.

- Si aún están cayendo: lumi (nieve) pyry (lluvia de nieve), myräkkä (tormenta de nieve), rae (granizo) räntä (aguanieve), tuisku (lluvia de nieve con viento fuerte), laviini (pequeña avalancha).
- Si están mezcladas con agua: hyhmä (nieve flotando sobre el agua), loska (nieve muy húmeda; nieve, agua y barro mezclados juntos), sohjo (aguanieve; agua y nieve mezcladas).

Una vez expuesto y comentado el ejemplo, se pasará a hablar del lenguaje inclusivo y de las múltiples formas de discriminación que encontramos en el uso de la lengua castellana (p.e. “hombre” como sinónimo de “persona”, masculino gramatical como genérico, orden arbitrario de aparición, la denominación sexuada y los duales aparentes). También de la evolución.

A continuación, se mostrará al grupo una lista de duales aparentes y se indicará que reflexionen sobre el significado de las siguientes palabras: Buscón – Buscona, Verdulero – Verdulera, Gallo – Gallina, Zorro – Zorra, Lagarto – Lagarta, Pájaro – Pájara, Hombre público – Mujer pública, Pariente – Parienta, Querido – Querida, Ligerito – Ligerita.

- ¿Significan lo mismo en masculino y en femenino?
- ¿Se os ocurren ejemplos de otras palabras (quizás usadas en vuestros contextos de procedencia) que reflejen esta misma lógica?

Después pasará a hablarse de los refranes populares de la lengua española. De acuerdo con Barrachina (2019), el refranero español “es una de las mayores evidencias del machismo y misoginia que representan nuestra cultura y son, además, considerados una de las fuentes inagotables de sabiduría popular” (pág.25). Se presentarán los siguientes:

- Aquella es buena mujer, que barre la casa al amanecer.
- Amistad del poderoso, sol de invierno y amor de mujer, duraderos no pueden ser.
- La mujer y el vino engañan al más fino.
- Secreto confiado a mujer, por muchos se ha de saber.
- Casa en que la mujer gobierna, casa enferma.
- Mujer al volante, peligro constante.
- Quien con un cojo va, al cabo del año cojeará.
- Siempre ha de hablar un lisiado en la puerta de un jorobado.

A continuación, se cuestionará:

- ¿Qué creencias, roles y estereotipos se transmiten a través de ellos?
- ¿Consideráis que hay violencia en ellos? (Violencia simbólica).
- ¿Están vigentes actualmente las ideas que se transmiten? (Aunque no sea políticamente correcto decirlo abiertamente, muchas de estas ideas se siguen transmitiendo de manera implícita).
- ¿Creéis que es políticamente correcto usarlos actualmente? ¿Por qué? ¿En caso negativo, lo fue en algún momento? (Para reflexionar sobre el uso del lenguaje evolucionando de acuerdo con los cambios sociales: La lucha de los derechos de las mujeres y las personas con discapacidad).

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

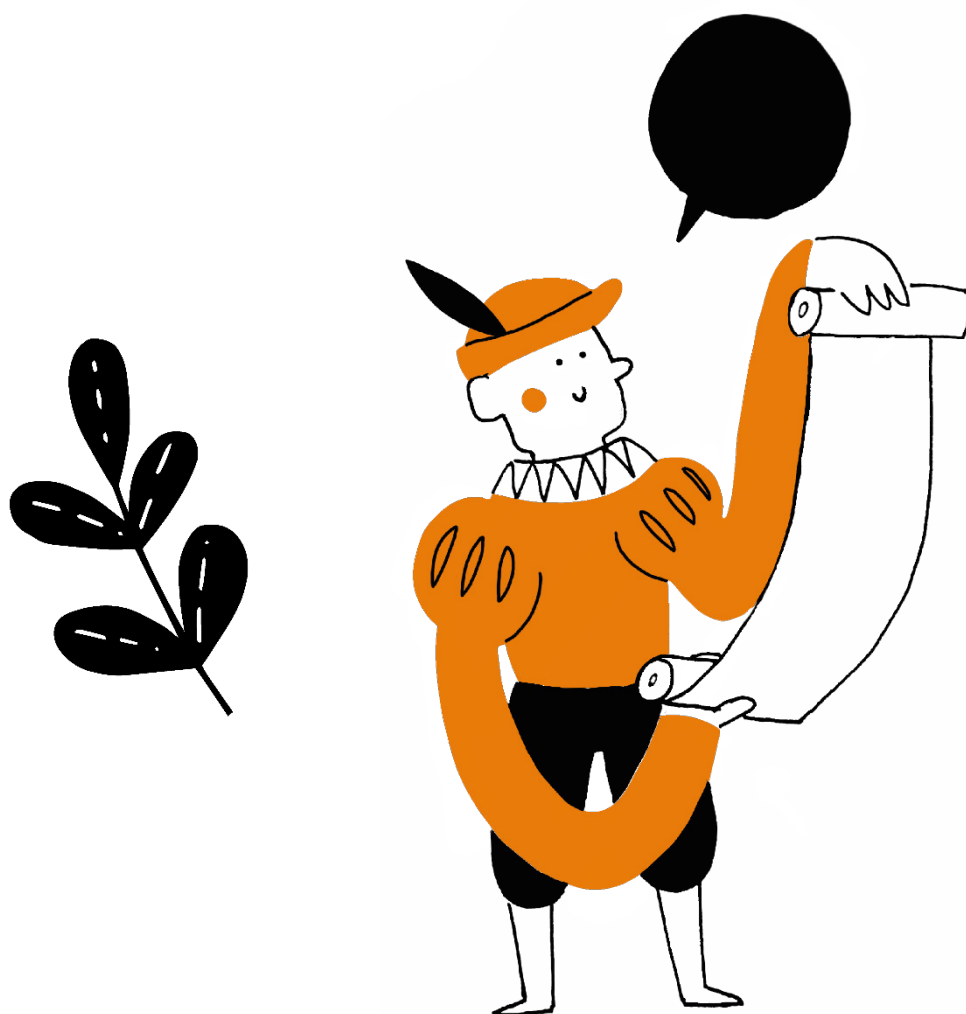
---

Al presentar estos duales aparentes y refranes a las participantes, aquellas que lo deseen pueden añadir otros que no se hayan mostrado, exponiendo lo que significan para ellas y dando así al grupo opción de debatir al respecto.

## CONCLUSIÓN

---

Es importante que las participantes sean conscientes de la importancia del uso de la lengua y de la discriminación implícita en este. También reflexionar sobre cómo el lenguaje inclusivo va mucho más allá de la falsa creencia de que consiste en duplicar todo (un argumento que se utiliza mucho para manifestar resistencia al uso del lenguaje inclusivo y no sexista), y que no se trata sólo de qué nombramos y visibilizamos, sino de cómo lo nombramos, qué sentido le otorgamos, qué orden o prioridad, etc. Se trata de comprender que lo sexista no es la lengua en sí, sino el uso que hacemos de ella y observar cómo este uso evoluciona de acuerdo con los cambios sociales, para motivar a que se use un lenguaje inclusivo.



## ACTIVIDAD 10. Pasapalabra inclusivo

### INTRODUCCIÓN

En esta actividad se pretende trabajar de manera global todo lo expuesto en la introducción anterior.

### OBJETIVOS

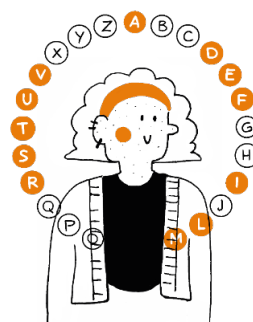
- Comprender el papel que juega la lengua en la construcción de nuestro pensamiento.
- Comprender que el uso de la lengua no es neutro, ya que tiene un foco androcéntrico.
- Concienciar de la importancia del uso del lenguaje inclusivo.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

Hoja con las definiciones de las palabras (ANEXO 1).



### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD Y SUGERENCIAS PARA LA DINAMICACIÓN

<sup>21</sup>Tomando como base el programa televisivo ‘Pasapalabra’, daremos diferentes definiciones de palabras que comiencen o contengan las letras del abecedario (podemos tomar como ejemplo las definiciones del anexo o del documento que se ofrece a pie de página o preparar definiciones nuevas que nos interesen). La dinámica consiste en que las mujeres participantes utilicen palabras inclusivas y no discriminatorias que se refieran a la definición. Hay diversas formas de organizarlo: se pueden establecer equipos, turnos, tiempo de reflexión y/o tiempo máximo para contestar, o bien podremos decir la definición en alto y que respondan a placer o a mano alzada. Determinar estas cuestiones a criterio.

### CONCLUSIÓN

Con esta dinámica se pretende que las mujeres sean conscientes de que la lengua castellana tiene las herramientas suficientes para referirse a toda la población sin necesidad de utilizar el género gramatical masculino, de forma que no se excluya a nadie. Es importante recordar que lo que no se nombra “no existe”, por lo que el lenguaje inclusivo no sólo nos vale para emplear aquellos términos que no se basan en estereotipos o que resultan ofensivos, nos permite visibilizar a todas las personas que no lo son.

<sup>21</sup> Adaptación de la dinámica “El Pasapalabra del Lenguaje Inclusivo”. Gobierno de Canarias (2017), Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes. Disponible [aquí](#). Última consulta: 13/04/2022.

MÓDULO 3:

EMPODERAMIENTO

# INTRODUCCIÓN

El concepto de empoderamiento, ampliamente utilizado en la actualidad, surgió en el seno de los movimientos por los derechos civiles en EEUU en los años sesenta, y de acuerdo con León (1997) se empezó a aplicar a los movimientos de mujeres a mediados de los setenta. Desde entonces, el concepto se ha desarrollado dentro de estos movimientos sociales contrahegemónicos a la par que se ha estudiado desde distintas disciplinas como la psicología, la sociología, las ciencias políticas y económicas, etc. En concreto, para el movimiento asociativo de mujeres y movimiento feminista, el punto de inflexión se dio en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing de 1995, donde se asentó y extendió mundialmente el término *empowerment*<sup>22</sup> para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder.

A pesar de la multiplicidad de definiciones, en la actualidad el término se utiliza para referirse a la toma de conciencia del poder individual y colectivo y con la recuperación de la propia dignidad. Es compartido que este término alude a un proceso de transformación para promover la superación de las desigualdades (en este caso de género) y la inclusión social de sectores poblacionales vulnerables, como es el caso de las mujeres con discapacidad. Está relacionado con reconocer la posición en la estructura socio-política (la toma de conciencia) y con la recuperación de la agencia (capacidad de acción o elección sobre la propia vida) para transformar esta posición social de desventaja y transitar hacia la igualdad.

Se asume que el proceso de empoderamiento va “de adentro hacia fuera” y “de abajo hacia arriba” (Murguialday Martínez, 2006). Se inicia en el ámbito personal, a partir del desarrollo del sentido del “yo”, de la autoconfianza y de la capacidad individual, construyendo así una autoimagen y autopercepción positiva y, por consiguiente, la capacidad de toma de decisiones, etc. (Rowlands, 1997). Continúa en el ámbito interpersonal, donde se potencia la capacidad de influir en las relaciones sociales y negociar las decisiones que se tomen en estas, y se expande luego hacia una dimensión colectiva en la que, a través de la participación y la cooperación, se generan estructuras organizativas con poder e influencia política.

Hay que tener en cuenta las situaciones de las que parten las personas, y también sus recursos, y reconocer que existen estructuras externas que dificultan la acción individual (Ochman, 2016). No solo es necesaria la “voluntad” de cambio, sino una situación vital que permita tomar decisiones por una misma. Para generar ese contexto, Sara Longwe (1991) desarrolló el “marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres”, que nos permite entender el empoderamiento como un proceso que incluye varios niveles (donde el empoderamiento es una parte necesaria del proceso en cada uno de esos niveles para que las mujeres consigan alcanzar y mantener un status de igualdad): Bienestar, Acceso, Concienciación, Participación y Control.

Para trabajar el empoderamiento con las mujeres con discapacidad, en un primer nivel es crucial comenzar con un ejercicio de conexión con ellas mismas, con sus propias necesidades y capacidades, que nos permitirá reflexionar sobre qué es necesario garantizar para asentar las bases del proceso en términos de generación de bienestar (cubrir necesidades básicas) y de acceso a recursos (propios y externos -sociales, económicos, de información, etc.-). Por eso comenzamos con actividades de autoconcepto y autocuidado. Teniendo esto cubierto, es cuando se puede dar el paso a la toma de conciencia y la promoción de la autonomía, que empieza por reconocer la posición de subordinación que

---

<sup>22</sup> Empoderamiento en inglés. NNUU (1995). Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/02/2022.



ocupan por su condición de género, e incluye, entre otras cuestiones, la identificación de las distintas formas de violencia a la que están sometidas. A partir de aquí, avanzamos hacia el nivel colectivo y a la participación social, para terminar introduciendo el concepto de sororidad, ya que el empoderamiento es un proceso individual pero que sólo se sustenta colectivamente (Lagarde, 2000).

## OBJETIVOS DEL MÓDULO

- Fomentar y proporcionar herramientas para la introducción de los autocuidados como parte fundamental de nuestro desarrollo personal y social.
- Ejercitar y trabajar por el refuerzo de la autoestima y autoconcepto para consolidar la confianza en nuestras capacidades y competencias.
- Promover la reflexión y toma de conciencia sobre cómo las estructuras patriarcales mantienen a las mujeres en una posición de cuidadoras sólo por ser mujeres.
- Visibilizar elementos de desigualdad en diferentes esferas sociales.
- Promover la autonomía personal desde una perspectiva de género.
- Ofrecer información sobre violencia de género para prevenir y sensibilizar sobre situaciones de violencia.

## ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
1	Autoconcepto	La vida conmigo es fantástica	45 min
2	Autoconcepto	El puzzle	45 min
3	Autoconcepto	He conseguido	45 min
4	Autocuidado	Contrato de Autocuidado	45 min
5	Autocuidado	Cuidadoras y Cuidadas	45 min
6	Autocuidado	Hábitos de vida saludables	45 min
7	Toma de decisiones y promoción de la autonomía	La decisión	45 min
8	Toma de decisiones y promoción de la autonomía	Debo vs Quiero	30 min

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
9	Prevención de violencias	Tipos de violencia	1 h
10	Prevención de violencias	¿Qué es para ti el amor?	45 min
11	Prevención de violencias	Análisis de casos	45 min
12	Prevención de violencias	Merezco que me traten bien	45 min
13	Prevención de violencias	¿Cómo actuaríamos ante esta situación?	1 h
14	Participación Social	Hartas de...	1 h
15	Participación Social	En esto creo	45 min
16	Participación Social	Nosotras aportamos	1 h
17	Sororidad	Sororidad	45 min

## Autoconcepto

El autoconcepto y la autoestima son dos conceptos muy relacionados, y ambos son básicos para poder ser personas empoderadas y autónomas.

A pesar de ir de la mano, son conceptos diferentes que no deben ser confundidos: la autoestima se entiende como el sentimiento que se tiene hacia una misma, relacionada con las emociones y con cómo nos valoramos. Por contrapunto, el autoconcepto tiene una visión más racional de las personas, respondería a la pregunta quiénes somos.

La autoestima de las personas se ve muy condicionada o influida por los mensajes externos y, en concreto, la de las mujeres está construida en un entorno social sexista que dificulta una autovaloración positiva, ya que el modelo patriarcal imperante minusvalora las voces, experiencias y opiniones de las mujeres y las orienta hacia una validación basada sólo en lo estético y con unos estándares difíciles y/o imposibles de conseguir (en mayor medida para mujeres cuya discapacidad sea visible o relevante para encajar en dichos estándares) y, todo ello, para el consumo de los varones.

Según Lagarde (2000), “La diferencia entre las visiones tradicionalistas y la visión feminista de la autoestima, además de ser filosófica, es política y ética. El objetivo de la política feminista a favor de la autoestima de las mujeres es lograr que los cambios que propugnamos en el mundo se correspondan

con los cambios internos en la subjetividad y esto potencia la incidencia de las mujeres en su propia vida. Se trata de ir siendo, aquí y ahora, las mujeres que queremos ser”.

## ACTIVIDAD 1. La vida conmigo es fantástica

### INTRODUCCIÓN

La idea del autoconcepto viene siendo estudiada desde los inicios de la tradición psicológica y, a pesar de que existen múltiples modelos y concepciones, las teorías actuales coinciden en que se trata de un concepto multidimensional.

Adoptamos la definición de Harter (2012). Para esta autora, el autoconcepto es el conjunto de “[...] percepciones que tiene el individuo sobre sí mismo, reuniendo el modo en que la persona se representa, conoce y valora a ella misma”. Consideramos que estas percepciones o evaluaciones se construyen en la relación con el entorno (en función de las experiencias, la respuesta de personas significativas, etc.). Por este motivo, el autoconcepto está ampliamente mediado por lo social.

De acuerdo con Esnaola, Goñi y Madariaga (2008) “un autoconcepto positivo está en la base del buen funcionamiento personal, social y profesional, dependiendo de él, en buena medida, la satisfacción personal”. Por tanto, es importante analizar las categorías sociales con las que se identifican las personas y el valor otorgado a éstas.

Históricamente, y desde el modelo médico, la discapacidad como categoría social se ha concebido desde una óptica negativa, es decir, como una limitación y una patología individual. A pesar de que esta concepción ha cambiado en los últimos años, aún queda mucho trabajo para eliminar esta carga negativa, y para que la discapacidad deje de identificarse como un rasgo central de la identidad de alguien, pasando a ser un aspecto más. Algunos estereotipos aún vigentes acerca de las mujeres con discapacidad, y que pueden mediar en sus identidades y su autovaloración, son las ideas de que son “frágiles”, “infantiles”, “vulnerables”, “incapaces”...

Como parte del proceso de empoderamiento, es importante que las mujeres puedan reconocer y conectar con los aspectos positivos que conforman su identidad, y también reformular los concebidos como “negativos”, sobre todo el sentido que se le otorga a la categoría social “discapacidad”. Es crucial que las personas se reconozcan en base a su multiplicidad de facetas y capacidades (no centrarse en solo una). De aquí se desprende la necesidad de trabajar los conceptos que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas y la imagen que quieren proyectar a la sociedad, para que esta no limite su participación social.

### OBJETIVOS

- Identificar las limitaciones asociadas a la discapacidad que las mujeres creen tener.
- Reconocer las propias cualidades y capacidades personales.
- Trabajar en nuestro autoconcepto y autoestima.
- Fortalecer la autoimagen positiva y potenciar mensajes positivos hacia nosotras mismas.

### DURACIÓN ESTIMADA

1 hora.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Folio y bolígrafo para cada participante.
- Post-its.
- Ordenador con conexión a internet.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se repartirá un folio a cada participante y se solicitará que escriban aspectos negativos sobre sí mismas, o juicios negativos que otras personas hayan hecho alguna vez sobre ellas. Pasados unos minutos, se indicará que hagan lo mismo en el reverso del folio, pero esta vez, con aspectos positivos.

Acto seguido, compararemos las listas: ¿Cuál os ha costado más rellenar?

Por lo general, en todas las personas existe un sesgo de negatividad que hace que nos enfoquemos más en los aspectos negativos que en los positivos, pero este sesgo aparece aquí sin duda reforzado por la socialización de género (basada en el fomento de la inseguridad femenina y cuyo valor central es el “valor estético”). Estas valoraciones negativas pueden surgir de los estereotipos de género y también de los surgidos por ser mujer con discapacidad. Pueden comentarse en este punto.

A continuación, lanzamos una breve reflexión sobre los aspectos negativos y las cosas que nos decimos a nosotras mismas que minan nuestra autoestima, antes de pasar a trabajar los aspectos positivos. Podemos hacer esa breve reflexión lanzando la pregunta “¿es esto lo que me define?” y pidiendo a las participantes que individualmente escriban la respuesta al final de la lista.

### Variación 1

Pasamos a centrarnos en los aspectos positivos, comenzando con una reflexión general en la que pedimos a las participantes que lean en alto sus cualidades, que iremos apuntando en un papelógrafo para, al verlas todas juntas, poder identificar si tienen sesgos de género (p.e., a las mujeres se nos valora más por ser empáticas, ordenadas, saber escuchar, cuidar, etc. No suelen salir cualidades como la valentía, la fortaleza, la determinación, la claridad de ideas o la capacidad de liderazgo). Tras esta primera reflexión pedimos que vuelvan a hacer su listado con tres nuevas cualidades positivas de sí mismas.

### Variación 2

También podemos hacer una variación de esta actividad si el grupo ya se conoce más o menos bien, y pedir a cada participante que escriba (en post-its separados) una cualidad que le gusta de cada una de sus compañeras, y al final, o bien a cada una le daremos todos sus post-its con las valoraciones de sus compañeras, o por turnos, cada participante se colocará en el centro de la sala con el resto de compañeras haciendo un círculo a su alrededor. Las compañeras comenzarán a decir las cualidades positivas que han apuntado de la persona del centro y cada una de las participantes pasará por el centro del círculo y recibirá mensajes positivos.

Una vez finalizada la dinámica, se lanzarán al grupo las siguientes preguntas:

- ¿Te ha resultado más sencillo decir las cualidades de las demás compañeras o reconocer las tuyas propias?
- ¿Reconoces en ti las cualidades que ven las demás compañeras?

Una vez hayamos finalizado, se pedirá que cada una de ellas, como ejercicio de autocuidado, se escriba una carta recordándose las cosas buenas que tiene la vida gracias a su presencia.

Para finalizar la sesión se les presentará el corto llamado “El Circo de la Mariposa”, que, si bien no trata específicamente de mujeres con discapacidad, sí es una obra acerca de la capacidad de superación frente a las dificultades.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante analizar los prejuicios y estereotipos en los que se basan tanto los juicios y mensajes negativos que se formulan hacia sí mismas como los externos, para poder quitarles peso y valor, ya que en su mayor parte son imágenes y fórmulas que no se basan en cómo son ellas, sino en ideas preconcebidas sobre las mujeres con discapacidad. También hacer una reflexión en profundidad sobre cómo los aspectos positivos (y que suben nuestra autoestima) también están mediados por los estereotipos y exigencias de género, por eso a veces es complicado pero absolutamente fundamental hacer un ejercicio en el que bucear dentro de nosotras mismas para rescatar las cualidades más invisibles y poder reconocerlas y conectar con ellas.

Por otro lado, si en su momento hicimos la Actividad 1 del módulo 1 (Nos presentamos), podemos utilizarlo como “termómetro” de referencia respecto cómo se describían y qué cualidades destacaban de cada una, y qué se dicen ahora. ¿Creemos que ha habido evolución en términos de empoderamiento y de conexión con ellas mismas?

Para la variación 2 es recomendable haber trabajado con las mismas participantes conjuntamente en otros talleres anteriores, o en otras dinámicas dentro de este mismo taller, para asegurar que disponen del conocimiento suficiente para hacer los comentarios positivos.

## CONCLUSIÓN

---

Trabajar en nuestra capacidad de valorarnos a nosotras mismas es importante, y también lo es nuestra capacidad de recibir valoraciones positivas de los/as demás. Muchas veces cuestionamos estas valoraciones cuando vienen de fuera, no las aceptamos o nos resulta imposible que otras personas puedan vernos así.

Con esta actividad pretendemos trabajar las afirmaciones positivas de las mujeres con discapacidad. Si bien es cierto que la percepción históricamente negativa o de “déficit” de la discapacidad aún está presente en el “inconsciente colectivo”, y se manifiesta mediante juicios, comentarios negativos, etc., hay que evitar que estos definan a las mujeres con discapacidad y limiten sus aspiraciones, y en general, su participación social.



## ACTIVIDAD 2. El puzzle

### INTRODUCCIÓN

Tal como se ha detallado en la introducción de la actividad anterior, y de acuerdo con Massenzana (2017), “El autoconcepto y la autoestima desempeñan un papel fundamental en la vida de las personas, ya que el bienestar psicológico, la satisfacción de uno mismo, el conjunto de relaciones sociales, entre otros aspectos, llevan su impronta”.

Nuestra prioridad es trabajar el autoconcepto para el empoderamiento: cuestionar las categorías sociales de mujer y discapacidad que median en el valor que se otorgan a sí mismas, en la imagen que tienen de ellas mismas hasta el momento. Si bien sus experiencias vividas no las podemos cambiar, podemos modificar los juicios de valor que hacen de estas y que afectan a la construcción de su identidad personal y social. El objetivo último es fomentar su participación social.

### OBJETIVOS

- Reconocer las propias cualidades personales.
- Fortalecer la autoimagen positiva.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Piezas de puzzle recortadas.
- Base del puzzle.
- Bolígrafo para cada participante.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Las diferentes piezas de las que está compuesto el puzzle (que pueden ser tantas como consideremos oportunas, ya que en internet podemos encontrar modelos de puzzles de diferentes tamaños) están pintadas de cuatro colores diferentes. Cada color tiene asignada una cosa que debemos escribir sobre ella:

- Pieza verde: logros vitales.
- Pieza roja: qué se nos da bien hacer.
- Pieza amarilla: qué nos gusta de nuestro cuerpo.
- Pieza violeta: con qué disfrutamos.

A cada participante se le facilitarán piezas para completar su propio puzzle y una vez lo tengan completado, lo pondrán en común con sus compañeras y explicarán por qué han puesto cada pieza.

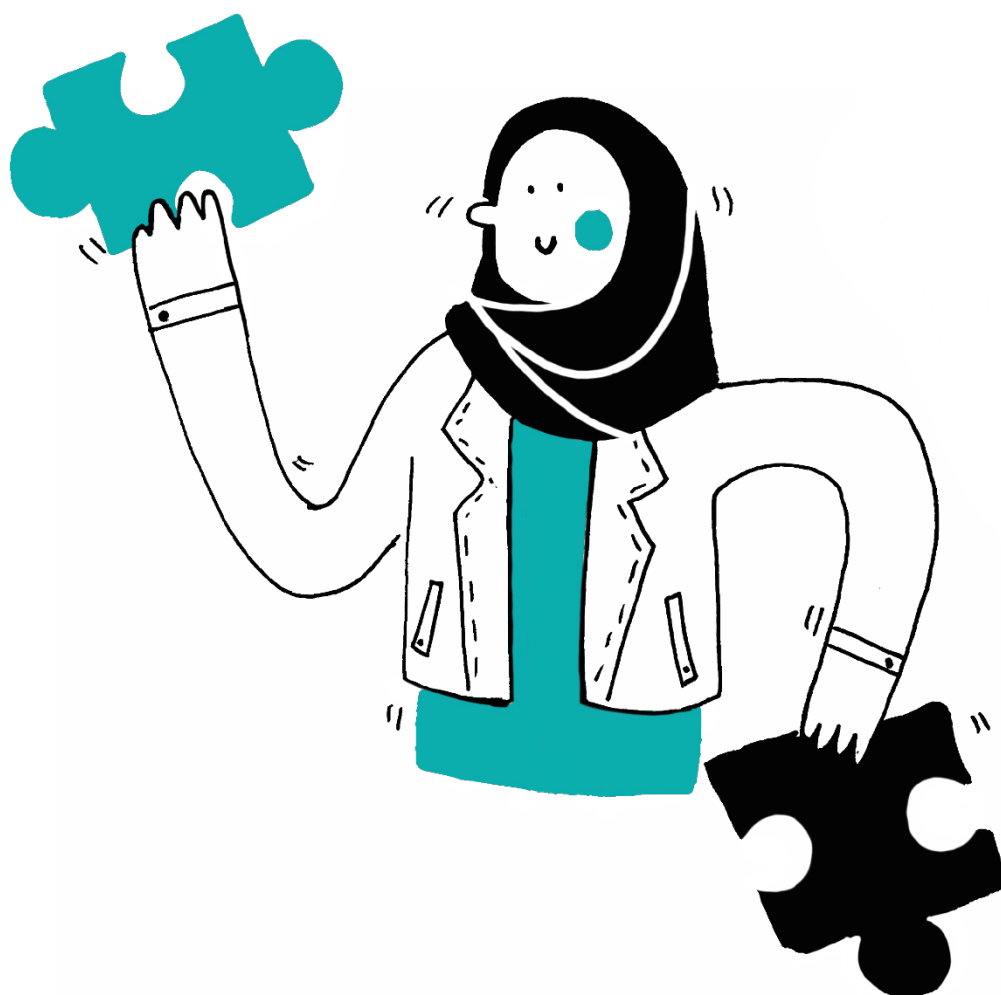
### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Cada participante tendrá un tiempo de reflexión sobre ella misma y sus intereses, pero lo más importante es la puesta en común. Dejar un espacio para que expresen el motivo de cada pieza incluida es importante, además de las percepciones del resto de las participantes, que pueden realizar comentarios al respecto. Hay que indicar que los comentarios siempre deben ser respetuosos, y dejar ese espacio a la expresión de cada una, sobre todo en la parte de lo que nos gusta de nuestro cuerpo.

## CONCLUSIÓN

---

Con esta dinámica se pretende mejorar la valoración que las mujeres hacen de sí mismas, al mismo tiempo que se crea un círculo de confianza entre las participantes, puesto que estamos poniendo sobre la mesa ideas y sentimientos que, normalmente, no expresamos. Las piezas verdes contribuirán a ver que, efectivamente, aun cuando tenemos una imagen negativa de nosotras mismas, hemos conseguido grandes cosas a lo largo de los años; las piezas rojas nos muestran que los juicios tipo ‘no sé hacer nada’, ‘no valgo para nada’, no son ciertos, y están basados en el pensamiento dicotómico (juicio absoluto, polarizado, de tipo “todo o nada”); las piezas amarillas nos ayudan a ver que, aún en el caso de no identificarnos con el canon físico que percibimos socialmente como valioso, hay partes de nuestro cuerpo que nos gustan, son útiles o placenteras para nosotras y nos hacen capaces de muchas cosas; las piezas violetas sirven para recordarnos las cosas que nos hacen sentir bien (prestar atención a los aspectos que me hacen “feliz” para desviar el sesgo hacia lo negativo).



## ACTIVIDAD 3. He conseguido

### INTRODUCCIÓN

A la hora de afrontar nuevos retos, las personas necesitamos poder tener acceso a la información, formación y recursos necesarios para ello. Pero una parte muy necesaria para evitar la frustración durante el proceso y sentirnos realizadas cuando se consiguen, es la motivación y el reconocimiento.

Según Bandura (1997), las personas están en perpetua interacción entre ambiente y conducta, y es importante la actividad cognitiva que utilizamos en la asunción de retos, que marca la manera en que nos anticipamos a los posibles resultados calculando diferentes variables, partiendo de la experiencia sobre logros y fracasos vividos. En este sentido, las personas disponemos de unas expectativas de autoeficacia para regular nuestro proceso de consecución de logros y nuestra conducta ante los mismos.

Por lo tanto, y siguiendo con Bandura, las personas tenemos una imagen de nosotras mismas por medio de la autoobservación y procesos de enjuiciamiento, a través de los cuales emitimos juicios de valor sobre nuestras acciones y les otorgamos medidas de importancia.

Estos dos procesos están influidos por el autoconcepto de cada persona, teniendo una peor visión de nuestros resultados (aunque sean positivos) si no existe un autoconcepto fuerte y una autoestima sana. Pero las personas no solo obtenemos refuerzo y motivación de nosotras mismas: las expectativas externas y respuestas de otras personas ante nuestras acciones también son importantes.

La concepción social de las personas con discapacidad como carentes de capacidades para conseguir un proyecto de vida propio, o como personas enfermas, unida a la percepción social de las mujeres como personas relegadas a los ámbitos no visibles dentro del espacio social, conforman una combinación nociva y difícil de sortear en el camino del reconocimiento a las mujeres con discapacidad que asumen retos e inician proyectos de vida autónomos.

### OBJETIVOS

- Identificar y poner en valor logros y metas que se han alcanzado.
- Reforzar nuestra autoestima haciendo reflexión sobre los logros y metas alcanzadas valorando nuestras capacidades.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

Ninguno.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora pedirá a las participantes que se sitúen una enfrente de otra, como si estuvieran conversando, y se dirán mutuamente metas y/o logros que hayan conseguido y de los que se sientan orgullosas. Cada participante preguntará a su compañera acerca de su logro para que le dé detalles sobre el mismo y la invitará a contar más.

Al finalizar se les harán las siguientes preguntas:



- ¿Habéis tenido alguna dificultad para identificar vuestros logros?
- ¿Cómo os habéis sentido al compartirlos con la compañera?
- ¿Cómo os sentís ahora?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante señalar a las participantes que ningún logro o meta alcanzada es pequeña, que cualquier meta en la que hayamos invertido tiempo y energía es digna de mención y de orgullo. Si las participantes tienen problemas para comunicar esta idea, podemos decirles que añadan delante de cada logro la frase: “Me siento orgullosa de haber conseguido...”, para que puedan situar el pensamiento y lo formulen con mayor facilidad.

## CONCLUSIÓN

---

Reconocer logros puede ser complicado, ya que pensamos en grandes hitos de personas importantes que hayan trascendido socialmente. Con esta actividad queremos poner en valor los logros que alcanzamos de manera diaria, a los que no damos apenas importancia porque los situamos en una categoría inferior, bien porque nos comparamos con otras personas con menos dificultad para alcanzarlos, o bien porque consideramos que son algo que se da por hecho que debemos hacer.



# Autocuidado

---

Según la Organización Mundial de la Salud (2014), “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>23</sup>. La concepción de salud como “ausencia de enfermedad” se corresponde con el enfoque tradicional occidental, predominante hasta finales del siglo pasado. Un enfoque reduccionista, basado en el modelo médico, que solo contempla factores biológicos con base androcéntrica (el eje central de los estudios médicos siempre ha sido el masculino, observando los síntomas y evolución de la enfermedad en base a éste).

A raíz de esta nueva concepción, los determinantes sociales han pasado a tener un papel fundamental en la salud, ya que se trata de todo el conjunto de circunstancias en que las personas se desarrollan a lo largo de su ciclo vital, es decir, las “circunstancias en que las personas nacen, crecen, viven, trabajan y envejecen, y los sistemas establecidos para combatir las enfermedades”<sup>24</sup>. Como venimos diciendo, el género y la discapacidad son factores de desigualdad social, por lo tanto, la interacción de estas categorías repercute de manera singular en la manera de experimentar la salud en las mujeres. Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (2016), estos dos factores “son determinantes sociales de la salud”. En el caso de las mujeres y su salud:

“Además de la atención a la salud sexual y reproductiva, abarca todos los factores determinantes básicos de la salud, incluido el acceso a agua segura y potable, saneamiento adecuado, alimentación y nutrición adecuadas, vivienda adecuada, condiciones de trabajo y medio ambiente seguros y saludables y educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud, así como una protección efectiva frente a toda forma de violencia, tortura y discriminación y otras violaciones de los derechos humanos [...]”<sup>25</sup>.

En cuanto al acceso a bienes y servicios relacionados con cubrir necesidades básicas, sabemos que las mujeres están en una posición de desventaja en la estructura social, debido a las lógicas heteropatriarcales, y ello se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad. Esto conlleva menores oportunidades de inserción laboral, cargas desiguales en la esfera reproductiva, salarios más bajos o profesiones precarizadas, mayor probabilidad de dependencia del entorno, menor oportunidad de desarrollar autonomía, etc. Todo ello amplifica, además, el riesgo de sufrir violencia por parte del entorno del que se depende.



---

<sup>23</sup> Organización Mundial de la Salud (2014). Constitución. Documentos Básicos, 48ª Edición. Disponible [aquí](#). Última consulta: 04/04/2022.

<sup>24</sup> COCEMFE (2019). Manual Básico sobre Género y Discapacidad, pág. 64. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/02/2022.

<sup>25</sup> NNUU, Consejo Económico y Social (2016). Observación general núm. 22 (2016), relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva, art.7. Disponible [aquí](#). Última consulta: 04/04/2022.

## ACTIVIDAD 4. Contrato de autocuidado

### INTRODUCCIÓN

El derecho a la salud es un derecho humano fundamental, por ello se considera que es primordial que las mujeres con discapacidad reconozcan los factores que influyen en su propia salud para poder colocarse como centro y prioridad de su vida. Se debe apartar la visión de salud como ausencia de enfermedad y fomentar la adopción de un compromiso de autocuidado, de manera consciente y autónoma. De ello se derivará orientar los cuidados hacia dentro, y no solamente hacia el entorno (como el rol de género femenino dicta). De acuerdo con Arango (2007) y siguiendo la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud de 1986: “La salud también es el resultado de los cuidados que uno se dispense a uno mismo y a los demás, de la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia y de asegurar que la sociedad en que uno vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de un buen estado de salud”<sup>26</sup>.

### OBJETIVOS

- Fomentar el autocuidado.
- Dar herramientas para crear estilos de vida saludables.
- Tomar conciencia de todos los factores que influyen en la salud propia y crear un compromiso con su salud.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Papel y bolígrafo para cada participante.
- Pizarra y tizas / papelógrafo y rotulador.
- Contrato de Autocuidado (ANEXO 2).

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Para empezar, se realizará una lluvia de ideas a partir de la pregunta general ¿qué es la salud? y vamos apuntando todas las respuestas en la pizarra o papelógrafo. Es importante llegar a la idea de que la salud es un concepto holístico e integral, en el cual intervienen muchos factores, profundizando en el debate con nuevas preguntas como: ¿Consideráis que la salud es no tener enfermedades?, ¿es algo más?

Incidir aquí tanto en los factores que dependen de una misma como en factores externos:

- Hábitos de vida: alimentación, movimiento, actividad física, sexualidad...
- Educación emocional y gestión de las emociones: salud mental, capacidad de poner en práctica estrategias, niveles de autoexigencia...
- Relación con el entorno y roles adoptados, relaciones sociales positivas: rol de cuidadora, exceso de “cuidados” orientados hacia el entorno próximo, relaciones de dependencia, paternalismo, apoyo social...

<sup>26</sup> OMS (1986). Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud. Disponible [aquí](#). Última consulta: 04/04/2022.

- Acceso a recursos: personal médico especializado, instalaciones adaptadas (por ejemplo para hacer pruebas médicas especializadas como citologías, etc.), acceso a la información sobre derechos sexuales y reproductivos, apoyo a la maternidad, etc.

Después, se insta a la reflexión conjunta. Se trata de ver más allá de la discapacidad y tomar conciencia de todo lo que puede hacer cada una para mejorar su salud y sentirse mejor en su día a día. Pedimos que apunten y contesten de manera general a las siguientes preguntas en su cuaderno o papel:

- ¿Qué iniciativas has tenido con respecto a tu salud en el pasado? ¿Qué importancia le has dado? ¿Qué recursos utilizas (internos y externos) para cuidarte/mejorar tu salud actualmente? ¿Cómo es de importante para ti cuidarte?
- ¿Crees que tu género influye en estas decisiones?
- ¿Qué puedes hacer para mejorar tu salud a partir de mañana? ¿Cómo te vas a proporcionar el autocuidado que necesitas?

Después, se solicita que escriban pautas y actividades concretas que puedan hacer ellas en su día a día para mejorar su salud en cada una de sus áreas (salud física, sexual y reproductiva, mental y social). Se pondrán en común y se escribirán en la pizarra, bajo el lema: “el autocuidado es salud, es bienestar.” Ejemplos:

- **Salud física:** actividades relacionadas con el ejercicio y movimiento (o descanso, dependiendo lo que sea necesario para cada una), actividades al aire libre, actividades relacionadas con la mejora de la alimentación, la mejora del sueño...
- **Salud sexual y reproductiva:** actividades relacionadas con la autonomía y el autoconocimiento, con la búsqueda de información, con la toma de decisiones...
- **Salud mental:** actividades relacionadas con la gestión emocional (la gestión del estrés, priorizarse a una misma), actividades relacionadas con el mindfulness, actividades relacionadas con el contacto con la naturaleza, con el ocio y diversión, con las relaciones personales y sociales (relaciones tóxicas) ...
- **Salud social:** actividades para poner en práctica nuestras capacidades y mejorar nuestras relaciones interpersonales, trabajar la asertividad y la capacidad de liderazgo o de trabajo en equipo, fomentar la participación social y actividades grupales (ámbito político y asociativo, talleres, cursos, voluntariados...), saber pedir ayuda, mejorar nuestra comunicación, sentir que contribuimos socialmente, saber poner límites...

Finalmente, cada participante elige la/s actividad/es que puedan incorporar en su rutina diaria en relación con estas 4 áreas, por ejemplo: salud física=comer 3 frutas diarias, salud sexual y reproductiva=llevar el control y decisiones sobre mis citas ginecológicas, salud mental=aprender a respirar conscientemente, y salud social=participar en una asociación de mi interés. Después, se reparte el “Contrato de Autocuidado” en el cual se añaden las actividades que han escrito y lo firman, comprometiéndose así simbólicamente a priorizar el autocuidado y su salud.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Tenemos que valorar las diferencias de cada una a la hora de poner en práctica los compromisos propios a los que puedan llegar en el contrato. No se trata de que las participantes se pongan objetivos de difícil consecución, ya que esto podría llevar a la frustración, pero también hay que intentar que,

dentro de sus posibilidades, salgan de su “zona de confort” incluyendo hábitos asumibles y realistas pero que contribuyan al aumento y fortalecimiento de su autonomía.

## CONCLUSIÓN

---

Se pretende con la actividad que cada mujer se sienta responsable de su propio bienestar desde la conciencia de sus necesidades y posición respecto al entorno. Se trata de aprender que la salud no es solo la ausencia de enfermedad o no solo se enmarca en lo biológico, y de considerar las áreas sociales que intervienen en ella, y cómo estas tienen que ver con “ser mujer”. Que cada mujer sea consciente de la importancia que tiene dedicar tiempo a cultivar su salud, como un derecho y un deber, de cómo poder superar las barreras del entorno y considerar estrategias que pueden poner en práctica en su rutina diaria.



## ACTIVIDAD 5. Cuidadoras y cuidadas

### INTRODUCCIÓN

A las mujeres se les reserva el ámbito de los cuidados y los afectos. A este ámbito se le llama esfera reproductiva, ya que se basa en actividades de mantenimiento de la vida: cuidar, educar y formar a la familia, llevar a cabo tareas de casa sin las cuales no sería posible llevar a cabo las de “fuera de casa”. A pesar de su importancia para la sociedad, son trabajos que no tienen reconocimiento o valor social ni económico. Hay que mencionar que en los hogares en los que ni las mujeres ni los hombres llevan a cabo el trabajo reproductivo (principalmente por una mayor incorporación de las mujeres al ámbito productivo -trabajo remunerado en el ámbito de lo público- y todavía escasa incorporación de los hombres a lo reproductivo), se “delegan esas tareas también abrumadoramente [...] sobre otras mujeres: más pobres o de más edad. Son las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, en su mayoría migrantes, y las abuelas” (Varela, 2005).

En el caso de las mujeres con discapacidad, los estereotipos juegan un papel paradójico, siguiendo a Pajares y Díaz en COCEMFE (2019): “Se estima que no tienen la autonomía y capacidad necesaria para el cuidado de sus hijas o hijos, de modo que existe una dicotomía entre, por un lado, la idea de que todas las mujeres deben ser madres (estereotipos de género) y, por el otro, el hecho de que se suele desalentar a las mujeres con discapacidad de asumir el papel de madre, e incluso rechazarlo independientemente de sus deseos personales”. Este último imperativo social proviene de una visión capacitista de la discapacidad.

Esta unión de las exigencias sexistas asociadas a los roles de género, por un lado, con el mandato social de no cumplirlas asociado a los estereotipos por discapacidad, por otro, coloca a las mujeres con discapacidad en una posición simbólica de nulidad, falta de agencia y/o falta de valor, que puede tener un importante impacto para ellas (devaluación de la autoestima por no cumplir con las expectativas, sentimientos de culpa, etc.).

### OBJETIVOS

- Fomentar el autocuidado.
- Reflexionar sobre la situación actual de las participantes con respecto a los cuidados.
- Cuestionar el rol de “cuidadora”.
- Otorgar el valor correspondiente a las tareas de cuidados.
- Promocionar el reparto equitativo de tareas de cuidados.
- Dotar de herramientas para organizar el reparto equitativo de estas.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

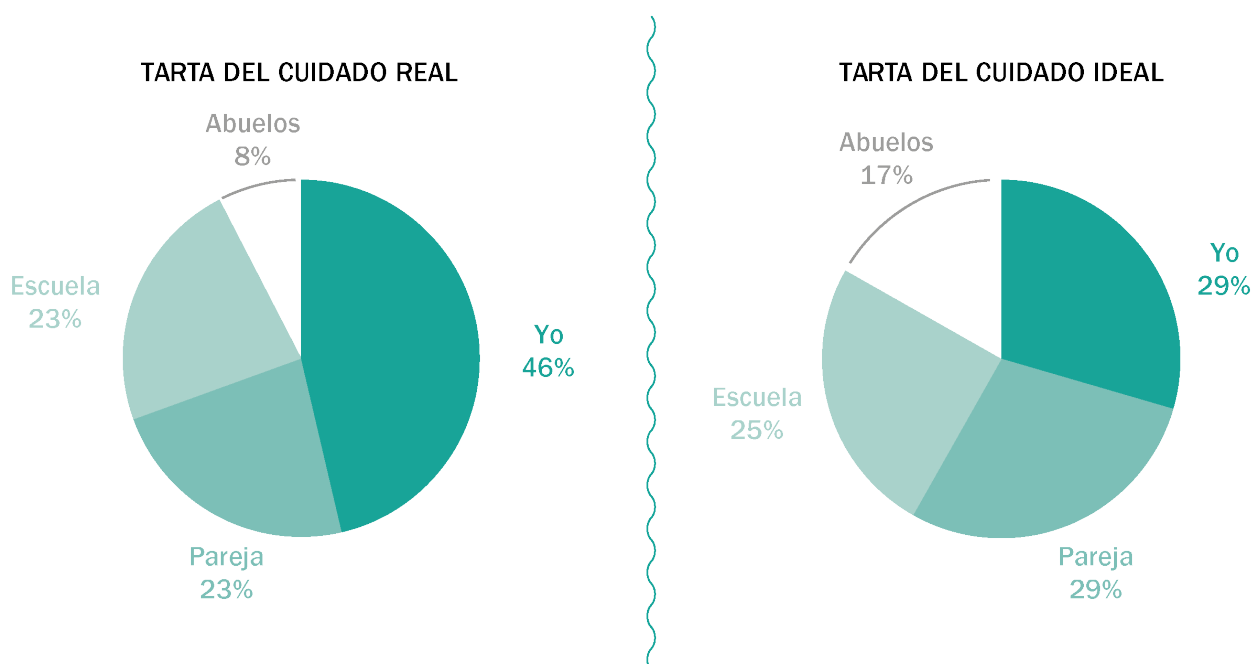
- Cuaderno o folio.
- Bolígrafo.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora introducirá la actividad expresando que el primer paso para trabajar una situación es ser consciente de ella. Repartirá una hoja y un bolígrafo a cada participante y les indicará

que dibujen un círculo grande en un lado. Este representa la “tarta del cuidado”, y sirve para que cada una sea consciente de la situación actual en la que vive con respecto a los cuidados que da. Se indicará que dividan la tarta en porciones que representen la cantidad de cuidado y atención que otorgan a las personas que les rodean (incluyéndose a ellas mismas). Por ejemplo: Yo, pareja, hijas/hijos, padres/madres, terceras personas de las que cuidan, mascotas, la escuela...

Una vez terminado esto, se trata de reflexionar acerca de cómo sería la situación ideal: Así vemos claramente en qué proporción cuidamos a las personas de nuestro alrededor. ¿Cómo creéis que está afectando esto a nuestra salud? A continuación, imaginad cómo nos gustaría repartir realmente ese cuidado. Para ello, les pedimos que dibujen y configuren una nueva “tarta del cuidado” al lado de la anterior.



Una vez detectada la situación actual (punto de partida) y, por otro lado, el objetivo al que se quiere llegar, es fundamental explicar al grupo que, a través de la socialización de género, se impone el rol de cuidadora como si fuese un elemento natural que forma parte de nuestra biología, y que está inserto de tal manera que puede ocasionar sentimiento de culpa o contradicciones si no cumplimos con él (desarrollar el tema del sacrificio y poner las prioridades de las demás personas por delante de las mías). ¿Alguna vez no habéis podido cumplir con estas tareas de cuidados? ¿Cómo os habéis sentido?

¿Creéis que se os ha exigido más o penalizado por ello?

Muchas veces se justifica que una cargue con todo el trabajo porque las otras partes “trabajan y están cansadas”. Hay que hablar de esta expresión: ¿Acaso no es un trabajo que ocupa horas y esfuerzo al día? Es importante dar el valor que le pertenece a la esfera de los cuidados, para no justificar la sobrecarga de una misma (y, por tanto, la pérdida de salud).

A través de la idea de que “no tenemos por qué ser responsables de todo y de todas/os”, hay que trabajar la importancia de conseguir un reparto equitativo de las tareas de cuidado. Se debatirá sobre el tema (situación actual de cada mujer) y, después, se trabajará cómo comunicar de manera asertiva la necesidad de modificar el reparto de las tareas:

- Analizar lo que quiere conseguir, de quién (anticipando sus reacciones y consecuencias posibles), y cuál es el momento más oportuno para plantearlo.
- Preferiblemente, ser concretas e ir directas al tema que vamos a tratar.
- Es buena idea repetir lo mismo cuantas veces sea necesario, siempre de una manera respetuosa.
- Es importante hablar desde nuestros sentimientos, pensamientos o comportamientos en primera persona: transmitir cómo nos afecta la sobrecarga.
- Ser flexible y ofrecer compromiso.
- Prestar atención a la comunicación no verbal.
- Hablar de una manera asertiva.
- Finalizar dando las gracias y demostrando cariño y aprecio. Premiando así a la otra persona y demostrando que se agradece su gesto.

A continuación, se llevará a cabo un role-playing, escenificando situaciones donde se renegocia el reparto de las tareas. Por ejemplo: una hermana y un hermano; ella está cansada y harta de cuidar siempre de sus padres mayores y hacerse cargo de todo. Las demás observarán la situación, el proceso de negociación, el establecimiento de límites. Se debatirá y reflexionará en torno a la ejecución: aspectos positivos de la comunicación y aspectos a mejorar.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

En la realización del role-playing se pueden introducir conceptos sobre comunicación y asertividad como elemento fundamental de expresión de derechos (derecho al autocuidado, en este caso). Cómo expresamos las cosas influye directamente en lo que queremos decir y en cómo lo perciben los/as demás.

## CONCLUSIÓN

---

Con esta dinámica, se pretenden visibilizar las lógicas heteropatriarcales que determinan la división sexual del trabajo y, en definitiva, desnaturalizar el rol de las mujeres como cuidadoras. Es importante valorar la función social que cumplen los cuidados, identificar los imperativos sociales asociados al rol de género y, se cumplan o no, no depositar toda la valía de la persona en esto.

Se pretende facilitar herramientas para el autocuidado, priorizar sus necesidades, poner límites y promover el reparto igualitario de las tareas de cuidado. Siguiendo a Barbier et al. (2011): “compartir cuidados es una de las mejores formas de prevenir y aliviar la sobrecarga [...]”.





## ACTIVIDAD 6. Hábitos de vida saludables

### INTRODUCCIÓN

Cuando se hace mención a hábitos de vida saludables, rápidamente existe la tendencia a pensar en ejercicio, dieta, dormir ocho horas... Hay multitud de consejos y sugerencias por parte de amistades y familiares, o que nos llegan desde programas de televisión o libros. Siempre existe un consejo externo, de alguien que desde fuera detecta una situación de estrés o ansiedad, e intenta fomentar hábitos más saludables en nosotras.

Pero lo realmente importante es saber reconocer por nosotras mismas esas señales que envía nuestro cuerpo, informando de la posibilidad de estar sufriendo estrés.

Según la OMS, la ansiedad es un estado emocional displacentero que se acompaña de cambios somáticos y psíquicos, que puede presentarse como una reacción adaptativa, o como un síntoma o síndrome que acompaña a diversos padecimientos médicos y psiquiátricos.

Siempre se debe tener en cuenta que en cuestiones relacionadas con la salud física y/o mental, es recomendable acudir a un/a profesional si influye negativamente en nuestro día a día.

### OBJETIVOS

Detectar dentro de la rutina diaria hábitos negativos para identificarlos y reducirlos, e implementar hábitos positivos.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

Fichas. (Ver ANEXO 5).

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora comenzará leyendo un testimonio para introducir los conceptos de estrés y ansiedad:

Desde que comencé a vivir sola, muchas cosas han sido positivas. De hecho, si lo pongo en una balanza, es mucho más lo positivo que lo negativo. En cambio, es también verdad que lo que no te hagas tú, no te lo hace nadie. ¡Y con todas las actividades que tengo! Así que a veces me paro y me observo a mí misma, y entonces me doy cuenta de que tengo cierto estrés. Por ejemplo, muchos días como lo primero que encuentro en la nevera porque tengo mucha hambre y prisa por llegar a las clases que empiezan a las 4 de la tarde. También lo noto cuando me recuesto en el sofá al final del día y siento algo de taquicardia. Otra señal que me dice que estoy estresada es que me salen granitos en la cara y, muy de vez en cuando, algún tic en el ojo. Es en esos momentos cuando me digo: “Rafaela, hay que bajar el ritmo y organizarse mejor para cuidar de una misma”.

Tras esto, reflexionaremos sobre lo que entendemos por estrés y ansiedad, si podemos identificar cuándo sentimos estrés y ansiedad, cómo lo trabajamos y si tenemos algún hábito con el que contamos para poder gestionarlo.

Para ayudarnos en el ejercicio de autoobservación de nuestros propios hábitos y rutinas, podemos hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Cómo, con quién y dónde como normalmente?
- ¿Quién hace la comida?
- ¿Es lo mismo cuando te quedas un día sola?
- ¿Y para dormir, qué sueles hacer?
- ¿Hay días especialmente complicados para dormir? ¿A qué lo asocias?
- ¿Cómo identificas que tienes estrés o que estás nerviosa? ¿Qué haces para remediarlo o sentirte mejor?

Se facilita a las participantes la tabla del ANEXO 5 para que la cumplimenten.

Tras la presentación de cada tabla por parte de las participantes, se puede realizar un compromiso de cumplimiento por parte de las participantes en los puntos en los que puedan hacer cambios, como ejercicio de empoderamiento sobre ellas mismas.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Tras leer el testimonio, se puede invitar a las participantes a que expresen si se han sentido identificadas con algún punto del testimonio y, si lo desean, a compartir su experiencia para alcanzar un mayor grado de compromiso con los hábitos saludables que posteriormente se planteen.

#### CONCLUSIÓN

---

Al tratar de adaptarnos a ritmos y situaciones que contienen un alto nivel de estrés, que puede derivar en ansiedad, podemos caer en hábitos que a corto plazo parece que nos ayudan a sobrellevarlos, pero que tienen un impacto negativo sobre nuestra salud, tales como el consumo de tabaco o alcohol, dormir menos, automedicación.... Identificar estos comportamientos adquiridos, y analizarlos, contribuirá a que podamos reducirlos y sustituirlos por hábitos que nos ayuden a manejar el estrés, eliminando así el componente negativo sobre nuestro bienestar.



# Toma de decisiones y promoción de la autonomía

---

Según Robbins y Coulter (2010), “la toma de decisiones es un proceso, no es un simple acto de elegir entre alternativas”.

A la hora de tomar decisiones, tendemos a contemplar y valorar diferentes escenarios y posibilidades para tomar la decisión que más se ajuste a nuestras necesidades pero, ¿qué elementos influyen en nuestra toma de decisiones?, ¿tomamos todas las personas las decisiones por igual? ¿Pueden estar nuestras decisiones condicionadas por los estereotipos, expectativas y roles de género?

El proceso de toma de decisiones es complejo y, en la mayoría de los casos, lo aprendemos de manera social. Según Bandura (1986), “el aprendizaje es con mucho una actividad de procesamiento de información en la que los actos acerca de la estructura de la conducta y de los acontecimientos del entorno se transforman en representaciones simbólicas que sirven como lineamientos para la acción”. El aprendizaje no es puramente académico, sino que también aprendemos habilidades y destrezas, autoconfianza y reglas sociales. La autoconfianza se refuerza de manera externa a través de la motivación y por refuerzo positivo para alcanzar las metas propuestas.

## ACTIVIDAD 7. La decisión

### INTRODUCCIÓN

---

Según Skinner (1977), “Casi siempre que se refuerza un acto dado, se dice que la persona tiene un sentimiento de confianza. [...] El refuerzo frecuente también da confianza. La persona se siente segura o con certidumbre de que tendrá éxito. Disfruta de un sentido de maestría, poder o potencia”.

A las personas desde la infancia nos han reforzado o castigado determinadas conductas o acciones. En una sociedad cuyos valores están sustentados en una visión de género, tradicionalmente se han reforzado las conductas más activas en los hombres y, entre estas, la toma de decisiones. Si esto lo relacionamos también con la visión asistencial de las personas con discapacidad, identificada con una necesidad de ayuda constante para todos los aspectos de su vida, es fácil inferir cómo se las ha posicionado como pasivas, sin incentivar su capacidad de toma de decisiones.

Así pues, a las mujeres con discapacidad, tanto por ser mujer como por tener discapacidad, no se les ha inculcado la idea de que pueden tomar sus propias decisiones ni contribuir a la toma de decisiones en otros espacios, lo que, trasladado a distintas esferas, implica aumentar sus barreras para acceder a puestos de responsabilidad laboral o tomar decisiones importantes en este y otros ámbitos. Esto afecta directamente a su autonomía personal, ya que las decisiones importantes, como las relacionadas con el acceso al mercado laboral, maternidad o estudios, suelen ser tomadas por terceras personas.

La autonomía no es otra cosa que el autogobierno, y la autonomía personal es poder gobernarnos a nosotras mismas, nuestras decisiones y la forma en que queremos que se desarrolle nuestra vida. Esto puede parecer una idea básica que todas las personas tienen en mente, pero no es algo innato, sino aprendido. Si no he tenido la posibilidad de gobernar mi vida porque no he podido tomar mis propias decisiones, no podré aprender que soy una persona con la capacidad de poder realizarme a mí misma y de poder valorar y sopesar mi pasado, presente y futuro.

Es importante fomentar el empoderamiento en base a la toma de decisiones, para que las profesionales no caigamos en un papel de ayuda asistencial, donde las participantes son meras receptoras de la información que les damos, sino que sean parte activa de su desarrollo dentro del programa.

## OBJETIVOS

---

- Abordar una situación problemática teniendo en cuenta los efectos negativos de cada opción.
- Ejercitar la argumentación para convencer a las demás.
- Practicar el pensamiento creativo con el fin de encontrar soluciones disruptivas.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

Ninguno.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora informa al grupo de que realizarán una actividad donde deberán resolver una situación problemática, tomando una decisión conjunta aunque no compartan del todo la solución propuesta.

Se pueden formar subgrupos de tres o cuatro personas para debatir la situación y cómo actuarían. A cada grupo se le presenta la siguiente situación:

“Estás conduciendo tu coche una noche de tormenta terrible. Pasas por una parada de autobús donde se encuentran tres personas esperando: una anciana que parece encontrarse mal, una vieja amiga que te salvó la vida una vez, y una persona famosa a la que admires (periodista, científica, artista, etc.).”

Tienes que tomar la siguiente decisión: ¿A quién llevarías en el coche, teniendo en cuenta que solo tienes sitio para una persona?”

A cada equipo se le da el tiempo suficiente para que debatan y acuerden una única solución acompañada de un argumento. Es importante que se cuestionen todas las decisiones antes de llegar a una respuesta, por ello debe ser escrito en una hoja. Cada grupo tendrá que exponer la solución acordada.

Para reflexionar sobre cómo la toma de decisiones también es un proceso que se aprende y se mejora, les facilitamos los pasos que pueden dar durante el proceso colectivo de negociación y toma de decisión (Martínez Ten y Escapa Garrachón, 2009): Identificar y seleccionar el o los problemas; analizarlos, determinar soluciones potenciales (haciendo listado); seleccionar y planificar la solución y por último, implementarla y evaluarla.

Solución disruptiva: “Le daría las llaves del coche a mi amiga, y le pediría que llevara a la anciana mientras yo me quedo esperando el autobús charlando con mi ídola”.

Al finalizar, se presentarán las siguientes preguntas:

- ¿Cómo te sientes al tener que elegir entre opciones?

- ¿Cómo te has sentido durante el proceso de negociación/debate con tus compañeras, hasta llegar a esa decisión conjunta?

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

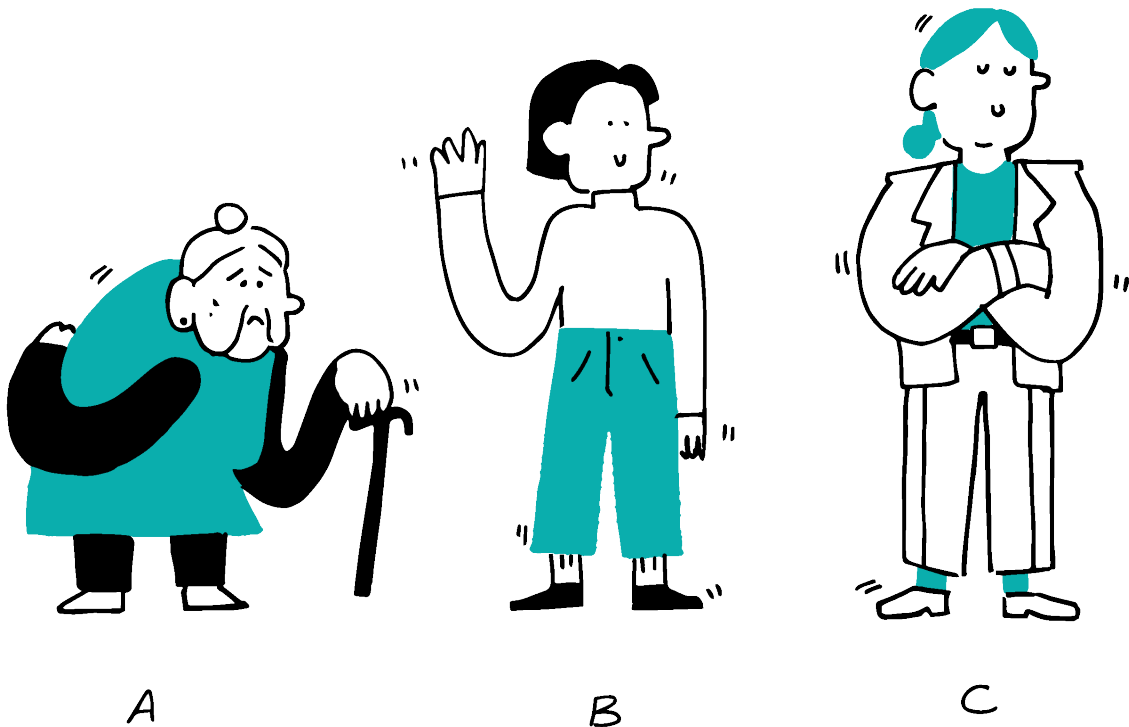
---

Es posible cambiar los personajes de la historia, adaptándolos a las necesidades o valores de las participantes. Es importante dejar espacio a la reflexión y no juzgar las decisiones tomadas.

#### CONCLUSIÓN

---

El pensamiento divergente, como proceso de pensamiento que genera ideas creativas mediante la exploración de muchas posibles soluciones, puede constituirse como una herramienta especialmente útil para colectivos en situación de desigualdad, como es el caso de las mujeres con discapacidad, ya que refuerza la idea de utilizar esa misma diferencia de base (tradicionalmente considerada como una debilidad) en su propio beneficio, generando soluciones también diferentes, disruptivas, poderosas, y claramente válidas.



## ACTIVIDAD 8. Debo vs. quiero

### INTRODUCCIÓN

El uso del lenguaje es importante para todo. La manera en que empleamos el lenguaje está relacionada con el punto de vista desde el que llevamos a cabo nuestras actividades diarias, entre otras cosas.

Según la Programación Neurolingüística (PNL), a través del lenguaje construimos nuestra manera de ver el mundo y nuestros mapas mentales, lo que afectará a nuestras experiencias. Además, lo que decimos y cómo lo decimos afecta a nuestro estado interno y al de los demás, generando una determinada reacción<sup>27</sup>.

Por ejemplo, hay una gran diferencia entre el “quiero” y el “tengo que”: el “tengo que” (o “debo”) nos resta poder, nos pone sin darnos cuenta en un lugar de pasividad; en cambio, cuando hablamos desde el “quiero” (o “elijo”) nos colocamos como sujeto activo de la toma de decisiones e irradiamos una fuerza y motivación que nos ayuda a la hora de conseguir nuestros objetivos.

Dicho esto, entendemos que hay situaciones en las que el “tengo que” o el “debo” son ineludibles, como acudir al puesto de trabajo o hacer la compra para tener comida, o limpiar nuestra casa para que esté limpia. Hay tareas y cuestiones que, por su impacto en nuestras vidas, tenemos que hacer, ya que implican indirectamente que podamos tener una vida autónoma y desarrollar otras actividades de las que obtengamos un disfrute personal y/o profesional.

### OBJETIVOS

- Ser conscientes de lo que quieres hacer en tu vida y lo que no.
- Reflexionar sobre la toma de decisiones asociada a las tareas que realizamos y lo que nos aportan en términos de autonomía y empoderamiento.
- Fomentar el uso positivo del lenguaje, para nuestro beneficio.

### DURACIÓN ESTIMADA

30 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Papel.
- Boli negro, verde y rojo.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

<sup>28</sup>Primero, cada persona en su folio realiza dos columnas, una que pone DEBO y otra que pone QUIERO, preferiblemente el DEBO en rojo y el QUIERO en verde.

Se les explica a las participantes la importancia y el cuidado que hay que tener a la hora de utilizar ciertas expresiones, ya que tienen una carga negativa y esto, a la larga, influirá en nuestras acciones. De

<sup>27</sup> PNL Barcelona, Formación-Coaching (Enero 2018). “El lenguaje: cómo nos limita o empodera”, artículo en Blog. Disponible [aquí](#). Última consulta: 07/04/2022.

<sup>28</sup> Escuela Superior de Inteligencia Emocional y Coaching (ESINEC). Curso “Libera tu Poder Interior”, Módulo I “Rompiendo Esquemas”. Más información [aquí](#). Última consulta: 13/04/2022.

nosotras depende cambiar esa dinámica y empezar a ser más conscientes del uso que hacemos del lenguaje, y de cómo utilizarlo a nuestro favor.

Así pues, se les explica que, ante esas tareas que a priori no les apetece hacer (ejemplo: “tengo que limpiar la casa”), es importante ser consciente de que tal vez hay una buena razón para hacerlas. Entonces, cambiaríamos la frase de “Tengo que limpiar” por “Quiero limpiar la casa ya que tener todo en orden me da mucha calma”, por ejemplo. Una persona puede decir “tengo que ir a trabajar”, pero es importante remarcar que “se quiere ir a trabajar ya que gracias al trabajo aprendo nuevas cosas y voy a mejorar mi desarrollo personal y profesional, además de conseguir sustento y alimentar a mi familia”.

Una vez explicado y hecha la reflexión, cada mujer añade en la columna de DEBO las tareas que se ve “obligada” a realizar y en la columna de QUIERO, indica la misma tarea, pero añadiendo la razón por la cual la quiere hacer, enfocándonos en lo que nos aporta a nuestro bienestar social y emocional, o a nuestro desarrollo personal y autonomía, viendo así el por qué positivo por el cual se lleva a cabo esa tarea.

Finalizar la actividad con una pequeña reflexión y debate sobre la pregunta: Y tú ¿Qué eliges pensar? ¿Con qué columna te sientes mejor? ¿Cómo te sientes cuando hablas desde el “tengo que”? ¿Cómo te sientes cuando hablas desde el “Elijo hacer...”? ¿Valoras habitualmente qué te aporta a nivel personal y de autonomía hacer las cosas que haces?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Como hemos mencionado en la introducción, no debemos perder de vista que hay determinadas situaciones en las que es difícil salir del “tengo que”, ya que son importantes para nuestro desarrollo vital o simplemente para cubrir necesidades básicas. Dicho esto, la perspectiva con la que vemos estas tareas ineludibles, nos puede llevar a realizarlas de una manera que no nos afecte tan negativamente a nosotras mismas. Se puede indicar a las participantes que en ocasiones nos va a resultar complicado reformular a positivo ciertas tareas, pero podemos pensar en el impacto positivo que tiene sobre nosotras en otros aspectos de nuestra vida.

Más allá de esta primera reflexión sobre las tareas ineludibles, también podemos promover el análisis de género de los listados, lanzando la cuestión de si las cosas que tienen o que quieren hacer serían diferentes si fueran hombres, o si no hacer alguna de esas tareas (o hacerlas de manera diferente o con objetivos diferentes) sería disruptivo en términos de género. También podemos buscar similitudes entre los listados de las participantes y valorar si los “quiero” pueden estar condicionados por sesgos y estereotipos de género.

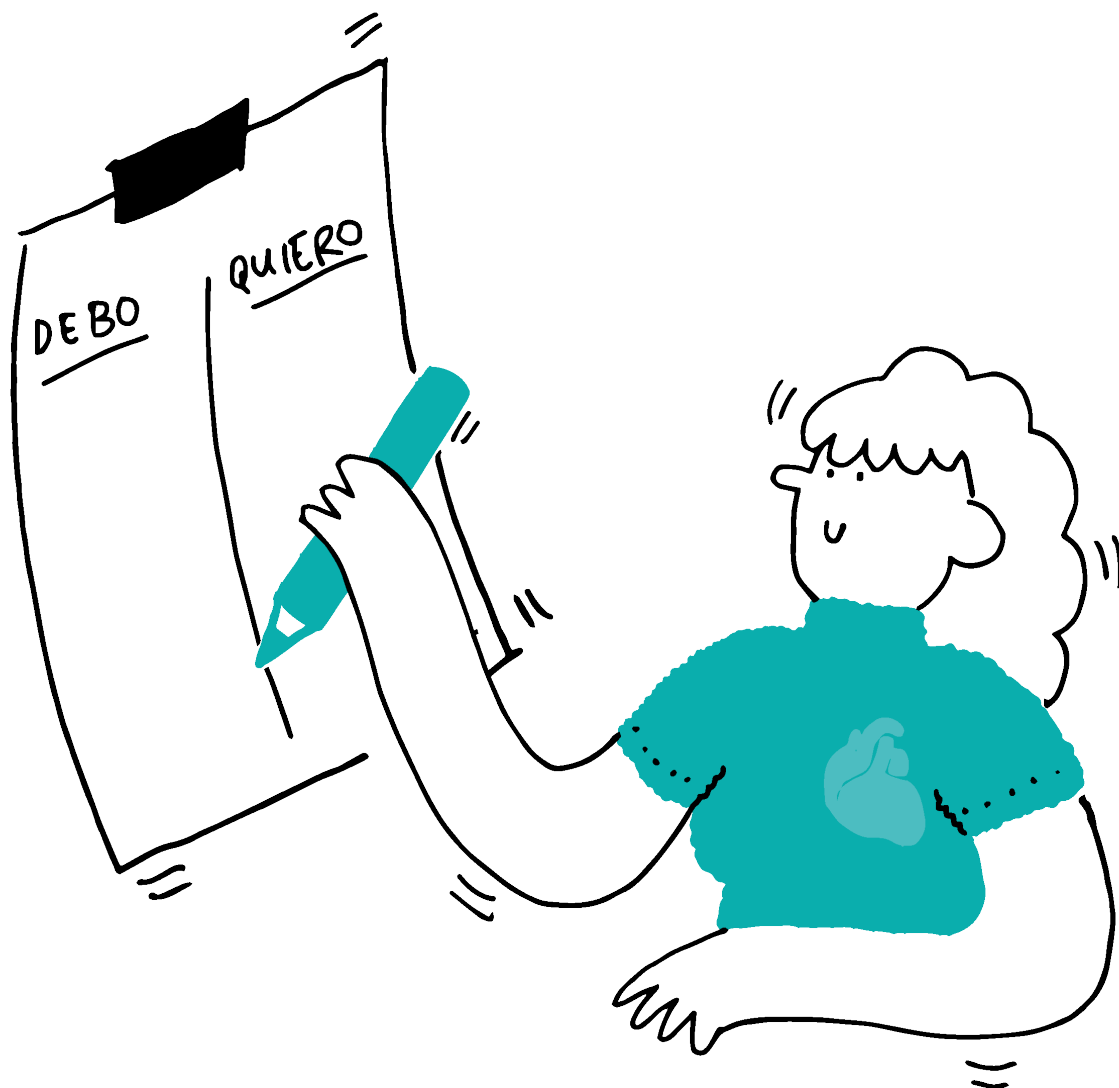
Si la persona facilitadora valora que el grupo está suficiente maduro, en función del perfil de las participantes, podemos ir un paso más allá, preguntando: Si después de analizar las cosas que “tienes” que hacer ves que no te aportan nada a tu bienestar, desarrollo o autonomía, ¿puedes decidir cambiarlas?

## CONCLUSIÓN

---

Al final, se trata de reflexionar acerca de nuestro poder y desde qué punto de vista llevamos a cabo nuestras tareas. También, sopesar cuántas de las cosas que hacemos se basan en nuestras propias decisiones y promoción de nuestra autonomía (autogobierno, vivir según nuestras propias normas) o por el contrario la minan.

Cuando somos conscientes de las repercusiones positivas que estas acciones tendrán sobre nosotras y nuestro desarrollo personal y capacidad de toma de decisiones, es más sencillo que nuestra actitud cambie, y que nuestra predisposición para actuar sea más positiva.





# Prevención de violencias

---

El término “violencia hacia la mujer” se definió, por primera vez, en el marco de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, y en vigor desde 1981 ratificándose su significado durante la Conferencia De Derechos Humanos De Viena (celebrada el año 1993). La definición es la siguiente: “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”.

La preocupación de la comunidad internacional y la consecuente incorporación de este tema a sus agendas es relativamente reciente, lo cual no significa que sea un fenómeno nuevo, sino más bien que ha sido históricamente invisibilizado, enraizado en las culturas y con el sentido instrumental de mantener el sistema socioeconómico patriarcal. Como venimos diciendo, este sistema se basa en la distribución desigual de poder, y en la posición de privilegio de los hombres (sobre todo, los blancos) por encima de las mujeres, una creencia reforzada a través del proceso de socialización. Así, se mantiene a las mujeres en una posición de subordinación y desigualdad (se recortan sus libertades, se les asignan lugares de inferioridad dentro del sistema político y económico y en los espacios de toma de decisiones, se invisibilizan sus voces y experiencias, etc.).

Cuando se habla de violencia de género, esta suele identificarse con la violencia física en el ámbito de las relaciones afectivas. Si bien este es un tipo común de violencia, esta concepción es reduccionista y puede llevar a ignorar las otras muchas formas de ejercer esta violencia. Se trata en definitiva de una forma de violencia transversal que afecta a todas las áreas de la vida de las personas adoptando formas muy variadas, tanto en el ámbito de lo público (político, institucional, laboral), como en los contextos privados (Ayala y Hernández, 2012). Es además una violencia estructural, que se ejerce y se mantiene a través de las instituciones (la familia, el matrimonio, la religión, instituciones educativas, el entorno jurídico...).

De acuerdo con Corsi (s.f.)<sup>29</sup>, dos procesos han servido para dificultar la comprensión y el reconocimiento social de esta violencia: el de invisibilización (argumentos de que no existe tal fenómeno, se mantiene en la esfera de lo privado y, en ese caso, es consecuencia de los actos de la mujer o de una situación singular familiar) y el de naturalización (mitos como el de la violencia del hombre hacia la mujer como parte incuestionable de la naturaleza de las relaciones, el uso de la violencia como medio de encauzamiento, el carácter violento del hombre con base genética y su natural falta de autocontrol, etc.).

La falta de reconocimiento social provoca que muchas mujeres que la sufren tiendan avergonzarse y culparse de ella. De acuerdo con Varela (2005), “[...] en España, este sentimiento aún es común y hasta que el feminismo no consiguió que esta violencia apareciera en los medios de comunicación, miles de mujeres pensaban que el maltrato era normal, y que debían callar y aguantar porque lo que pasaba entre las cuatro paredes de su casa no le importaba a nadie”.

En el caso de las mujeres con discapacidad y, siguiendo el Informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea (2003-2009)<sup>30</sup>, “casi el 80% de las mujeres con

---

<sup>29</sup> Corsi, Jorge (s.f.). “La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo”. Documentación de apoyo, Fundación Mujeres. Disponible [aquí](#). Última consulta: 29/03/2022.

<sup>30</sup> Valenciano Martínez-Orozco, Elena (2003-2009). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, Parlamento Europeo. “Informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 29/03/2022.

discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de mujeres de sufrir violencia sexual”.

A pesar de los avances, se considera que hay factores que contribuyen a la perpetuación del problema, y sobre los que es sumamente importante actuar (Corsi, s.f.): legislación no adecuada o dificultades en la aplicación de la existente, falta de capacitación y formación del personal de los cuerpos de seguridad y judicial para atender adecuadamente los casos, falta de capacitación y formación del personal de salud para identificar los casos, psicopatologización del problema por parte de los servicios de asistencia, ausencia de redes comunitarias de apoyo, etc.

El trabajo en el fomento de la igualdad es crucial para combatir esta violación de los derechos humanos de las mujeres y su carácter estructural: el trabajo en prevención a través de la educación en igualdad de las nuevas generaciones y del empoderamiento de las actuales, la formación de las y los profesionales que intervienen en el ámbito durante su ejercicio profesional, la concienciación de la comunidad internacional y la acción política en general.

## ACTIVIDAD 9. Tipos de violencia

### INTRODUCCIÓN

A continuación, presentamos una clasificación de los subtipos de violencia de género. Si bien se presentan en apartados separados, cabe destacar que en la realidad no suelen darse unas sin otras. Para empezar, la violencia estructural la encontramos en todos los ámbitos de la vida por ser mujer: estamos sujetas a la lógica del género binario y ocupamos una posición social de subordinación en todas las esferas y situaciones. Se trata de una violencia simbólica que se da en todas las áreas: educativa, laboral, política, en los medios, en el uso del lenguaje...

Subtipos de violencia de género<sup>31</sup>:

**Violencia estructural:** es la más invisible y la más extendida y “continuamente nos recuerda qué lugares y roles ocupamos mujeres y hombres”. Las estructuras sociales están diseñadas en base a esta desigualdad, por tanto, no se garantizan los derechos de las mujeres en torno a sus necesidades básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad, entre otras). Los poderes públicos tienen la obligación de garantizarlos a través de marcos legislativos y políticas públicas de prevención, protección y provisión de servicios especializados.

**Violencia física:** la más reconocida actualmente. En su forma activa, implica infligir daño físico, o incluso causar la muerte, a través de la agresión (empujones, zarandeos, golpes, heridas, fracturas, entre otras agresiones). También puede consistir en la administración injustificada de tratamiento farmacológico o en controlar la movilidad de la mujer. Por otro lado, en su forma pasiva consiste en negar o privar de las necesidades básicas para mantener la salud, la higiene y la apariencia.

**Violencia psicológica:** cualquier conducta verbal o no que provoque malestar o sufrimiento en la mujer. Puede ejercerse de manera activa (en forma de insultos, amenazas, humillaciones, coacción, intimidación...) o de manera pasiva (de un modo sutil, incluso ignorando a la persona, sin que ella pueda considerarlo un ataque per se, por tanto, desresponsabilizando al agresor y perpetuando la dinámica). El objetivo de su ejercicio es generar un sentimiento de indefensión y dependencia hacia el perpetrador, a

<sup>31</sup> Fundación CEPAIM (2010). “Salir adelante. Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 30/03/2022.

la vez que provocar la culpa y, por ende, la autoresponsabilización de la situación por parte de la víctima. Este tipo de violencia suele estar presente en todas las otras situaciones de violencia.

**Violencia sexual:** consiste en intimidar, forzar o coaccionar a una mujer para llevar a cabo comportamientos de índole sexual, o, por el contrario, limitar su ejercicio en contra de su criterio. Se puede ejercer por cualquier persona conocida (incluida la pareja) o desconocida, y puede darse sin contacto corporal (exhibicionismo, forzar a ver material pornográfico, mensajes, gestos y palabras obscenas, entre otros), o con contacto corporal (tocamientos, imposición de relaciones sexuales o prácticas no deseadas, violación, mutilación genital femenina, trata con fines de explotación sexual, entre otros). También tienen la consideración de violencia sexual aquellas situaciones que vulneren los derechos sexuales y reproductivos de la mujer (vulnerar su derecho a disfrutar de una vida sexual sin riesgos para su salud, matrimonios forzados, vulnerar su derecho a la maternidad mediante abortos y/o esterilizaciones forzadas...). Relacionada con los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres encontramos también la Violencia obstétrica<sup>32</sup>, que es aquella que tiene lugar durante la atención del parto, parto y postparto. Supone la apropiación del cuerpo y de los procesos reproductivos de las mujeres por el personal sanitario a través de la patologización de los procesos naturales, trayendo consigo una pérdida de autonomía y de capacidad de decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, e impactando negativamente en la calidad de vida de las mujeres.

**Violencia económica/patrimonial:** deriva de la dependencia económica hacia el perpetrador. Se trata de un abuso de poder, en forma de coacción y/o manipulación, por el que se priva de recursos económicos a la mujer y a las personas que dependen de ella. También puede surgir de la prohibición por parte del perpetrador para que la mujer acceda al mercado laboral, o porque este se apropia o destruye el “capital” de la mujer (objetos, bienes y demás propiedades).

**Violencia social:** basada en el control y la limitación del contacto social de la mujer con su entorno, es decir, con su red de apoyo social (un recurso clave). Se puede dar de forma directa (prohibiciones a través de amenazas o violencia física) o también indirecta (generando un conflicto entre la mujer y su entorno, de manera que una de las dos partes decida desvincularse).

**Violencia vicaria:** incluye el daño causado a las hijas e hijos de la mujer, ya sea a través de amenazas o de violencia física, o por el hecho de presenciar las situaciones de violencia.

En el caso de las mujeres y niñas con discapacidad, estas se encuentran en una posición especialmente vulnerable ante la violencia física, sexual y psicológica, tal como establece el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Violencia de Género de 2012<sup>33</sup>, por tener, con mayor probabilidad:

- Menor capacidad para defenderse.
- Mayor dificultad de expresión.
- Menor credibilidad en su relato, especialmente en mujeres con trastorno mental grave.
- Menor acceso a la información, asesoramiento y a los recursos de forma autónoma. Mayor dependencia de terceras personas.
- Más dificultades de acceso al trabajo remunerado y a la educación.
- Menor autoestima y menosprecio de su propia imagen.
- Miedo a perder los vínculos que le proporcionan cuidados.

---

<sup>32</sup> Asociación ACADAR (2015). Guía “Violencia contra las Mujeres con Discapacidad”. Pág. 46. Disponible [aquí](#). Última consulta: 30/03/2022.

<sup>33</sup> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). Protocolo común para la actuación sanitaria ante la Violencia de Género. Pág. 26. Disponible [aquí](#). Última consulta: 30/03/2022.

- Menor independencia y mayor control económico.

Ana Peláez y Pilar Villarino (2013) nos recuerdan que, así como las mujeres sin discapacidad son objeto mayoritariamente de violencia causada por su pareja o expareja, las mujeres con discapacidad están más expuestas a la violencia de personas de su entorno, ya sea sanitario, de servicios o de cuidados. Teniendo en cuenta que el 68% de estas mujeres viven institucionalizadas, nos encontramos ante una grave e invisible vulneración de sus derechos fundamentales.

La falta de educación sexual de las mujeres y las niñas con discapacidad, erróneamente percibidas como seres asexuados, contribuye a la violencia sexual perpetrada contra ellas, dado que no pueden identificar los comportamientos inapropiados o abusivos. También conduce a la falta de credibilidad cuando se denuncia un abuso, lo que supone una menor probabilidad de que los responsables sean identificados y sancionados. Además, afecta a las mujeres cuando, por razón de su discapacidad, ven limitado su derecho a tener pareja, casarse, a tener hijos/as o a obtener su custodia en caso de divorcio. La exclusión y el aislamiento de las mujeres con discapacidad de la sociedad mediante escuelas separadas, instituciones residenciales, hospitales y centros de rehabilitación, y la falta de ayudas a la comunicación y movilidad, aumentan su grado de vulnerabilidad ante la violencia y el abuso sexual, contribuyendo a la impunidad de estos actos de violencia.

En este sentido, diversos estudios indican que las mujeres con discapacidad sufren actos de violencia de género particulares, cometidos en sus hogares o en instituciones por miembros de la familia, por personas encargadas de su cuidado o por extraños<sup>34</sup>.

## OBJETIVOS

---

- Sensibilizar e informar sobre las diferentes formas de violencia de género para prevenir posibles situaciones de violencia.
- Analizar situaciones que, a pesar de constituir violencia de género, son más difíciles de identificar.
- Reflexionar sobre el posicionamiento de la sociedad en relación a la violencia de género.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

Cortos o vídeos donde se muestren este tipo de situaciones: “El orden de las cosas”<sup>35</sup> (20 minutos): [https://www.youtube.com/watch?v=hfGsrMBsX1Q&ab\\_channel=AlendaBros](https://www.youtube.com/watch?v=hfGsrMBsX1Q&ab_channel=AlendaBros)

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Comenzamos proporcionando a las participantes la información de la Introducción sobre los tipos de violencia, explicando cada uno de ellos y poniendo ejemplos para una mejor comprensión.

---

<sup>34</sup> Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, Ministerio de Igualdad (2020). “La Violencia Sexual en las Mujeres con Discapacidad Intelectual”. Pág. 35. Disponible [aquí](#). Última consulta: 30/03/2022.

<sup>35</sup> Esteban Alenda, C. y Esteban Alenda J. E. Producción: Solita films y Flux films (2010). Cortometraje “El orden de las cosas”. [Video]. YouTube.

A continuación, visionaremos los vídeos, para posteriormente reflexionar sobre ellos. Aquí ofrecemos una pequeña guía, basada en el visionado del corto “El orden de las cosas”, que puede servir de referencia para el trabajo con cualquier otro vídeo:

Apoyándonos en este material audiovisual, podemos hacer una serie de preguntas al final del vídeo:

- ¿Cuántos tipos de violencia identificas en el vídeo?
- ¿Conocías todos los tipos de violencias que hemos visto?
- ¿Qué crees que simbolizan los diferentes elementos que aparecen en el video? (Cinturón, bañera, gotas de agua, avión de juguete...).
- ¿Por qué Marcos insiste tanto en encontrar su cinturón? ¿Por qué Julia lo esconde y no quiere dárselo?
- ¿Cómo interpretáis el final del vídeo?

En el video se observa una metáfora de cómo se vive la violencia de género en una familia, y cómo se va desarrollando en el tiempo. Los elementos que se ven en el video tienen una simbología concreta:

- Gotas de agua: durante el video la bañera se va llenando con gotas de agua, hasta que desborda. Simboliza el maltrato, el sufrimiento y la sobrecarga física y emocional.
- Bañera: es el lugar donde Julia se encuentra durante todo el cortometraje. Simboliza su cárcel, su aislamiento del mundo. Se va llenando con las gotas de agua y va marcando el paso del tiempo, que ocurre para todos menos para ella, ya que se muestra de igual edad en todo el video mientras que los demás crecen. Esto también muestra que la situación de violencia la paraliza e impide su crecimiento y desarrollo personal y social.
- Cinturón: simboliza los valores machistas en los que Marcos se ha criado y ha vivido. No lo encuentra, y se siente perdido sin él, ya que es su base para situarse en el mundo. Quiere entregárselo a su hijo, Marquitos.
- Avión de juguete: en un momento de la historia, Marquitos de niño le pide a Marcos que le arregle su avión de juguete, algo que nunca llega a ocurrir. Esto puede simbolizar la infancia rota de Marquitos al vivir una situación de maltrato.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>36</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.

---

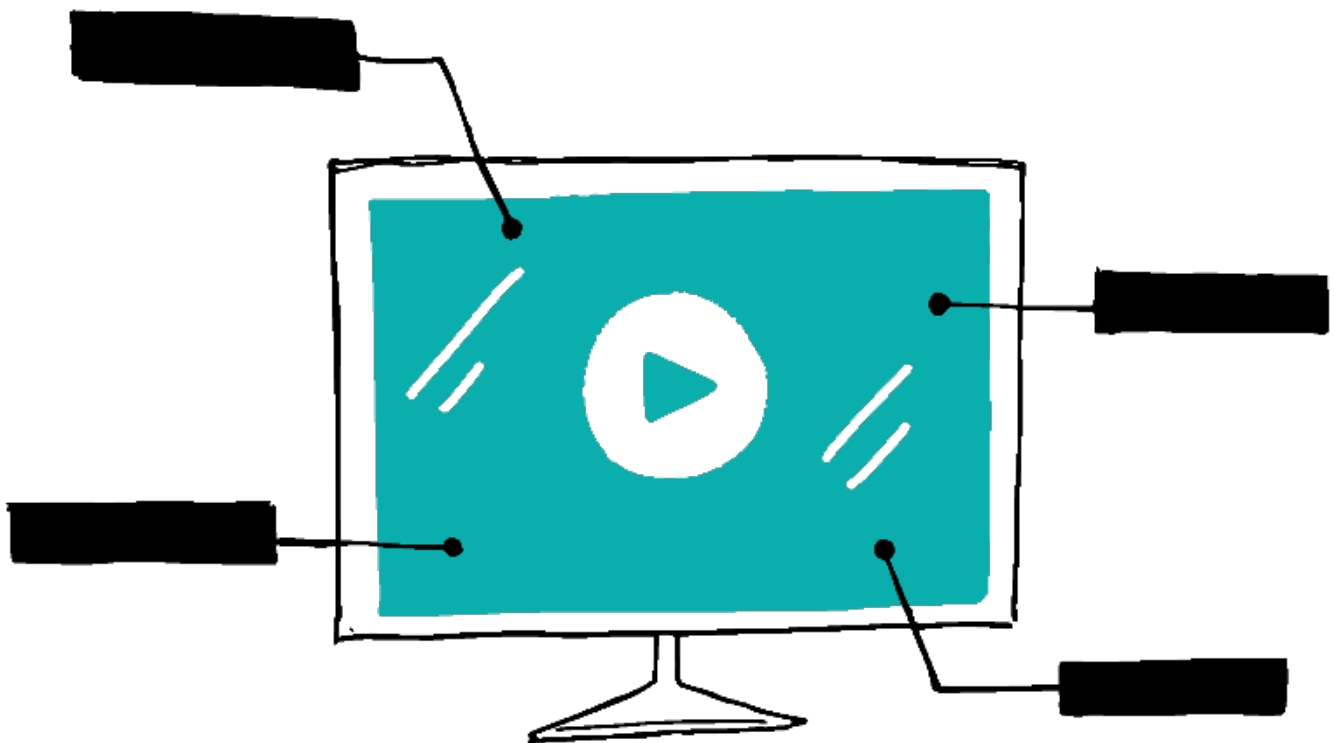
<sup>36</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.

- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

## CONCLUSIÓN

---

Hay poca información sobre los tipos de violencia existentes. Se tiende a identificar mejor la violencia física, al ser la más visible o la que a priori parece la más dañina. Sin embargo, la violencia de género es muchas veces un proceso que se va construyendo poco a poco a través de la suma de micromachismos, microagresiones y manifestaciones de diferentes tipos de violencias, en los que las agresiones físicas son sólo el final de una escalada que puede llevar años perpetrándose. Este proceso causa un gran impacto en diferentes áreas de nuestra vida, incluido un proceso de deterioro de nuestra salud en todas sus dimensiones (social, mental y biológica) en el que las mujeres se van poco a poco desvinculando de sí mismas y sus capacidades, siendo este uno de los motivos por los que es difícil poder dejar relaciones violentas.



## ACTIVIDAD 10. ¿Qué es para ti el amor?

### INTRODUCCIÓN

En el año 2015, en COCEMFE Navarra se llevó a cabo el programa “Violencia Tolerancia Cero”, coordinado desde COCEMFE Servicios Centrales y en colaboración con Fundación La Caixa. De este programa surgió la creación del video “¿Qué es para ti el amor?”<sup>37</sup>, en el que mujeres con discapacidad, participantes de los talleres y que han vivido una situación de violencia machista, hablan en primera persona de su concepción del “amor”.

La idea occidental de “amor romántico” es más que un simple sentimiento/sentir que aparece a lo largo del desarrollo o maduración afectiva de la persona. Se considera una construcción social: las formas de comprender, expresar, definir y vivir el amor están mediadas por la cultura, porque se aprende a “amar” dentro de ella (desde los núcleos familiares, iguales, medios y productos culturales). La socialización alrededor de este tema vuelve a ser diferenciada para hombres y mujeres: según Esteban y Távora (2008) se trata de “una socialización amorosa intensiva en las mujeres, en contraste con una educación amorosa pasiva y sexual activa en los varones”. Por eso se considera que el concepto del amor romántico es otra herramienta de subordinación social de las mujeres.

Las particularidades de la socialización “amorosa” dirigida hacia las mujeres están relacionadas otra vez con su papel en la estructura social, con su rol de proveedora de afectos y cuidados, esposa y madre (Pascual, 2016). Así, su interés principal giraría alrededor de satisfacer las necesidades del otro (de su pareja, familia u entorno, por encima de las propias y en detrimento de su amor propio), creyendo que eso le garantizará ser receptora de su amor. La identidad femenina se erige como un “yo en relación” (Baker Miller, 1992). Además, muchas veces esta identidad se construye en relación a una “falta”: a la falta de seguridad, a la vulnerabilidad. Por tanto, se dan afectos a cambio de protección y seguridad, supuestamente proporcionada por una pareja masculina (Esteban y Távora, 2008).

A continuación, se muestran algunos mitos del amor romántico:

- Mito de la omnipotencia del amor (“el amor lo puede todo”).
- Mito del amor predestinado (“único amor verdadero” en la vida).
- Mito de la perdurabilidad: pasión eterna.
- Falacia del emparejamiento: amor de pareja como centro y referencia de la existencia.
- Fuente total de felicidad y objetivo último en la vida.
- Mito de la media naranja (implica que, sin el amor de esa pareja, estamos incompletas).
- Mito de la complementariedad (supuesta complementación psicológica entre hombre y mujer: “son opuestos y complementarios”).
- Falacia del sacrificio y la entrega total (“el amor verdadero lo perdona/soporta todo”, “darlo todo por amor”. Ello implica equiparar amor a sumisión).
- Normalización del conflicto y mito de la compatibilidad del amor y la violencia (“quien bien te quiere, te hará sufrir”, “los que se pelean, se desean” ...).
- Mito de los celos como expresión de amor (lleva a confundir el control con el afecto).
- Falacia de cambio por amor (la persona cambiará su comportamiento para satisfacer a la pareja, no por deseo propio).
- Entender el amor como despersonalización y renuncia a la propia intimidad.
- Mito del matrimonio (única forma de unión aprobada por una autoridad divina).

<sup>37</sup> COCEMFE Navarra (1 diciembre 2016). “¿Qué es para ti el amor?” [Video]. YouTube. Disponible [aquí](#). Última consulta: 30/03/2022.



- Mito sexista de la fidelidad y la exclusividad (no se concibe igual el adulterio en mujeres que en hombres e históricamente no ha tenido, ni de lejos, las mismas consecuencias).
- Mito de que el deseo sexual es inseparable del amor romántico (no existe deseo sexual si no se dirige al “ser amado”).
- Heteronormatividad (el amor indiscutiblemente ligado al deseo sexual; uno muy particular, el heterosexual).

Como se puede observar, muchos de estos mitos justifican y legitiman la sumisión de la mujer y toda la violencia que se deriva desde esta posición. Esto es peligroso porque, a cambio de ocupar este lugar, se promete a la mujer que encontrará la felicidad en su vida. Es muy importante ser conscientes de todo ello, dado que estos mensajes no solo se reciben en nuestra socialización temprana, sino que siguen siendo muy constantes y potentes durante el transcurso de nuestra vida (sobre todo a través de los productos culturales como series, películas, canciones, publicidad, etc.), afianzando unas creencias y actitudes que refuerzan esta posición de desigualdad en nuestras relaciones adultas.

## OBJETIVOS

---

- Explorar el grado en el que las mujeres participantes han interiorizado las atribuciones, ideologías y mandatos de género (construcción identitaria en torno a los afectos y cuidados).
- Conocer los mitos del “amor romántico” occidental interiorizados y cuestionarlos.
- Relacionar estas lógicas con sus vivencias personales. Reflexionar cómo han podido afectar y cómo podría haber sido si estas asunciones no hubiesen intervenido en sus experiencias.
- Fomentar el desarrollo de nuevas actitudes.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Ordenador con conexión a internet.
- Enlace a YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=AOWpSm6xOmE>

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se inicia la actividad introduciendo que se trabajará la idea del “amor” a través de la proyección del video (se explica de dónde surge: que las participantes son mujeres con discapacidad que han sufrido una situación de violencia y participaron en los talleres de empoderamiento del programa de COCEMFE Navarra).

Tras la proyección se invita al debate y reflexión grupal:

- ¿Qué es el amor para vosotras? ¿Hay distintos tipos de amor?
- ¿Qué opináis de los siguientes comentarios?:
  - “El amor es una entrega [hacia los hijos]” / “Doy mi cuerpo entero por mis hermanos, por mi madre, por mi padre [...]” (Tema: falacia del sacrificio y la entrega, equiparar amor a sumisión).
  - “Es quererse a uno mismo” / “Antes no me quería nada, pero ahora sí” (Tema: amor propio, autoestima).
  - “Amar es lo más bonito de la vida” (Tema: identificación del amor con la felicidad plena).



- “La gente confunde emocional con blanda” (Tema: expresión de las emociones como producto de la socialización de género. Mal valorado).
- “Hago lo que quiero sin que nadie me maneje” (Tema: control, falacia de cambio por amor).
- ¿Cómo es, para vosotras, el amor en una pareja? ¿Qué conlleva tener una relación de pareja?

Se hará alusión a la socialización de género en las mujeres, orientada a proveer afectos (el “yo relacional”). Se hablará de la socialización diferenciada en torno al amor romántico y se enumerarán los mitos (los que han ido apareciendo durante las preguntas y los que no). A continuación, se cuestionará el propósito de interiorizar estos aprendizajes como parte de nuestra identidad, y cómo han modelado estos mandatos su experiencia:

- ¿Para qué creéis que sirve que aprendamos todo esto?
- ¿Cómo creéis que han afectado estas asunciones a vuestra vida personal?
- ¿Creéis que ser conscientes de esto va a cambiar en algo vuestra manera de relacionaros?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>38</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.
- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

## CONCLUSIÓN

La actividad debe servir para clarificar que la concepción del “amor” está mediada por la cultura y que esta tiene un papel fundamental en la configuración identitaria de género. Es importante que las participantes reflexionen sobre el efecto que ha tenido la socialización de género en sus vidas y experiencias y que esto pueda sentar un precedente de cambio en adelante.



<sup>38</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.

## ACTIVIDAD 11. Análisis de casos

### INTRODUCCIÓN

Una vez se ha hablado de los tipos de violencia de género y las lógicas que la sustentan, se considera necesario hablar de cómo esta se ejerce y se mantiene en el contexto de la pareja, de tal manera que se convierte en una herramienta de control y sumisión.

Es importante destacar que el ejercicio de esta violencia está basado en una estrategia de escalada sutil, de manera que no es visible, en un principio, por la mujer que se encuentra en la situación. Se naturalizan comportamientos basados en la desigualdad de género, se justifican conductas que cada vez son más restrictivas de las libertades, empezando por las situaciones de control que, gracias a la socialización diferenciada en relación al amor romántico, se confunden con manifestaciones de afecto (celos, protección...). Estamos hablando de una violencia psicológica que cada vez va ganando más fuerza y va dejando paso a otros tipos de violencia. Un modelo muy utilizado para describir el patrón de funcionamiento de esta violencia es el ciclo descrito por Walker (1979). Según la autora, se trata de un ciclo periódico que consta de 3 fases:

**Acumulación de tensión:** aumento gradual de la hostilidad hacia la mujer, muestra de ira por nimiedades (episodios aislados cada vez más frecuentes), empieza la violencia psicológica (pasiva, a través de la inacción, o activa, a través de agresiones verbales). Al principio es difícil comprender qué sucede, e intentar dialogar con el abusador desencadena mayores niveles de violencia; por consiguiente, la mujer va tendiendo poco a poco a la inacción, dejando de cuestionar con tal de evitar represalias. Así, se va afianzando el fenómeno de la “indefensión aprendida” (Seligman, 1975). Todo ello se acompaña de una manipulación que hace responsable de esta violencia a la propia mujer que la está viviendo, culpabilizándola y justificando el abuso de él.

**Explosión o agresión:** episodios de violencia física, sexual, económica, vicaria... Ahora de forma explícita, identificable como una agresión.

**“Luna de miel” / Calma o reconciliación:** arrepentimiento del agresor, acompañado de disculpas y otras estrategias de manipulación afectiva (promesas de cambio, justificación, regalos, caricias...). Después de esto, el ciclo se reinicia. A medida que el comportamiento violento se afianza, la fase de reconciliación es cada vez menor y los episodios se hacen más frecuentes.

En cuanto a las justificaciones de estos episodios (que llevan a evitar reconocer la situación vivida, o a justificarla), Expósito (2011) nos habla de una “asimetría social” donde, tanto el agresor como la mujer, pueden utilizar los mandatos de género como argumento (Hombre: violento por naturaleza, desprovisto de capacidad de autocontrol... Mujer: negación del daño sufrido, apelación a ideales como el mantenimiento de la familia, atribuirse el fracaso del rol de mujer como esposa y madre...).

### OBJETIVOS

- Reconocer los tipos de violencia en las situaciones (identificar conductas violentas).
- Reconocer el poder de los roles de género en la justificación de estas conductas (qué argumentos sirven para justificarlas).
- Comprender la perspectiva de las mujeres que viven estas situaciones.
- Reflexionar acerca de nuestras propias relaciones.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

Hoja con testimonios.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se repartirá la hoja de testimonios a las participantes (se puede trabajar el número de relatos que se quiera, en función del tiempo del que se disponga) y se pedirán voluntarias para leerlos en voz alta. Los relatos propuestos son los siguientes:

“Sé que a mi familia no les gusta él, pero tienen que aceptarlo porque es mi media naranja. Él dice que lo único que quieren es separarnos porque nos tienen envidia y porque no me quieren tanto como él. A mí me incomoda esa situación y a veces dejo de ir a las reuniones familiares, porque si no, se pone muy triste. Dice que no pasa nada, que puedo ir, pero, a la vez, se pone muy triste, tanto, que deja de hablarme. Yo prefiero acompañarle; no quiero hacérselo pasar mal. Es muy bueno conmigo y solo busca protegerme.”

“Está muy pendiente de mí. Me llama varias veces al día si no estamos juntos. Me necesita mucho. A veces, me llama para preguntarme dónde estoy y con quién. Yo lo entiendo, a veces se preocupa porque se acuerda de cuando me vio con mi amigo y se creyó que había algo más, lo pasó muy mal. Por eso me lo recuerda tanto. Yo ya le he dicho que no volveré a quedar con él a solas, para que no sufra. Pero el pobre no puede sacárselo de la cabeza y a veces acabamos discutiendo por ello”.

“Es muy celoso porque me valora mucho. Le gusta mucho mi físico y antes siempre me ponía ropa ceñida para él, cuando salíamos por ahí. Últimamente ya no, ni me pongo escotes para evitar que otros hombres me miren. A mí me gustaba esa ropa, pero no quiero provocar un conflicto. Ni que se pelee con la gente por mi culpa. Desde entonces, está más tranquilo”.

“Al principio yo me sentía en un cuento. Él era todo lo que yo siempre había querido. Me trataba bien, me protegía, era atento... Nos queríamos como nadie. Supongo que las cosas no pueden ser siempre como al principio; él trabaja mucho y está muy cansado y ahora tenemos a nuestra hija, que llora bastante por las noches y eso le molesta, es normal. Yo intento encargarme de ella lo mejor que puedo. Pero por la mañana está cansado y, a veces, me contesta mal, o no me habla en todo el día. Una noche, insistí en hablar con él, pero estaba tan cansado que se le fue de las manos... Me prometió que no volvería a pasar. Yo no digo nada porque quiero que seamos felices como familia y me quiero esforzar para que todo vuelva a ser como antes”.

“Yo cuido del hogar y a veces no gestiono tan bien los gastos como debería. A veces me falta dinero para la compra y se lo tengo que pedir. Como no vamos muy bien económicamente, se enfada y acaba gritando. Luego me pide disculpas porque le he puesto nervioso. Yo sé que es muy temperamental y hay que tratarlo con delicadeza. Yo pienso que podría buscarme un trabajo fuera de casa, algo que no interfiera con mi discapacidad, pero si se lo digo, aún le ofende más, porque cree que no es suficiente para mí. Yo no quiero hacerle sentir que no es suficiente para mí”.

A continuación, se trata de identificar la violencia que se está ejerciendo.

- ¿Qué tipo de violencia se está dando? ¿A través de qué conductas?
- Si se están justificando estas conductas, ¿qué argumentos se utilizan para ello?

- ¿Cómo se siente la mujer del relato? ¿Cuál siente que es su rol en la situación?
- ¿Por qué motivos creéis que está actuando así?

Seguidamente, pasará a explicarse que en las situaciones de violencia de género (en pareja) se combinan, conscientemente, violencias de distinto tipo con una estrategia de dominación clara, aunque esta no es visible en un principio para la persona que las sufre. El proceso pasa por distintas fases: aquí es donde se describirá el ciclo de la violencia propuesto por Walker (1979).

Por último, se instará a la reflexión hacia nuestras propias experiencias y relaciones.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Se recomienda poner en práctica esta dinámica después de haber llevado a cabo las anteriores (Actividades 1 y 2, donde se trabaja los tipos de violencia de género y los mitos del amor romántico). Cuanto más conocimiento se tenga en torno a la socialización de género, el rol de las mujeres y el papel de la socialización en los “afectos”, mejor se comprenderá la perspectiva de las mujeres y por qué las estrategias utilizadas contra ellas son efectivas. Esto llevará a reflexiones más completas.

A medida que se analizan los relatos, se pueden ir anotando en la pizarra los aspectos interesantes del discurso.

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>39</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.
- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

## CONCLUSIÓN

---

Una relación violenta comienza mucho antes de la violencia física. Los mecanismos de control que se ejercen sobre las mujeres que se encuentran en una relación violenta son sustentados bajo la premisa del amor y de la preocupación del otro. Por esto se termina justificando la conducta del hombre maltratador, y pensando que la culpable y responsable del maltrato es la persona que lo recibe.

<sup>39</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.



## ACTIVIDAD 12. Merezco que me traten bien

### INTRODUCCIÓN

Una vez comprendido el poder de la socialización de género y de los mitos del amor romántico, y cómo ambos repercuten en los roles que se encarnan y configuran las relaciones afectivas, es importante puntualizar lo siguiente:

En la actividad anterior se puede ver cómo muchas veces se justifican comportamientos nocivos hacia las mujeres, disfrazados de aprecio, de amor, de protección... Es importante observar en qué contextos se dan estas conductas, para entender por qué se producen y se permiten. La actividad que se propone a continuación es simplemente una actividad clarificadora, para afianzar la idea de que los comportamientos nocivos lo siguen siendo a pesar de que podamos encontrar una justificación en la situación.

### OBJETIVOS

- Identificar los comportamientos nocivos (violencias).
- Afianzar por qué no deben permitirse.
- Tratar el sentido de poner límites en las relaciones interpersonales.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Tarjetas con frases.
- Blu-tack / celo.
- Pizarra y tiza.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Se introduce la actividad mediante la pregunta: ¿Qué significa para vosotras que os traten bien?, ¿y mal? A continuación, se reparten unas tarjetas a las participantes. Cada una leerá las suyas. Las frases son las siguientes:

Te juzga  
Te humilla o se burla de ti  
Te critica por tu físico o cualquier otra característica  
Se ríe de lo que dices  
Te grita o te insulta  
Les resta valor a tus opiniones  
Sientes que no puedes expresar lo  
que sientes o lo que te gusta  
Te intentan controlar y no te sientes libre  
Sientes que no puedes ser tu misma  
Te deja en ridículo delante de otras personas  
Dejas de expresarte para evitar el conflicto  
Te miente o enmascara la realidad  
Te hace sentir culpable, haciéndote ver que la que haces mal las cosas eres tú

Tiene conductas que sabe que te hacen daño y las sigue haciendo  
 Te hace el vacío  
 La otra persona se siente mal cuando tú le dices que te ha hecho daño  
 Cuida tu bienestar emocional  
 Se comunica de una manera clara, honesta y cariñosa  
 Escucha lo que dices  
 Te ayuda cuando se lo pides  
 Respeta tus tiempos, procesos y espacios  
 Respeta tus límites  
 Te sientes libre de decir no y opinar de manera diferente  
 Celebra contigo tus logros  
 Te pide que le digas tus contraseñas de RRSS  
 No estáis de acuerdo en algunas cosas  
 No le apetece hacer algún plan contigo  
 Desaparece en mitad de una discusión  
 Te recuerda una y otra vez un error del pasado  
 No conecta con tu malestar, no se preocupa por tus necesidades y deseos

A continuación, se clasificarán las frases en 3 columnas en la pizarra:

Me tratan bien	Neutro	Me tratan mal
----------------	--------	---------------

Cada mujer decidirá dónde ubica su frase, explicando por qué lo cree así, y se dará espacio para la intervención del resto del grupo, para que debatan juntas y negocien el lugar de cada una.

A modo de conclusión, se pueden introducir las siguientes preguntas:

- ¿Qué repercusión tiene el hecho de permitir estos comportamientos? (A corto plazo, a largo plazo, en nuestra salud psicológica, en la forma en la que nuestro entorno nos percibe...).
- ¿Creéis que los límites tienen que ver con que se repitan estas situaciones?
- ¿Puede ser que no lo veamos (que nos están tratando mal)? ¿Por qué?
- ¿Y quién puede hacerlo por nosotras? (Destacar la importancia del punto de vista externo, y del entorno social como proveedor de apoyo).
- ¿Estas reflexiones os motivan a querer cambiar algo en vuestras relaciones interpersonales?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Mientras se están clasificando las conductas, es importante tener en cuenta los ejemplos que ponen las participantes. Debemos detectar si se están justificando conductas nocivas a través de los mandatos de género y mitos del amor romántico. Es importante exponerlo y someterlo a juicio.

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por

ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>40</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.
- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

## CONCLUSIÓN

---

Lo importante de esta dinámica es que las participantes analicen sus propias relaciones desde la perspectiva de género. Es importante que puedan identificar cómo se sienten respecto a sus relaciones interpersonales (las consecuencias de las distintas maneras de relacionarse), para así poder tomar las decisiones necesarias al respecto. Si se detectan comportamientos nocivos, es importante identificar qué está haciendo que se mantengan, y analizar las consecuencias que tiene esto para ellas y para su bienestar.



---

<sup>40</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.



## ACTIVIDAD 13. ¿Cómo actuaríamos ante esta situación?

### INTRODUCCIÓN

La siguiente actividad se orienta a la “acción”, una vez se ha trabajado la reflexión de los factores que configuran las situaciones de violencia. El hecho de que la violencia hacia las mujeres sea un fenómeno invisibilizado históricamente, tiene como consecuencias, entre otras, que no se nos eduque en este conocimiento ni se nos prepare para responder ante situaciones que vulneran nuestros derechos. Más bien al contrario: el imperativo de ser “educada” como atributo de la feminidad es parte de la socialización de género que coloca a las mujeres en una posición de inferioridad con efectos prácticos visibles en este tipo de situaciones. La “educación” se equipara a la pasividad (no contestar, racionalizar y permitir).

A partir de la representación y puesta en escena de situaciones que implican violencia hacia las mujeres, se busca trabajar, de manera vivencial, estrategias de afrontamiento efectivas. Esto permite elaborar respuestas alternativas a cada situación, teniendo el tiempo suficiente para valorar y considerar los factores que la configuran.

La siguiente dinámica se basa en el teatro social e implica la “exposición en la imaginación”, una técnica utilizada en las terapias de tipo cognitivo-conductual, que permite a la persona reducir la respuesta ansiógena ante estímulos que percibe como peligrosos, para incrementar su sentimiento de autoeficacia ante la situación, tomando contacto con estos estímulos no de forma real, sino a través de la imaginación. Aumentando el sentimiento de autoeficacia, las personas confían más en su capacidad de acción para cambiar su vida (ergo, en su capacidad de agencia).

### OBJETIVOS

- La violencia de género es transversal a todos los contextos; considerar situaciones en las que nos podemos encontrar, sin tener una respuesta predefinida.
- Facilitar la generación de estrategias de afrontamiento frente a estas.
- Aumentar el sentimiento de autoeficacia, reforzando la capacidad de agencia.

### DURACIÓN ESTIMADA

1 h.

### MATERIAL NECESARIO

Ninguno.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Después de introducir la técnica que se va a utilizar, la facilitadora expone diversas situaciones cotidianas de violencia de género. Los ámbitos pueden ser, por ejemplo, los siguientes:

- Violencia en el contexto de la pareja (sexual, psicológica de control o emocional, física).
- Violencia en el entorno laboral (acoso laboral).
- Agresiones sexuales en ocio nocturno.
- Violencia médica (ginecológica/obstétrica).

A continuación, se subdivide al grupo en grupos más pequeños. A cada grupo se le asignará al azar una de las situaciones, que tendrá que preparar y representar delante de sus compañeras, que

serán meras observadoras / espectadoras. Se dejan unos 15 minutos para que cada grupo prepare la suya.

Una vez terminada la representación, se permitirán unos segundos para la reflexión, asegurándonos de que el resto de participantes ha observado atentamente la situación e identificado la violencia ejercida, y analizando los factores que juegan un papel importante (cómo se puede haber sentido la mujer...).

A continuación, se solicita al grupo que vuelva a representar (exactamente igual) la misma situación, pero esta vez las observadoras podrán intervenir en ella tantas veces como quieran. Cuando estas consideren que se podría responder de otra manera para parar o modificar la situación de violencia, dirán “PARA”, y entrarán en escena, ocupando el lugar de la mujer representada u otro de los personajes en escena y aportando una estrategia de afrontamiento nueva. La representación debe continuar, ahora con un curso distinto.

Una vez hechas las 2 representaciones, se abre el debate para analizar las diferencias encontradas, opinar sobre las maneras de intervenir (si han sido eficaces, qué efecto han tenido sobre los personajes de la situación, qué otras consecuencias habrían podido tener, si se podrían considerar otras...).

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante motivar a las mujeres a participar activamente en la dinámica. Este tipo de dinámicas implican invertir un alto nivel de energía, por el movimiento y el dinamismo de las mismas, y pueden generar sentimientos de vergüenza al principio. Por eso es especialmente importante el papel de la facilitadora; se puede introducir alguna dinámica de activación y movimiento previo a la realización de la actividad.

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>41</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.
- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

## CONCLUSIÓN

---

Con esta dinámica se busca que las mujeres consideren situaciones con las que se pueden encontrar y comprendan que, a pesar de que no se nos ha educado para ello, tenemos margen de

---

<sup>41</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.

acción para cambiar su curso. La idea es romper con la pasividad y el silencio y aumentar el sentimiento de autoeficacia, exponiéndonos imaginariamente a la situación, y contando siempre con el apoyo grupal.

Es importante trabajar también la figura del testigo y su capacidad de acción, incidiendo en la importancia del entorno y reforzando la idea de que muchas veces, para la persona que está siendo víctima de violencia, puede ser muy complicado reaccionar en el momento y poner en marcha actitudes y estrategias de autodefensa. Con este ejercicio recalcamos la idea de que ante la violencia no somos nunca espectadoras, sino parte activa del cuadro, también cuando no estamos haciendo nada (testigos silenciosos), pues contribuye a legitimar y perpetuar esas situaciones.



# Participación social

---

Por participación social se entienden "los procesos sociales a través de los cuales los grupos, las organizaciones, las instituciones o los diferentes sectores (todos los actores sociales incluida la comunidad), intervienen en la identificación de las cuestiones de [...] problemas afines y se unen en una sólida alianza para diseñar, poner en práctica y evaluar las soluciones"<sup>42</sup>.

Desde COCEMFE, se considera que consolidar un tejido asociativo amplio y plural (y, por tanto, implicar a las personas en la participación social) es una de las estrategias más efectivas para reivindicar los derechos propios y conseguir un cambio social.

El movimiento de personas con discapacidad en España se inició alrededor de los años 30 y, desde estos inicios, las mujeres con discapacidad tuvieron un papel activo dentro de las organizaciones. Sin embargo, el hecho de encontrarse lejos de los puestos de poder, entre otros factores, hicieron que este papel fuera invisibilizado hasta que, sobre los años 80, y a raíz de la necesidad de generar un espacio propio para su voz, se organizaron los movimientos feministas de mujeres con discapacidad. Estos movimientos tenían como misión la de hacer un activismo propio, orientado a la lucha hacia la igualdad de oportunidades y contra la discriminación de género.

Este proceso hace referencia al tercer ámbito del empoderamiento (consultar el apartado de Introducción del presente Módulo), por el cual se pasa del nivel personal e interpersonal a la dimensión colectiva, para generar estructuras organizativas con poder e influencia política. Si tomamos como referencia la matriz de empoderamiento de Sara Longwe, estaríamos en el cuarto de los cinco niveles del proceso de empoderamiento.

Como se ha mencionado a lo largo de la guía, las mujeres con discapacidad están expuestas a una discriminación múltiple, por ser mujeres y por tener una discapacidad. Sin embargo, por norma general no se las incluye en las campañas de sensibilización ni de un tema ni del otro. Es por ello que se considera imprescindible trabajar específicamente con las mujeres con discapacidad, implementando todas aquellas actuaciones, recursos y objetivos que mejoren las acciones en materia de igualdad para fomentar su participación social.

## ACTIVIDAD 14. Hartas de ...

### INTRODUCCIÓN

---

A continuación, se presenta la campaña y denuncia social de mujeres con discapacidad, impulsada por la Red Navarra de Discapacidad por la Igualdad (REDI) y que lleva por nombre "#hartasde". En esta campaña, son las propias mujeres quienes dan voz a las situaciones de discriminación que viven diariamente, acompañadas del hashtag #hartasde.

Estas mujeres aprovechan el poder de las redes sociales como un altavoz para denunciar de lo que están hartas, para visibilizar las situaciones cotidianas de discriminación que tienen que soportar y poner de manifiesto la doble discriminación que se ha mencionado. La campaña constituye también un acercamiento a las redes sociales y al videoactivismo.

---

<sup>42</sup> Sanabria Ramos, Giselda (2001). "Participación Social y Comunitaria. Reflexiones". Pág. 90. Revista Cubana de Salud Pública 27(2). Disponible [aquí](#). Última consulta: 11/04/2022.

## OBJETIVOS

---

- Visibilizar las discriminaciones que viven las mujeres en general y la discriminación múltiple a la que se exponen las mujeres con discapacidad.
- Dar valor al trabajo en red.
- Alentar entre las mujeres con discapacidad una participación activa en el ejercicio de sus derechos humanos.
- Contribuir a visualizar las aportaciones desde el movimiento asociativo de las mujeres con discapacidades.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Ordenador con conexión a internet.
- Enlace a YouTube: [https://www.youtube.com/watch?v=QdvHz\\_V3IYI](https://www.youtube.com/watch?v=QdvHz_V3IYI)

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Antes de la proyección del video, la persona facilitadora hace una breve explicación sobre el origen de esta iniciativa de videoactivismo con mujeres con discapacidad. En esta introducción se hablará de la participación social (se puede preguntar qué es para ellas la participación social, en qué espacios participan habitualmente o si forman parte de alguna asociación en concreto (desde las AMPAs o asociaciones de vecinos hasta organizaciones civiles o políticas y ONGs), y animar al resto a vincularse al tejido asociativo).

A continuación, se proyectará el vídeo y se dará paso al debate y reflexión grupal, mediante preguntas como:

- ¿Os habéis sentido identificadas?
- ¿Vivís situaciones como las que se describen en el video?
- ¿Creéis que, si fueseis hombres, esto no os pasaría así?
- ¿Y vosotras, de qué estáis hartas?
- ¿Qué otras maneras de visibilizar vuestra situación se os ocurren?

Por último, se invita a las participantes a grabar un vídeo análogo al de la iniciativa comentada.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

A la hora de realizar la reflexión final, es importante poner el foco en que ellas mismas son agentes sociales, y que pueden participar en el tejido asociativo y ser parte de la elaboración de dinámicas y proyectos, y no sólo receptoras de los mismos.

## CONCLUSIÓN

---

A lo largo de esta actividad se pretende poner en primer plano los mandatos que afectan a las mujeres con discapacidad y movilizar la voluntad de cambio a través de la acción colectiva.

Se busca, por un lado y de nuevo, incidir en la desigualdad de género (a partir de unas categorías asignadas culturalmente: género femenino/masculino) que afecta a todos los ámbitos de desarrollo de

las personas y, por otro, explorar cómo se da este fenómeno en relación con la discapacidad, por lo que a lo largo del taller se tratará de que las mujeres se hagan conscientes de estas influencias sobre sus propias vidas, poniendo así las bases para el cambio y la asunción de una identidad más libre de estereotipos. Una vez hemos reflexionado sobre esos procesos individuales de toma de conciencia, enfocamos la reflexión en cómo, para la transformación social y el sostenimiento de los procesos de empoderamiento, necesitamos la unión de esas individualidades organizada en acción colectiva, ya que es a través de la participación como se consolida la capacidad real de impacto, como ciudadanas, en los procesos políticos y de toma de decisiones.

Se trata, por tanto, de un proceso de reflexión enriquecido, que se desarrolla con el acompañamiento del grupo y plantea una forma dinámica de acercarse a las redes sociales, el asociacionismo y la defensa de sus derechos.



## ACTIVIDAD 15. En esto creo

### INTRODUCCIÓN

El liderazgo es “la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores. Podemos decir que se trata de la influencia interpersonal, ejercida en una situación concreta y dirigida a través de un proceso de comunicación, hacia un objetivo ético” (Carmen Martínez Ten).

- El liderazgo implica un reconocimiento social, un posicionamiento y visibilidad que a las mujeres con discapacidad se les ha negado, al ser relegadas a los espacios domésticos.
- Existen diferentes estilos de liderazgo (Goleman, 1995):
- Liderazgo coercitivo: Una persona da una orden y otra persona la cumple. Se centra en la tarea y en el cumplimiento de la misma, sin posibilidad de realizar cuestionamientos al respecto.
- Liderazgo orientativo: Hay una gran visión en relación a la consecución de objetivos, pero hay lugar para el debate para conseguirlos. Se da mayor libertad de actuación y pensamiento a las personas.
- Liderazgo afiliativo: Se centra más en las personas y la buena interacción entre ellas. Se pone peso en que la comunicación sea adecuada y que el clima sea bueno para la consecución de los objetivos.
- Liderazgo democrático: Se tienen en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión.
- Liderazgo ejemplar: La persona que dirige el grupo se pone a sí misma de ejemplo, marca las pautas y tiene un nivel de exigencia alto.
- Liderazgo formativo: Se trata de desarrollar las habilidades y destrezas de las personas.

Existe otro tipo de liderazgo, denominado liderazgo entrañable. Según la antropóloga feminista Marcela Lagarde, se trata de un liderazgo que nace de las entrañas, del corazón, con lo que somos y con lo que queremos ser. Es el tipo de liderazgo que es capaz de acabar con las relaciones de poder que existen entre los géneros. Para poder ejercer un liderazgo entrañable es importante saber transmitir aquello en lo que creemos desde una perspectiva feminista.

### OBJETIVOS

- Establecer vínculos entre nuestras creencias y su valor político y social.
- Reforzar la capacidad de liderazgo a través de la reflexión y la comunicación.
- Fomentar el empoderamiento a través de dar valor a las aportaciones políticas.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

Papel y bolígrafos.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

En una hoja de papel escribimos el título “En esto creo...”<sup>43</sup>. En círculo, la primera participante escribirá una frase relacionando aquello en lo que cree con los valores feministas. Al terminar, plegará la hoja para que las compañeras no vean lo que ha escrito. La siguiente participante escribirá su frase y seguirá plegando la hoja de la misma manera, continuando el proceso hasta que al final del ejercicio la hoja quede como un abanico. Al terminar, desplegamos la hoja y leemos en voz alta todas nuestras creencias.

Después pediremos voluntarias que quieran defender públicamente su idea, que saldrán al centro del círculo a exponerla como si estuvieran delante de una asamblea, dejándoles 5 minutos para que puedan preparar su breve discurso donde explicarán al grupo cuál es la idea y por qué creen que es valiosa para la sociedad, en concreto para las mujeres con discapacidad y para acabar con las relaciones de poder y discriminación.

## CONCLUSIÓN

---

Tradicionalmente, la formación política de las mujeres no ha estado diferenciada ni referenciada, menos aún si se trata de mujeres con discapacidad, para las que su esfera política está totalmente invisibilizada. Tampoco en los partidos políticos se suele informar a las y los militantes sobre los temas que afectan especialmente a las mujeres con discapacidad ni su posición al respecto. Con este ejercicio queremos colocar en el centro las vivencias, creencias y valores de las mujeres y reflexionar sobre su valor político, a la vez que reflexionamos sobre las dificultades que enfrentan para encontrar espacios donde se escuchen sus aportaciones o donde se promueva su empoderamiento y liderazgo.



---

<sup>43</sup> Adaptada de la actividad del mismo nombre de la Guía de formación para la participación social y política de las mujeres, de Rosa Escapa Garrachón y Luz Martínez Ten, 2008.



## ACTIVIDAD 16. Nosotras aportamos

### INTRODUCCIÓN

El reconocimiento puede ser una base que sustente la dinamización social. Es importante para trabajar en la autorrealización y una buena realización consigo misma. El auto reconocimiento es importante para poder seguir con la motivación necesaria para conseguir realizar una determinada tarea, o bien para sustentar una autoestima fuerte, y para ser conscientes y asumir que es una persona portadora de los mismos derechos que otras personas. Aunque el reconocimiento puede ser externo, e igualmente valioso, ya que puede aportar reconocimiento social y, por lo tanto, un lugar visible en la sociedad, y puede servir además como referente.

### OBJETIVOS

- Visibilizar a las mujeres en diferentes esferas públicas.
- Fomentar el empoderamiento a través de dar valor a las aportaciones de diferentes mujeres.
- Crear referentes para las mujeres con discapacidad.

### DURACIÓN ESTIMADA

1 h.

### MATERIAL NECESARIO

Relación de mujeres e inventos (ANEXO 3).

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

<sup>44</sup>Se reparten a las participantes fichas de mujeres e inventos. En cada ficha se describe un invento y hay una breve biografía de la mujer que lo inventó. Cada participante describe al grupo el invento y el resto debe adivinarlo. Cuando se acierta, se dice quién lo ha inventado y se lee la biografía de la mujer.

Tras esto, se hace una reflexión en base a las siguientes preguntas:

- ¿Conocías a las mujeres que se han mencionado?
- ¿Sabías que esos inventos o algunos de ellos habían sido ideados por mujeres?

### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Se pueden repartir varias fichas a las participantes o bien ser la persona facilitadora quien las lea para que las participantes respondan, por si hubiera mujeres con dificultad para hacerlo.

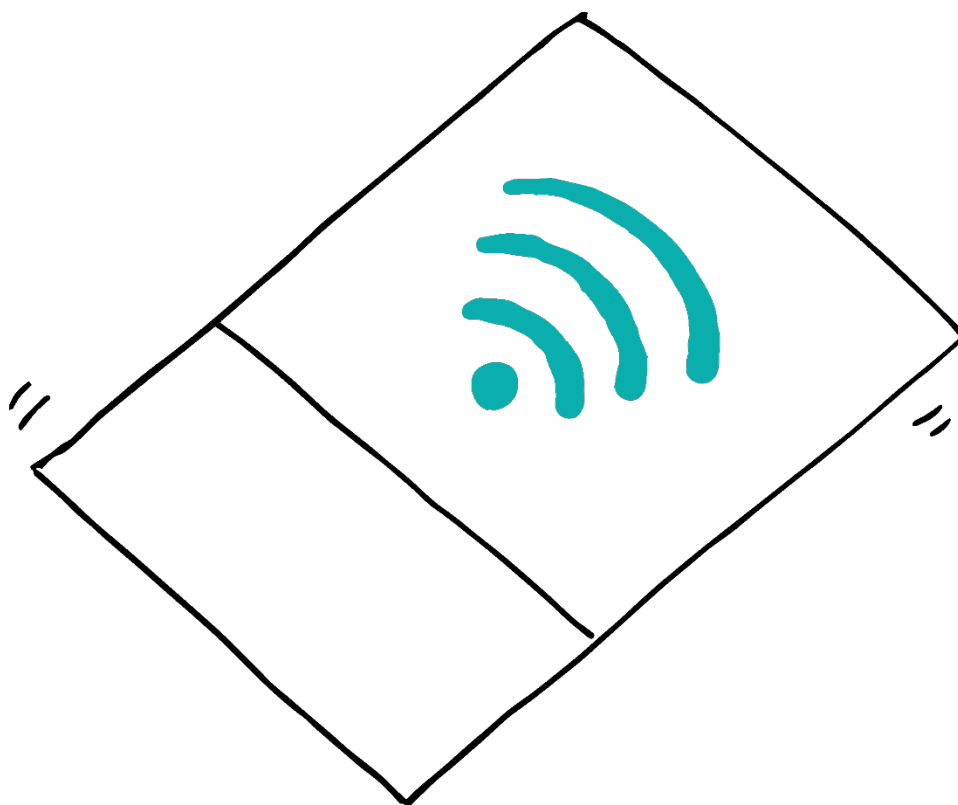
### CONCLUSIÓN

En nuestra trayectoria educacional, se ha mostrado en libros de texto una serie de referentes masculinos en diferentes áreas sociales. Se ha estudiado a diferentes autores de libros, inventores o artistas, y hay poco espacio para las mujeres.

Mirar a mujeres empoderadas y creativas permite sentir que es posible y hace suponer a quien observa que ella también puede. Así, la prueba de la eficacia de la emancipación de género está en las

<sup>44</sup> Adaptación del juego de mesa “¿Quién es ella?”. Mujeres con ciencia (2019). Más información [aquí](#). Última consulta: 06/04/2022.

mujeres empoderadas. Por simpatía, sus logros, aportaciones y los signos de los poderes vitales implícitos en su identidad convocan a otras mujeres a intentarlo. El aprecio por los avances logrados por otras mujeres o por movimientos de mujeres contribuye también a fortalecernos (Martínez Solimán, s.f).



# Sororidad

---

“La sororidad es [...] una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer”<sup>45</sup>.

Se trata de un neologismo; su raíz latina, “soror”, significa hermana, y se considera que llena un vacío léxico nunca antes representado (invisibilizado). De hecho, la palabra análoga que más se acerca al término podría ser el término “fraternidad” pero, como se observa, hace referencia a las relaciones masculinas. Este término ha adquirido mucha relevancia en el panorama sociopolítico actual, dentro de los feminismos, ya que simboliza la unión de personas que comparten, como mínimo, un eje de desigualdad común: el género.

## ACTIVIDAD 17. Sororidad

### INTRODUCCIÓN

---

El desconocimiento del concepto de sororidad va unido a la invisibilidad de lo femenino, por eso es intrínseco a los feminismos, a su lucha y sus logros. Así pues, existen razones de peso para que las participantes de los talleres conozcan el término:

Para hacernos conscientes del modelo de competición entre las mujeres que impone el patriarcado para dividirnos y enfrentarnos, debilitando las aspiraciones por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. La palabra sororidad simboliza dejar atrás el modelo competitivo y de confrontación entre mujeres, para pasar al entendimiento y la alianza.

Porque, aunque no todas vivamos las mismas desigualdades, es necesario tomar conciencia de que como grupo social sí se nos imponen las mismas barreras, por lo que es importante reivindicar como colectivo las cuestiones que de una manera u otra nos tocan a todas: el valor social de los cuidados, la importancia de la igualdad de salarios, la corresponsabilidad familiar o la eliminación de discriminaciones sistémicas como el techo de cristal. Compartir estas situaciones lleva a la solidaridad entre mujeres y a la intención de querer cambiar juntas la raíz de estas desigualdades.

Por su importante papel frente a la violencia de género (física, psicológica, económica, institucional...). Porque es vital que las mujeres que pasan por estas situaciones puedan exteriorizar sus sentimientos y vivencias y se sientan comprendidas y apoyadas.

### OBJETIVOS

---

- Que las participantes comprendan el concepto de sororidad y su relevancia para la igualdad.
- Establecer la sororidad como forma de relación entre las integrantes del grupo.
- Fortalecer el sentimiento de pertenencia a un grupo.

---

<sup>45</sup> Lagarde y de los Ríos, M. (2006). Pacto entre mujeres. Sororidad. Revista APORTES, publicación de la Asociación de Administradores Gubernamentales de Argentina. Pág. 126. Disponible [aquí](#). Última consulta: 07/04/2022.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Vasos en los que introducir cualquier objeto pequeño (como monedas o bolitas de papel).
- Ordenador con conexión a internet.
- Enlace al vídeo de YouTube "El conejo de Alicia 43: Sororidad":  
<https://www.youtube.com/watch?v=9SrluutwXKo&t=93s>

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se explicará que la dinámica consiste en un juego, y que para comenzar se necesitan tres personas voluntarias que tendrán que salir del aula/espacio. Se informa al resto del grupo que las tres voluntarias irán entrando por turnos para realizar una tarea, y a estas voluntarias se les explica lo que deben hacer en el momento en que entren en el aula:

“A una cierta distancia, tendrás que introducir en el vaso que habrá sobre la mesa, el mayor número de bolitas de papel/monedas/cualquier otro objeto pequeño. La que consiga introducir más, será la que habrá ganado el juego”.

Mientras las voluntarias esperan fuera del aula, se explica al resto del grupo cómo deben actuar frente a la ejecución del juego de cada una de las voluntarias:

**Voluntaria Nº 1:** Molestarla, fastidiarla y atacarla en su ejecución. Se situará más lejos de la mesa que el resto de voluntarias, y el grupo le dirigirá frases como: “Qué mala eres, se te da fatal”, “Con lo sencillo que es... hasta mi hijo lo haría mejor”, “¡Si solo tienes que apuntar bien!”, etc. También pueden hablar entre ellas criticando su mal desempeño aunque no se lo digan a la voluntaria directamente.

**Voluntaria Nº 2:** Ignorarla. Una vez la persona facilitadora le explique las instrucciones y a continuación, algunas participantes se levantarán para charlar en una esquina, las que se queden sentadas, hablarán entre ellas, mirarán el móvil, o fingirán hablar por teléfono, por ejemplo.

**Voluntaria Nº 3:** Ayudarla y apoyarla. Realizará el juego a menor distancia de la mesa, el grupo la animará con frases como: “¡Venga que tú puedes!”, “¡Muy bien, sigue así!”, “¡Seguro que lo consigues!”, etc. Se celebrará cada objeto que introduzca en el vaso, y si hace falta, se la ayudará en la tarea (por ejemplo, sujetándole las bolitas o recogiendo las que van cayendo fuera). Al final, se la aplaudirá y felicitará.

Después, se reunirá a las tres voluntarias y se les pedirá que expliquen, por turnos y siguiendo el orden de ejecución, cómo las ha tratado el grupo y cómo se han sentido.

A continuación, la persona facilitadora comentará que estas son las tres formas que tenemos para relacionarnos entre nosotras: atacándonos, ignorándonos y apoyándonos. Estimulará a la reflexión y el debate con preguntas como:

- ¿Qué pensáis?, ¿creéis que esto es cierto?
- ¿Cómo nos ha enseñado la sociedad a relacionarnos entre nosotras?, ¿nos ha enseñado a criticarnos y hacernos daño?
- Buscad algunos ejemplos en vuestra vida en los que hayáis sido atacadas e ignoradas por otras mujeres, o vosotras hayáis atacado e ignorado: ¿cómo os sentisteis?, ¿para qué os valió?

- Ahora busquemos mujeres que os hayan ayudado: ¿cómo os sentisteis?, ¿qué os aportó?

A continuación, se desarrollará el concepto de sororidad (ver introducción): hermanamiento, complicidad o alianza entre mujeres respecto a las cuestiones sociales de género. Comportarse con sororidad es básicamente el pacto entre las mujeres para caminar juntas hacia la igualdad y frente a las desigualdades.

Para profundizar en la comprensión del concepto, se puede visualizar el vídeo titulado “El conejo de Alicia 43: Sororidad”. Para continuar estimulando el debate se puede partir de las siguientes preguntas:

- ¿Creéis que es una buena forma de relacionarnos entre nosotras, de apoyarnos y de crecer como colectivo? ¿Por qué?
- ¿Cómo podríamos relacionarnos a partir de ahora en este grupo con sororidad?

Como conclusión final podemos terminar la actividad con la sentencia: “Es fácil reconocer a las mujeres fuertes: son las que se construyen unas a otras en lugar de destruirse unas a otras”.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Indicar a las usuarias que se trata de un ejercicio de simulación, y que hay que evitar comentarios hirientes cuando realicen el ejercicio con la voluntaria a la que hay que molestar. Se trata siempre de realizar la actividad desde el respeto.

Podemos utilizar un paralelismo entre las tareas que tiene que realizar la voluntaria (meter las bolitas u objetos en el vaso) con los trabajos y tareas cotidianas domésticas o de cuidados, que tantas veces se nos acumulan y solapan (incluso podemos dar la indicación de que tienen que introducir dos o tres bolitas a la vez, al igual que a veces tenemos que estar solucionando problemas relacionados con los cuidados y trabajos reproductivos a la vez que estamos haciendo las tareas de nuestro trabajo asalariado). La voluntaria 1 estaría más lejos porque las barreras patriarcales no le facilitan el trabajo, mientras que la voluntaria 3 estaría más cerca gracias al apoyo y sororidad de sus compañeras.

#### CONCLUSIÓN

---

Esta dinámica permite reflexionar sobre el sentido de la unión entre mujeres y se espera que implique una revisión de formas de relación en el pasado de las mujeres y que suponga un cambio de visión en adelante. Se persigue, además, estimular la generación de sentimientos de pertenencia de grupo, no solo en relación al grupo de mujeres participantes en la actividad, sino también como un concepto más general de necesidad de solidaridad y apoyo mutuo entre las mujeres para superar las desigualdades y la discriminación.



MÓDULO 4:

EMPLEABILIDAD

# INTRODUCCIÓN

## LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo es uno de los pilares básicos de la desigualdad de género pues “es una característica de la organización de las actividades productivas, y es también un mecanismo básico de socialización” (Izquierdo, 2003).

Se entiende por división sexual del trabajo la estructura social basada en el reparto de las tareas vitales según el género. La estructura vigente en occidente aún hoy surge en el siglo XIX, con la aparición del modelo de sociedad industrial (fabril). A partir de ese momento, la ideología de la feminidad ensalzó los ideales de esposa y madre, quedando así relegado el papel de trabajadora productiva que habían ejercido hasta entonces, mientras el modelo agrario estaba vigente, a un papel de sostenimiento de la vida y los hogares sin el cual el modelo productivo industrial (basado en larguísimas jornadas de trabajo de los hombres) hubiera sido absolutamente inviable.<sup>46</sup>

En líneas generales, esta división establece que la esfera productiva y el rol de proveedor principal se reserva a los hombres, y la esfera de los cuidados y tareas domésticas, así como el rol de cuidadora, es decir, la esfera reproductiva, a las mujeres.

Las consideraciones y el valor social otorgados a cada categoría son también diferentes. La esfera productiva se presenta como la más importante y valorada y, por tanto, se remunera. Mientras tanto, la esfera reproductiva de actividades domésticas y cuidados se valora mucho menos socialmente y, por tanto, no se remunera o, cuando sí se remunera, se convierte en una profesión precarizada (como ejemplo de esto último tenemos el régimen especial de las empleadas del hogar y los salarios de estas). Tal como establece Mabel Burin (2003): “Para ellos el poder racional; para ellas el poder de los afectos”.

Esta división era más acentuada en épocas anteriores en la sociedad occidental, y la participación en ambas esferas es más común actualmente; de hecho, esto representó un hito en la “emancipación” de las mujeres blancas (en detrimento de otras mujeres, sobre todo racializadas, que pasan a ocupar estos roles reproductivos). Si bien esta división es menos visible actualmente, se debe puntualizar que la participación en ambas esferas y las cargas que ello implica son desiguales: las mujeres se han incorporado en mayor medida a la esfera productiva que los hombres a la esfera de cuidados y tareas domésticas.

Una incorporación digna y en igualdad en la esfera productiva aumenta la autonomía económica, permite el acceso a bienes, servicios y recursos, y también extiende la red social y de apoyo. El empleo tiene también un importante impacto sobre el autoconcepto y la autoestima, ya que otorga independencia y la posibilidad de tomar decisiones propias en otros ámbitos. Pero, por esta falta de proporcionalidad en la participación en las esferas, las mujeres parten de una posición de desventaja por la que acaban trabajando en la conocida como “doble jornada”.

Por ello, las mujeres se ven obligadas a renunciar a otras facetas vitales (como la maternidad) o a incorporarse aceptando empleos precarios marcados principalmente por la intermitencia (excedencias,

---

<sup>46</sup> Ello se aplica a las mujeres blancas. De acuerdo con las lógicas coloniales, la concepción de las mujeres racializadas tiene una raíz diferente, que surge del sistema esclavista: De acuerdo con Davis (2004), la ideología de la feminidad no se aplicó a ellas dado que “[...] *eran consideradas unidades de fuerza de trabajo económicamente rentables*” (pp.13). Dado que las personas esclavas se consideraban bienes explotables (su valor derivaba de su potencial productivo), la división sexual de tareas era casi inexistente: las mujeres racializadas realizaban los mismos trabajos forzosos que los hombres racializados y su vida giraba en torno a la jornada completa, dejando el mínimo espacio para las relaciones sociales o la vida familiar. Por tanto, el género ha moldeado su experiencia de manera distinta a la de las mujeres blancas.



reducciones de jornada, economía sumergida...), en sectores y empleos que se denominan feminizados (cuidados, servicios, limpiezas...) y que se caracterizan por tener peores condiciones laborales como una menor retribución o contratos de menor escala profesional. Es lo que se conoce como segregación horizontal.

También aparece la segregación vertical, con el límite conocido como “techo de cristal”. Se trata de un límite con el que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo y ascenso profesional. Una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, entre otras razones, porque la doble jornada hace inaccesibles los puestos de toma de decisiones y de alta responsabilidad (que en el modelo productivo patriarcal demandan una dedicación plena) para aquellas mujeres que desempeñan tanto el rol productivo como el de responsable principal del hogar.

Por otro lado, está la opción de no participar en el mercado de trabajo remunerado. Situación que aboca a estas mujeres, en muchos casos, a carecer de ingresos propios, y por tanto a depender (económica, social e incluso vitalmente) de otras personas que sí los tienen, principalmente varones.

Las decisiones en este sentido nunca son fáciles, y suponen frecuentemente una fuente constante de malestar en la mujer ya que, elija lo que elija (especialmente si esta elección conlleva una ruptura de los mandatos de género) se sentirá socialmente juzgada.

En el presente Módulo se proponen diferentes apartados: el primero, que facilitará una reflexión previa sobre el sistema de división sexual del trabajo, para identificar la situación de partida del género femenino en contraposición con el masculino y sobre la específica de cada mujer. A partir de la identificación de sus opresiones y de su situación actual, nos orientamos hacia la acción (cómo revertir o actuar ante esta desigualdad). En el apartado “Motivación para el Empleo” se proponen una serie de ejercicios para identificar el objetivo laboral y planificar el proceso, formación, actitudes e imagen para el empleo, en los que, a partir de la reflexión sobre los roles de género, cada persona determina qué imagen cree adecuada presentar durante la búsqueda de empleo. Por último, se pretende trabajar la prevención de violencia de género en el ámbito laboral.

## OBJETIVOS DEL MÓDULO

- Identificar cómo opera la división sexual del trabajo sobre las personas y cómo repercute en la situación concreta de cada participante.
- Reflexionar sobre la esfera productiva y reproductiva y el valor social otorgado, visibilizar el reparto desigual de las cargas y sus consecuencias.
- Reconocer el valor de la experiencia y conocimientos adquiridos durante el trabajo reproductivo.
- Trabajar la capacidad de agencia, visibilizando las limitaciones impuestas por la sociedad y las autoimpuestas, y definir una vía de actuación (reflexión sobre prioridades, establecimiento de objetivos, planificación y gestión de tiempo, establecimiento de metas a corto, medio y largo plazo).
- Profundizar en la importancia de la formación como medio clave para alcanzar el objetivo profesional.
- Fomentar la conciencia sobre los estereotipos de género y trabajar, a partir de estos, las actitudes y la imagen en la búsqueda de empleo.

# ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
1	Reflexión previa: La división sexual del trabajo	Las tareas y los tiempos	1 h
2	Reflexión previa: La división sexual del trabajo	Las profesiones y el género	45min
3	Motivación para el empleo	Mis prioridades	30 min
4	Motivación para el empleo	Mi objetivo profesional	45 min
5	Actitudes e imagen para el empleo	¿Qué cuento quiero contar?	1 h
6	Actitudes e imagen para el empleo	La búsqueda de empleo: ¿Igual para ambos géneros?	30 min
7	Actitudes e imagen para el empleo	Asertividad	45 min
8	Actitudes e imagen para el empleo	Comunicación emocional	45 min
9	Actitudes e imagen para el empleo	Resolución de conflictos	45 min
10	Actitudes e imagen para el empleo	Fomentar la proactividad	45 min
11	Prevención de violencias	Tengo derecho a	1 h

## Reflexión previa: la división sexual del trabajo y la feminización de la pobreza

Las mujeres con discapacidad, como se ha visto anteriormente, tienen menor acceso al empleo, por lo que en este caso la división sexual del trabajo está incluso más agudizada, siendo muchas veces dependientes económica y socialmente de sus parejas y/o familias, lo que puede llevar a una privación de su autonomía e independencia.

El acceso al mercado de trabajo para hombres y mujeres acaba siendo un reflejo de esta división sexual. Los roles y estereotipos acaban siendo transferidos al mercado laboral, generándose así ciertos

sectores feminizados y otros masculinizados. Los sectores laborales feminizados son todos aquellos relacionados con los cuidados y servicios, siendo también, como hemos visto anteriormente, los sectores más precarizados, con menor remuneración y valoración social.

Según el INE (2021)<sup>47</sup>, “Las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales. [...] En la actualidad siguen existiendo considerables diferencias en las condiciones y características tanto en la oferta como en la demanda de trabajo en ambos sexos, que condicionan que se sigan produciendo brechas de género en: salarios, puestos de responsabilidad, reparto de cargas familiares, participación en el trabajo no remunerado, repercusión en el empleo de la existencia de hijos, etc.”

No es descabellado entonces afirmar que una de las consecuencias de la división sexual del trabajo es la precariedad laboral y que ésta tiene cara de mujer. Según diferentes organizaciones, como Amnistía Internacional, el 70% de las personas en situación de pobreza en el mundo son mujeres<sup>48</sup>. Por ello, desde la teoría de género se utiliza el concepto de “feminización de la pobreza” para hablar de la tendencia al empobrecimiento material de las mujeres, el empeoramiento de sus condiciones de vida y la vulneración de sus derechos fundamentales. Aunque hay una impresión generalizada de que la vida de las mujeres está mejorando en todo el mundo, no existe ningún país donde el reparto de la renta siga pautas de igualdad, donde no haya brecha salarial o techos de cristal, o donde las políticas neoliberales no generen el crecimiento del trabajo gratuito de las mujeres. Y si bien es cierto que está creciendo el segmento de mujeres que se insertan en el mercado de trabajo global, también lo es que lo hacen bajo condiciones laborales peores (Cobo y Posada, 2006)<sup>49</sup>. Para la socióloga holandesa Saskia Sassen, no sólo se está feminizando la pobreza, sino que se está feminizando la supervivencia.

## ACTIVIDAD 1. Las tareas y los tiempos

### INTRODUCCIÓN

Como hemos visto en la introducción del Módulo, la división sexual del trabajo tiene un fuerte impacto a la hora de poder administrar los tiempos, ya que las mujeres estamos sujetas a una mayor exigencia en cuanto a la distribución y a la dedicación tanto al trabajo remunerado como al no remunerado.

Las mujeres seguimos teniendo asignado el papel social de los cuidados, tanto en el ámbito doméstico como trasladado a los sectores donde en mayor medida desarrollamos la actividad laboral y nuestra actividad social. Todo ello repercute en la valoración social y remuneración ya que, según datos del INE, en 2018<sup>50</sup>:

- La brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 16,2 %.
- El salario por hora de las mujeres era de 11,9 euros frente al de los hombres, 12,8 euros.

A pesar de los cambios legislativos y las campañas de los últimos años para la promoción de la corresponsabilidad, los hombres siguen sin incorporarse a los trabajos reproductivos y las mujeres

<sup>47</sup> Instituto Nacional de Estadística, INE (2021). “Mujeres y hombres en España”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 13/04/2022.

<sup>48</sup> Alonso del Val, Vega. Artículo “La pobreza tiene género”. Página web de Amnistía Internacional. Disponible [aquí](#). Última consulta: 13/04/2022.

<sup>49</sup> Cobo, Rosa y Posada, Luisa (2006). “La feminización de la pobreza”, artículo en el periódico El País, consultado en la web del periódico digital Mujeres En Red. Disponible [aquí](#). Última consulta: 25/09/2022

<sup>50</sup> Observatorio Igualdad y Empleo (Febrero 2021). Página web, sección de Noticias: “La brecha salarial en España”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/04/2022.

seguimos restringidas por nuestro rol de cuidadoras, por lo que somos quienes nos reducimos la jornada para poder atender las necesidades de las personas que dependen de nosotras, como hijos/as u otros/as familiares, algo no valorado ni remunerado.

El término corresponsabilidad hace referencia a un reparto equitativo y equilibrado de las responsabilidades de cuidados de los/as hijos/as o personas dependientes, la organización del hogar y realización de las tareas domésticas, con el fin de lograr una justa distribución de las mismas, para que tanto hombres como mujeres puedan tener un equilibrio en su desarrollo social, personal, y laboral.

La corresponsabilidad tiene un gran impacto ya que, aunque se desarrolle fundamentalmente en el ámbito privado, provoca un cambio de visión sobre la conciliación familiar y personal que afecta a las jornadas de las mujeres, a su valoración social y a la implicación en general de los hombres en las tareas de cuidados, haciéndoles igual de partícipes y responsables. Se pretende convertir el “yo ayudo en casa” en un “yo hago mi parte en casa”.

## OBJETIVOS

---

- Hacer una reflexión previa para identificar en qué situación se encuentra cada mujer en relación a su papel en el sistema productivo:
  - por un lado, con las tareas reproductivas: las cargas y los tiempos invertidos en el sostenimiento de la vida.
  - por otro lado, en relación con las tareas productivas: su profesión, la importancia que se le otorga, cómo son valoradas socialmente.
- Visibilizar la sobrecarga laboral de las mujeres (doble jornada) y cómo puede repercutir en su salud.
- Conocer las profesiones feminizadas y masculinizadas (segregación horizontal).
- Reflexionar sobre la brecha salarial, la segregación vertical y el techo de cristal.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Variación 1: tarjetas con imágenes o palabras relacionadas con tareas del hogar y el cuidado (esfera reproductiva).
- Variación 2: tarjetas o cartulinas en blanco.

Para ambas:

- Pizarra / papelógrafo.
- Celo o blu-tack.
- Papel y boli para cada una de las participantes.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora comenzará explicando que en el taller se va a hablar de tareas del hogar. Se puede preguntar qué se entiende por tareas del hogar, quién las ha hecho históricamente, pueden pensar qué han visto en sus núcleos familiares...

A continuación:

Variación 1: se entregan a las participantes tarjetas con imágenes de tareas que se realizan en los hogares (tareas domésticas y de cuidados, es decir, de la esfera reproductiva).

Variación 2: se entrega una cartulina en blanco a cada participante para que ellas mismas escriban tareas que se realizan en los hogares. Se preguntará al grupo qué tareas implican el cuidado del hogar, y cada participante hará su aportación (dirá una y la anotará en su cartulina, con letra grande); es importante no repetirlas. Esta variación permite añadir tareas que no queden recogidas en las imágenes de la Variación 1.

Cuando cada participante tenga una tarea escrita en su cartulina, se pide al grupo que, a partir de la reflexión colectiva, hagan una estimación de horas o minutos diarios que conlleva cada una de estas tareas, y lo indiquen al lado. Se irá nombrando la tarea, e irán negociando y asignando el tiempo que creen que acarrea cada una.

Después de haber asignado los tiempos a las tareas, la persona facilitadora creará una división en la pizarra o papelógrafo. Un lado lo dedicamos al género masculino, y el otro al femenino. Entonces, se pide a las participantes que, una por una, vayan saliendo y colocando las tareas en el lado que crean, en función de qué género suele desarrollarlas, de acuerdo con los estereotipos de género binario.

Cuando ya estén todas las cartulinas asignadas a un género o al otro, se hará una suma de tiempos. El resultado será las horas al día que invierte el género masculino en las tareas del hogar y las que invierte el género femenino. Una vez tengamos este resultado, se puede multiplicar por 7 para calcular las horas semanales e incluso mensuales. Esto ayudará a visibilizar la desigualdad de cargas (la sobrecarga de las mujeres), y cómo repercute ello en el resto de áreas de su vida (su salud física y mental, su participación en el mundo laboral retribuido...).

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Para estimular el debate se pueden realizar las siguientes preguntas:

- ¿Qué nos muestran estos resultados?
- ¿Creéis que es equitativo/ Alguien se sobrecarga?
- ¿Cómo se justifica a ojos de la sociedad?
- ¿A quién beneficia?
- ¿Qué permite y qué impide esta repartición desigual de tareas?
- ¿Creéis que tiene un impacto en la esfera productiva? (a nivel de jornada: parcial o completa, bajas por enfermedad, por cuidado de personas dependientes, etc.)
- ¿Cuáles creéis que son las consecuencias a nivel de salud para las mujeres? (por ejemplo: sobrecarga mental, agotamiento físico, falta de tiempo para el autocuidado, el descanso o el ocio, falta de tiempo y de oportunidades para el desarrollo personal y profesional...).

## CONCLUSIÓN

---

Es importante reflexionar sobre la importancia de la esfera reproductiva como sostén para la vida y para el desarrollo de las tareas productivas, poniendo en cuestión el (poco) valor social que se le otorga a toda la esfera de los cuidados, y el que realmente tiene. También es importante hablar acerca de cómo históricamente se ha justificado esta división, por ejemplo a través de visiones esencialistas como la de que los hombres “no están hechos para esto”. También cómo a través de lenguaje reforzamos estos mitos y estereotipos sexistas manteniendo expresiones como que el hombre “ayuda” en casa, dando por hecho que realmente no es su papel y su intervención es fruto de su “buena fe”; o cómo se admira o se valora cuando un hombre realiza tareas como cocinar y, en cambio, cuando lo hace

una mujer ni siquiera se comenta...Y todo en lo que podamos pensar que represente una diferencia significativa.

Al final de esta dinámica es importante plantear cómo revertir esta situación, de qué manera se puede asegurar un reparto equitativo de las tareas reproductivas y cómo lo aplicaría, cada una, en su vida.

Ejemplos de tareas para cartulinas: hacer la lista de la compra (control de qué falta, qué se necesita), ir a hacer la compra, tirar la basura, cocinar, poner la mesa, limpiar el baño, limpiar el polvo, fregar, barrer, reparaciones del hogar, lavar la ropa (o poner la lavadora), planchar, fregar los platos o llenar y vaciar el lavavajillas, bañar a las hijas e hijos, cambiar pañales, ayudar con los deberes/estudios, cuidar a las personas de la familia enfermas, pasear a la mascota, acompañar a las hijas e hijos a la escuela, acompañar a actividades extraescolares, llevar a hijas e hijos a citas médicas, regar las plantas, tender y guardar la ropa, jugar con las hijas/os, hacer las camas, hacer llamadas o gestiones bancarias o de servicios (luz, internet, etc.), atender a las visitas, organizar reuniones familiares...



## ACTIVIDAD 2. Las profesiones y el género

### INTRODUCCIÓN

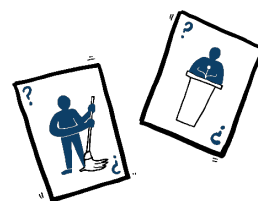
La ocupación de los sectores laborales y el género es algo íntimamente relacionado, como ya hemos visto. Los sectores relacionados con los cuidados (enfermería, limpieza, educación, matronas, etc.), están mayoritariamente desempeñados por mujeres, y los sectores relacionados con ingeniería, tecnología, agricultura o mecánica, por hombres. La distribución sectorial del empleo para las personas con discapacidad muestra diferencias comunes con el mercado general. Así, las mujeres con discapacidad se concentran en ciertos sectores de servicios, principalmente sanidad y servicios sociales (con un 28,8%) mientras ellos se distribuyen más homogéneamente, con un mayor porcentaje en industria (17,2%)<sup>51</sup>.

### OBJETIVOS

- Reflexionar sobre los diferentes sectores sexualizados en base a los roles y estereotipos de género.
- Analizar el impacto social que generan estas distinciones a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo y la valoración de los mismos.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.



### MATERIAL NECESARIO

- Tarjetas con profesiones variadas (feminizadas y masculinizadas): personal de limpieza, futbolista, profesor/a, político/a, médico/a, auxiliar administrativo/a, ganadero/a, azafato/a, vendedor/a, gerente, broker de bolsa, asistente/a social, juez/a, enfermero/a, psicólogo/a... Tantas como participantes.
- Celo.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora puede comenzar indicando que en esta actividad se hablará del mundo laboral (sobre todo, de la esfera productiva y las diferencias entre profesiones) y que la dinámica implicará moverse libremente por el espacio.

A continuación, repartirá una tarjeta (que contiene el nombre de una profesión) a cada participante y les indicará que no la lean. Seguidamente, repartirá un trozo de celo a cada una. Para asegurarnos de que no conozcan su profesión asignada, le pedirán a una compañera que pegue la tarjeta en su espalda. Debemos hacer hincapié en que es importante no decirse entre ellas la profesión asignada a cada una.

Una vez todas tienen la tarjeta en la espalda, la persona facilitadora les indicará que deben relacionarse con las demás compañeras en función de la profesión de esta (como se les suele tratar partiendo de los estereotipos, no desde cómo les tratarían ellas personalmente). Entonces, pedirá que se levanten y se muevan, en silencio, por el espacio. Mientras, les irá dando indicaciones:

<sup>51</sup> Datos del Informe "Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios". Serie Mujeres en la Educación, nº15. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2015.

- Cuando os crucéis, mirad a esa compañera como creéis que mira la gente a esta persona.
- Cuando os crucéis, saludadla como saludaría la gente a esta persona.
- Cuando os crucéis, preguntadle (por ejemplo, una dirección) como se dirigiría la gente a esta persona.

Después de esto, una vez han interactuado, se pide que se acerquen (pueden quedarse de pie, o se puede hacer un círculo con las sillas) y se les indica que señalen a la persona que crean que:

- Tiene más poder en la sociedad.
- Tiene más respeto y valoración social.
- La que gana más dinero.

Por último, pedimos que se pongan una al lado de la otra y que se ordenen, de menos a más, según el poder que han percibido que ostentaban, sin comunicarse entre ellas. Una vez se hayan colocado de acuerdo con su percepción subjetiva de poder, se les indicará que pueden hablar y consensuar, juntas, un nuevo orden, de acuerdo con el poder que el grupo cree que tiene cada profesional.

Posteriormente, se irá preguntando, una a una, qué profesión creen que encarnan, por qué y cómo se han sentido. Después de esto, se pueden quitar la tarjeta o cartel para descubrirlo.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Mientras se dinamiza la actividad, es importante que se vaya haciendo hincapié en analizar los sentimientos que van apareciendo en cada momento, por ejemplo: ¿cómo os sentís ahora mismo?, ¿es agradable este sentimiento?, ¿qué me hace sentirme así?, ¿cuán relevante me siento? Este análisis de cómo se modifica su autopercepción en relación a cómo las va tratando el grupo, favorecerá la inmersión en la experiencia (extraer un conocimiento vivencial) y enriquecerá la reflexión final.

#### CONCLUSIÓN

---

Esta dinámica sirve para reflexionar sobre el papel que juega el género en la sociedad capitalista, y nos ayuda a comprender la división sexual del trabajo, es decir, el rol socioeconómico que encarna cada profesión. Se podrá hablar del trabajo productivo y reproductivo, de la segregación vertical y la concentración de poder heteropatriarcal, del reconocimiento y valor social que se le atribuye de manera desigual a determinadas tareas y profesiones, de la feminización de la pobreza...

## Motivación para el empleo

---

La motivación, en un proceso como el de la búsqueda de trabajo, que puede llegar a ser tan frustrante, es esencial. Esta frustración sin duda es aún mayor en las mujeres con discapacidad, al encontrarse estas ante las dificultades que venimos mencionando en la Guía.

Las actividades que se proponen dentro de este apartado tienen el objetivo de marcar pautas, ofrecer herramientas e informar sobre diferentes técnicas que se pueden utilizar para que el proceso de búsqueda de empleo pueda ser menos angustioso y más consciente, con apoyo de las personas facilitadoras.



La motivación es muy susceptible de fluctuar y llegar a caer ante una situación abrumadora que puede ser desesperanzadora, por lo que resulta también vital trabajar para que esto no llegue a ocurrir y las mujeres puedan ser autónomas al respecto.

## ACTIVIDAD 3. Mis prioridades

### INTRODUCCIÓN

Con todo lo que hemos visto anteriormente, conocemos que existe la desigualdad de género en la esfera doméstica y también en la pública, dentro del terreno social y laboral. Pero esto no quiere decir que no tengamos la capacidad para trabajar por nuestra autonomía y empoderamiento en este ámbito.

Las prioridades de las mujeres tradicionalmente han estado y siguen estando muy ligadas a los cuidados, y cuesta aún posicionarse como agentes activas en la toma de decisiones sobre nuestro objetivo vital.

Para ello, es importante el empoderamiento, desde un punto de vista individual pero también colectivo: individual, para nuestro crecimiento personal, para creer que tenemos la capacidad para escoger empleos, actividades o dinámicas más allá de los roles sociales establecidos; y colectivo, porque no podemos pensar que todos los cambios dependen de nosotras, sino que hay una serie de estructuras sociales y económicas que sustentan la ideología de la división sexual del trabajo y de los patrones de comportamientos socialmente establecidos y aceptados.

### OBJETIVOS

Reflexionar sobre nuestras prioridades y toma de decisiones, analizando si existe un mandato de género implicado.

### DURACIÓN ESTIMADA

30 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Folios.
- Bolígrafo para participantes

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Esta actividad se constituye como un ejercicio de reflexión individual, para iniciarnos en el proceso de motivación para el empleo y para comprender nuestra capacidad de agencia sobre nuestra propia vida. Para comenzar, se reparten las hojas con las siguientes directrices y las mujeres irán respondiendo, por escrito, cada una en su papel:

Ordena, según la importancia que tú le atribuyas, los siguientes conceptos: familia, estudios, empleo o búsqueda de empleo, hogar, cuidado de padres/madres, ocio y tiempo libre, deporte, cuidado y educación de los hijos e hijas, participación social, descanso. (Pueden añadir otro concepto relevante para ellas y que no esté incluido aquí)

- a. Ordena ahora estas prioridades en función del tiempo que le dedicas a cada una.
- b. ¿Existe coherencia entre el orden de prioridad que le das a las diferentes áreas de tu vida y el tiempo que le dedicas?

- c. Una vez todas las participantes hayan rellenado su ficha, se pedirá a una voluntaria que comente su ejercicio en voz alta.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

La persona facilitadora irá acompañando a las participantes en el proceso, respondiendo a las dudas que puedan surgir y comentándolas en voz alta cuando crea que es necesario aclarar conceptos. Mientras la voluntaria nos explica cómo ha elaborado el ejercicio, se puede ir preguntando a las demás si han llegado a las mismas conclusiones, si su ejercicio es muy distinto, si creen que puede haber sesgos de género en las similitudes (por ejemplo, en la importancia que elegimos darle a cada ámbito).

Después del debate, damos la opción a las participantes de modificar la lista con el orden de sus prioridades y que comenten por qué. Esta actividad se puede relacionar con la actividad 8 del Módulo 3 (Debo vs. Quiero), reflexionando sobre si la manera en la que decidimos priorizar determinadas áreas de nuestra vida (y el tiempo que dedicamos a las mismas) está mediada por las exigencias vinculadas al género o si se espera de las mujeres no sólo que deban, sino que quieran hacerlo.

## CONCLUSIÓN

---

En este ejercicio es importante llegar a las siguientes cuestiones:

- ¿Le estamos dedicando a cada área un tiempo acorde con la importancia que le damos?, ¿por qué sí, o por qué no? En caso negativo, ¿qué factor hace que le esté dedicando más tiempo a áreas que no son prioritarias para mí? (relacionado con la desigualdad de género). ¿Puedo cambiarlo de alguna manera?
- ¿Cuál es mi margen de acción? ¿depende de mi propia toma de decisiones o depende de estructuras sociales mayores? ¿tengo capacidad de incidencia en esas estructuras sociales de alguna manera?
- ¿Cómo puedo reorganizarme?, ¿podría contar con algún recurso que no estoy teniendo en cuenta? (incluyendo redes de apoyo personales y sociales)
- ¿Qué pasa si cambio el orden de prioridades o de tiempo y cómo afecta a mis intereses y necesidades personales?

Es relevante reflexionar acerca de la capacidad de agencia sobre la propia vida, y destacar por qué es importante tomar conciencia de todo ello (cómo repercute actualmente esta organización en la consecución de mis objetivos o en mi bienestar en general). Sobre todo, es importante hablar de la gestión del tiempo y de la planificación, a partir de esta reflexión: ¿Cómo nos organizamos a partir de ahora?



## ACTIVIDAD 4. Mi objetivo profesional

### INTRODUCCIÓN

La definición de objetivos profesionales se fundamenta en un autoconocimiento del capital competencial, es decir, en un reconocimiento personal de la suma de habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en nuestras experiencias laborales y vitales. Se basa en una toma de conciencia de aquello que sé hacer, lo que me gusta hacer y lo que puedo hacer. Esta es la razón por la que esta dinámica debería iniciarse con un ejercicio de autoanálisis.

Tener un conocimiento claro de las propias competencias permite ampliar nuestros objetivos de búsqueda, en lugar de dirigirlos únicamente a un solo empleo. Consideramos de interés resaltar este aspecto en la inserción laboral de mujeres, porque debido a la socialización sexista y los roles y estereotipos de género, es común que orientemos nuestras aspiraciones laborales a los ámbitos tradicionalmente más feminizados y/o vinculados con los cuidados.

En base a estas reflexiones, se definirán unos objetivos laborales concretos. En primer lugar, para evitar que las usuarias malgasten sus energías innecesariamente presentando sus candidaturas para ‘trabajar en cualquier cosa’, enviando multitud de currículums sin respuesta, movidas por la necesidad de trabajar. Ello puede contribuir a rebajar el nivel de frustración en el proceso de búsqueda de empleo.

La definición del objetivo laboral lleva asociada una cascada de acciones que condicionan el proceso de búsqueda de empleo: formación y refuerzo de habilidades y capacidades, adecuación del currículum, canales a utilizar en nuestra búsqueda de empleo, localización de empresas “diana”, cómo enfocar la carta de presentación y la entrevista, etc.

En la definición de objetivos laborales de las mujeres es conveniente incidir en lo que son capaces de hacer, pero también en lo que les gusta y quieren hacer, como parte de su proceso de empoderamiento y crecimiento personal. Es decir, un despertar de sus inquietudes para aprender lo que no saben hacer, unido a la necesidad de actualizar conocimientos de forma continua y progresiva.

### OBJETIVOS

- Detectar y poner en valor los conocimientos, competencias y habilidades adquiridos a lo largo de la vida de las participantes (tanto en el mercado laboral remunerado como en la esfera reproductiva).
- Descubrir las ocupaciones en las que pueden desarrollar esos conocimientos, habilidades y competencias.
- Ampliar el abanico personal de ocupaciones de las participantes (e incluirlas en sus metas y proyectos profesionales).
- Discriminar entre las profesiones que les gustan y las que pueden ejercer.
- Diferenciar objetivos laborales inmediatos de aquellos a conseguir a medio y largo plazo, para estimular la aspiración de mejora progresiva del proyecto laboral propio.
- Identificar las lagunas de información sobre algunas profesiones u oficios.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

- Papelógrafo o pizarra.
- Dos hojas de papel en blanco y un bolígrafo por participante.
- Copias de las Tablas para cumplimentar por las participantes.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

### Parte 1: Autoconocimiento.

**Trabajo colectivo:** La persona facilitadora puede introducir la dinámica señalando la importancia de tener objetivos laborales claramente definidos como elemento fundamental para una búsqueda de empleo eficaz. Los objetivos definen el camino a seguir, ayudan a no perderse en el “laberinto” del mercado laboral. Dicho esto, se anima al grupo a una tormenta de ideas: ¿Qué beneficios nos aporta en la búsqueda de empleo tener objetivos laborales definidos?

A continuación, se destaca la necesidad de una reflexión previa sobre nuestros conocimientos, experiencias y habilidades para, en base a ello, buscar y desarrollar ocupaciones que se adapten a nuestro perfil.

**Trabajo individual:** A partir de aquí, se anima a las participantes a realizar un esfuerzo de reflexión y autoanálisis completando las siguientes tablas. En caso de contar con un tiempo muy limitado, se puede indicar que esta parte la trabajen por su cuenta, en cuyo caso se resolverán previamente todas las dudas y se pondrán ejemplos cercanos a sus trayectorias laborales.

**TABLA 1. EXPERIENCIAS EXTRAPROFESIONALES O SOCIALES:** Todas las actividades no remuneradas (domésticas, familiares, aficiones, vida asociativa/cultural) que para las participantes sean de interés:

Experiencia	Tareas realizadas	Conocimientos y/o cualidades utilizadas	Ocupaciones con las que se pueden corresponder

**TABLA 2. EXPERIENCIAS PROFESIONALES:** Todas las actividades de trabajo remunerado que las participantes hayan realizado, aunque haya sido poco tiempo, e intentando describir con la mayor precisión posible las tareas específicas de cada puesto de trabajo.

Experiencia	Tareas realizadas	Conocimientos y/o cualidades utilizadas	Ocupaciones con las que se pueden corresponder

La persona facilitadora debe animar al grupo a exponer algunas de sus reflexiones ante las demás compañeras de forma voluntaria, tratando de conducir y enfocar las aportaciones de las participantes hacia la riqueza y variedad de experiencias y competencias, resaltando especialmente su correspondencia con ocupaciones concretas.

## Parte 2: Definición de objetivos laborales.

**Trabajo individual:** Teniendo presente la información recopilada en la primera parte de la dinámica, se pide a cada participante que confeccione un listado en el que se añadan ocupaciones que no han desempeñado con anterioridad, pero que podría realizar, y/o que le gustaría realizar. Tendrán en cuenta todas las ocupaciones que les gustaría realizar en un futuro, tanto aquellas para las que tienen en este momento conocimientos, habilidades y cualidades para realizarlas, como aquellas para las que tendrían algunas carencias o dificultades para realizarlas.

Es importante insistir en que las participantes recojan todas las profesiones que pueden ejercer (ahora o en un futuro), incluyendo aquellas que no les gusten, ya que estas pueden servirles para incorporarse al mercado laboral, ser un primer puente, acumular experiencia, completar currículum, conseguir ingresos, tener autonomía económica, etc. También resaltar que esto no significa que se conformen con una ocupación que les desagrade, tienen que tener siempre presente el objetivo de mejorar progresivamente en su proyecto laboral.

**Trabajo colectivo:** Cada participante leerá al menos 10 de las ocupaciones elegidas ante el resto de compañeras. La persona facilitadora recogerá en la pizarra o papelógrafo las ocupaciones elegidas por todas las participantes, para que el grupo tenga ante sí las diferentes posibilidades de ocuparse que se plantean. En este caso, la persona facilitadora puede aportar ocupaciones que no se hayan mencionado pero que estén relacionadas con los perfiles de las participantes.

Se anima a las mujeres asistentes a que añadan a su listado personal aquellas ocupaciones mencionadas que les agraden o crean que pueden realizar y que no habían anotado antes.

**Trabajo individual:** Se indica a las participantes que clasifiquen las ocupaciones de su listado siguiendo los criterios de esta tabla:

TABLA 3. OCUPACIONES POSIBLES / DESEABLES:

OCUPACIONES	No puedo ejercer	Puedo ejercer
Me gustan		
No me gustan		

**Puesta en común:** Se forman subgrupos de 5/6 personas, cada participante expondrá en su grupo su tabla de ocupaciones y el resto de personas le plantearán cuestiones como:

- ¿Por qué crees que puedes trabajar de...?
- ¿Por qué crees que ahora no puedes trabajar de...? ¿podrías hacerlo en un futuro?
- ¿Por qué si te gusta trabajar de... crees que no puedes hacerlo?
- ¿Por qué trabajarías de... aunque no te gusta?

Tras el trabajo en grupo cada participante, de forma individual, completará el siguiente cuadro con sus conclusiones y toma de decisiones:

TABLA 4. REFLEXIÓN FINAL

1. Me gusta y puedo trabajar en las siguientes ocupaciones...	
2. Aunque no me gustan, puedo trabajar en...	
3. Me gustaría, pero de momento no puedo trabajar en...	
4. Me gustaría informarme sobre las siguientes ocupaciones...	

La persona facilitadora estimulará al grupo para que se planteen abiertamente las dudas que surjan en las decisiones y elecciones personales. Las participantes que de forma voluntaria lo deseen compartirán con el grupo sus decisiones.

La persona facilitadora lanzará al grupo preguntas como las siguientes:

- ¿Cuáles serán las ocupaciones con las que iniciarás tu búsqueda de empleo?
- ¿En qué ocupaciones crees que es más probable que seas empleada?, ¿por qué?

Se dirigirán las respuestas e intervenciones hacia las ocupaciones del grupo 1 y 2.

Respecto a las ocupaciones de los grupos 3 y 4, la persona facilitadora propondrá que individualmente cada participante se responda a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tengo para trabajar de...?
- ¿Qué me falta para trabajar de...?
- ¿Cómo puedo conseguir trabajar de... (qué puedo hacer)?

Para finalizar la actividad la persona facilitadora pedirá a las participantes que voluntariamente lo deseen que compartan sus reflexiones con el resto del grupo.

Como cierre de la actividad, incidir en la posibilidad de mejorar sus perspectivas profesionales, y en la necesidad de elaborar planes de acción a corto, medio y largo plazo.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Para ayudar a aquellas participantes que puedan tener dificultades, se les puede hacer entrega de la Clasificación Nacional de Ocupaciones<sup>52</sup>, de esta forma pueden ampliar su perspectiva.

También es importante que la facilitadora ayude a las mujeres a identificar las capacidades relacionadas con la tabla 1 (actividades extraprofesionales y sociales), ya que al estar socialmente infravaloradas, suele costar más trabajo identificar habilidades y conocimientos asociados a las mismas, por ejemplo, capacidad de gestión y administración, capacidad de toma de decisiones, organización y coordinación, imaginación, óptima gestión de tiempos, trabajo en equipo, capacidad de escucha, etc.

<sup>52</sup> Ministerio de Economía y Hacienda (2010). Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. BOE núm. 306, de 17 de diciembre de 2010. Disponible [aquí](#). Última consulta: 28/04/2022.

## CONCLUSIÓN

---

Las participantes no solo deben tener claros los objetivos profesionales más inmediatos hacia los que dirigir sus primeras acciones de búsqueda. Además, deben tener una visión de futuro y ampliar sus perspectivas laborales hacia metas profesionales más satisfactorias y enriquecedoras, a medio y largo plazo.



## Formación y experiencia

---

Como se indicó en las dos actividades anteriores, el análisis y la planificación en la búsqueda de empleo son factores de gran relevancia a la hora de tener una visión y unos objetivos claros.

Existen diferentes herramientas de organización, planificación y análisis, como por ejemplo el DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), utilizada tanto por particulares como por empresas.

Incorporar estas estrategias en la búsqueda de empleo es clave para la autonomía personal y empoderamiento de las mujeres con discapacidad, ya que permiten situarlas en su contexto y realidad social, para que sean conscientes tanto de sus capacidades y fortalezas como de aquellas áreas en las que necesitan poner más énfasis (formación específica, etc.).

## Actitudes e imagen para el empleo

---

“El cuerpo femenino ha sido territorio conquistado y arrebatado durante siglos. Aún hoy lo es en buena parte del mundo. El cuerpo femenino en toda su extensión: sexualidad, salud, belleza y capacidad reproductora” (Varela, 2005).

En este apartado se pretende profundizar sobre cómo el mito de la belleza tiene un papel fundamental en la socialización de las mujeres occidentales, y cómo se constituye como un valor central en la construcción de su identidad. Desde las etapas más tempranas de su desarrollo, las mujeres están expuestas a una serie de mensajes sobre ‘cómo debe ser una mujer’, y una de las respuestas centrales es “bella” y todos sus conceptos relacionados (arreglada, que cuide su aspecto, etc), por encima de cualidades como la inteligencia, la solidaridad, la bondad o la resiliencia.

De acuerdo con Naomi Wolf (en Varela, 2005), construir la identidad de una persona alrededor de su imagen hace que siempre sea vulnerable, susceptible a la aprobación ajena. Para validarse a ellas mismas (y, por tanto, otorgarse valor), tienen que ser validadas por el entorno, que es quien decide si cumplen con las expectativas o no. Estas expectativas son los cánones de belleza, que se van modificando a lo largo de la historia, estableciendo un modelo muy rígido de cómo debe ser una “mujer bella”, consolidado a través de los medios de comunicación, las películas, la publicidad, etc.

Además, el factor tiempo (irreversible por naturaleza) juega un papel importante en el valor de una mujer occidental, dado que el modelo actual de belleza está asociado a la juventud, invisibilizando a las mujeres maduras y todos los rasgos que se derivan del paso de los años. Ello implica un sufrimiento extra asociado al miedo a envejecer, cuestión que no afecta de la misma medida a los hombres, a los que socialmente se les sigue considerando atractivos y se habla de ellos como hombres “maduros”.

Por todo ello es importante trabajar esta esfera, y especialmente en el campo de las mujeres con discapacidad, dado que las discapacidades (y en mayor medida las que son más visibles) pueden acentuar aún más esta inseguridad, al no cumplir con el canon de la normatividad. El hecho de estar socializadas en base a la inseguridad, como hemos dicho, hace que se valoren menos otras cualidades que hacen singular y única a cada persona. En el proceso de búsqueda de empleo, es importante tener claras las capacidades de una misma, nuestras fortalezas, otorgarles el valor que realmente tienen y saber transmitirlo, ampliando la mirada a otros elementos más relevantes para el empoderamiento y la



conexión con nuestras habilidades y que también construyen nuestra imagen, como la manera de presentarnos, nuestra actitud o nuestro lenguaje no verbal.

## ACTIVIDAD 5. ¿Qué cuento quiero contar?

### INTRODUCCIÓN

Para esta dinámica, partimos de la reflexión previa sobre el peso de los estereotipos de género en la manera de ser percibidas. En relación con la búsqueda de empleo, es importante recalcar que cuidar la imagen no implica caer en los estereotipos de los que nos queremos alejar, sino que constituye un modo de aportar información sobre nosotras mismas y nuestras actitudes a potenciales empleadores/as. El hecho de cuidar nuestra imagen (desde nuestra higiene o el ir vestidas de una manera o de otra, hasta cuestiones como nuestra comunicación no verbal), son factores que proporcionan información más allá de nuestro aspecto.

No podemos ser ajenas a la sociedad en la que vivimos, y acceder al mercado laboral es importante para nuestra autonomía personal. Con esta dinámica no se pretende decir a las mujeres cómo tienen que vestir o cómo se tienen que maquillar (en el caso de que decidan hacerlo), sino fomentar la reflexión y el análisis personal y social de qué elementos personales son importantes, y por qué, a la hora de buscar empleo. Por ejemplo, cuidar nuestra higiene es importante, y más si se opta por un puesto relacionado con la manipulación de alimentos.

### OBJETIVOS

Reflexionar sobre cómo cuestiones como la imagen que elegimos dar, la manera de presentarnos o nuestra comunicación no verbal, puede impactar en la búsqueda de empleo y qué elementos pueden ser importantes.

### DURACIÓN ESTIMADA

1 h.

### MATERIAL NECESARIO

Fichas ANEXO 6.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Al inicio, indicamos a las usuarias que vamos a realizar una reflexión conjunta sobre nuestra imagen enfocada a una potencial entrevista de trabajo, pero que las cuestiones que salgan también pueden aplicarse a nuestro día a día. Aclaramos que la imagen personal no sólo está asociada a nuestro físico, sino que el 80% de lo que transmitimos está vinculado al lenguaje no verbal y a nuestra actitud (nuestra “presencia”): No se trata sólo de transmitir una imagen saludable y cuidada, sino de si nos mostramos tranquilas o no, más o menos serias o sonrientes, si miramos a los ojos a la persona interlocutora, si transmitimos seguridad o confianza al hablar, si gesticulamos mucho o poco, si mantenemos actitud de escucha, de curiosidad, de interés, de respeto, etc.

Se les entrega entonces la ficha “yo qué cuento quiero contar (parte 1)”, en la que se presentan una serie de cuestiones:

- ¿Qué quiero transmitir?
- ¿Qué puedo hacer bien que a veces o casi siempre la gente piensa que no puedo hacer?

- ¿Qué me gustaría conseguir? ¿Cómo me gustaría que fuese mi vida en el futuro? (Si buscamos trabajo, centrarlo en lo laboral).

Dejamos unos diez minutos para que respondan a las preguntas y, tras ello, se realiza una puesta en común a modo de reflexión.

Entonces se entrega a las participantes la ficha “yo qué cuento quiero contar (parte 2)”:

- ¿Qué aspectos de mi imagen y actitudes me parece importante cuidar a la hora de acudir a un evento formal (citas, entrevistas, jornada laboral...)? Se pueden enumerar hasta 12.
- De acuerdo a nuestra respuesta anterior, ¿se me ocurre algún aspecto que no sea imprescindible en todos los eventos formales? Se pueden enumerar hasta 6.
- En conclusión, ¿qué es importante y qué no es necesario que cuide si quiero dar una buena imagen al exterior?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante no personalizar directamente en ninguna de las participantes. Generalizar es la mejor estrategia para que todas las participantes se sientan cómodas a la hora de realizar estas reflexiones y de interiorizar las cuestiones que se plantean. Es importante reforzar la idea de que todos los elementos que construyen la imagen que proyectamos al exterior se complementan unos a otros y que, dependiendo de nuestras características, habilidades y actitudes personales, podemos trabajar y mejorar las que más nos interesen.

## CONCLUSIÓN

---

La imagen es un elemento importante a la hora de presentarnos, es un componente fundamental en la primera impresión que ofrecemos de nosotras mismas, pues con lo que proyectamos y mostramos, hablamos de quiénes somos y de quiénes queremos ser. Es posible adecuar nuestra imagen a determinadas situaciones sin entrar en estereotipos en los que no queramos caer, sino asociada a valores y cualidades, y dar una impresión positiva para poder integrarnos en el mercado laboral.



## ACTIVIDAD 6. La búsqueda de empleo: ¿igual para ambos géneros?

### INTRODUCCIÓN

Esta actividad pretende profundizar en las diferencias entre hombres y mujeres en la búsqueda de trabajo (tanto en la manera de auto presentarse, como en la forma en que son percibidas por las personas implicadas en el proceso). Para profundizar en el tema, ver “Introducción de Actitudes e Imagen para el Empleo”.

### OBJETIVOS

Repasar el papel de las mujeres en el sistema productivo, y cómo la división sexual del trabajo puede repercutir en la trayectoria laboral (ver el apartado División Sexual del Trabajo).

Conocer los estereotipos de género que operan sobre las mujeres y repercuten en cómo las percibe el entorno.

Profundizar en la presión estética hacia las mujeres: comprender cómo el hecho de configurar el valor de las mujeres alrededor de su apariencia (alrededor de un canon “normativo”, con unos valores muy rígidos sobre qué es bello y qué no), fomenta una inseguridad de base. Hablar de la socialización de género en torno a la imagen personal.

Profundizar en cómo esta inseguridad repercute en el valor que una misma le otorga al resto de áreas de la vida y las competencias.

Profundizar en la discriminación por edad (qué implica para la sociedad el envejecimiento en un hombre y, por el contrario, en una mujer).

Tomar conciencia de las formas de discriminación de género (también en base a la imagen personal) para que, a partir de esta reflexión, las mujeres tomen libremente una decisión en torno a cómo presentarse a una entrevista.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Cuadro con explicación.
- Pizarra u hoja para la persona facilitadora, para ir recogiendo las sugerencias.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora lanzará la siguiente pregunta al grupo: ¿Creéis que hay diferencias entre hombres y mujeres en la búsqueda de empleo? Así, de manera voluntaria, las mujeres irán comentando qué piensan acerca del tema. Mientras tanto, la persona facilitadora puede ir anotando (en una hoja o en la pizarra) los temas que van saliendo. Después de haber recogido y agotado todas las intervenciones, se presentará el siguiente cuadro:

EXPERIENCIA	DEMOSTRACIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS
Años de experiencia / vacíos en el tiempo Tipos de jornada (parciales vs completas) Puestos de menor responsabilidad (segregación vertical) Sector	Otorgar menos valor a mis competencias: Estar socializadas en base a la inseguridad y no a la competencia
PREJUICIOS Y SESGOS DE LA PERSONA SELECCIONADORA	IMAGEN PERSONAL
Los mismos con los que se nos socializa: Mujeres= menos racionales, más emocionales, enfocadas a la vida familiar.... Sesgo de preferencia: Inconscientemente se prefiere a un hombre para determinados puestos Se maximizan cuando se busca la máxima eficacia en el menor tiempo	Presión estética: Presión social por cumplir un canon y expectativas asociadas (p.e. cuerpos normativos, Canas, Maquillaje, Ropa...) Comunicación no verbal

Se irá comentando cada área, recogiendo y relacionando las aportaciones que las participantes hayan hecho.

En relación a la Experiencia: Comentar cómo repercuten en la carrera laboral de cada persona las cargas de la esfera reproductiva (mujeres que deciden o tienen que dedicar su tiempo parcial o plenamente a la crianza sus hijas/os, o hacerse cargo de terceras personas o, en general, de las tareas reproductivas) y el hecho de tener un vacío en el tiempo en su CV y, por ende, menos años de experiencia. Remarcar, en este punto, que todos estos factores también aportan unos aprendizajes y unas competencias adquiridas que, aunque no estén remuneradas, no carecen de valor (Esto se puede relacionar con la Actividad 4 de este mismo bloque, ver el apartado de ‘Sugerencias para la dinamización’ de esa actividad). Al hablar de los tipos de jornada, mencionar que por esta misma razón de las cargas reproductivas, las mujeres tienden a buscar jornadas de menos horas que los hombres, es decir, parciales o reducidas, y ello repercute en su desarrollo profesional, en su salario y en las opciones de ascensos laborales (aquí aparece la segregación vertical). Esto, junto a otros factores estructurales, contribuye a que haya menos mujeres en puestos de mayor responsabilidad, y los puestos de poder sigan estando mayoritariamente ocupados por hombres. Por último, exponer el acceso desigual a distintos sectores por géneros (el sector de educación y cuidados reservado a las mujeres y la ciencia y la tecnología, a los hombres).

En relación a los Prejuicios y sesgos de la Persona Seleccionadora: Explicamos qué son los sesgos<sup>53</sup>, cómo están mediados por prejuicios y estereotipos de género y que operan de manera inconsciente y, por tanto, muchas veces son los mismos que cada una tiene interiorizados (sería adecuado que se hubiesen trabajado los estereotipos en otra dinámica anteriormente, por ejemplo, la Actividad 2 o la Actividad 7 del Módulo 2). Se pedirá a las participantes que comenten o que piensen cuáles les pueden dificultar el acceso a sus objetivos laborales. Poner ejemplos sobre prejuicios que pueden actuar sobre las mujeres que quieren acceder a profesiones masculinizadas (por ejemplo: mujer mecánica, electricista, ingeniera...). Dejar claro que, conociendo de antemano los prejuicios a los que nos enfrentamos, se trata de buscar el mejor modo de conseguir que la persona seleccionadora vea más

<sup>53</sup> Los sesgos son las asociaciones o actitudes automáticas ante una situación o hecho, por las que otorgamos un peso no proporcional a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otra. Podemos explicar cómo están mediados por prejuicios y estereotipos de género con el ejemplo del experimento que dio lugar al conocido como “Efecto Jennifer y John”.

allá de estos, y encuentre aquellas razones que nos hacen adecuadas para el puesto. Reflexionar sobre cómo operan los sesgos también nos permite eliminar o matizar el pensamiento por el que tendemos a creer que cuando no somos seleccionadas es por “fallos” o faltas de competencias nuestras, comprendiendo que existen barreras externas ajenas a nosotras y que operan en los procesos de selección.

**Demostración de Habilidades y Competencias:** Hablar de la socialización de género que fomenta la inseguridad en el género femenino (ver Introducción del Módulo 2). Es importante recalcar que la socialización de género no se da solo en base a la educación familiar, sino también en la escuela, entre iguales, en los medios de comunicación, etc. Una manera de comprender el tema de que a las mujeres no se las orienta hacia la competitividad ni a la acción, sino a la reflexión y la transigencia, es a través del juego simbólico: se puede preguntar a qué juegan los niños y a qué las niñas. Existe la tendencia a que las niñas jueguen a relacionarse (identificar las emociones de la otra persona, a cuidar, empatizar, resolver conflictos, ceder...), mientras que en los niños se suelen fomentar juegos orientados a la competitividad y la acción, aspirando a ser “el ganador”, “el mejor” (deportes, carreras, simulaciones de guerra, etc.). Es por ello que las mujeres hemos de tomar conciencia sobre los efectos de esa socialización en la manera en la que nos presentamos, en las cualidades que hemos adquirido o reforzado y en las inseguridades que experimentamos, para comprender que podemos trabajarlas y modificarlas (reforzando competencias tradicionalmente vinculadas a lo masculino como la capacidad de acción y toma de decisiones si es necesario, y también poniendo en valor las habilidades tradicionalmente consideradas “femeninas” pero muy valiosas en el ámbito laboral, como la escucha) .

**Imagen Personal:** El debate en torno a la presión estética se ha presentado ya en la Introducción del presente Apartado, “Actitudes e Imágenes para el Empleo”), y la conclusión es que esta presión es mucho mayor en las mujeres, a las que se nos exige cumplir con unas expectativas, en oposición a la idea de “cuidarse”, que se plantea, siempre como opción, a los hombres. Otra idea comúnmente aceptada es que la imagen de una mujer “habla de ella”, cosa que no ocurre en la misma medida para los hombres. Este tema se puede trabajar desde distintos ejemplos, como el de las canas o el de la edad (¿qué dicen las canas de un hombre?, ¿y de una mujer? ¿Qué diferencia de valores y de prejuicios enfrentan un hombre mayor y una mujer mayor? por ejemplo estereotipos del hombre “maduro”). En este apartado es importante alcanzar un consenso sobre lo que dicen estos ítems de las mujeres, para que luego cada persona se presente como quiera (por ejemplo: hemos identificado lo que “dicen” las canas de una mujer; dependiendo de la situación en la que me encuentre y cuáles sean mis prioridades, yo decido qué hago con ellas). Reforzamos la idea trabajada en la Actividad anterior sobre cómo la imagen que damos de nosotras mismas se construye a través de muchos otros elementos relevantes, como la comunicación no verbal.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

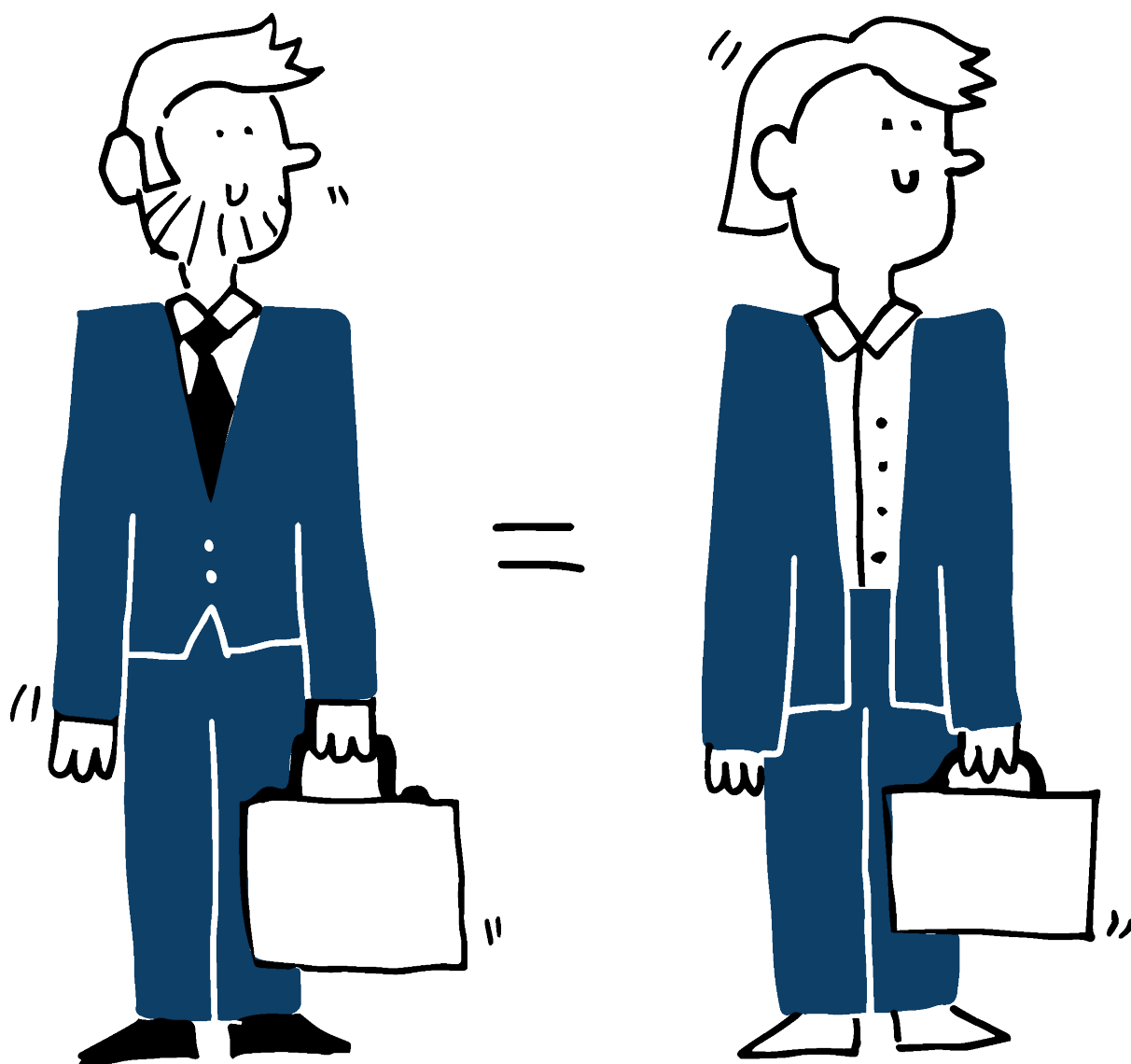
---

Este ejercicio también puede dar lugar a hablar acerca de qué preguntas es adecuado que nos hagan en una entrevista, valorar si debemos contestar o no, hablar de asertividad y de cómo no contestar a una pregunta... Quizás en un principio no salgan muchas ideas sobre las diferencias en la búsqueda de trabajo entre hombres y mujeres pero, una vez presentemos el cuadro, seguramente las participantes empiecen a relacionarlo con sus experiencias de vida o con las de personas a su alrededor. Por eso, es importante ir recogiendo sus aportaciones y relacionarlas con los temas recogidos en el cuadro, y completarlo si se añaden otros temas relevantes. En definitiva, fomentar el diálogo entre participantes.

## CONCLUSIÓN

---

Este ejercicio es clave para el empoderamiento de cara a la búsqueda de trabajo, por una importante razón: a través de preguntas y del diálogo conjunto se reconoce la desigualdad de las mujeres frente a los hombres y, a raíz de tomar conciencia de esta discriminación, surge el empoderamiento frente a ella (la decisión de qué actitud tomar y qué estrategias adoptar).



## ACTIVIDAD 7. Asertividad

### INTRODUCCIÓN

“El concepto asertividad proviene del latín *assere* o *assertum* que quiere decir defender o afirmar” (Galvanovskis, A, 2009).

La asertividad es un constructo que se ha conceptualizado desde diferentes disciplinas y con múltiples acepciones. Desde nuestra perspectiva, la entendemos como una habilidad comunicativa, donde la persona que la pone en práctica es capaz de transmitir (en una interlocución) sus deseos, pensamientos, creencias, sentimientos y aspiraciones de manera clara y concisa, considerando sus derechos y los de las demás personas. Frente a este modo comunicativo, se encuentran otros estilos: el pasivo, basado en la ausencia de respuesta, donde la persona no es capaz de transmitir sus deseos y transige a los de las demás personas y, por otro lado, el agresivo, mediante el que la persona impone sus deseos u opiniones, de manera violenta y denotando una falta de respeto.

La socialización juega, de nuevo, un papel importante en el desarrollo de esta habilidad. Consideramos que se adquiere, al igual que el resto de habilidades sociales, en base a la observación, la comprobación, la imitación y la información (Velásquez, et al., 2008) y, por lo tanto, es importante tener en cuenta cuáles son los referentes de cada persona. Desde la perspectiva de género, se considera que los modos de comunicarse y de expresión de sentimientos están también mediados por unos estereotipos, que varían en función de la cultura y el momento histórico.

De acuerdo con Rodríguez y Serralde (citado por Gaeta & Galvanovskis, 2009), “la asertividad pudiera significar la validación de la personalidad, la seguridad en sí mismo, la autoestima, la ecuanimidad y una comunicación convincente y eficaz”. Estos autores no son los únicos que vinculan el concepto de autoestima con la habilidad de ser asertivo/a: Zaldívar (2002) menciona que esta “es una vía hacia la autoestima, hacia la capacidad de los individuos de vincularse entre sí en el mismo grado, ni por encima, ni por debajo”. El mismo autor explica que las conductas asertivas pueden no darse porque desconocemos que tenemos el derecho a llevarlas a cabo y por miedo al rechazo social.

En relación al ámbito laboral, se considera, en consonancia con Jiménez (2012), que comunicarse de manera asertiva conduce, entre otros beneficios, a tener más probabilidades de éxito en el ámbito laboral/personal y a una mayor probabilidad de obtener respeto y admiración. Además, de acuerdo con Bermúdez y Villarreal (2011), “los beneficios que recibe la persona con discapacidad al momento de entablar relaciones eficaces, permiten obtener mayor accesibilidad a los servicios y oportunidades, vincularse como colaboradores activos dentro de la comunidad y con la sociedad, y desvelar a la sociedad la importancia de la eliminación de barreras para que se garantice su participación”. De esta manera se puede percibir que adoptar un estilo de comunicación asertiva no solo generará beneficios para que las personas con discapacidad establezcan relaciones eficaces, sino que también generará que estas personas puedan acceder a aquello que necesitan para resolver las diferentes necesidades. Por lo tanto, se evidencia la importancia de trabajar esta característica con el objetivo de potenciar sus habilidades comunicativas no sólo en el ámbito laboral sino también en el social y administrativo.

### OBJETIVOS

- Adquirir la capacidad de resolver situaciones conflictivas, de forma que todas las partes involucradas queden satisfechas con un consenso común.
- Manifestar los propios sentimientos o percepciones ante situaciones que se consideren están vulnerando sus derechos.

- Desarrollar habilidades de comunicación para mejorar su participación social.

#### DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

#### MATERIAL NECESARIO

---

- Folios blancos.
- Bolígrafos.
- Folios impresos con las aptitudes que observarán los diferentes grupos.

#### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora empezará explicando a las participantes la temática de la actividad (se lanzará la pregunta sobre qué se entiende por asertividad, si se conoce el término...). Seguidamente se dividirá al grupo en 2, en el caso de ser un grupo reducido, o en más, si fuese necesario.

Al primer grupo se le asignará un folio con una situación de conflicto en el ámbito laboral. Tendrán que debatir sobre cómo resolverla de la manera que consideren adecuada y, después, representarla. Mientras tanto, al otro grupo se le proporcionará un folio con diferentes características (tono de voz, claridad en el mensaje incluyendo claridad en la expresión de lo que nos gustaría conseguir, tipo de comunicación: agresiva o pasiva, actitud de escucha, expresión de emociones frente a expresión de opiniones, y otras observaciones a comentar). Esta será la guía para puntuar del 1 al 10 la manera de responder del otro grupo ante la situación.

Una vez terminada la primera representación, los grupos cambiarán de posiciones. El grupo que estaba observando pasará a elegir y representar una nueva situación conflictiva que se puede desarrollar en la vida social, y tendrán que hacer lo mismo que el grupo anterior, mientras el otro grupo les observa y puntúa.

Una vez hayan terminado las dos representaciones, se elige una situación y se abrirá un debate para intercambiar las opiniones extraídas. Con la colaboración de la persona facilitadora, llegarán a visualizar las mejores opciones y los puntos a mejorar.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante hacer la reflexión cuando hayan terminado todos los grupos, para no influir demasiado en las participantes que realicen la actividad tras el primero, ya que puede modificar las actuaciones que hubieran hecho sin recibir esa información.

Para poner en práctica las habilidades de comunicación asertiva, se puede dar la opción a los grupos de repetir la escena, esta vez incorporando los consejos y reflexiones aportadas tras la primera representación.

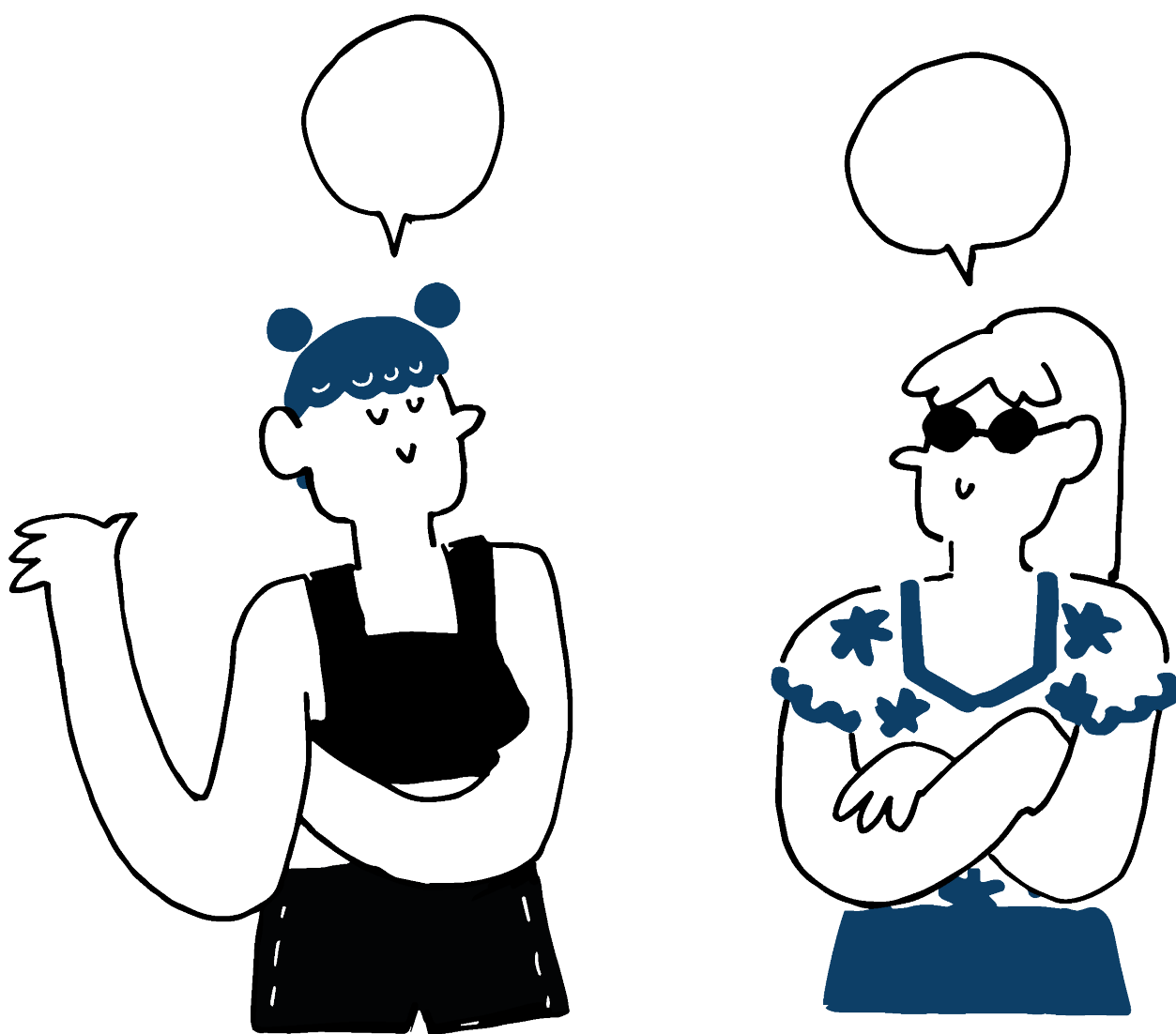
#### CONCLUSIÓN

---

El objetivo de esta actividad es que las participantes tomen conciencia de la importancia de saber establecer una comunicación asertiva en el día a día (entablar relaciones, trabajo en equipo, defender opiniones...). Muchas veces se tiende a dar explicaciones ante conductas no asertivas mediante el argumento de “yo soy así y nadie me va a cambiar”. Hay que dejar claro que no se pretende cambiar a nadie, sino tomar conciencia de que existen diferentes maneras de manifestarse, y cada una tiene unas



consecuencias determinadas (unas tienen más ventajas que otras). Hay que hacer hincapié en las ventajas de comunicarse de manera asertiva (un “win-win”). En ocasiones es difícil reconocer “errores” propios en la manera de comunicarse, por ello está bien que se trabaje a través de ejemplos ajenos, de representaciones externas. Además, tratar este tema en un grupo de mujeres con maneras de comunicarse similares ayudará a que el grupo se enriquezca.



## ACTIVIDAD 8. Comunicación emocional

### INTRODUCCIÓN

---

Hoy en día, la comprensión y entendimiento de nuestras emociones y de las de los/as demás, se hace muy necesaria. El mundo está pidiendo a gritos una sociedad más empática, justa y comprensiva. Aprender a integrar las emociones, además de conocer y hacer uso de lo que significa la comunicación emocional, puede ser la clave del éxito en la gestión de conflictos y para construir relaciones más sanas.

Según García y Gutiérrez (2015), la comunicación emocional consiste en la transmisión de nuestras emociones a los demás. Es tener en cuenta nuestras emociones a la hora de comunicar, es el uso de estas emociones para que el mensaje sea más efectivo y llegue mejor a la otra persona. Si somos capaces de aprender a comprender y comunicar mejor nuestras propias emociones y las de los demás, haremos más saludables y enriquecedoras nuestras relaciones, ya que sabremos emocionar a los demás y captar lo que necesitan. Comunicar de forma emocional requiere tener claro qué emociones estamos sintiendo, cómo nos afectan a nuestra conducta y qué pueden sentir otras personas cuando se las transmitamos. Podemos afirmar que la comunicación emocional trata de transmitir nuestras emociones a otras personas, y tener en cuenta lo que decimos, lo que no decimos y cómo y por qué lo decimos.

Según los mismos autores, la comunicación emocional tiene en cuenta las emociones de la persona emisora, pero también las de la receptora. Hay que tener en cuenta también que en función del canal variará el modo de transmitir las emociones.

### OBJETIVOS

---

- Aprender a identificar las emociones a través del lenguaje.
- Aprender a expresar nuestras emociones.
- Reconocer las emociones en la otra persona.

### DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

---

- Tarjetas con diferentes emociones.
- Pizarra.
- Tizas.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La actividad comienza explicando el concepto de “comunicación emocional”, sus beneficios, y sus componentes:

- Inteligencia emocional y emociones.
- Escucha activa.
- Lenguaje no verbal.

Después, se les pregunta a las participantes acerca de cómo les gusta que los/as demás se comuniquen con ellas. Vamos apuntando las palabras en la pizarra. Luego, preguntamos sobre cómo

ellas se comunican, y lo apuntamos en otra columna. Observamos y reflexionamos si hay diferencias entre una columna y otra, intentando enfatizar en emociones y sentimientos.

Después, se reparte a cada participante una tarjeta en la cual está escrita una emoción (alegría, rabia, tristeza, miedo, vergüenza, sorpresa, ira, asco, confianza, inseguridad, orgullo, entusiasmo, placer, culpa...) y la leen en silencio.

Colocadas por parejas, se les pide que tengan una conversación explicando cómo se encuentran y como ha sido su día basándose en esa emoción que les ha tocado, primero una y después otra. Las demás que observan deben captar desde qué emoción se está comunicando, a través de sus palabras, gestos, lenguaje no verbal y practicando la escucha activa. Se puede repetir el proceso con otra pareja de mujeres y distintas emociones, dependiendo del tiempo del que dispongamos.

Finalmente, reflexionamos acerca de cómo se han sentido y si se han sentido escuchadas y comprendidas, y cómo les ha resultado comunicarse desde esa emoción concreta.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

La actividad puede despertar emociones en las participantes, por lo que es importante hacer hincapié en que se trata de una actividad de role-playing, y que estamos representando una situación para poder analizarla y aprender de ella.

Podemos trabajar esta actividad en relación con la anterior sobre asertividad, y pedir a las participantes que vuelvan a explicar a sus compañeras cómo se sienten pero esta vez, en lugar de hacerlo para que la compañera adivine qué emoción tengo, expresándola directamente (“me siento confundida”, “siento ira”) y explicando por qué.

## CONCLUSIÓN

---

Recalcar la importancia que tiene la comunicación emocional para mejorar nuestras relaciones interpersonales. En definitiva, para que nuestro mensaje llegue de una manera más cercana a la otra persona, para que nos entiendan mejor y poder también comprender mejor a las demás personas. Si aprendemos a comunicarnos de una manera más cercana, honesta y empática, crearemos relaciones más sanas y mejores, en cualquier ámbito de nuestra vida.



## ACTIVIDAD 9. Resolución de conflictos

### INTRODUCCIÓN

---

Benítez, Medina y Munduate (2011) recogen un planteamiento de Arciniega, Woehr y Poling, según el cual la convergencia de las diferentes habilidades, aptitudes, y pensamiento de quienes integran un equipo, puede representar una riqueza potencial para analizar problemas, tomar decisiones y llevar a cabo tareas, pero también se ha demostrado que ante esta diversidad aparecen fenómenos como el conflicto, la pérdida de confianza del equipo, el debilitamiento de la red social y el fracaso en la consecución de la tarea. Por lo que el reconocimiento de la diversidad de las personas, ya sea de carácter funcional, de valores o intereses, puede ser un factor esencial para la resolución de conflictos, siempre y cuando se practique desde el respeto. Tal como afirma Funes (2013)<sup>54</sup>: “la solución constructiva de los conflictos supone enfrentarlos desde una postura particular, desde un enfoque que acepte el hecho de que surgen como consecuencia de un antagonismo o una incompatibilidad inicial, pero que son superables entre dos o más partes, tratando de llegar a una solución final que sea aceptable para todas ellas”. Por lo tanto, se pone de manifiesto la necesidad de llegar a un consenso. Resulta necesario llegar a un acuerdo para que el ambiente de trabajo sea el adecuado y se puedan seguir realizando las tareas de trabajo de manera efectiva.

De nuevo Benítez, Medina y Munduate (2011) resaltan que es necesario analizar la percepción del conflicto y las metas incompatibles. En cuanto a la primera, se evidencia la necesidad de que las partes deben notar el conflicto, es decir, ser capaces de percibir que sus intereses están siendo afectados. En cuanto a las metas incompatibles, se refiere a la percepción que el grupo tiene respecto al logro de sus metas. En el momento en que estas se ven afectadas por otro, lo más probable es que se produzca un conflicto entre ambos.

Como consecuencia de la diversidad de cada persona se puede observar que los conflictos siempre estarán presentes en el ámbito laboral, por lo que es importante tener la capacidad de saber reconocerlos y saber sobrellevar este tipo de situaciones. En ocasiones, debido a que las personas con discapacidad tienen más dificultad para acceder a un puesto de trabajo, estas no se sienten capaces de poner de manifiesto aquellas situaciones que les resultan incómodas, bien por falta de confianza o por no generar conflictos que puedan poner en peligro su puesto de trabajo. Así que se tiende a no manifestar el malestar, ya sea causado por su grupo de trabajo o por las condiciones laborales bajo las que se encuentra. Es por ello que resulta tan relevante trabajar este aspecto de la resolución de conflictos, para que la calidad de vida laboral sea beneficiosa para las partes implicadas. Para ello será necesario desarrollar habilidades como la empatía, el saber gestionar las diferencias y el conseguir acuerdos que favorezcan a ambas partes.

### OBJETIVOS

---

- Identificar las situaciones conflictivas que puedan estar vulnerando los derechos, intereses o necesidades propias.
- Afrontar los posibles conflictos con una visión amplia, identificando las distintas alternativas disponibles.
- Ejercitar la capacidad de negociación, para conseguir acuerdos favorables para las partes implicadas en el conflicto.

---

<sup>54</sup> Citado en González-Consuegra (2010).

## DURACIÓN ESTIMADA

---

45 min.

## MATERIAL NECESARIO

---

Fichas circulares de colores rojo, blanco y amarillo (dos por participante).

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora solicita a las participantes que formen un círculo, y les entrega a cada una dos círculos rojos, dos amarillos y dos blancos. Les indica entonces que cada color corresponde a varias situaciones:

- Blanco: para disculparse por algo que se cree que se ha hecho mal con otra persona.
- Rojo: para entregar a alguien que consideras que debería de mejorar en el trato con otras personas en algún aspecto.
- Amarillo: para agradecer cómo te han tratado en alguna situación.

Les pedimos que piensen en al menos dos personas a las que les entregarían los círculos y por qué, y luego lo pondremos en común con el grupo. Se hará una reflexión sobre, en el caso de las fichas rojas, sobre todo, cómo nos hubiera gustado ser tratadas y cómo reformularíamos la situación vivida.

Tras esto, se pregunta a las participantes qué ficha creen que recibirían, de quién y por qué, y analizaremos qué nos lleva a pensar así y qué consideramos que podemos mejorar en la comunicación y trato con esas personas.

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Las situaciones en las que reformulamos la situación donde sentimos que no nos trataron correctamente, se pueden recrear a modo de role-playing con las demás participantes o con la persona facilitadora.

## CONCLUSIÓN

---

Los conflictos son parte del día a día con las personas, son inevitables y no siempre son negativos. Los conflictos se vuelven negativos cuando se afrontan sin asertividad, empatía e inteligencia emocional, herramientas en las se hace poco hincapié en nuestra formación o en otras esferas sociales en nuestro desarrollo vital.



## ACTIVIDAD 10. Fomentar la proactividad

### INTRODUCCIÓN

La proactividad es una característica muy valorada actualmente en el plano laboral, debido a la naturaleza cambiante e inestable del mercado y de todos los ámbitos de la vida en general (lo que el sociólogo Sigmund Bauman llamó “la modernidad líquida”).

Desde la academia se ha conceptualizado como la capacidad de las personas de tomar medidas para influir en su entorno (Bateman & Grant, 1993), identificando oportunidades, mostrando iniciativa, participando y llevando a cabo acciones individuales y colectivas orientadas a alcanzar el propósito deseado. Este enfoque va acorde con la concepción del empoderamiento con la que trabajamos. Es por ello que, a continuación, se plantea una herramienta dirigida a optimizar energía y tiempo, dirigiéndonos hacia aquello en que tenemos margen de acción. Se basa en:

- Identificar nuestras preocupaciones.
- Revisar sobre qué preocupaciones tenemos control y margen de acción.
- Revisar sobre cuáles no tenemos control (e intentar tomar una perspectiva positiva ante ella, si es posible).

Este enfoque está basado en el cambio “de dentro hacia fuera”. Se propone aquí actuar diferente y cambiar hábitos y actitudes, para poder así provocar un cambio positivo en lo que nos perturba y preocupa.

Y aunque la proactividad es una cualidad muy valorada por las empresas, y potenciarla puede hacer que seamos creativas a la hora de abordar soluciones ante diferentes problemas o de alcanzar objetivos y crear posibilidades dentro de nuestro entorno laboral, debemos también tener presente que no toda la responsabilidad de sacar adelante determinadas cuestiones recae necesariamente sobre nosotras, y que se pueden propiciar situaciones de agotamiento o sobrecarga de trabajo.

Ser siempre proactivas o creativas puede conllevar una gran carga mental, y esto, unido a trabajar en ambientes estresantes, puede traer consigo situaciones de riesgo para nuestra salud.

Trabajar proactivamente no es algo negativo, pero hay que estar atentas a las peticiones de proactividad y en qué situaciones se solicitan, además de la forma de llevarlas a cabo.

### OBJETIVOS

- Conocer el concepto de proactividad e identificar si lo estamos siendo en los ámbitos de la vida que nos interesa.
- Identificar nuestras preocupaciones y desgranarlas.
- Tomar consciencia de nuestro “círculo de influencia”.
- Saber qué podemos controlar y qué no.

### DURACIÓN ESTIMADA

45 min.

### MATERIAL NECESARIO

Papel y bolígrafo para cada participante.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

La persona facilitadora abre la sesión lanzando la pregunta al grupo sobre si saben qué se entiende por proactividad, qué es para ellas y cómo consideran que podrían ser más proactivas en su día a día. Una vez definido el concepto, se pasa a explicar en detalle el contenido de la sesión: una herramienta enfocada a trabajar la proactividad.

La herramienta consiste en modificar nuestro foco ante los problemas, ser más conscientes de lo que podemos hacer para solucionarlos o mejorarlos, y tomar acción. Los pasos a seguir son los siguientes:

Apuntar en un papel todo lo que nos preocupa sobre un determinado tema (por ejemplo: no tener trabajo).

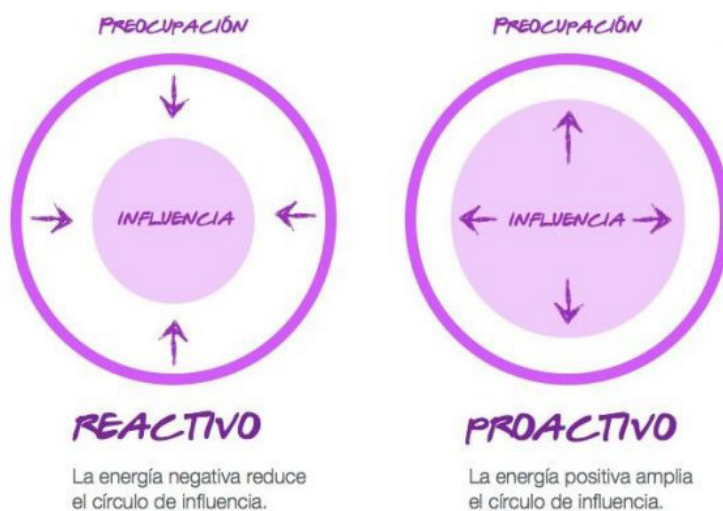
Dibujar un círculo al que llamaremos "círculo de preocupación". Dentro del mismo, dibujar otro más pequeño (concéntrico) que se llamará "círculo de influencia".

Analizar en qué aspectos del problema podemos intervenir para cambiar la situación, por ejemplo: aprender técnicas de búsqueda de empleo, formarme más, preparar una carta de presentación... Apuntarlos dentro del círculo de influencia.

Aparecerán aspectos en los cuales no podamos intervenir y sobre los que no tengamos ningún tipo de control, como por ejemplo la situación del mercado laboral, la crisis financiera, empleos precarios... Estos los dejaremos fuera del círculo de influencia, y dentro del círculo de preocupación. Aunque no tengamos influencia directa para modificarlo, el hecho de estar en el ámbito de la preocupación nos permite tomar conciencia del problema, y por tanto que valoremos las opciones de tomar una actitud proactiva al respecto en un sentido más colectivo y social, aunque no tan orientado a nuestra inmediata búsqueda de empleo.

Finalmente, se tratará de identificar el primer paso que se puede dar dentro del círculo de influencia para mejorar la situación, preguntándonos: ¿Cómo puedo responder proactivamente ante esta situación?

### *Círculo de Influencia-Preocupación*



La dinámica se cerrará con una pequeña reflexión: ¿Cómo te sientes cuando piensas en lo que no depende de ti? ¿Cómo te sientes cuando te enfocas en lo que sí depende de ti y puedes cambiar? ¿Ves la proactividad cómo algo importante a desarrollar en tu vida?

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante enfocar la actividad a lo que podemos hacer, tanto desde una perspectiva individual como colectiva y a priorizar aquellos ámbitos más acordes con nuestros particulares intereses y necesidades (sobre lo que también se puede hacer una lectura de género). Podemos poner en común ciertas cuestiones que pensamos que pueden estar fuera de nuestro control, cómo son de importantes o qué sería necesario para influir de alguna manera en ellas, y cómo influyen los ejemplos que se indiquen, como en la última parte de la actividad se indica, o también en qué circunstancias creemos que se nos exige externamente ser proactivas y consideramos que ese peso no debería recaer sobre nosotras.

#### CONCLUSIÓN

---

Con dicha dinámica se llega a la conclusión de que podemos tomar acción y empezar a hacer algo para intentar resolver aquello que tanto nos preocupa. Nos ayuda a pasar de un estado de pasividad a orientarnos hacia los resultados. Es importante identificar qué nos preocupa y qué margen de acción tenemos sobre ello para no orientar todos nuestros esfuerzos hacia problemas más difíciles de cambiar o que requieren acciones a más largo plazo y de carácter colectivo, tanto en la búsqueda de trabajo como en nuestro día a día.





# Prevención de violencias

---

Como ya vimos en el Módulo 3, la violencia de género puede presentarse de distintas formas. La invisibilización de este fenómeno de carácter estructural dificulta que se reconozcan todas las violencias existentes hacia las mujeres y que las mujeres, ante la falta de empatía en determinadas situaciones, no hablen de ello.

La violencia de género no deja de ser una manifestación de poder de hombres sobre mujeres, del machismo imperante en nuestra sociedad actual, que se traduce en situaciones de desigualdad. Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, las discriminaciones y violencias han encontrado otra esfera en la que manifestarse, y puede llegar a ser un entorno muy hostil sobre todo en determinados sectores más masculinizados.

Los tipos de violencia que se mencionan en el apartado del Módulo 3 al que nos referíamos, son los tipos que también pueden producirse en el ámbito laboral con sus particularidades.

Según el estudio “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España” (2021)<sup>55</sup>, actualmente se siguen manifestando situaciones de acoso sexual y discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, y está ejercido en su mayoría por hombres indistintamente de su categoría laboral, e incluso por clientes de las mujeres. En el estudio se muestra que no existe un perfil específico de acosador, si bien se indica que suelen tener actitudes y opiniones sexistas. Los datos que se aportan, en base a las mujeres que han colaborado en el estudio son:

- Que la mayoría han sido acosadas por superiores (47,4%), seguido por compañeros de la misma categoría (32,4%).
- Que en un 86,1% quienes acosaban eran hombres y el 0,8% mujeres, quedando un 8,8% que indican que fueron ambos géneros y un 4,4% que prefirió no contestar.
- Que 8 de cada 10 mujeres afirman haberse sentido discriminadas en el trabajo, con actitudes como hablarles de forma ofensiva, asignarles tareas fuera de sus competencias, no ser incluidas en la promoción interna o problemas de conciliación.

Este estudio refleja la realidad que viven las mujeres en el ámbito laboral, donde existe una discriminación por razón de género y que en muchas ocasiones no se identifica claramente, por encontrarse estos comportamientos muy normalizados en estos espacios. Algunos ejemplos de acciones o actitudes comunes y normalizadas dentro del ámbito laboral pueden ser los chistes machistas o el paternalismo a la hora de ayudar o apoyar a las mujeres cuando tienen que realizar una tarea.

Siguiendo con el mismo estudio, el 51,6% de las mujeres que han colaborado no conocen a otras mujeres que hayan pasado por situaciones de discriminación o violencia, es decir, o no conocen a otras mujeres que lo hayan compartido con ellas, o no han sido conscientes de estar presenciando ese tipo de situaciones. Esto demuestra que sigue siendo un tema tabú y que es una cuestión que las mujeres siguen ocultando, por miedo o por vergüenza, a pesar de suceder en un espacio público.

Es importante que las mujeres puedan reconocer todas las actitudes y comportamientos discriminatorios, para poder tomar las medidas necesarias para erradicarlas, y esto no implica que la responsabilidad de perseguir y suprimir la discriminación y la violencia hacia las mujeres sea de ellas

---

<sup>55</sup> Comisiones Obreras. (2021). “El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España”. Editado por el Ministerio de Igualdad. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/05/2022.

mismas, sino que es una de las formas en las que se puede visibilizar que sucede y exigir medidas de eliminación y control.

Pero igual de importante es que las mujeres puedan compartir sus experiencias sin sentir vergüenza ni sentirse juzgadas. Poder sentir que hay un espacio de comprensión y apoyo cuando se acude a los organismos y personas ante quienes hay que denunciarlo y también cuando se comparte entre iguales, para poder activar redes de apoyo y superar esa situación tan dolorosa.

## ACTIVIDAD 11. Tengo derecho a...

### INTRODUCCIÓN

Aunque cada vez hay más sensibilización e información, gracias a movimientos internacionales de denuncia como el #MeToo y gracias a la evolución en los marcos legales, como hemos visto, la discriminación y violencia en el trabajo son cuestiones aún invisibilizadas por la falta de conciencia de algunos sectores de la sociedad y por el miedo y la vergüenza de las mujeres que la han vivido.

La vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cuya revisión se realizó en 2019, persigue la igualdad y no discriminación, y por ello en su título I recoge diferentes formas de discriminación hacia las mujeres.

En el artículo 6, señala que:

“1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.”

Serían situaciones de discriminación directa, por ejemplo, recibir salarios diferentes por trabajos de igual valor, que te excluyan de procesos de promoción interna o formación por razón de maternidad o conciliación, o sufrir modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo por cuestiones como embarazo u otras relacionadas con el sexo o el género. Por su parte, sería discriminación indirecta, por ejemplo, la imposición de una medida que exija una carga horaria determinada para poder ascender en una empresa, porque aunque en principio está al alcance de mujeres y hombres por igual, en la práctica las mujeres suelen tener menor disponibilidad horaria que sus compañeros y por tanto, se reducirán sus posibilidades de ascenso.

En el artículo 7, la ya mencionada ley recoge las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Es importante señalar aquí, en este tipo de discriminación directa, la mención en el punto 4 de condicionamiento de una expectativa de derecho, porque en el acoso o en la intención de coaccionar de manera sexual o por razón de género, puede ser que el acosador no verbalice explícitamente el motivo o el fin de dicho acoso, como por ejemplo el no ser considerada para un puesto de promoción interna, pero que se entienda ese hecho de manera implícita por otros factores. Explícito o implícito, tendrá la misma carga a la hora de una posible denuncia.

Siguiendo con los artículos 8 y 9:

#### Artículo 8 Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

#### Artículo 9 Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.”

Conocer estas situaciones es importante, al igual que saber cómo proceder si se considera que se están viviendo alguna de ellas.

El artículo 12 de la nueva Ley Orgánica 10/22 de garantía integral de la libertad sexual establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.” El artículo al que hace referencia establece que las empresas deben contar con un protocolo anti acoso con el fin de promover condiciones de trabajo saludables y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Estos protocolos se pueden establecer de diferentes maneras a discreción de la empresa, pero siempre han de existir.

## OBJETIVOS

---

- Sensibilizar e informar sobre las diferentes formas de violencia de género en el ámbito laboral.
- Visibilizar y analizar situaciones donde es difícil identificar la violencia.

## DURACIÓN ESTIMADA

---

1 h.

## MATERIAL NECESARIO

---

Ninguno.

## DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Comenzamos la actividad informando a las participantes sobre los tipos de violencia, por si hay participantes que no han realizado la actividad Tipos de Violencia del Módulo 3 y, a continuación, la legislación mencionada en la Introducción.

Haremos una reflexión en base a las siguientes preguntas:

- ¿Conocías los tipos de violencia mencionados?
- ¿Consideras que la discriminación en el trabajo es violencia de género?

Tras la reflexión, mencionaremos los derechos que tenemos como trabajadoras, y que vienen recogidos en el estatuto de los trabajadores y trabajadoras:

“Sección segunda: Derechos y deberes laborales básicos

### Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) trabajo y libre elección de profesión u oficio;
- b) libre sindicación;
- c) negociación colectiva;
- d) adopción de medidas de conflicto colectivo;
- e) huelga;
- f) reunión;
- g) participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) a la ocupación efectiva;
- b) a la promoción y formación profesional en el trabajo;
- c) a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate;
- d) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene;
- e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual;
- f) a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida;
- g) al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo;
- h) a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## Artículo 5. Deberes laborales. Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia;
- b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten;
- c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas;
- d) no concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley;
- e) contribuir a la mejora de la productividad;
- f) cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.”

Se realizará una segunda reflexión desde la defensa de derechos:

- ¿Conocías estos derechos?
- ¿Conocías o has leído alguna vez el estatuto de los trabajadores y trabajadoras?

## SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Para la dinamización de esta actividad, la facilitadora debe tener formación y/o experiencia en la gestión y contención emocional vinculada a experiencias de violencia. En este tipo de dinámicas, puede pasar que una o varias de las participantes decidan voluntariamente contar su vivencia personal. Por ello, siempre hay que insistir al grupo para que se respete el turno de palabra y el contenido de las intervenciones del resto de compañeras. Si las participantes deciden contar su experiencia<sup>56</sup>:

- Evitar interrumpir y evitar las posibles interrupciones del resto de las participantes.
- Agradecer que comparta su experiencia y reforzar sus fortalezas.
- No juzgar, y evitar hacer preguntas que puedan parecer prejuiciosas o comentarios como “yo haría esto” o “yo hubiera hecho aquello”, tanto por parte de la facilitadora como del grupo. También, atajar posibles comentarios bienintencionados de otras compañeras pero que conllevan emisión involuntaria de juicio.
- Dejar espacio para la expresión emocional a través del llanto, si lo necesitase. Es importante que la participante sienta que tiene el control sobre lo que cuenta y que puede detenerse cuando lo necesite.

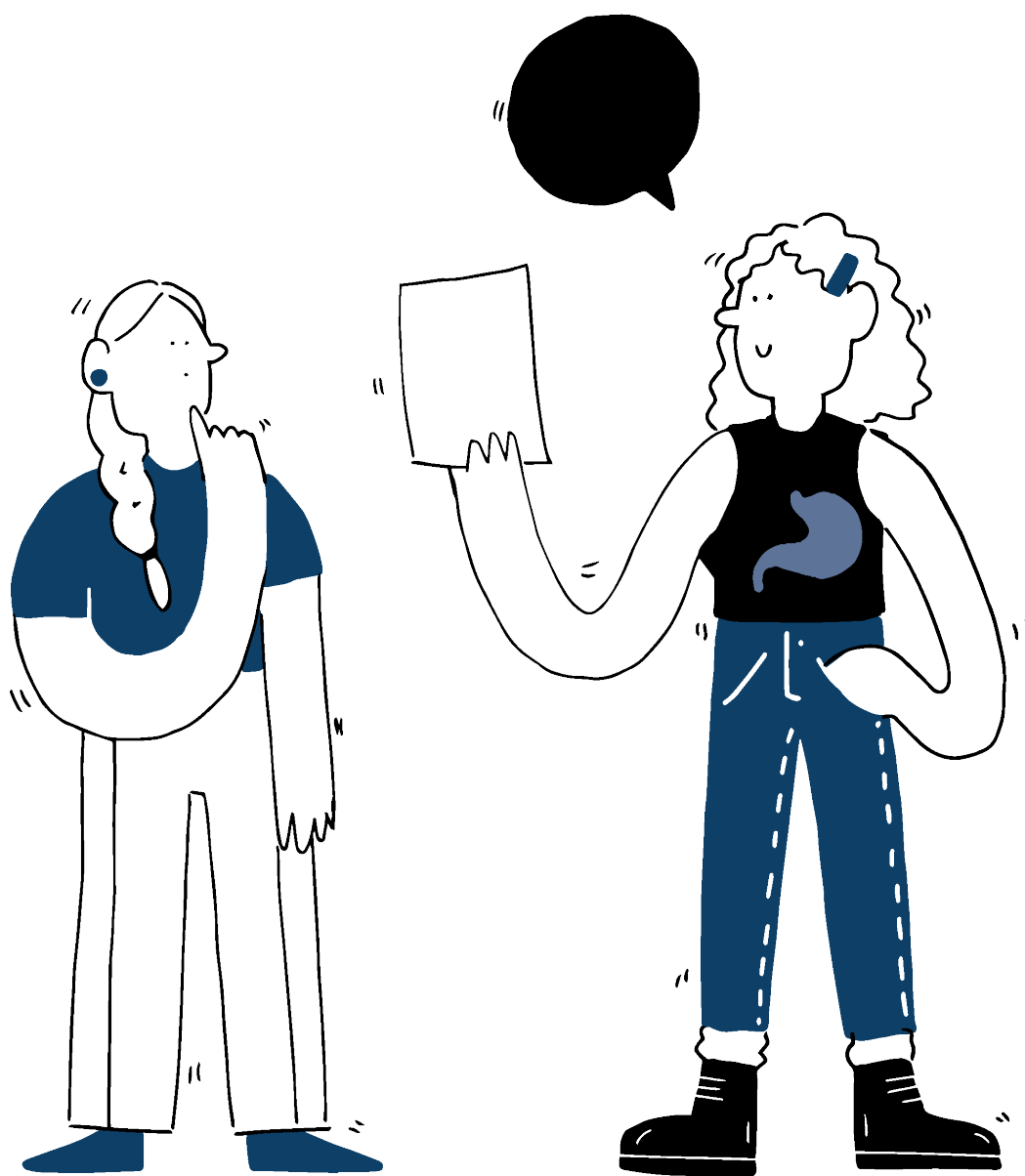
## CONCLUSIÓN

---

Conocer los tipos de violencia y la legislación, es igual de importante que conocer los derechos que nos amparan como trabajadoras. Enfocar la actividad en un tono de defensa de derechos, convertirá a las participantes no en posibles víctimas de acoso o discriminación, sino en personas conscientes de los derechos que les asisten, así como de las medidas de las que disponen para denunciar las posibles situaciones de discriminación y acoso que puedan vivir.

---

<sup>56</sup> COCEMFE (2019). Tríptico “Detección de casos de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo”. Disponible [aquí](#). Última consulta: 31/03/2022.



MÓDULO 5:

CONCLUSIONES  
Y CIERRE

# INTRODUCCIÓN

Evaluar una etapa de nuestra vida en la que hemos invertido energía en nuestro desarrollo personal y social es básico para poder establecer objetivos y desarrollar la fórmula para conseguirlos.

El objetivo de realizar estas actividades es que las participantes puedan ser conscientes de sus capacidades y adquieran herramientas que puedan emplear en su día a día de manera autónoma y consciente, en relación a sus derechos como mujeres con discapacidad.

En este Módulo las actividades van enfocadas a que reconozcan y validen los avances que han conseguido, además de reflexionar sobre su punto de partida y cómo ha influido en ellas la información recibida.

## OBJETIVOS DEL MÓDULO

- Reflexionar sobre dónde se encontraban las participantes antes de iniciar las actividades y qué influencia han tenido estas sobre ellas.
- Recoger impresiones y datos sobre las mismas, con ánimo de mejora y también de evaluación y proyección de las que se vayan a realizar.
- Conocer el impacto producido en las participantes, así como la utilidad percibida de las actividades.

## ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	TEMÁTICA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DURACIÓN ESTIMADA
1	Conclusiones	Dónde me encuentro	35min
2	Conclusiones	Evaluando una etapa	30min
3	Cierre	Mensaje entre compañeras	30min
4	Cierre	Comida de cierre	2 horas

## Conclusiones

---

Las conclusiones son importantes a la hora de cerrar un ciclo y un programa, tanto para las participantes como para quienes imparten el contenido.



Para la devolución de información e impresiones, es recomendable tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Ser objetivas. Siempre habrá carga emocional en la finalización de una etapa, pero tenemos que presentar la información de la manera más objetiva posible, de cara a ofrecer un feedback completo y útil a las participantes.
- No dar información nueva. Se trata de cerrar un ciclo, todo lo que se tiene intención de trabajar se ha trabajado ya en las anteriores actividades.

Con la información recogida, se podrá tener una idea tanto general como más particular de los puntos fuertes de las actividades, de las necesidades de las participantes y de las áreas de mejora.

## ACTIVIDAD 1. Dónde me encuentro (Actividad inicial y final)

### INTRODUCCIÓN

Esta actividad se encuentra también en el Módulo I, ya que puede realizarse como presentación grupal y como reflexión final. Evaluar nuestro crecimiento personal y social, cambios en nuestros puntos de vista o reforzamiento sobre determinadas cuestiones es importante a la hora de analizar y reflexionar sobre nosotras mismas y conocer cuáles son los pasos que queremos seguir dando.

### OBJETIVOS

Reflexionar sobre lo aprendido durante el desarrollo del programa, con qué nos quedamos y qué sentimos al respecto.

### DURACIÓN ESTIMADA

35 min (variable según el número de participante).

### MATERIAL NECESARIO

- Fotografías de lugares o tipos de caminos: en distintos ambientes (más rural; campos, bosques, playa...o más urbanos), lugares más o menos iluminados, bifurcaciones, con formas sinuosas, desiguales, con o sin obstáculos de por medio, en diferentes ambientes...
- Presentación en formato digital: ordenador y proyector de imágenes (jpg o png).
- Presentación en formato físico: fotografías impresas.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Este ejercicio es interesante realizarlo al principio y al final del ciclo de talleres.

La persona facilitadora explica al grupo el objetivo del ejercicio: estimular la reflexión individual y fomentar la introspección (parar un momento para pensar en la situación actual de cada una y conocer el punto de partida propio: dónde creen que se encuentran en su vida, cómo se sienten, cuáles son sus expectativas...). La persona facilitadora tiene que hacer hincapié en que esta reflexión es totalmente privada. A continuación, se les irán mostrando una serie de imágenes y ellas tendrán que pensar con cuál de todas se identifican y por qué.

En la segunda parte de esta actividad se estimulará que las participantes compartan su reflexión, puntualizando que pueden compartir y omitir las informaciones que consideren.

## SUGERENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN

---

Es importante dejar tiempo para que las participantes puedan captar los detalles de las imágenes y elaborar así una serie de metáforas a partir de estas. Cuanto más puedan captar de la imagen, más rica puede llegar a ser la reflexión. Es interesante también, como persona facilitadora, ir recogiendo la información que van transmitiendo las participantes (“ella ha visto tal y lo ha interpretado como tal...”). Además, todas estas reflexiones pueden servir para hablar de los objetivos de la realización de los talleres, de las expectativas de cambio, etc.

## CONCLUSIÓN

---

Este ejercicio se considera beneficioso porque busca fomentar el autoanálisis; el hecho de presentar caminos en las imágenes simboliza el “inicio” de la transición hacia el empoderamiento de las mujeres a través de la participación en los talleres (una “nueva” etapa). Lo interesante de este ejercicio es que se realice al principio del ciclo de talleres grupales y al final de estos, para que se puedan comparar los dos momentos temporales (si la percepción de sus circunstancias, sentimientos, pensamientos, conocimientos ha cambiado y cómo, en ese caso). Consideramos que hacer esta reflexión a través de material gráfico también estimula la creatividad de cada persona y, comparar la imagen del punto inicial con el final, puede esclarecer la evolución, o no, de cada persona (y recordarla mejor en un futuro).



## ACTIVIDAD 2. Evaluando una etapa

### INTRODUCCIÓN

Como hemos visto en la Introducción del Módulo, la evaluación es básica para obtener información sobre cómo han influido las actividades en las participantes. La información que puedan proporcionar es vital para que podamos analizar las percepciones y las opiniones de las participantes, con el objetivo de poder ofrecer actividades más ajustadas a sus necesidades y a sus expectativas.

### OBJETIVOS

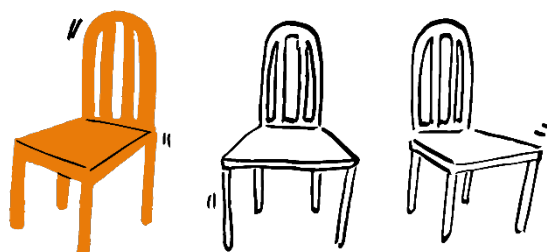
Realizar una evaluación cualitativa de la participación en el programa.

### DURACIÓN ESTIMADA

30 min.

### MATERIAL NECESARIO

- Sillas.
- 3 cartulinas.
- Papel y bolígrafo para la persona facilitadora.



### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

La persona facilitadora coloca 3 sillas en el centro de la sala, y el resto se colocan en círculo alrededor de estas. Encima de cada silla, encontraremos un cartel: el primero: ¿Qué me quedo del taller? aprendizajes, relaciones, etc. (se puede apoyar la reflexión con preguntas tipo ¿con qué capacidades personales has conectado, o qué habilidades has descubierto que tenías?, el segundo: ¿Cómo me sentía antes del taller y cómo me siento ahora? (podemos reforzar con una pregunta sobre motivaciones, para evaluar si hemos conseguido motivar para la acción, tanto personal como colectiva), y el tercero: ¿Qué he aportado yo al grupo y al taller? Las participantes del taller irán pasando voluntariamente, una por una, y en cada silla responderán a la pregunta correspondiente, hasta que hayan pasado todas.

### SUGERENCIAS PARA LA COMUNICACIÓN

La persona facilitadora irá recogiendo los testimonios de las participantes, de manera que recoja información cualitativa sobre la evaluación que hacen las mujeres de su paso por el taller y el grupo. Será necesario prestar atención al tono emocional que puede adquirir la dinámica y saber acompañar al grupo, dado que esta actividad implica el cierre simbólico de una etapa, y las preguntas conllevan un alto grado de introspección y de compartir sentimientos en relación a ello.

### CONCLUSIÓN

Después de esta dinámica se puede acabar con una comida informal para celebrar el cierre. Se puede recoger previamente una lista de música que le guste a cada participante y celebrar juntas el cierre de esta etapa.

# Cierre

---

Estas actividades van más enfocadas al cierre de las participantes, aunque también es posible extraer conclusiones importantes de cara a lo mencionado en la Introducción del Módulo.

## ACTIVIDAD 3. Mensajes entre compañeras

### INTRODUCCIÓN

---

El cierre de una etapa siempre es un momento con gran carga emocional. No hay que quitarle importancia a los procesos de conclusión de las participantes, darles espacio para realizarlos y enfocarlos en un tono positivo, que anime a seguir trabajando para conseguir sus metas.

El refuerzo positivo que las compañeras pueden ofrecer es muy importante a la hora de sentirse dentro de un grupo, fortaleciendo su sentimiento de pertenencia, reforzando la sororidad y aumentando el valor del camino recorrido.

### OBJETIVOS

---

- Fortalecer lazos entre las participantes.
- Potenciar el refuerzo positivo como herramienta para reconocer los logros conseguidos y afianzar sus capacidades como personas.

### DURACIÓN ESTIMADA

---

30 min.

### MATERIAL NECESARIO

---

- Cartulinas.
- Papel y bolígrafo para todas las participantes.
- Lápices/rotuladores de colores.
- Revistas (o recortes de revista).
- Tijeras.
- Pegamento en barra.

### DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

---

Se reparte una cartulina y un bolígrafo a cada participante.

Fase Opcional: Facilitar lápices y rotuladores de colores e incluso recortes de imágenes o revistas. Se pedirá a las mujeres que dejen volar su imaginación y pongan en práctica su creatividad, de forma que, en una de las caras de la cartulina, representen lo que ha significado para ellas el paso por los talleres. En la otra cara, es importante que pongan su nombre (de manera que ocupe poco espacio, pero se pueda identificar cuál es la suya).

Una vez terminada esta fase opcional de la actividad, se pedirá a las participantes que dejen sus cartulinas en la mesa y vayan cogiendo las de sus compañeras. A continuación, se les pedirá que escriban mensajes positivos sobre ellas (cualidades, pensamientos y sentimientos, hechos...). Cuando

todas hayan escrito en la cartulina de las otras (y no antes), todas a la vez podrán coger la suya y leerla. Esto constituirá un recuerdo “material” de los lazos y relaciones que han establecido durante la etapa.

#### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

---

Es importante estar pendiente de los tiempos, de manera que todas las participantes puedan escribir a sus respectivas compañeras, sin olvidar a nadie. Aunque haya personas con las que no hayan establecido vínculos “muy fuertes”, hay que reforzar esta idea, para que nadie pueda sentirse excluida y comprendan que la presencia de cada una de ellas ha sido valiosa para el resto (todas somos poderosas en algún aspecto, todas tenemos capacidades, habilidades, conocimientos, aptitudes o actitudes a valorar); ha aportado algo y ha marcado una diferencia en la vivencia de esta etapa.

#### CONCLUSIÓN

---

Apoyar y reconocer el esfuerzo de las participantes es importante a la hora de que apliquen las herramientas y conocimientos adquiridos, además de conseguir que tengan la sensación de que el paso por las actividades es reconocido tanto por las compañeras como por la persona facilitadora. Esto proporciona un sentimiento de auto cumplimiento y empoderamiento, creencia en sus capacidades y en sus fortalezas.



## ACTIVIDAD 4. Comida de cierre

### INTRODUCCIÓN Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

A pesar de no ser una actividad como tal (estructurada, con dinámicas), se considera interesante reunirse en torno a la comida como actividad simbólica de cierre, de goce y relajación. De acuerdo con Delgado (2000) “La comida es un amplio espacio de significados amarrados a nuestra historia social, la cual es un excelente terreno para hablar de diversidad cultural y contemporaneidad”<sup>57</sup>. Con ello pretendemos decir que la comida tiene una carga de significado muy grande (más allá de ser un alimento digerible, necesario para la supervivencia). Los platos y alimentos que preparamos y consumimos, tienen que ver con las identidades individuales y culturales de las personas. Es interesante proponer que cada participante traiga algún alimento que desee compartir, pudiendo dar lugar a compartir muchas otras cosas entre compañeras. Además, sabemos que históricamente celebrar el fin de una etapa (o celebrar el día de fiesta, en contraposición a los días de trabajo), es algo transversal a muchas culturas a lo largo de la historia.

### OBJETIVOS

- Fortalecer lazos entre las participantes.
- Potenciar el refuerzo positivo como herramienta para reconocer los logros conseguidos y afianzar sus capacidades como personas.

### DURACIÓN ESTIMADA

2 h.

### MATERIAL NECESARIO

Ninguno.

### SUGERENCIAS PARA LA DINAMIZACIÓN

Buscar un espacio en la sesión previa para preparar el acto: definir quién quiere aportar algo, qué se va a aportar... También se puede acompañar el acto con música y, en ese caso, se pueden recoger las preferencias musicales de las participantes para crear una lista, para escucharla juntas el día de la comida. podemos proponer traer canciones que tengan letras empoderantes para nosotras.

### CONCLUSIÓN

En un ambiente más “lúdico” pueden aflorar de mejor manera las percepciones y emociones que se han manifestado durante las actividades, así como hacer un refuerzo en un entorno diferente de las relaciones que se han establecido entre ellas.

Realizar una actividad en un entorno donde podrían acudir con amistades o familiares, puede promover un mayor fortalecimiento de los lazos de amistad entre ellas, y propiciar así que sigan en contacto tras dejar de asistir a las actividades.

<sup>57</sup> Delgado S. R. (2001). Comida y cultura: identidad y significado en el mundo contemporáneo. Estudios de Asia y África, vol. XXXVI, núm. 1. Pág. 83. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/05/2022.



# BIBLIOGRAFÍA RELACIONADA



Aguilar, M. J. (2001). Cómo animar un grupo. Madrid, España: Editorial CCS.

Baren, R. y Byrne D. (1998). Psicología social. Editorial Pearson Educación S. A.

Benítez, Miriam, Medina, Francisco J., & Munduate, Lourdes (2011). "El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España". Papeles del Psicólogo, Vol. 32(1), pág. 71. Disponible [aquí](#). Última consulta: 22/05/2022.

COCEMFE (2019). Manual básico de Género y discapacidad. Disponible [aquí](#).

Del Olmo, M. (2005). Prejuicios y estereotipos: un replanteamiento de su uso y utilidad como mecanismos sociales. XXI. Revista de Educación 7. Universidad de Huelva.

Fundación CERMI Mujeres (2019). Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad. Informe España 2018. Disponible [aquí](#).

Ibáñez, T.; Botella, M.; Domènech, M.; Feliu, J., Martínez, L.; Pallí, C.; Pujal, M., Tirado, F.J. (primera edición en lengua castellana septiembre 2004). Introducción a la Psicología Social. Barcelona: Editorial UOC.

Martínez Solimán, Magalí (S.f.). Vías para el empoderamiento de las mujeres. Acción 3. Guía para el empoderamiento de las mujeres. Proyecto Equal I.O. Metal. Agrupación para la igualdad en el metal.

Martínez Ten, Luz y Escapa Garrachón, Rosa (2009). Guía de formación para la participación social y política de las mujeres. Instituto de la Mujer. Ministerio de igualdad.

ONU (1993). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Naciones Unidas. Disponible [aquí](#).

Oslé, J. E. T. (2015). Caminos posibles y necesarios en el estudio de la cohesión grupal en grupos pequeños. Integración Académica en Psicología. Disponible [aquí](#).

COCEMFE (2020). Detección de necesidades de las mujeres con discapacidad. Impacto de la COVID-19. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2020/09/informe-deteccion-necesidades-mujeres-discapacidad-covid-19.pdf>

COCEMFE (2019) Detección de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/11/COCEMFE-Deteccion-Violencia-ServiciosEmpleo-Triptico.pdf>

COCEMFE (2018) Manual de Lenguaje Inclusivo. [https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/02/20181010\\_COCEMFE\\_Lenguaje\\_inclusivo.pdf](https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/02/20181010_COCEMFE_Lenguaje_inclusivo.pdf)

Lagarde, Marcela (2000). Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos Inacabados nº 39. Editorial Horas y Horas.

Longwe, Sara (1991). "Gender Awareness: The Missing Element in the Third World Development Project", en Changing Perceptions: Writings on Gender and Development, Oxfam, Oxford.

Fundación La Caixa: Programa Violencia: Tolerancia cero. Apoyo psicosocial y prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad.

Instituto Andaluz de la Mujer (2004). Guía de preformación laboral: Género y Discapacidad. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0248.pdf>

Izquierdo, M. J. (2003). Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado, en SARE "Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado. Emakunde, San Sebastián 13-14 octubre.

Peláez Narváez, A., Martínez Ríos, B. y Leonhardt Gallego, M. (2009). Maternidad y Discapacidad. Colección Barclays Igualdad y Diversidad Número 1. CERMI.  
[https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Maternidadydiscapacidad\\_cuartaspruebas.pdf](https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Maternidadydiscapacidad_cuartaspruebas.pdf)

# BIBLIOGRAFÍA

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. Disponible [aquí](#).

## Introducción de la guía

---

Marengo Gutiérrez, M. A., (1995) Dinámicas de grupos. Manual práctico. Humanidades. Managua: Editorial UCA.

## Introducción Módulo 1: Presentación y cohesión grupal

---

Guía “Cómo animar un grupo” (2000), de Aguilar Idáñez, M. J, capítulo 5 “Principios básicos de la acción de grupo”, pág. 31. Editorial CCS, Madrid.

Carron, A.V., Brawley, R.L., y Widmeyer, W.N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. En J.L. Duda (Ed.): Advances in sport and exercise psychology measurement (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Oslé, J. E. T. (2015). Caminos posibles y necesarios en el estudio de la cohesión grupal en grupos pequeños. Integración Académica en Psicología, volumen 3 número 9.

Ruiz, F. J. C., & Mármol, F. E. (1993). Técnicas de animación sociocultural y dinámica de grupos: aplicación en el aula de E/LE. In El español como lengua extranjera. De la teoría al aula: actas del tercer Congreso Nacional de ASELE. Málaga, del 12 al 22 de octubre de 1991 (pp. 241-246). Universidad de Málaga (UMA).

Rossell Poch, T. (1998). Trabajo Social de grupo: grupos socioterapéuticos y socioeducativos. Cuadernos De Trabajo Social, (11), 103. Recuperado a partir de <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS9898110103A>

## Actividad 1 Módulo 1: Nos presentamos

---

Adaptación de la dinámica del mismo nombre. (Programa CLARA, 2009): Guía para el desarrollo personal y Módulo para la motivación. Mujeres en proceso de Integración social y Laboral. Ed. Instituto de Mujer. Ministerio de Igualdad  
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/Materiales/GuiaMotivacion.pdf>

## Actividad 2 Módulo 1: Primeras impresiones

---

Del Olmo, M. (2005). Prejuicios y estereotipos: un replanteamiento de su uso y utilidad como mecanismos sociales. XXI. Revista de Educación. 7 (2005). ISSN: 1575 - 0345. Universidad de Huelva.

Baron, R. y Byrne D. (1998). Psicología social, capítulo 2 “Percepción social: comprender a los demás” (pág. 39). Editorial Pearson Educación S. A.

Allport, G. (1979): The Nature of Prejudice. Reading, Massachusetts: Wesley Publishing Company (1ª Ed.1954).

## Actividad 4 Módulo 1: Consenso y compromiso

---

Adaptación de la dinámica de CEPAIM (2018). Taller Juntas y Revueltas: fortalecimiento y crecimiento personal con grupos de mujeres migrantes. Salir Adelante Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes. Ministerio de Trabajo.

## Introducción Módulo 2: Género y discapacidad

---

Instituto de la Mujer (2007). Guía sobre la salud en las Mujeres con Discapacidad.

### Actividad 1.1 Módulo 2: La visita extraterrestre

---

Adaptación de la dinámica de: Programa CLARA (2009): Guía para el desarrollo personal y Módulo para la motivación. Mujeres en proceso de Integración social y Laboral. Ed. Instituto de Mujer. Ministerio de Igualdad

<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/docs/Materiales/GuiaMotivacion.pdf>

Basada en la dinámica de: Programa REA (2013): Talleres de formación de formadoras en materia de sociedad de la información dirigidos a mujeres profesionales. Ed. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

### Actividad 3.1 Módulo 2: Los conceptos tienen género

---

Arnau Ripollés, M. S. y Toboso Martín, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamiento de Amartya Sen. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades. Año 10, Nº 20.

### Actividad 1.2 Módulo 2: La construcción del género en la infancia

---

Instituto Jalisciense de las Mujeres (2008): Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos? Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género Instituto Jalisciense de las Mujeres.

<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

### Actividad 2.2 Módulo 2: El juego y el género

---

Imma Marín (directora) Cris Molins Maite Martínez Esther Hierro Xavier Aragay.

Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar. Informes Breus #31. Fundació Jaume Bofill. 2010.

Swain, J. (2000). "The Money's Good, The Fame's Good, The Girls are Good: the role of playground football in the construction of young boys' masculinity in a junior school". British Journal of Sociology of Education, 21, 1, pp. 95-109.

Col·lectiu Punt 6 (2015) "Patios coeducativos". Disponible [aquí](#).

El joc infantil i la seva metodologia (2010). Institut Obert de Catalunya, Generalitat de Catalunya Departament d'Educació. CFGS Educació Infantil: Serveis Socioculturals a la comunitat.

Marín, Imma (directora); Molins, Cris; Martínez, Maite; Hierro, Esther; Aragay, Xavier (2010). "Els patis de les escoles: espais d'oportunitats educatives". IPA Espanya, Associació Internacional pel Dret dels Infants a Jugar. Informes Breus #31. Fundació Jaume Bofill.

### Actividad 3.2 Módulo 2: La socialización a través del relato

---

Federici, S. (2010). Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria. Madrid: Traficantes de Sueños

Jiménez, M.P. (2011). Educando en Igualdad... a través del cuento. Revista Digital Innovación y Experiencias Educativas, 45, 1-5.

López, N. (2009). La cenicienta que no quería comer perdices. Barcelona: Planeta.

### Actividad 4.2 Módulo 2: ¿No te ha pasado que...?

---

Bonino, L. (1996). La violencia invisible en la pareja. En 1as. Jornadas de género en la sociedad actual (pp. 25-45). Valencia: Generalitat Valenciana

Eldiario.es [elDiarioes] (10 febrero 2016). ¿No te ha pasado que...? - Micromachismos | eldiario.es [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>

### Actividad 5.2 Módulo 2: La concepción de las mujeres con discapacidad

---

FIONA KUMARI CAMPBELL: Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness

Editorial: Palgrave Macmillan 2009

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

Toboso Martín, Mario (2017). "Capacitismo", en R. Lucas Platero, María Rosón y Esther Ortega (eds.): Barbarismos queer y otras esdrújulas. Barcelona. Ed. Bellaterra. 2017. Páginas 73- 81.

Peláez Narváez, A., Martínez Ríos, B. y Leonhardt Gallego, M. (2009). Maternidad y Discapacidad. Colección Barclays Igualdad y Diversidad Número 1. CERMI.

Moya Moya, A. (2009). La sexualidad en mujeres con discapacidad. Perfil de su doble discriminación. Feminismo/s 13, Junio 2009, pp. 133-152, Universidad de Huelva.

Adaptación de actividad en: Fundación La Caixa (2012): Violencia: Tolerancia cero. Apoyo psicosocial y prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad. Edición Fundación La Caixa.

## Actividad 1.3 Módulo 2: Duales y refranes

---

EL LENGUAJE INSTRUMENTO DE IGUALDAD. Por Mercedes Bengoechea Bartolomé, Iniciativa Comunitaria Equal: Seminario sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, dirigido al personal técnico que lleva a cabo los proyectos AUNAZA-CAMAL. Zaragoza, 18 de diciembre de 2003.

Barrachina, M. (2019). El sexismo en el léxico español. [Trabajo de Fin de Grado, Universitat Autònoma de Barcelona].

[https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/tfg\\_178509/El\\_sexismo\\_en\\_el\\_lexico\\_espanol.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2019/tfg_178509/El_sexismo_en_el_lexico_espanol.pdf)

Fundación ONCE. (2018). Guía para un uso no sexista del lenguaje: incluye una mirada especial al empleo y a la discapacidad. Recuperado de:

<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/guia-para-un-uso-no-sexista-del-lenguaje>

Hernández, S. (23 enero 2014). Las 40 palabras para “nieve” en finés. Big in Finland.

<http://www.biginfinland.com/palabras-para-nieve-fines/>

Meana, T. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento...: Por un uso no sexista de la lengua. Ayuntamiento de Quart de Poblet. Recuperado de:

[http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa\\_meana/sexismo\\_lenguaje.pdf](http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf)

Melamud, A. (2017). El Masculino Genérico (El principal campo de Batalla entre hombres y mujeres). [Tesis, Instituto Superior de Letras Eduardo Maella]. Recuperado de:

<http://139.59.188.39/wp-content/uploads/2020/03/Melamud-Andrea-.pdf>

## Actividad 2.3 Módulo 2: Pasapalabra inclusivo

---

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les dones de Lleida. (s.f). Talleres por la igualdad: El pasapalabra inclusivo. <http://www.cdp.udl.cat/tallers/index.php/es/llenguatge-inclusiu-i-comunicacio-col-laborativa-2/el-pasapalabra-del-lenguaje-inclusivo/item/download/>

## Introducción Módulo 3: Empoderamiento

---

Servicios Sociales Integrados Grupo (2011). Guía de autocuidado y cuidado para personas cuidadoras familiares de personas mayores en situación de dependencia. Ayuntamiento de Muskiz. Bilbao.

## Introducción Módulo 3: Empoderamiento: Prevención de violencias

---

Ayala, L., Hernández, K. (2012). La violencia hacia la mujer. Antecedentes y aspectos teóricos. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: [www.eumed.net/rev/cccss/20/](http://www.eumed.net/rev/cccss/20/)

Corsí, J. (s.f.): La violencia hacia las mujeres como problema social. Análisis de las consecuencias y de los factores de riesgo. Documentación de apoyo, fundación Mujeres, p.11.

Expósito, F. (2011). Violencia de género. Mente y Cerebro, 48, 20-25.

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

## Actividad 1.1 Módulo 3: Tipos de violencia

---

CERMI, Fundación CERMI Mujeres (2016). Informe sobre violencia de género hacia las mujeres con discapacidad a partir de la macroencuesta 2015. Boletín Generosidad Mujeres y Discapacidad. Ediciones Cinca. Madrid.

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

Castillero Mimenza, O. Artículo: Los 7 tipos de violencia de género. Recursos online: Psicología y Mente <https://psicologiaymente.com/forense/tipos-violencia-de-genero>

COCEMFE (2019). Manual básico sobre género y discapacidad. <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

Fundación Cepaim (2010). Salir Adelante. Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes.

Cortometraje: El orden de las cosas. Dirección y guión: Esteban Alenda, C. y Esteban Alenda J. E. 2010. Producción: Solita films y Flux films.

COCEMFE (2019) Detección de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo.

## Actividad 2.1 Módulo 3: ¿Qué es para ti el amor?

---

COCEMFE Navarra. [Cocemfe Navarra] (1 diciembre 2016). ¿Qué es para ti el amor? [Archivo de video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=AOWpSm6xOmE>

Esteban, M.L., Távora, A. (2008). El amor romántico y la subordinación social de las mujeres: revisiones y propuestas. Anuario de Psicología, 39 (1), 59-73.

Pascual, A. (2016). Sobre el mito del amor romántico. Amores cinematográficos y educación. DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, 10, 63-78

## Actividad 3.1 Módulo 3: Análisis de casos

---

Yugueros, A. J. (2015). Mujeres que han padecido malos tratos en las relaciones de pareja: el ciclo de la violencia. Revista Poiésis, 30, 13-19.



Deza, S. (2012). ¿Por qué las mujeres permanecen en relaciones de violencia? Avances en Psicología, 20 (1), 45-55.

## Actividad 4.1 Módulo 3: Merezco que me traten bien

---

Carreño Andrés V. (2020). Artículo Cuando te están tratando mal y tú no te das cuenta. Recursos web: Coaching to be. <https://coachingtobe.es/cuando-te-estan-tratando-mal-y-tu-no-te-das-cuenta/>

## Introducción Módulo 3: Empoderamiento: Autocuidado

---

Prado Solar, Liana Alicia, González Reguera, Maricela, Paz Gómez, Noélvis, & Romero Borges, Karelia. (2014). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. Revista Médica Electrónica, 36(6), 835-845. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es&tlng=es)

## Actividad 1.2 Módulo 3: Contrato de autocuidado

---

Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos Básicos. 48.<sup>a</sup> ed. Recuperado de: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>

Arango, Y. (2007). Auto cuidado, género y desarrollo humano: hacia una dimensión ética de salud de las mujeres. La Manzana de la Discordia. Colombia, Cali: Editorial Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad.

## Actividad 2.2 Módulo 3: Cuidadoras y cuidadas

---

Barbier M, Moreno M, Sanz S. (2011). Guía de autocuidado y cuidado para personas cuidadoras familiares de personas mayores en situación de dependencia. Bizkaia: Disputación Foral de Bizkaia.

Varela, N. (2005). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.

Servicio Madrileño de Salud. El cuidado a las personas que cuidan. [https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/chas/hoja\\_recomendaciones\\_cuidador.pdf](https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/sanidad/chas/hoja_recomendaciones_cuidador.pdf)

El Farmacéutico. Curso: Deterioro cognitivo y demencias. Módulo 3. Tema 14. Importancia del cuidador. ¿Quién cuida al cuidador? <http://elfarmaceutico.es/index.php/cursos/item/5499-importancia-del-cuidador-quien-cuida-al-cuidador#.XrkZVmgzblU>

Fundación Pílares (2014): Cuidar, Cuidarse y sentirse bien. Guía para personas cuidadoras según el modelo de atención integral y centrada en la persona. Nº 1. Colección guías de la fundación

Servicios Sociales Integrados Grupo (2011). Guía de autocuidado y cuidado para personas cuidadoras familiares de personas mayores en situación de dependencia. Ayuntamiento de Muskiz. Bilbao.

## Actividad 3.2 Módulo 3: Hábitos de vida saludables

---

Chrousos y Gold (1992). "The concepts of stress and stress system disorders. Overview of physical and behavioral homeostasis. The journal of the American Medical Association, 267(9), 1244-1252.

Adaptación de actividad en: Fundación La Caixa (2012): Violencia: Tolerancia cero. Apoyo psicosocial y prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad. Edición Fundación La Caixa.

## Introducción Módulo 3: Empoderamiento: Autoconcepto

---

Lagarde M. (2000). Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos Inacabados nº 39. Editorial Horas y Horas.

## Actividad 1.3 Módulo 3: La vida conmigo es fantástica

---

Esnaola, I., Goñi, A., Madariaga, J. M. (2008). El Autoconcepto: Perspectivas De Investigación. Revista de Psicodidáctica, 13(1), pp. 69-96

Goñi, E., Fernández, A. (2007). Los dominios social y personal del autoconcepto. Revista de Psicodidáctica, 12(2), pp. 179-194

Massenzana, F. (2017). Autoconcepto y autoestima: ¿sinónimos o constructos complementarios? PSOCIAL Revista de Investigación en Psicología Social. 3(1), pp. 39-52.

## Actividad 3.3 Módulo 3: He conseguido

---

Bandura, A., Elder, G. H., Flammer, A., Schneewind, K. A., Oettingen, G., Jerusalem, M., & Zimmerman, B. J. (1999). Auto-eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual

## Actividad 1.4 Módulo 3: Hartas de...

---

COCEMFE Navarra. [Redi Navarra] (14 noviembre 2018). #Hartasde. [Archivo de video]. Youtube. [https://www.youtube.com/watch?v=8tEOx3t4\\_tE](https://www.youtube.com/watch?v=8tEOx3t4_tE)

Organización Panamericana de la Salud (1984). Participación de la comunidad en La salud y desarrollo de las Américas. Análisis de estudio de casos seleccionados. Washington. OPS. Publicación Científica No. 473

## Actividad 2.4 Módulo 3: Liderazgo

---

Goleman, D. (1995). Inteligencia emocional. Ed. Kairós.

Lagarde, M. (1999). Claves feministas para liderazgos entrañables. Ed. Sofía Montenegro.

Adaptación de actividad en: Mujeres con ciencia (2019). ¿Quién es ella?  
<https://mujeresconciencia.com/2019/09/06/el-juego-quien-es-ella/>

## Actividad 1.5 Módulo 3: Sororidad

---

Lagarde y de los Ríos, M. (2006). Pacto entre mujeres. Sororidad. Ponencia. Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres. Recuperado de:  
<http://www.celem.org/pdfs/PONENCIA%20MARCELA%20LAGARDE.pdf>

De Grado, L. (2019). Sororidad, la alianza entre mujeres que lo cambia todo. Efeminista. Madrid. Recuperado de: <https://www.efeminista.com/sororidad-mujeres/>

Pikara Magazine. [Pikara Magazine] (5 enero 2017). El conejo de Alicia 43 – Sororidad [Archivo de Video]. YouTube. [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=153&v=9SrluutwXKo](https://www.youtube.com/watch?time_continue=153&v=9SrluutwXKo)

## Actividad 1.6 Módulo 3: La decisión

---

Bandura, A. (1987). Teoría del aprendizaje social. Ed. Espasa-Calpe.

Skinner, B. F. (1977). Sobre el conductismo. Sobre el conductismo, B.F. Skinner. Ed. Planeta Agostini.

## Actividad 2.6 Módulo 3: Debo vs quiero

---

Grotberg, E. (1995), A guide to promoting resilience in children.

## Introducción Módulo 4: Habilidades la empleabilidad

---

Burin, Mabel (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. En Almudena Hernando Gonzalo (Coord.), ¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo (pp. 34-70). Pág. 36

Basaglia, F. 1978. La Mujer y la Locura. En: Marcos, S (ed). Antipsiquiatría y Política. IV Encuentro Internacional de Alternativas a la Psiquiatría. Edit. Extemporáneos: Cuernavaca (México)

Davis, A. (2004). Mujeres, raza y clase. Madrid: Akal Ediciones

Burin, Mabel (2003). El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. En Almudena Hernando Gonzalo (Coord.), ¿Desean las mujeres el poder? Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo (pp. 34-70). Madrid: Minerva Ediciones

Iturbide, R. 2015. Utopía romántica contemporánea, género y ficción audiovisual. Un estudio de caso: “El Barco”. Tesis doctoral. Pamplona: Universidad pública de Navarra.

Izquierdo, M. J. 2003. Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado. Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado. Vitoria-Gasteiz: Emakunde

INE 2021

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259931459725&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

Tortosa, J. M. 2009. Feminización de la pobreza y perspectiva de género. En Revista Internacional de Organizaciones (RIO), N° 3. Universidad de Alicante.

## Actividad 1.1 Módulo 4: Las tareas y los tiempos

---

CEPAIM (2018). Taller Juntas y Revueltas: fortalecimiento y crecimiento personal con grupos de mujeres migrantes. Salir Adelante Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes. (Dinámica 2). Ministerio de Trabajo.

INE

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259926137287)

Bardón Álvarez, F., Cardona Palmer, A., De Poo Peña, D., Gimeno Mengual, I., González Rodríguez M. L., López García, F., Sánchez Sánchez, P., Trasancos Bimendi, M., y Zafra Lizcano, R., 2013. Guía de corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con colaboración de STES – Intersindical (Organización de Mujeres).

## Actividad 2.1 Módulo 4: Las profesiones y el género binario

---

Diputación de Granada (2018) “Profesiones y Oficios” de “Igualescentes. Recursos expresivos y teatrales para trabajar la igualdad de género con adolescentes” (Pág. 71).

De Luis Carnicer, P., Garrido Rubio, A., Urquizu Samper, P., Vicente Oliva, S., 2007. La oferta de trabajo como fuente de la segregación por sexo: el caso España. Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 64-74. Departamento de Economía y Dirección de Empresas. Universidad de Zaragoza.

## Actividad 2.2 Módulo 4: Mi objetivo profesional

---

Programa GIRA: Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres (2011). Guía Didáctica y Manual de la participante. Ed. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad).

## Actividad 2.3 Módulo 4: La búsqueda de empleo: ¿Igual para ambos géneros?

---

Varela, N. (2005). Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.

## Actividad 3.3 Módulo 4: Asertividad

---

Bermúdez, E. R., & Villareal, A. G. (2011). Elementos a considerar en un programa de comunicación efectiva, afectiva y asertiva: propuesta para dinamizadores del enfoque rbc. Umbral Científico, (18), 45-51.

Jiménez, L. (2012). Comunicación asertiva.

Liranzo Soto, Patricia, & Moreno Pérez, Libia (2017). Asertividad E Ideología De Género En Mujeres Víctimas De Abuso Psicológico. Ciencia y Sociedad, 42(1),59-76. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/870/87050902005.pdf>

## Actividad 4.3 Módulo 4: Comunicación emocional

---

Forner N, P. (2014) “Las tres claves de la comunicación emocional” Recuperado el 17 de abril de 2020 en <https://habilidadsocial.com/claves-de-la-comunicacion-emocional/>

García J.L y Gutiérrez M. (septiembre, 2015) “La comunicación Emocional, una necesidad para una sociedad en crisis”. Trabajo presentado en I Congreso Internacional de Expresión y Comunicación Emocional. CIECE. Prevención de dificultades socio-educativas. Sevilla. Visto en [http://congreso.us.es/ciece/Virtual\\_02.pdf](http://congreso.us.es/ciece/Virtual_02.pdf)

## Actividad 6.3 Módulo 4: Fomentar la proactividad

---

Covey, S. (1996). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Herramienta: “Círculo de influencia, círculo de preocupación”. Argentina: Paidós.

## Introducción Módulo 4: Habilidades la empleabilidad: Prevención de violencias

---

Ministerio de Igualdad (2021). El acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y Comisiones Obreras. NIP0: 048-21-009-9.

## Actividad 2 Módulo 5: Evaluando una etapa

---

Cepaim (2010). Taller Juntas y Revueltas: fortalecimiento y crecimiento personal con grupos de mujeres migrantes. Salir Adelante. Manual para la prevención de violencia de género con grupos de mujeres migrantes. Dinámica 17: “Las sillas evaluativas”. Pág. 185

## Actividad 4 Módulo 5: Comida de cierre

---

Delgado S. R. (2001). Comida y cultura: identidad y significado en el mundo Contemporáneo Estudios de Asia y África, vol. XXXVI, núm. 1, enero-abril, pp. 83-108 El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58636104>

# GLOSARIO

## A

Acoso por razón de género: Comportamiento relacionado en función del sexo de una persona para atentar contra su dignidad.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento de naturaleza sexual que persiga atentar contra la dignidad de una persona.

Agencia: Capacidad de acción o elección sobre la propia vida.

Amor romántico: Construcción social sobre el amor y sus formas de manifestarse.

Autoconcepto: Imagen racional que tenemos de nosotras mismas.

Autonomía personal: Poder de gobernarnos a nosotras mismas.

Autocuidado: Aquellas actividades que realizan las personas con la finalidad de perseguir su bienestar.

Autoestima: Sentimiento hacia una misma.

Asertividad: Habilidad de comunicar deseos, pensamientos, creencias y/ sentimientos.

## B

Brecha salarial de género: Diferencia salarial entre hombres y mujeres.

## C

Capacitismo: Modelo de valoración social en función de las capacidades, discriminatorio con las personas con discapacidad.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad.

Comunicación emocional: Transmisión de emociones a través de la comunicación.

Corresponsabilidad: Reparto equitativo de responsabilidad de tareas de cuidados.

COVID19: Enfermedad infecciosa que produce síntomas similares a la gripe.

## D

DCPC: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Discriminación múltiple: Situación de discriminación por dos o más razones o situaciones.

División sexual del trabajo: Organización de las actividades productivas por razón de género.

Doble jornada: Hace referencia a la situación de las mujeres en la que realizan la jornada laboral remunerada y una jornada no remunerada relacionada con cuidados y tareas domésticas.

## E

Empoderamiento: Proceso de toma de conciencia y de participación de las mujeres en la toma de decisiones y autonomía personal y social.

Esfera reproductiva y productiva:

- Reproductiva: Ámbito donde se desarrolla el trabajo doméstico y de cuidados.
- Productiva: Ámbito donde se desarrolla el trabajo remunerado.



Estereotipo: Conjunto de creencias rígidas que se manifiestan en actitudes sociales hacia las personas que pertenecen a una categoría social.

Expresión de género: Comportamiento social en relación a la normativa social según el género.

## F

Fases de la violencia de género: Hace referencia al ciclo en el que se manifiesta la violencia de género: acumulación de tensión, explosión y reconciliación o luna de miel.

Feminismo: Movimiento social liderado por mujeres que reivindica la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y la eliminación de las barreras y discriminaciones contra las mujeres.

Feminización laboral: Hace referencia a diferentes sectores laborales donde hay mayor porcentaje de mujeres, siendo empleos precarios y poco valorados.

## G

Género: Construcción social que recoge la identidad, roles y estereotipos asociados a hombres y mujeres.

## H

Heteronorma Organización social que tiene como eje o referencia central del comportamiento social la heterosexualidad.

Heteropatriarcado: Sistema de dominación de género de los hombres sobre las mujeres, en el que uno de los valores fundacionales es la heteronorma.

## I

Identidad de género: Identificación personal en relación al género.

Inteligencia emocional: Capacidad de comprender las emociones propias y las de las demás.

Interseccionalidad: Marco en el que se encuentran e interaccionan varias categorías sociales.

## L

Lenguaje inclusivo y no sexista: Tipo de lenguaje que contempla la diversidad social y utiliza palabras igualitarias.

## M

Machismo: Ideología que argumenta que el hombre es superior a la mujer.

Micromachismo: Expresiones o acciones casi imperceptibles de violencia machista.

## O

ODISMET: Observatorio sobre mercado de trabajo y estadísticas para personas con discapacidad.

ODS 5: Es uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible aprobados por la ONU para conseguir dentro de la Agenda 2030: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

## P

Participación social: Procesos sociales a través de los que las personas intervienen en la identificación de problemas y se alían para buscar soluciones.

Patriarcado: Sistema de dominación que organiza las desigualdades de género desde el punto de vista social, político, económico, religioso y cultural, basándose en la idea de predominio de los hombres sobre las mujeres. El patriarcado transforma la jerarquía de género en poder de los hombres y subordinación de las mujeres.

Perspectiva de género: Reflexión y análisis de la realidad social desde el enfoque de la discriminación y violencia estructural hacia las mujeres con el objetivo de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Prejuicio: Actitudes negativas hacia una persona o personas por pertenecer a una categoría social.

Proactividad: Actuar y anticipar situaciones y/o problemas futuros.

## R

Rol de género: Comportamiento social que determina ciertas tareas y conductas en función de pertenecer al género masculino o femenino.

## S

Sexismo: Conducta o actitud discriminatoria hacia personas por razón de sexo, generalmente hacia mujeres.

Sexo: Condición biológica que determina la asignación de las personas como hombres o como mujeres.

Socialización: Proceso en el que se transmiten y se aprenden las conductas sociales, valores y pautas de una cultura.

Socialización de género: Proceso de asimilación de conductas sociales asociadas al género asignado.

Sororidad: Relación solidaria entre mujeres en el proceso de empoderamiento, respeto y apoyo mutuo.

## T

Techo de cristal: Obstáculo que encuentran las mujeres en su ascenso profesional debido a los factores sociales asociados al género femenino.

## V

Violencia de género: Violencia ejercida hacia la mujer por el hecho de ser mujer.

Violencia estructural: Violencia establecida y sustentada por agentes sociales que causan desigualdad en las mujeres.

Violencia simbólica: Violencia sustentada en comportamientos y acciones sociales, a menudo imperceptibles, que refuerzan los elementos de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

ANEXOS

# ANEXO 1:

## DEFINICIONES Y SOLUCIONES DEL PASAPALABRA INCLUSIVO

### A

- Hombres y mujeres con tareas de asesores: ASESORÍA
- Administradores y administradoras del colegio: ADMINISTRACIÓN
- Conjunto de socios y socias: ASOCIACIÓN
- Lugar donde podemos encontrar al alcalde o la alcaldesa: ALCALDÍA

### B

- Conjunto de hombres y mujeres que tienen la condición de becarios/as: BECARIADO
- Conjunto de hombres y mujeres profesionales del baloncesto: BASQUETBOLISTAS
- Persona que toca la bandurria: BANDURRISTA

### C

- Candidatos y candidatas a una elección: CANDIDATURA
- Conjunto de ciudadanos y ciudadanas: CIUDADANÍA
- Conjunto de personas versadas en el arte del cálculo: CALCULISTA
- Persona que se dedica al cambio de monedas: CAMBISTA

### D

- Lugar donde puedes encontrar al director o la directora del colegio/instituto: DIRECCIÓN
- Conforman el grupo de hijos e hijas de una pareja: DESCENDENCIA
- Profesores y profesoras son las personas encargadas de la... DOCENCIA

### E

- Conjunto de hombres y mujeres con derecho al voto: ELECTORADO
- Conjunto de estudiantes chicas y chicos: ESTUDIANTADO
- Persona que, en un periódico o en una revista, redacta los artículos de fondo o editoriales: EDITORIALISTA
- Persona versada en la ciencia económica; Profesional de la economía. ECONOMISTA

### F

- Conjunto de hombres y mujeres que trabajan en la función pública: FUNCIONARIADO
- Persona que ostenta la autoría de fábulas o de apólogos: FABULISTA

- Funcionario que representa y defiende judicialmente los intereses del Estado y de la cosa pública: FISCAL

## G

- Conjunto de consejeros y consejeras que conforman el... GOBIERNO
- Lugar donde podemos encontrar a los gerentes y/o las gerentes: GERENCIA
- Profesional del grafismo: GRAFISTA
- Persona que se ocupa de manejar una grúa: GRUISTA

## H

- Conjunto de hombres y de mujeres en sentido general: HUMANIDAD
- Cualidad de la persona que es hiperactivo/va: HIPERACTIVIDAD
- Persona versada en heráldica: HERALDISTA
- Persona versada en higiene: HIGIENISTA

## I

- Los niños y las niñas: INFANCIA
- Los inspectores y las inspectoras de educación conforman la... INSPECCIÓN EDUCATIVA
- Los instructores y las instructoras: INSTRUCCIÓN
- Persona que practica el arte del ilusionismo: ILUSIONISTA

## J

- Los y las jóvenes del Instituto: JUVENTUD
- Conjunto de jueces y juezas: JUDICATURA, JUSTICIA

## L

- Cargo que ocupa un lector o una lectora en un centro de enseñanza secundaria o superior del extranjero: LECTORADO
- Persona que coloca luces e instalaciones eléctricas, de agua y de gas: LAMPISTA
- Persona que hace la composición tipográfica con un linotipo: LINOTIPISTA
- Persona versada en lingüística: LINGUISTA

## M

- Lugar donde podemos encontrar ministros hombres y mujeres: MINISTERIO
- Para recurrir a la figura de un mediador o de una mediadora para resolver un conflicto tenemos que ir a la... MEDIACIÓN
- Magistrados y magistradas forman la... MAGISTRATURA
- Persona que se ocupa de la dirección y de la gestión de una empresa o de otra organización parecida; Persona que se ocupa de los intereses económicos y profesionales de un artista, de un deportista, etc.: MANAGER

## N

- Si queremos encontrar un notario o una notaría deberíamos ir a la... NOTARÍA
- Persona partidaria del naturismo: NATURISTA
- Persona que tiene la autoría de las novelas: NOVELISTA

## O

- Especialista en oftalmología: OCULISTA
- Persona que trabaja en una oficina: OFICINISTA
- Autor/a de óperas o de operetas; Actor o actriz que interpreta óperas y operetas: OPERISTA
- Empleado subalterno de ciertas oficinas que sirve especialmente para llevar ordenes: ORDENANZA

## P

- Hombres y mujeres que nos dan clase cada día: PROFESORADO
- Hombres y mujeres que tienen un trabajo (remunerado o no): PERSONAL, PLANTILLA
- Los diputados y las diputadas forman... PARLAMENTO
- Persona que tiene por profesión hacer reportajes, entrevistas, etc., en alguno de los medios de comunicación: PERIODISTA

## R

- Lugar de la universidad donde puedes encontrar al rector o la rectora: RECTORADO
- Técnico/a en radiotelefonía: RADIOTELEFONISTA
- Redactor y redactora de un diario escolar: REDACCIÓN

## S

- Ciudadanos y ciudadanas forman... SOCIEDAD
- Secretarios y secretarías del colegio trabajan en la... SECRETARÍA
- Persona versada en socorrismo: SOCORRISTA
- Obrero/a que bate la siega, las nueces, las almendras, etc., la lana, los metales: SEGADORA

## T

- Hora en la que puedes hablar con tu tutor o tutora... TUTORÍA
- Los tesoreros y las tesoreras se encuentran en el departamento de... TESORERÍA

## V

- Vecinos y vecinas forman... VECINDARIO
- Grupo de voluntarios y voluntarias: VOLUNTARIADO
- Grupo de vocales hombres y mujeres: VOCALÍA

# ANEXO 2:

## CONTRATO DE AUTOCUIDADO

### CONTRATO DE AUTOCUIDADO

Yo \_\_\_\_\_ me comprometo a cuidar mi salud, y cuidarme a mí misma, en todas mis facetas y en todas las áreas de mi vida. Empezaré a cuidar de mi:

a) Salud Física, llevando a cabo las siguientes actividades e implementando nuevos hábitos

---

---

---

b) Salud Mental o emocional, llevando a cabo las siguientes actividades e implementando nuevos hábitos

---

---

---

c) Salud Social, llevando a cabo las siguientes actividades e implementando nuevos hábitos

---

---

---

Firma

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_



## ANEXO 3:

# MUJERES INVENTORAS

- Hedy Lamarr - WiFi
- Mary Anderson - Limpiaparabrisas
- Josephine Cochrane - Lavaplatos
- Elizabeth Magie - Monopoly
- Letitia Geer - Jeringa
- Ángela Ruiz Robles - Libro electrónico
- Bette Nesmith Graham - Típex
- Anna Connely - La escalera de incendios
- Teodora, hija del emperador de Bizancio Constantino X Ducas – El tenedor
- Ada Lovelace – Programación informática
- Alice Parker - La calefacción central
- Patricia Bath - El láser para la corrección de la vista
- Florence Parpart - La nevera eléctrica
- Marie Van Brittan - Las cámaras de seguridad

## ANEXO 4:

# INFO COCEMFE VG

COCEMFE (2019) Detección de violencia hacia mujeres con discapacidad a través de los servicios de empleo. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/11/COCEMFE-Deteccion-Violencia-ServiciosEmpleo-Triptico.pdf>

## ANEXO 5:

# FICHA DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES

Hábitos / Costumbres saludables	Nivel de dificultad para practicarlo (1 - 10)	Hábitos / costumbres no saludables	Alternativas saludables	Nivel de dificultad para practicarlo (1 - 10)

# ANEXO 6:

## FICHAS IMAGEN PARA EL EMPLEO

### Parte 1

¿Cómo quiero que me vean? (haz un dibujo o descríbete físicamente qué imagen quieres dar y qué actitudes transmitir. P.e. la de una persona segura, sensible, cuidadosa, tranquila, seria, etc.)

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

¿Qué puedo hacer bien que a veces o casi siempre la gente piensa que no puedo hacerlo?

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

¿Qué me gustaría conseguir? ¿Cómo me gustaría que fuese mi vida en el futuro? (Si buscamos trabajo, centrarlo en lo laboral)

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

### Parte 2

¿Qué aspectos de mi imagen y actitudes me parecen importantes cuidar cuando acudimos a un evento formal (citas, entrevistas, jornada laboral...)?

- |         |         |
|---------|---------|
| 1. .... | 4. .... |
| 2. .... | 5. .... |
| 3. .... | 6. .... |

7. ....
8. ....
9. ....

10. ....
11. ....
12. ....

De acuerdo a nuestra respuesta anterior, ¿se me ocurre algún aspecto que no sea imprescindible en todos los eventos formales?

1. ....
2. ....
3. ....

4. ....
5. ....
6. ....

En conclusión, ¿qué es importante y qué no es necesario que cuide si quiero dar una buena imagen al exterior?

.....

.....

.....

.....



Igualdad COCEMFE  
91 744 36 00 / [igualdad@cocemfe.es](mailto:igualdad@cocemfe.es)  
[www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)



COCEMFE



Colabora:

