


**Autodependencia y empoderamiento
de las mujeres
a través de la PNL y el Coaching**



Beatriz Villanueva Martín
Máster en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía
iiEDG – Institut interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere
TESINA – Junio 2013
Tutora: Dra. Leonor M^a Cantera Espinosa

*A mi madre y a mi padre
por haber confiado siempre
por haberme dado un espejo donde verme reflejada
por regalarme algo sin precio:*

*la libertad y el apoyo para arriesgarme,
buscarme y encontrarme.*

*A todas las mujeres que, a lo largo de mi vida,
a un lado y otro de los océanos,
me han enseñado con su arte a amar la vida,
a no perder el aliento
y a confiar en que otro mundo está llegando.*

Gracias por recordarme que, juntas, lo estamos construyendo cada día.

0- Índice



1- <u>Introducción</u>	3
2- <u>PNL y Coaching</u>	8
2.1 PNL: la búsqueda de la excelencia	8
2.1.1 Programación: nuestros aprendizajes.....	9
2.1.2 “Neuro”.....	10
2.1.3 Lingüística.....	10
2.2 Coaching: el camino hacia el cambio	11
2.2.1 Un poco de historia.....	12
2.3 ¿Cómo suman la PNL y el Coaching?.....	14
3. <u>La socialización de género y su impacto específico en las mujeres. La perpetuación de la división sexual</u>	15
3.1 La construcción de la identidad generizada	15
3.2 Socialización de género y agentes socializadores	16
3.3 La feminidad y la masculinidad hegemónica: características, tiempos y espacios	19
3.4 La inmutabilidad de la división sexual del trabajo	20
3.5 ¿Cómo afecta la socialización de género a las mujeres?	21
3.6 La vida cotidiana: un ejemplo del impacto de la socialización de género en las mujeres. La encuesta sobre los usos del tiempo de mujeres y hombres españoles (2009-2010)	21
4. <u>Las violencias naturalizadas contra las mujeres</u>	22
4.1 La importancia de politizar lo personal	23
4.2 Violencias ocultas en el marco de la pareja	24
4.2.1 La pesadilla del amor romántico.....	24

4.2.2 Las violencias psicológicas o <i>micromachismos</i>	26
4.3 Las violencias estructurales	28
4.4 Las violencias simbólicas	29
5. <u>El camino del empoderamiento y la autodependencia</u>	31
5.1 La autodependencia	31
5.2 El empoderamiento	33
6. <u>“Mujeres empoderadas”</u> : Proyecto de empoderamiento de las mujeres a partir de la PNL y el Coaching.....	38
6.1 El origen	38
6.2 Líneas directrices del Proyecto “Mujeres empoderadas”	39
6.2.1 Objetivos.....	40
6.2.2 La actitud de la coach.....	40
6.2.3 Principios orientadores para las sesiones.....	42
6.3 ¿A quién está dirigido?	43
6.4 Proyecto “Mujeres empoderadas”: talleres y líneas de trabajo	43
6.4.1 <i>Primer módulo</i> : Las violencias cuentan. Tomando conciencia de las violencias naturalizadas contra las mujeres.....	44
6.4.2 <i>Segundo módulo</i> : Nosotras contamos. Tomando conciencia de nosotras mismas y de lo que queremos ser.....	56
6.5 Evaluación y aprendizaje	61
7. <u>Conclusiones</u>	62
8. <u>Anexos</u>	64
9. <u>Bibliografía</u>	76

1- Introducción



El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias es una cuestión de derechos humanos y de verdadera democracia. Sin embargo, pasados con creces los albores del siglo XXI, seguimos asistiendo a la vulneración de los derechos humanos de las mujeres a través de diferentes tipos de violencia específica contra las mismas, tales como la violencia económica, la laboral, la violencia en el marco de la pareja, la sexual, la estructural o la simbólica, entre otras.

“La violencia contra la mujer persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género. Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto. Mientras siga existiendo la violencia contra la mujer, no podremos afirmar que estamos logrando progresos reales hacia la igualdad, el desarrollo y la paz”.

Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer de la ONU (2006)

Muchas de estas violencias son continuamente invisibilizadas y ocultadas, a fin de ejercer una sutil pero férrea defensa de un *statu quo* y unas relaciones de poder específicas: las relativas al sistema de organización patriarcal. Este sistema tiene sus particulares traducciones en los distintos continentes, países, incluso regiones, así como en los diferentes momentos históricos. Como sostiene la escritora y pensadora feminista Kate Millett, *“si bien la institución del patriarcado es una constante social tan hondamente arraigada que se manifiesta en todas las formas políticas, sociales y económicas, y también en las principales religiones, muestra, no obstante, una notable diversidad tanto histórica como geográfica”* (Millett, 1970, 71). Pero el hilo conductor, el punto común, es siempre el mismo: las relaciones de poder entre hombres y mujeres, en las que son los hombres, como grupo social, quienes ostentan los privilegios; relegando a las mujeres en consecuencia al grupo social subordinado. La violencia contra las mujeres tiene sus raíces, pues, en un conflicto de poder inevitablemente relacional.

Uno de los grandes aportes del feminismo ha sido el desarrollo del concepto *género* como categoría de análisis crítico de estas relaciones de poder entre los sexos, argumentando cómo el dimorfismo sexual no conlleva una desigualdad *per se*. Dicha desigualdad entre los sexos, que acarrea unas peores condiciones de vida para las mujeres, así como su correspondiente división entre *hombre opresor - mujer oprimida*, es construida, aprendida y perpetuada.

El género, en tanto que sexo socialmente construido, asigna a mujeres y hombres roles, actitudes, creencias, hábitos y espacios diferentes, a través de un marco referencial de consideración ético-moral e incluso punitivo (es decir, que castiga a nivel simbólico y/o a través de las leyes) que juega en contra de las mujeres.

La socialización de género coloca a las mujeres, de manera más o menos sutil, en una posición de subordinación, desempoderamiento y falta de agencia con respecto a los hombres. El aprendizaje e interiorización de esta posición subordinada es facilitado por las instituciones (el

Estado, la iglesia, el sistema educativo, los medios de comunicación y otras) pero también a través de la cultura popular y la propia educación en el interior de las familias. Esta realidad produce unas consecuencias psicológicas en muchas mujeres, minando su autoestima y su libertad para convertirse en los seres completos que tienen derecho a ser.

Si partimos de la consideración de que las relaciones entre mujeres y hombres se establecen en un marco de desigualdad construido y aprendido, la deconstrucción y abolición de estas desigualdades pasará inevitablemente por el cuestionamiento de los roles de género que los seres humanos interiorizamos a través de la socialización.

Hay varias cuestiones que se han de tomar en consideración:

- a) **Ninguna mujer, al margen de su lugar de nacimiento, clase social, nivel educativo, raza o etnia está exenta de sufrir violencia machista o sexista.** Todas las mujeres reciben información y refuerzos en relación a cuál es la feminidad “correcta” y socialmente aceptada (dulce, sumisa, enfocada hacia el otro, complaciente). También sobre los roles que deben ejercer como mujeres (cuidadoras, dadoras), sobre qué espacios les son permitidos y de qué manera (especialmente el privado; el público bajo un mandato masculinizado) o qué actitudes son las adecuadas.

Estas creencias aprendidas en relación a la feminidad tradicional limitan la libertad de las mujeres, frenan su desarrollo como personas únicas, completas y autónomas y pueden derivar en la aceptación de relaciones afectivas abusivas. Las rebeliones por parte de algunas mujeres contra el modelo femenino estipulado son respondidas desde el sistema y sus instituciones a través de diferentes violencias contra ellas, que buscan restablecer el control. El propio *statu quo* patriarcal castiga, pues, a través de diversos mecanismos, a las mujeres que no actúan en consecuencia con este mandato de género. Esta realidad es universal y transversal -lo cual se puede constatar a través de diversos estudios sobre violencia contra las mujeres alrededor del mundo¹-, aunque se manifiesta de maneras específicas atendiendo a diferencias culturales, de raza, edad, clase social o nivel educativo en las mujeres.

- b) **Las mujeres son educadas como seres para el amor y para los otros (y/o el otro).** No es complicado darse cuenta: tan sólo hay que escuchar las innumerables canciones que expresan aquello de “sin ti no puedo vivir”, “sin ti no soy nada” o “no me queda nada sin ti”. El mensaje es claro: sin el amor de un hombre, la mujer es un ser incompleto, no reconocido. Por supuesto, la visión hegemónica no contempla relaciones

¹ Por poner algunos ejemplos, el estudio “Violencia de género a l’Afganistan després dels talibans” de la Associació per les drets humans a l’Afganistan (ASHDA) del 2006; o el “Informe mundial sobre violencia y salud” publicado por la Organización mundial de la Salud en 2002, que afirma lo siguiente: “En el Japón, en un estudio sobre 613 mujeres maltratadas demostró que menos del 10% de ellas sufrieron únicamente violencia física, y que el 57% habían padecido maltrato físico y psíquico, y abusos sexuales. En un estudio realizado en México, se comprobó que aproximadamente la mitad de las mujeres que habían sufrido agresiones físicas había sufrido también abusos sexuales por parte de sus parejas. [...] Las mujeres son particularmente vulnerables al maltrato en las sociedades en las que existen importantes desigualdades entre hombres y mujeres o rigidez en los roles de los géneros” (OMS, 2002:28).

no heteropatriarcales, reduciendo así el amor de pareja a las relaciones heterosexuales y en exclusividad.

Según este discurso, aunque una mujer sea culta, cuente con numerosos recursos, sea una excelente profesional o económicamente autónoma, no vale nada o no vale lo mismo sin un hombre al lado. Éste verifica simbólicamente que *esa mujer* merece la pena. Y es por ello que él, que pertenece al grupo de los que tienen como legítimo derecho, no escrito pero vigente, está a su lado.

Surgen innumerables preguntas: ¿Dónde queda, desde esta construcción como seres enfocadas hacia los otros, la autoestima de las mujeres? ¿Cómo reforzar una identidad cuya mirada de aprobación viene del exterior y no de ellas mismas? ¿Cómo sentir seguridad o autodependencia delegando las bases de una autoestima sana a la voluntad y la arbitrariedad de un ser o seres externos?

- c) **Las mujeres son educadas, a nivel formal e informal, desde la perspectiva y la conciencia de ser “el segundo sexo”**, tal y como acertadamente describió Simone de Beauvoir². Desde que nacen, interiorizan poco a poco que son *lo otro, lo complementario*, en referencia al modelo desde el cual se toma la referencia, que es el masculino hegemónico.

Esta interiorización tiene un impacto en la autoestima de las mujeres: su opinión deviene subsidiaria, su presencia es subsidiaria, su manera de pensar y sus aportes son subsidiarios. Y lo más grave: esta conciencia de alteridad, de ser que complementa, está tan interiorizada que es percibida en numerosas ocasiones desde el interior de ellas mismas, como algo propio de su subjetividad, no impuesto. Esto es grave porque, cuando ni siquiera se identifica la fuente de un problema, es imposible achacar a esa fuente las consecuencias que fluyen de ella y, mucho menos, subsanarlas.

En ocasiones es tan sutil el adoctrinamiento recibido que resulta difícil reconocer este tipo de violencias, que tan profunda huella dejan a lo largo de la vida en la autoestima de las mujeres. Incluso estando reconocida por ley una igualdad formal, una igualdad de trato y de oportunidades, incluso pudiendo acceder las mujeres a los mismos espacios que los hombres, la legitimidad y fortaleza interna no es la misma en ambos sexos. Una igualdad real, no meramente formal, aún no existe; porque un hombre siempre habrá recibido de la sociedad el mensaje de que él es la referencia, el que tiene derecho, el que tiene la legitimidad. Estará socialmente mucho más reforzado que una mujer, aun cuando sus circunstancias vitales no hayan sido las óptimas. Es por esta razón, entre otras, que entre la igualdad formal y la igualdad real aún media un abismo.

- d) **Muchos hombres que ejercen violencia contra las mujeres jamás han abofeteado a una mujer.** Hay ciertos tipos de violencia, menos visibles pero no por ello menos dañinas, las cuales se identificarán a lo largo de este trabajo: las violencias estructurales, las simbólicas y las violencias ocultas en el marco de la pareja.

Estas violencias, derivadas de actitudes, lenguajes y comportamientos naturalizados y socialmente aceptados, no están penadas por ley; pero hacen un daño atroz a la

² DE BEAUVOIR, SIMONE, “El segundo sexo”, editorial Cátedra, 2005.

autoestima y la libertad de las mujeres. Profundizaremos más adelante en ellas y en sus consecuencias.

¿Qué hacer ante este ejercicio de poder sobre las mujeres? Existen varias maneras de revertir esta interiorización de la *otredad* que coloca a las mujeres en una posición de desventaja y vulnerabilidad, entre otras las siguientes:

- Un primer e ineludible paso es hacer un giro de 180° en este paradigma de que las mujeres son *seres para los otros*, son lo complementario, lo subsidiario. En el centro de la vida de las mujeres han de situarse ellas mismas, sus deseos, sus necesidades y su visión del mundo. Tan sólo así pueden desarrollarse como seres completos, capaces de proyectar hacia el mundo lo mejor de ellas mismas. La autodependencia de las mujeres es, así, la piedra angular de su empoderamiento, entendido éste como ganancia de poder³. El que las mujeres mismas se reconozcan como seres individuales y valiosos por sí mismas será, sin duda, una base imprescindible para el avance hacia una igualdad real.
- Asimismo, es necesario nombrar y describir estas violencias menos visibles pero igualmente dañinas, con el objetivo de que las propias mujeres sean capaces de identificarlas y así desarrollar estrategias frente a ellas.

Partiendo de esta situación, planteo como pregunta de investigación:

¿Cómo, específicamente, se puede promover a través de la filosofía y la metodología del Coaching y la PNL⁴ el empoderamiento y la autodependencia de las mujeres, con el objetivo de prevenir y subvertir las violencias contra ellas?

Mi aportación a través de este trabajo se centra, por lo tanto, en el uso de esas perspectivas teórico-prácticas (PNL y Coaching) para identificar y enfrentar las violencias ocultas y naturalizadas contra las mujeres, así como para promover el empoderamiento de las mismas.

La propuesta consiste en utilizar potentes y eficientes herramientas de la PNL y el Coaching, así como su propia filosofía, para poner en cuestión las creencias limitadoras aprendidas en torno a los estereotipos de género⁵, la feminidad tradicional o el amor romántico y generar, desde las propias mujeres, recursos y estrategias de resiliencia. Las creencias limitadoras que sustentan los roles de género, en tanto que aprendidas e interiorizadas, pueden ser asimismo identificadas, cuestionadas y desaprendidas. El aporte, el valor añadido, es la aplicación de la perspectiva de género a la filosofía y las herramientas de la PNL y el Coaching.

³ En el concepto de poder ahondaremos más adelante, ya que un “poder sobre”, ligado a un concepto de verticalidad, imposición y violencia para mantener una posición de superioridad a costa de otros no es el que nos interesa en este planteamiento.

⁴ Programación Neurolingüística

⁵ Por ejemplo: “las mujeres son más débiles, cuidan mejor, tienen siempre instinto maternal”.

Como resultado, se generarán estrategias de actuación que fomenten procesos de empoderamiento⁶ en las mujeres, facilitando que vivan en plenitud, libres de violencia y que minimicen el sufrimiento provocado por la imposición de los roles de género. A través de este empoderamiento, las mujeres amplían su libertad y su autodependencia, mejoran su comunicación y fortalecen su autoestima. En consecuencia, en el momento de establecer vínculos afectivos, son capaces de no asociarse a relaciones potencialmente violentas y, de hecho, eligen conscientemente no hacerlo.

La metodología utilizada para la realización de este trabajo consiste en una revisión teórica de:

- Los principios, la filosofía y metodología del Coaching y la PNL
- El proceso y los impactos de la socialización de género
- Las violencias naturalizadas contra las mujeres
- El empoderamiento y la autodependencia como los estados deseados a los que llegar para facilitar la prevención de las violencias contra las mujeres.

Desde esta base teórica, que fundamenta la situación de vulnerabilidad a la que se ven expuestas las mujeres, propongo un modelo de trabajo para lograr un mayor empoderamiento de las mujeres –cuya base pasa inevitablemente por el camino hacia la autodependencia- a través de las herramientas de la PNL y el Coaching, tal y como describiré más adelante. Su objetivo es la toma de conciencia de las mujeres sobre sus diversas opresiones de género, la ganancia de poder y de herramientas para enfrentarse a ellas y la contribución a una mayor libertad y a la prevención de las violencias contra las mismas.

El trabajo está dividido en varias partes:

- Un primer bloque dedicado a la PNL y el Coaching
- Un segundo bloque donde me centraré en la socialización de género y su efecto específico en las mujeres
- Un tercer bloque en torno a las violencias naturalizadas contra las mujeres
- Un cuarto bloque relativo al empoderamiento feminista y la autodependencia
- Un quinto bloque donde se presenta el modelo de trabajo de empoderamiento de las mujeres a través de la PNL y el Coaching
- Un sexto bloque con las conclusiones

El objetivo de este trabajo es, en resumen, plantear un modelo de trabajo de empoderamiento feminista de las mujeres a partir de la PNL y el Coaching.

Dicho esto, comencemos por saber qué son el Coaching y la PNL.

⁶ Entendiendo empoderamiento como ganancia de poder, de autonomía y de autodependencia; así como toma de conciencia de la opresión de las mujeres por razón de su sexo.

2- PNL & Coaching



2.1. PNL: la búsqueda de la excelencia

Me gusta definir la PNL como un camino de toma de conciencia, de crecimiento personal y de autoconocimiento que realiza consciente y voluntariamente una persona que siente que su vida, o un ámbito específico de la misma, no es todo lo *excelente* que podría ser⁷. La PNL es en este sentido, como señalan O'Connor y Seymour, “*el arte y la ciencia de la excelencia humana. Es un arte porque cada uno da su toque único, personal y de estilo a lo que está haciendo; es una ciencia porque hay un método y un proceso para descubrir los modelos empleados por sujetos sobresalientes*” (nombrado por Olivé, 2010: 32).

En el centro de la diana de la PNL están objetivos como la facilitación del *darse cuenta*⁸ –es decir, la toma de conciencia sobre aspectos subjetivos relevantes de la persona-, el impulso de su proceso de autoconocimiento o el desarrollo de sus potencialidades. Pero cualquier definición sobre esta ciencia de la conducta se quedará corta, ya que es imposible recoger con palabras la experiencia, la parte vivencial que supone: “*es como intentar explicar en lo que consiste nadar sin sumergirse en el agua*” (Olivé, 2010: 20).

Olivé señala que la PNL es “*una epistemología, es decir, una teoría y práctica del autoconocimiento, una forma de conocer cómo conocemos*” (Olivé, 2010:20). Una epistemología es un sistema de conocimiento y de valores. La de la PNL parte del siguiente supuesto: *el mapa no es el territorio*. Es decir, el *mapa* (figuradamente, la interpretación personal de la realidad) no es la realidad. No hay un *mapa del mundo* (es decir, una manera de interpretar la realidad) que sea más correcta, acertada o superior que otras. Cada persona tiene el suyo propio, particular y único, fruto de los mapas neurolingüísticos que ha construido, los cuales determinan cómo esa persona reacciona ante el mundo que le rodea y ante las experiencias que tiene.

Robert Dilts, autor, asesor e investigador de PNL, afirma que “*la idea básica de la PNL es que podemos ampliar o enriquecer nuestros mapas y así percibir más opciones disponibles dentro de la misma realidad*” (Dilts, 1999:28). Así, el principal objetivo de la PNL es ampliar nuestro *mapa del mundo* y sumarle recursos, ya que, cuanto más rico y abierto sea éste, más opciones tendremos para afrontar los diferentes retos de la vida.

⁷ John Grinder, co-creador de la PNL junto a Richard Bandler, define la PNL como “*el modelaje de la excelencia humana*”, entendiendo modelaje como la imitación de comportamientos, actitudes, o maneras de hacer excelentes.

⁸ Sobre la experiencia del “darse cuenta”, Fritz Perls, padre de la terapia gestáltica, sostiene: “*Aprender equivale a descubrir. Uno se descubre a sí mismo, y el darse cuenta es el medio para el descubrimiento*” (Perls, 1974:80)

La PNL parte de las ciencias neurológicas, lingüísticas y cognitivas, y también se basa en principios de programación informática y de la teoría de sistemas. Tiene su origen en los años 70. Su metodología fue desarrollada por John Grinder y Richard Bandler, quienes modelaron los enfoques de tres terapeutas de éxito en la consecución de grandes cambios en terapia, es decir, se fijaron en cuáles eran las claves de su éxito y las imitaron. Estos terapeutas son Virginia Satir, psicoterapeuta pionera en el enfoque familiar sistémico; Milton Erickson, médico e hipnoterapeuta que desarrolló la llamada hipnosis natural; y Fritz Perls, creador de la terapia Gestalt. De la extracción de las claves del buen hacer terapéutico de estos tres modelos, la PNL obtiene parte de sus mejores aportaciones y metodologías de trabajo⁹. Dilts apunta en este sentido: *“El principal enfoque de la PNL consiste en modelar conductas efectivas con los procesos cognitivos que las sustentan. En la creación de modelos con PNL descubrimos cómo opera el cerebro (“neuro”) analizando los patrones del lenguaje (“lingüístico”) y la comunicación no verbal. Los resultados de este análisis son llevados a estrategias o programas (“programación”) que pueden utilizarse para transferir la habilidad a otras personas o áreas de aplicación”* (Dilts, 1999:24)

2.1.1 Programación: nuestros aprendizajes

La PNL tiene que ver con los procesos de aprendizaje del ser humano y también con los procesos de *reaprendizaje*. La palabra *programación* se refiere a aquellos aprendizajes o *programas* que hemos interiorizado a lo largo de nuestra vida, especialmente en la infancia. Olivé señala, en relación a estos aprendizajes, que *“se trata de estrategias aprendidas y de su implementación, independientemente de si son útiles o inútiles”* (Olivé, 2010:24).

En PNL, ésta es una de las claves: si un aprendizaje resulta útil a la persona o no. Todas las personas cuentan con algunos meramente automatizados que quizá ya no sirven o que, incluso, pueden estar generando perjuicios y malestar. Una buena muestra de ello serían las creencias limitadoras, que imposibilitan o dificultan un desarrollo personal fluido y creativo. Un ejemplo de creencia limitadora sería el siguiente: *“para tener a su pareja contenta, las mujeres tienen que estar disponibles todo el tiempo y así poder responder a sus demandas”*. Si una mujer tiene interiorizada esta creencia, puede llevarla a renunciar en ocasiones a sus prioridades y necesidades para anteponer las de su pareja, ya que, en caso contrario, cree que corre el riesgo de ser abandonada. Evidentemente, esto la limita y probablemente la genere un malestar *sin nombre* que, aunque no sepa de dónde viene, sí está bien presente en su vida¹⁰.

⁹ Según Dilts, muchas de las técnicas y herramientas de la PNL nacen del proceso llamado “creación de modelos” o “modelado”.

¹⁰ En el libro llamado “Mística de la feminidad”, obra clave del feminismo de la segunda ola cuya autora es la estadounidense Betty Friedan, se explica claramente la existencia de “el malestar que no tiene nombre” en las mujeres. Según las investigaciones que realizó Friedan, este malestar sin nombre aquejaba a las mujeres estadounidenses de clase media y la autora lo identifica con “la mística de la feminidad”. Friedan constató que, en los hogares tecnificados de la época, las mujeres estaban sufriendo un retroceso en el ejercicio de derechos ya conquistados. El descontento de las mujeres persistía, a pesar de que la cultura estadounidense insistía en que la realización de la mujer estaba en el matrimonio y siendo ama de casa. Friedan declara que ya no se puede seguir negando esa voz que en el interior de las mujeres dice: *“yo quiero algo más que mi marido, mi casa y mis hijos”*. Esto supuso una ruptura de una potente creencia limitadora que estaba haciendo infelices a muchas mujeres: *“La realización de la mujer está en la*

La PNL, al tener la vista puesta en el futuro, se pregunta sobre qué es aquello que le va a servir a la persona, que va a contribuir a que esté más cerca de su plenitud y de su realización. Por ello, uno de sus principales objetivos es el cuestionamiento de ciertos aprendizajes (creencias, mitos, dogmas, dichos, etc.), que la persona tiene interiorizados a través de la socialización, y su actualización por otros que le sean de utilidad en su vida presente. La PNL, como proceso de adquisición de una manera de aprender adulta, implica decidir qué es aquello que más le conviene aprender a la persona, es decir, supone tomar responsabilidad sobre la propia vida, así como asumir el compromiso y la proactividad para conseguir los cambios que ésta se plantee. La filosofía del Coaching, como veremos más adelante, tiene sin duda que ver con todos estos elementos.

2.1.2 **“Neuro”**

En PNL la palabra “neuro”, la cual proviene de neurología, tiene relación con nuestra manera de procesar los aprendizajes, *“con el sistema nervioso-corporal-somático de proceso de la información. [...] La N (de “neuro”) es nuestra inteligencia somática, nuestro instinto, nuestra intuición. Es lo no lingüístico [...], es el cuerpo, lo visceral, lo arcaico, lo vivo. [...] Es, en definitiva, todo aquello que contempla el sistema nervioso, tanto central como autónomo”* (Olivé, 2012:24,25).

Los aprendizajes usan nuestra neurología para almacenarse y manifestarse. En PNL se trabaja desde una visión holística, desde la mente, la espiritualidad y también desde el cuerpo, ya que procesamos el medio a través de nuestros sentidos. Una de las presuposiciones de la PNL, de hecho, señala que cuerpo y mente forman una unidad. En este sentido, un proceso de PNL implica poner la atención en los sentidos y en sus percepciones.

2.1.3 **Lingüística**

Nuestros procesos y experiencia de base neurológica se expresan a través del lenguaje verbal y no verbal. La palabra “lingüística” se refiere, pues, al lenguaje, a la experiencia comunicativa integral. Esto significa que no sólo tiene peso el qué se dice o no se dice, sino el cómo se dice, los gestos que acompañan esa expresión, los silencios, el tono de la voz o la postura de quien habla. Y, en el marco del lenguaje, se engloba aquello que es puramente descriptivo de una realidad concreta como también todas las creencias, interpretaciones, suposiciones, generalizaciones, proyecciones y dogmas. Así, la toma de conciencia de que vivimos en un mundo de interpretaciones es una de presuposiciones importantes a tener en cuenta para abrirse al cambio.



La PNL, en definitiva, tiene relación con la comunicación, el aprendizaje y la gestión del cambio. Su finalidad última es transitar desde un estado actual (en el que la persona no está feliz, o no está *fluyendo*) hacia un estado deseado (que es aquello donde la persona quiere llegar,

casa junto a su marido”, negando otras posibilidades vitales como el ser feliz sin pareja, o con una pareja del mismo sexo, el trabajar fuera de casa como vía de autorrealización, etc.

aquello que quiere conseguir). Para ello, se debe poner en cuestión qué es lo que está impidiendo o dificultando realizar el cambio que la persona desea. También es necesario desarrollar o acceder a recursos -tanto externos como internos- que ayuden a lograr ese estado deseado. Dilts sostiene que el cambio es un proceso en múltiples niveles:

Hacemos cambios en nuestro entorno. Cambios en las pautas de comportamiento por las que nos relacionamos con nuestro entorno. Cambios en nuestras capacidades y en las estrategias por las que dirigimos y orientamos nuestro comportamiento. Cambios en nuestras creencias y en nuestros sistemas de valores por los que motivamos y reforzamos nuestros mapas y sistemas de orientación. Cambios en nuestra identidad, de la que seleccionamos los valores y creencias según los cuales vivimos. Cambios en nuestra relación con aquellas cosas que son más grandes que nosotros, cosas que la mayoría de la gente llamaría lo espiritual. (Dilts, 1996:15)

Esto significa, utilizando un ejemplo, que si el objetivo de una persona es trabajar como periodista, deberá plantearse en primer lugar dónde quiere adquirir los conocimientos sobre esa profesión, cómo podría conseguir un trabajo en el sector de la comunicación; qué le haría falta para aprender a redactar correctamente, o qué recursos le ayudarían a enfrentarse a su miedo a hablar en público como, por ejemplo, la tranquilidad o la autoconfianza. Podría darse también el caso hipotético de que haya escuchado en su infancia por parte de alguna persona de referencia que es una persona no demasiado inteligente, y será necesario trabajar esta creencia limitadora identificando que se trata de una interpretación personal y no de una verdad universal.

Demos ahora un paso más y veamos qué es el Coaching y cómo se refuerzan mutuamente Coaching y PNL en este camino hacia la excelencia de las personas.

2.2 Coaching: el camino hacia el cambio

Lo primero que hay que señalar es que la palabra inglesa *Coaching*, o *coach* si nos referimos a la persona que lo ejerce profesionalmente, no ha obtenido por el momento una traducción satisfactoria al castellano. Si nos ceñimos a su significado en inglés, *coach* significa entrenador/a. Según el Oxford Dictionary, *to coach* significa asimismo tutelar, adiestrar, comunicar hechos (Kauffman y Cubeiro, 2008:21). Pero, como se irá viendo más adelante, un proceso de Coaching supone mucho más que un entrenamiento o una tutorización.

Acercándonos a una primera definición, diremos que se trata de un proceso de acompañamiento por parte de una persona profesional del Coaching (*coach*) a una persona o grupo de personas (*coachees*) con el objetivo de transitar desde un estado actual hasta un estado deseado. En este camino se facilitan nuevos aprendizajes, son cuestionados aquellos que han quedado obsoletos y se invita a la persona o personas a conectar con sus recursos internos para que pueda plantearse, desde esa potencialidad, sus retos. Asimismo, se trabaja en la identificación de los paradigmas, creencias y dinámicas de funcionamiento que dificultan el desarrollo del potencial de la persona. Olivé nos acerca más al significado del término *coach*: “*El término coach tiene algunos paralelismos con el de tutor, pues es alguien que tutoriza, sin hacerle el trabajo, al o a la coachee. [...] Una función básica, tanto del entrenador como del tutor, es “estar ahí”, es decir, cumplir con una función de presencia y de testimonio. [...] Sobre todo, el coach es alguien que nos va a facilitar aprendizajes, nos invitará a salir de nuestra zona de confort, acompañándonos a atravesar nuestras inquietudes, alentándonos a visitar nuevos aspectos*

para aprender cosas nuevas, facilitándonos la toma de contacto con nuestros recursos internos” (Olivé, 2010:34)

En referencia a estos recursos internos, Olivé afirma que *“algo básico de la función del coach es que constantemente nos recuerda nuestra zona luminosa, nuestros recursos y potencial” (Olivé, 2010:40)*. La filosofía del Coaching sostiene que el/la coachee ya cuenta con todos los recursos necesarios, las respuestas. En este sentido, no es una disciplina directiva. De hecho, considera que la transferencia coach-coachee complica o impide la reflexión creativa del/de la coachee.

Por ello las preguntas, una de las metodologías de trabajo más habituales en Coaching, deben ser lo más abiertas posibles. El objetivo de preguntar es ampliar el mapa de posibilidades, de opciones, de maneras de leer la realidad. En relación a esta idea de no directividad, una de las aspiraciones del Coaching es hacer crecer la autorresponsabilidad de la persona. Es condición *sine qua non* que el/la coachee se haga responsable de su proceso de crecimiento personal y, finalmente, de sus decisiones y de su vida. No es, así, responsabilidad del/de la coach hacer que la persona *quiera*. Su papel es, por lo tanto, acompañar a la persona para que se haga responsable de todo aquello de lo que se tenga que hacer responsable; suelte todo aquello que no haya de asumir y propicie así una autodependencia. En este sentido, el/la coach es un/a entrenador/a de la capacidad para reflexionar del/de la coachee.

El Coaching incide en varios niveles de la persona, tales como el comportamiento, capacidades, actitudes, valores, creencias e identidad. Dilts señala que podemos hablar de dos tipos: el Coaching con “c” minúscula y el Coaching con “C” mayúscula: *“El Coaching con “c” minúscula se centra más bien en el nivel de comportamiento, refiriéndose al proceso de ayuda a otra persona para alcanzar o mejorar determinada actuación de comportamiento [...] promoviendo la toma de conciencia del individuo acerca de sus propios recursos y capacidades, junto con el desarrollo de la competencia consciente. El Coaching con “C” mayúscula [...] enfatiza el cambio generativo, centrándose en reforzar la identidad y los valores y convirtiendo los sueños y objetivos en realidades” (Dilts, 2011:21,22)*

Dos conceptos básicos de la filosofía del Coaching son la horizontalidad y el poner el foco en la parte luminosa del ser humano. La horizontalidad tiene que ver con el tipo de relación que se establece entre coach y coachee, que es una relación de igualdad. El/la coach es consciente de su rol como eterno/a aprendiz. Y, desde esta perspectiva, no se sitúa por encima -en una posición de jerarquía- durante el proceso de Coaching. Más bien facilita el proceso de toma de conciencia, aprendizaje y cambio del/de la coachee estando a su lado, también aprendiendo del propio proceso. El poner el foco en la parte luminosa del ser humano tiene que ver, a su vez, con el concepto de *quiebre*. Los *quiebres* son las dificultades que la persona encuentra en su camino, aquellos puntos donde se traba o donde no encuentra recursos en los que apoyarse. La visión que aporta el Coaching es que, a partir de un *quiebre*, se puede descubrir una manera posibilitadora, enriquecedora, de afrontarlo. La persona puede aprender de una experiencia difícil. Llegamos así a otra de las presuposiciones del Coaching: en todo conflicto hay un aprendizaje, del que podemos obtener nuevos recursos si ponemos el foco en esta parte luminosa, creativa y capaz del ser humano.

2.2.1 Un poco de historia

El Coaching es una disciplina que nació hace 30 años en EEUU con el objetivo de incrementar el rendimiento de personas profesionales del deporte. A lo largo de estos 30 años,

ha ido extendiéndose a diversos campos de la actividad humana y sigue un proceso de desarrollo imparabile. Al hacer una reflexión sobre sus orígenes nos encontramos con que el Coaching, que cuenta con indudables conexiones con la Psicología, ha bebido de muchas fuentes. Algunas de ellas, como señala la psicóloga y coach Miriam Ortiz de Zárata serían:

La filosofía, desde Sócrates y el arte de la Mayeútica hasta la filosofía existencialista y fenomenológica alemana (Nietzsche, Heidegger, Wittgenstein), pasando por otros autores como Ken Wilber o la ontología del lenguaje de Rafael Echeverría. La Psicología, incluyendo el psicoanálisis de Sigmund Freud, el humanismo de Carl Rogers, la Gestalt de Fritz Perls, la logoterapia de Victor Frankl, la psicoterapia cognitiva de Albert Ellis, la escuela de Palo Alto de Paul Watzlawick y otros muchos autores como Abraham Maslow, Erich Fromm, Jean Piaget, Gregory Bateson, Wilhem Reich y un largo etcétera. Nuevas ideas de liderazgo y management [...] así como de autores de desarrollo del potencial humano, incluso algunas tradiciones espirituales como el budismo y el sufismo. Aportaciones de otras ciencias como la física cuántica [...], la biología del conocimiento de Humberto Maturana y de Francisco Varela, la lingüística a partir de John L. Austin o John Searle, la Teoría de Sistemas de Heinz Von Foester y especialmente de Peter Senge, que la aplicó al mundo de las organizaciones, y así un largo etcétera (Ortiz de Zárata, 2010:56)

Así que definir el origen exacto del Coaching parece tarea difícil, dando más bien la impresión de haber surgido en diversos lugares, de distintas disciplinas que han ido cristalizando en una metodología de desarrollo de las personas y aprendizaje. Además de ser un marco conceptual de referencia y una filosofía, el Coaching propone una metodología de trabajo que promueve el cambio, la reflexión, la ruptura de resistencias y la consecución de objetivos.

Es, asimismo, una excelente herramienta para generar acción: *“Creencias, valores y objetivos constituyen las bases del Coaching, de manera muy parecida a las tres patas de un taburete – afirman O’Connor y Lages-. El Coaching se centra en lo que deseas, tu objetivo, y en cómo conseguirlo [...] Te estimula a conocer tus valores y a vivirlos en el logro de tus objetivos. El Coaching cuestiona las creencias limitadoras y refuerza las positivas mediante tareas que proporcionan feedback”.* (O’Connor y Lages, 2005:42)

De todo lo anteriormente expuesto, se desprenden algunas ideas importantes relacionadas con el Coaching:

- Es una relación profesional que tiene lugar a través de un proceso voluntario. Éste se desarrolla en un determinado espacio de tiempo¹¹, entre dos personas (coach y coachee) o entre una persona y un equipo (en el caso de Coaching de equipos).
- Busca obtener resultados extraordinarios en los diferentes ámbitos la vida de las personas.
- El/la coachee toma responsabilidad de su proceso. Como afirma John Withmore, uno de los padres del Coaching, *“consiste en liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño. Consiste en ayudarlo a aprender en lugar de enseñarle”* (nombrado por Ortiz de Zárata, 2010:58)

¹¹ Son procesos que no se prolongan en el tiempo más allá de seis meses a un año, según Ortiz de Zárata. (2010:59)

- El Coaching no es una terapia cuya finalidad es resolver problemas de personas con dificultades o con algún trastorno psiquiátrico o psicológico.
- Tampoco supone un proceso de asesoramiento o de consultoría en los que se aporten consejos o se dirija hacia una manera específica de actuar al/a la coachee.
- No es, asimismo, un proceso de formación que implique una relación vertical en la que el/la coach vierta una serie de contenidos sobre el/la coachee, sino más bien un acompañamiento para facilitar el descubrimiento de sus propios recursos y camino óptimo.
- El Coaching busca sacar al/a la coachee de su zona de confort, busca confrontarle con aquellas creencias que le están limitando y haciendo sufrir, porque presupone que fuera de la zona de confort está el aprendizaje¹².

2.3 ¿Cómo suman la PNL y el Coaching?

La unión de los dos enfoques supone una mayor potencia y resultados más eficientes. El proceso de Coaching sería el acompañamiento desde el estado actual del/de la coachee hasta la consecución de su estado deseado, es decir, hasta que logra el cambio; y la PNL la metodología utilizada para lograrlo.

El proceso de PNL Coaching consistirá en la correcta formulación de uno o varios objetivos¹³ y el acompañamiento hacia su consecución, gestionando las diferentes dificultades o dudas que surjan en el camino. Cuanto más se acerque el/la coachee a su objetivo, más se encontrará en el llamado *estado de flujo*, que supone un estado donde la persona se siente mucho más auténtica, donde siente que “está donde tiene que estar y haciendo lo que tiene que hacer”. El estado de flujo es un estado de tranquilidad, facilidad y no necesidad de esfuerzo. Es importante porque, como señala Olivé, “*las personas fluimos cuando estamos en estados de excelencia*”. En este sentido, a través del Coaching con PNL buscamos “*el modelo del fluir, que consiste en restablecer de nuevo la excelencia, el flujo*” (Olivé, 2010:90).

La actitud del/de la PNL Coach es también un valor añadido de este modelo, que implica una aceptación incondicional de la persona, capacidad de empatía y congruencia personal del/de la coach. Como ya mencioné anteriormente, la relación que se establece es de igualdad entre coach y coachee ya que el/la coach no busca proponer soluciones y parte de la base de que siempre se sigue aprendiendo de y con las demás personas. Su actitud es así mismo humilde, enfocada a que el/ la coachee busque su realización y, para ello, le confrontará e invitará a salir de su zona de confort y a buscar nuevas posibilidades desde la libertad.

¹² En el ámbito del Coaching, se conoce como zona de confort al conjunto de límites que, sutilmente, la persona acaba por confundir con el marco de su íntima existencia. La zona de confort es todo aquello que rodea a la persona y a lo cual se ha acostumbrado, aquello que tiene dominado y forma parte de su rutina. Precisamente por el deseo de querer permanecer dentro de la zona de confort, cuesta en ocasiones plantearse hacer algo nuevo, diferente, que resulte motivante; ya que las cosas nuevas son desconocidas, retadoras o desconcertantes. Pero, definitivamente, fuera de la zona de confort es donde se encuentra el aprendizaje y el crecimiento.

¹³ Según el modelo de correcta formulación de objetivos propio de la PNL.

3- La socialización de género y su efecto específico en las mujeres: la perpetuación de la división sexual



“Aun cuando hoy resulte casi imperceptible, el dominio sexual es tal vez la ideología más profundamente arraigada en nuestra cultura, por cristalizar en ella en concepto más elemental de poder”

Kate Millet

3.1 La construcción de la identidad generizada

Los seres humanos nacen como si de hojas de papel en blanco se trataran. Limpias, sin condicionamientos, ni tachaduras, ni párrafos vacíos o plenos de palabras, bien o mal escritas. Nada más nacer, las autoridades médicas asignan el sexo a la persona recién llegada. Lo hacen de acuerdo con la apariencia de los genitales y, de esta decisión, derivan aspectos tan importantes como el nombre o el registro en los documentos estatales (es decir, el sexo legal).

“El bebé, ¿es niño o niña? No lo sabemos, todavía no nos lo ha dicho”
(Bornstein, 1994:46)

A partir de esta designación como hembra o macho, y en consonancia con la misma, comienza un proceso que durará toda la vida y que se consolidará con los años, el cual se denomina socialización de género, e hila finamente las identidades generizadas de mujeres y hombres. Hay quien señala que este camino se inicia ya durante la gestación, a través de las expectativas que los padres y las madres proyectan sobre el bebé.

Se trata, pues, de un proceso complejo de aprendizaje cultural, que afecta a todas las personas y sienta las bases de los llamados estereotipos de género¹⁴. A través de esta carrera de fondo, niñas y niños aprenden e interiorizan los roles, normas, valores, costumbres que les son asignados en función de su sexo por su cultura y sociedad particular. He aquí una pequeña muestra de algunos de los hábitos, creencias y frases hechas, profundamente enraizadas, repetidas e institucionalizadas, concernientes a la socialización de género:

Las niñas han de vestirse de rosa y los niños de azul. A las niñas se les perfora las orejas al nacer y se les pone pendientes. A los niños les gusta jugar con coches, soldados y construcciones; a las niñas, con cocinas y muñecas. Los chicos no lloran, las chicas no juegan al fútbol. Los chicos son brutos, las chicas son más dulces y responsables. Los chicos pueden salir de noche, para las chicas es peligroso. Las mujeres son más emocionales. Los hombres son pragmáticos. Las mujeres pueden hacer muchas cosas a la vez, los hombres sólo una. A las mujeres se les dan bien las

¹⁴ Los estereotipos de género son ideas y conceptos simplificados, pero fuertemente asumidos, sobre qué características han de tener los hombres y las mujeres en una sociedad y momento histórico concreto. La traducción que se hace de los mismos en una serie de tareas y actividades que son asignados a cada sexo es lo que denominaríamos roles de género.

tareas domésticas, a los hombres el bricolaje. Los hombres tienen un deseo sexual mayor que el de las mujeres. Las mujeres necesitan sentirse queridas para tener relaciones sexuales. Las mujeres son más empáticas, los hombres más inmaduros. Y así un largo etcétera.

Sería posible seguir escribiendo líneas y líneas con miles de dichos, creencias y ejemplos de *modus operandi* que entretejen las identidades generizadas y cuyo objetivo principal es mantener las relaciones de poder existentes definiendo claramente qué es un hombre y qué es una mujer (cuáles son sus capacidades y habilidades, cómo actúan, piensan, hablan, sienten, priorizan y eligen). No todas las niñas y los niños, las mujeres y los hombres, asumen de manera integral las nombradas características, rasgos y maneras de comportarse; pero el discurso patriarcal dominante, trasladado no sólo desde las instituciones sino también desde las familias, sí los repite como un estribillo eterno e incuestionable de manera que, a un nivel o a otro, cala en todas las personas.

La técnica de *enseñanza* del género consiste en la repetición y la naturalización de dichos estereotipos por parte de los agentes de socialización, como si de un mantra se tratara, hasta el punto de que tanto mujeres como hombres los asumen como propios de su sexo, como si fueran rasgos genética o biológicamente determinados.

Pero nada más lejos de la realidad. Hoy por hoy no se ha encontrado ningún rasgo propio de la masculinidad o de la femineidad que tenga carácter transcultural y universal. Consecuentemente, se puede afirmar que las personas no nacen predeterminadas biológicamente con una identidad de género concreta, sino que ésta es construida socialmente y sirve a una lógica de poder patriarcal y androcéntrica que coloca a las mujeres en posición de subordinación con respecto a los hombres.

Es decir, la socialización de género tiene un objetivo claro de organización social que perpetúa, como veremos más adelante, la división sexual del trabajo. Como explican acertadamente varias autoras y autores en la introducción de la compilación “El eje del mal es heterosexual”¹⁵, “*el género y aún el sexo y la sexualidad como verdades políticas tienen una emergencia reciente y su mantenimiento requiere de un control férreo. De ahí la persecución cotidiana e institucionalizada de las ambigüedades y fluideces de sexos, géneros y deseos, y la vigilancia aduanera de los tránsitos: médicos, psicólogos y jueces como puntos de paso obligado en las fronteras*” (Bargueiras, García y Romero, 2005:26).

3.2 Socialización de género y agentes socializadores

“Es imposible pensar con claridad sobre la política de las razas o de los géneros, mientras los consideremos como entidades biológicas y no como construcciones sociales”

Gayle Rubin

¹⁵ BARGUEIRAS MARTÍNEZ, CARLOS; GARCÍA DAUDER, SILVIA; ROMERO BACHILLER, CARMEN, Introducción... *El eje del mal es heterosexual*. En *El eje del mal es heterosexual*. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer, 2005. Traficantes de sueños.

Como recoge Purificación Mayobre en su artículo *Marco conceptual en la socialización de género*¹⁶, la profesora y escritora feminista Teresa de Lauretis realiza una importante aportación al definir lo que ella llama la *tecnología del género*. De Lauretis parte, en la construcción de este término, del concepto *tecnología del sexo* que explica Foucault en su libro *Historia de la sexualidad*¹⁷. Foucault sostiene que el sexo no es un mero impulso natural, sino que es construido socialmente. Instituciones como las iglesias y sus dogmas, los discursos científicos o el régimen de leyes vigente sostienen la cultura hegemónica dictando qué está prohibido o permitido, qué es éticamente correcto, cuál es la virtud o la vileza. Con respecto al ámbito corporal, las instituciones hegemónicas definen cuáles son los cuerpos *correctos* (bio-hombre/bio-mujer) y cómo se han de interpretar, cuáles son los placeres, qué es el deseo sexual y qué lo provoca. Supone un apoderamiento de los cuerpos que Foucault denomina *tecnología del sexo*, ya que, según él, el sexo no es algo íntimo y personal sino una construcción de la cultura hegemónica.

Haciendo un paralelismo, De Lauretis se refiere a la *tecnología de género*. Las personas no nacen mujeres y hombres, como acertadamente afirmó Simone de Beauvoir “*no se nace mujer, se llega a serlo*”¹⁸. Según De Lauretis, “*el género tiene la función de constituir individuos concretos en cuanto hombres y mujeres*”¹⁹, lo cual quiere decir que el género es una construcción social con un fin bien definido que es perpetuar los roles sexuales y la división sexual del trabajo. El sexo biológico femenino o masculino no tiene predeterminados genéticamente los roles genéricos, sino que la función de la socialización de género es hacer de seres machos y hembras una mujer o un hombre. En base a esta idea, Mayobre sostiene que se podría establecer una conexión entre género e ideología, es decir, pensar el género como una forma de ideología y, por lo tanto, como una tecnología del género.

A lo largo de este proceso de aprendizaje de género la sociedad, a través de los agentes de socialización, transmite las creencias, los valores y los comportamientos dominantes de dicha sociedad, utilizando los roles de género transformados en creencias y valores diferenciales entre mujeres y hombres. Los agentes de socialización serían, entre otros, los siguientes:

- **La familia.** En el seno de la familia las personas integran multitud de creencias relacionadas con lo que es la feminidad o la masculinidad en una sociedad en particular. Los juegos que se juegan, los juguetes que se facilitan a las niñas –cocinas, muñecas...- y a los niños –coches, construcciones, monstruos...- o los cuentos que se cuentan suponen un goteo de imágenes estereotipadas que reflejan expectativas distintas para niñas y para niños. Asimismo, las atribuciones y roles que asumen y ejercen las madres, padres o tutores/as de las criaturas tienen un peso fundamental.
- **La escuela.** La socialización de género se hace patente a través del currículum tanto oculto como formal. Con respecto al currículum formal, hemos de tener en cuenta en primer lugar las propias asignaturas, las cuales no cuentan con la misma jerarquía. Los

¹⁶ MAYOBRE RODRÍGUEZ, PURIFICACIÓN, *Marco conceptual en la socialización de género. Una mirada desde la filosofía*. Universidad de Vigo. <http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm>

¹⁷ Foucault, Michel, *Historia de la Sexualidad. La Voluntad de Saber*. Siglo Veintiuno, Madrid, 1992.

¹⁸ DE BEAUVOIR, SIMONE, *El segundo sexo*, Cátedra, 2005.

¹⁹ Lauretis, T., *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Horas y Horas, Madrid, 2000, p.39

propios contenidos de las asignaturas también están genéricamente contruidos desde un punto de vista androcéntrico, como podemos observar en la iconografía que aparece en los libros de texto, la invisibilización de los aportes de las mujeres a través de la historia y en las diferentes áreas de conocimiento. También en la jerarquía con la que se ordenan las informaciones -siendo lo importante aquello que, de nuevo, refuerza la cultura hegemónica heteropatriarcal-. “*Históricamente –afirma Luisa Hernández en su libro “Hacia un currículo no sexista”- casi todo el conocimiento académico ha sido producido por hombres. Ellos han formulado la explicación y han planteado los esquemas metodológicos. De esta manera, la mujer ha sido excluida de la producción del conocimiento. [...] El hombre ha decidido qué es lo importante, problemático, significativo y lógico para ser conocido. El proceso mismo refuerza la autoridad masculina*” (Hernández, 1994:18). El currículum oculto²⁰, asimismo, se transmite de manera implícita. No queda recogido dentro del currículum formal pero tiene una gran influencia en el aula. Esto significa que, si el profesorado no tiene cierta conciencia de género, los valores, creencias y priorizaciones que transmiten al alumnado son aquellas correspondientes, de nuevo, a la cultura hegemónica patriarcal y androcéntrica.

- **Los medios de comunicación.** En plena sociedad de la información, de los grandes medios de comunicación de masas y de la comunicación globalizada, nadie duda de la gran influencia de los *mass media* en la ciudadanía. Los medios de comunicación, que forman parte de industrias culturales que venden unos determinados valores, entran a diario en los hogares. Muestran como única y deseable una determinada manera de interpretar el mundo, dando prioridad a unas informaciones u otras, definiendo qué es el ocio y el trabajo, incitando continuamente al consumo, representando los roles de género de acuerdo a la ideología dominante y dando una imagen de las mujeres en general estereotipada, simplista y que de ninguna manera responde a la realidad de la diversidad de las mujeres. También a los hombres se les representa bajo una serie de estereotipos simplistas. El tipo de imágenes, el tratamiento que se le da a la información y el lenguaje no inclusivo invisibilizador de las mujeres revela el marcado androcentrismo y sexismo que transmiten y exhiben, con algunas honrosas excepciones, los productos mediáticos (tanto prensa escrita y on-line, como programas televisivos, reality shows, telenovelas, cine, series o incluso las redes sociales). Resumiendo, suponen una exhibición continua del hombre blanco, occidental y con cierta capacidad económica, de sus necesidades, su visión, su deseo y realidad, como éxito, centro y medida de todos los seres humanos y del mundo.
- **El lenguaje.** El lenguaje, como institución androcéntrica y sexista, perjudica directamente a todas las mujeres e indirectamente a toda la sociedad. La lengua, idealmente, ha de ser un sistema abierto en el cual se vayan introduciendo, a lo largo del tiempo, aquellos cambios que satisfagan las necesidades de las y los hablantes. Pero, a pesar de que la Real Academia Española (RAE) ha ido admitiendo como válidos cambios como modismos, extranjerismos y tecnicismos, con respecto a las

²⁰ El currículum oculto recoge todos aquellos aprendizajes que incorpora el alumnado y no aparecen recogidos en el currículum formal. Pueden ser transmitidos con intención expresa o no. Hace referencia a la transmisión de normas, valores y creencias que acompañan a los contenidos educativos formales. Se refiere a algo mucho más amplio que lo puramente académico: qué asignaturas imparten hombres y cuáles mujeres, a quién se da voz en las clases, qué prejuicios o estereotipos de género transmite el profesorado al explicar una asignatura, etc.

reivindicaciones de las mujeres es reacia. Esto da testimonio de la profundidad de los cambios sociales que pueden representar los cambios lingüísticos, las resistencias que acarrearán y la ruptura de esquemas que suponen. Según María A. Durán, “*la aceptación de un lenguaje supone la aceptación de unas reglas (de clasificación, de relación, etc.) y unos conceptos que no son unánimes a todos los lenguajes. Cada lenguaje es compatible con una forma específica de ver el mundo y es resultado de una historia social*” (Moreno, 1994:7). La autora sostiene que los movimientos políticos han de ir acompañados por cambios en el lenguaje y que, en los lenguajes que conforman la cultura occidental, podemos observar la huella de la subordinación de las mujeres tanto en “*los conceptos (construidos sobre experiencias que no son las suyas), en la estructura (las reglas referentes a las relaciones) como en el uso (la aparición de lenguajes específicos de cada sexo y la connotación negativa de palabras asociadas a la mujer*” (Moreno, 1994:7). Este sesgo androcéntrico del lenguaje lo podemos observar, entre otros, en el uso del masculino genérico que desdibuja la presencia, necesidades y aportaciones de las mujeres -los derechos del hombre, los alumnos, la evolución del hombre-; en el uso asimétrico de nombres, apellidos o tratamientos -la Merkel y Barack Obama; Sr. Martín y Señora; Señorita Pérez (haciendo hincapié en el caso de las mujeres en su estado civil)-; o en el nombramiento de profesiones -Marta Pérez, juez, médico, etc.; los médicos y las enfermeras o, esta vez en femenino, las limpiadoras-. Es necesaria, en consecuencia, una adecuación de la lengua como institución que reproduce modelos de representación de la realidad para liberarla de los estereotipos discriminatorios y dar visibilidad a las mujeres.

- **La religión, normas y valores morales.** El catolicismo, a través de la Biblia y el discurso religioso, coloca a mujeres y hombres en lugares diferentes y les asigna diferentes responsabilidades, espacios y jerarquías. En primer lugar, la mujer es creada a partir de la costilla del hombre, sale de él, siendo él la referencia, el origen de la especie humana. Es la mujer, Eva, quien peca incumpliendo la ley divina e induce a Adán a pecar, resultando culpable del destierro del paraíso, el deber de trabajar y, en su caso, de parir con dolor. Se refuerza el contrato matrimonial, y la obediencia y sumisión de la mujer a su esposo. Es otra mujer, María, quien da luz al Salvador del mundo desde una sexualidad inmaculada, sin *conocer varón*. Y, finalmente, el máximo poder, el poder de creación o de destrucción, el poder de perdonar o castigar, de dictar leyes, lo ostenta un Dios en masculino. Pensar que un discurso tan bien estructurado y tan repetido no tiene ninguna influencia sobre las personas sería, a mi modo de ver, pecar de ingenuidad.

3.3. La feminidad y la masculinidad hegemónica: características, tiempos y espacios

En este apartado mostraremos una tabla con una compilación de las características físicas, psicológicas, sexuales, los roles, tiempos y espacios de la feminidad y la masculinidad hegemónica, aquellas que se transmiten y refuerzan a través de la socialización de género. Los siguientes rasgos son los que la sociedad y sus instituciones refuerzan y aprueban con su beneplácito, lo cual no quiere decir que todos los hombres y las mujeres interioricen todas las características y roles, ni tampoco que lo hagan al mismo nivel.

Antes de ver las características expuestas en la tabla, me gustaría hacer mención de un concepto propuesto por Lagarde, que considero de gran relevancia en la formación de la identidad de género de las mujeres contemporáneas. La autora habla del *sincretismo de género* (Lagarde, 2000:45), concepto que sostiene que las mujeres contemporáneas se hayan inmersas en un proceso de aculturación de género²¹ en el que, habiendo recibido e interiorizado los estereotipos tradicionales patriarcales –que ahora veremos reflejados en la tabla-, no son ajenas al impacto de la modernidad, que ha significado profundos cambios en la feminidad. *“Los estereotipos tradicionales marcados por la condición patriarcal de la mujer definen a las mujeres como seres-para-los-otros, estructuradas por la sexualidad, el trabajo y la subjetividad enajenada, para dar vida, sentido y cuidado a otros. La dependencia vital marca la subjetividad y define el carácter corporativo de las mujeres. [...] Sin embargo, ninguna mujer vive en correspondencia con los roles tradicionales. La modernidad ha significado cambios profundos en la feminidad y en la vida cotidiana tradicional de las mujeres (deculturación), independientemente de que eso las beneficie o las perjudique”* (Lagarde, 2000:45)

Eso significa que las mujeres contemporáneas viven, de alguna manera, presas entre los rasgos de la feminidad tradicional y los nuevos rasgos de la Modernidad.

Ver tabla *Características feminidad y masculinidad tradicional (Anexo 1)*

3.4 La inmutabilidad de la división sexual del trabajo

La manera de ser mujer o varón varía sustancialmente dependiendo de las épocas históricas, los acontecimientos políticos, las etnias, países, la edad o incluso entre las propias mujeres y los propios hombres. Pero hay un elemento común, que permanece inalterable: la división sexual del trabajo, que, aunque con variaciones en las diferentes culturas y épocas, se mantiene inmutable, terca, en sus principios capitales. Establece una jerarquización de los sexos (constituyéndose el masculino sexo superior y referente) y divide claramente los espacios, siendo el público patrimonio de los hombres y el privado de las mujeres.

Como señala Mayobre²², debido a esa división sexual del trabajo, las mujeres han desarrollado un género social relacionado con el ámbito de la reproducción *“que incluye no sólo la reproducción de la especie sino el cuidado de las personas enfermas, minusválidas, ancianas, la preparación de alimentos, la atención y protección de toda la familia, la socialización de la infancia, el confinamiento en el ámbito privado, etc”*. Sin embargo, los hombres desarrollan otra identidad de género, asociada a otros valores: *“Por su parte, el varón desarrolla una identidad de género asociada al control de la naturaleza, a la guerra, al desempeño de un trabajo remunerado, al dominio de la técnica, a la organización y representación social y política, a la ocupación del ámbito público, etc.”*

²¹ Según Lagarde, “en antropología se entiende por aculturación el proceso por el cual una cultura –receptora- incorpora elementos aislados o interrelacionados, propios originalmente de otra configuración cultural, con la que ha estado en contacto prolongado. [...] El resultado de la aculturación no es, casi nunca, un cambio completo de la pauta cultural anterior, por lo que se pueden dar todos los grados de sincretismo, elaboración y transformación de los elementos incorporados” (Lagarde, 2000:62)

²² MAYOBRE RODRÍGUEZ, PURIFICACIÓN, *La construcción de la identidad personal en una cultura de género*, Universidad de Vigo. <http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm#identidad>

3.5 ¿Cómo afecta la socialización de género a las mujeres?

La autoestima de las mujeres se ve afectada a lo largo de sus vidas por la opresión de género, que en el día a día es vivida a través de las diferentes violencias y discriminaciones que sufren las mujeres por el hecho de serlo. Este impacto no es igual en las diferentes etapas de la vida ni es sentido siempre con la misma intensidad. Tampoco afecta a todas las mujeres por igual, pero es importante aclarar que no se trata de percepciones individuales, derivadas de una trayectoria vital específica o de un tipo de personalidad concreto, sino que deriva de un problema de desigualdad social que tiene una repercusión en todas las mujeres.

Según Lagarde, “*conformadas como seres-para-los-otros, las mujeres depositamos la autoestima en los otros y, en menor medida, en nuestras capacidades. La cultura y las cotas sociales del mundo patriarcal hacen mella en nosotras al colocarnos en posición de seres inferiorizadas y secundarias, bajo el dominio de hombres e instituciones, y al definirnos como incompletas*” (Lagarde, 2000:32). El considerar que la igualdad entre hombres y mujeres es real, o que los roles de género están biológicamente predeterminados no hace más que aumentar lo que la autora llama la *marca de identidad femenina* (Lagarde, 2000:33).

Las mujeres modernas reciben el discurso de ser ciudadanas de pleno derecho, llamadas a realizarse en la esfera pública y a asumir libertades y responsabilidades personales, sociales y políticas. Pero, por otro lado, la división sexual del trabajo no se ha roto, es más, sigue extremadamente vigente, con lo cual se produce una sobreadaptación por parte de las mujeres para llegar a cumplir todos los roles que les son encomendados, tanto en el espacio público (equiparándose al modelo masculino) como en el espacio privado (que siguen liderando). Esto pone en peligro la salud física y psicológica de las mujeres.

Es clave la ruptura tanto interna, subjetiva, como social del contrato sexual que sigue perpetuando la división sexual del trabajo. La modernidad ha ampliado, sin duda, los derechos de las mujeres; pero sería al menos cuestionable pensar que las ha hecho más libres.

3.6 La vida cotidiana: un ejemplo del impacto de la socialización de género en las mujeres. La encuesta sobre usos del tiempo de mujeres y hombres españoles (2009-2010)

Como señalaba anteriormente, la socialización de género tiene como objetivo mantener y perpetuar la división sexual del trabajo y la jerarquización entre los sexos, mediante la cual los hombres como grupo social cuentan con una serie de privilegios a costa de las mujeres que integran el grupo social subordinado.

La tabla mostrada en este apartado pretende reflejar el impacto de la división sexual del trabajo en la vida cotidiana a través de una gráfica sobre los usos del tiempo de las mujeres y los hombres españoles, basada en datos de la encuesta sobre usos del tiempo del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondiente a los años 2009-2010. Como podremos observar, los estereotipos de género que aún hoy vinculan a las mujeres con las tareas domésticas, de cuidado y de reproducción de la vida humana y a los hombres con el papel de *breadwinner* tienen marcadas consecuencias en la vida cotidiana de ambos sexos, saliendo claramente perjudicadas las mujeres. Ver tabla Usos del tiempo de mujeres y hombres españoles (2009-2010) (**Anexo 2**).

4- Las violencias naturalizadas contra las mujeres



"Es preciso comprender cómo las grandes estrategias de poder se incrustan, hallan sus condiciones de ejercicio en microrrelaciones de poder. Designar estas microrrelaciones, denunciarlas, decir quién ha hecho qué, es una primera transformación del poder".

Diálogos con M. Foucault (1977)

Ya hemos visto en el capítulo anterior cómo a través de la socialización de género los seres humanos son moldeados hasta convertirse en *hombres* y en *mujeres*. También cómo la creación de esta identidad generizada coloca a las mujeres en una posición subordinada, vulnerable y óptima para ser destinatarias de violencias machistas y sexistas. En este apartado haremos un recorrido por las diferentes violencias que reciben las mujeres en la vida cotidiana, poniendo el foco de atención en aquellas que, por ser menos visibles y más difíciles de identificar y sistematizar, pasan más inadvertidas; aún conllevando graves consecuencias para su salud. No me centraré, pues, en violencias manifiestas contra las mujeres como el maltrato físico, las agresiones sexuales, la esclavitud sexual, la prostitución forzada o el feminicidio, sino en las violencias psicológicas y/o *micromachismos*, las violencias estructurales y las simbólicas.

Tal y como señala el Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer de la ONU (2006), *"la violencia psicológica o emocional contra las mujeres ha recibido menos atención en las investigaciones sobre violencia y la medición de estas formas de violencia es más difícil, pues los comportamientos concretos varían significativamente según los distintos escenarios. No existe una noción común acerca de qué actos o combinación de actos, y con qué frecuencia, constituyen violencia emocional"* (ONU, 2006: 44).

Uno de los mayores logros del patriarcado es la naturalización de numerosas violencias contra las mujeres, su integración en la cotidianeidad hasta un punto tal que ni siquiera son identificadas por las propias mujeres (menos aún por los hombres). Éstas reciben y absorben día tras día estas violencias más invisibilizadas cuyo impacto en su autoestima, así como su capacidad de abonar el campo donde se pueden fraguar violencias manifiestas, no se ha de subestimar.

La profunda interiorización por parte de ambos sexos de ciertos mecanismos de poder de los hombres sobre las mujeres es, como comentaba anteriormente, el gran éxito del patriarcado. No es necesario que dicho poder sea impuesto de manera violenta, simplemente, parece algo *natural*, en el sentido de que las estructuras sociales lo generan, perpetúan y legitiman. En este sentido, como recogen Tortosa y La Parra en su estudio sobre violencia estructural, *"el término violencia estructural es aplicable en aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa."* (Tortosa y La Parra, 2003:57)

La violencia contra las mujeres es estructural porque se deriva precisamente de una organización social polarizada en la que uno de los grupos ostenta el poder a costa de someter al otro, siendo este poder reproducido y salvaguardado por la cultura y las instituciones. El maltratador (que, como veremos, no es sólo aquel que pega o mata) agrede porque las estructuras le amparan y la sociedad se lo permite.

4.1 La importancia de politizar lo personal

"Lo personal es político", lúcido lema del feminismo de los años sesenta, denunciaba que, aun habiéndose conseguido el voto femenino en la mayoría de países del llamado *norte*, el poder no llegaba a manos de las mujeres. La democracia, entendida de manera muy limitada como el derecho a participar en la elección de los representantes políticos, no mejoraba su libertad efectiva, no suponía la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a los mismos bienes o recursos públicos y privados. Las seguía subordinando ya que sólo el acceso al voto no les convertía agentes de su propio desarrollo, sujetos de decisión con capacidad de cambiar sus condiciones de vida reales, su día a día. No acababa con las desigualdades que venían sufriendo en el plano físico, psicológico, legal y simbólico.

Estas afirmaciones las podemos extrapolar al presente. Lo personal sigue siendo político porque no se puede aislar la política, como potestad y poder de organizar el destino de una sociedad, de las circunstancias, desigualdades y conflictos de las personas que la integran. Precisamente, esas desigualdades son las que la política ha de enfrentar para caminar hacia una verdadera democracia, hacia una igualdad real y no sólo formal.

En 1970, Kate Millett publicó *Sexual Politics*, la que fuera su tesis doctoral. Obra clave del feminismo, por primera vez analiza el patriarcado como un sistema de dominación autónomo de otros (como el capitalismo o el racismo). Millett se pregunta si es posible considerar la relación que existe entre los sexos desde un punto de vista político, y afirma que sí, entendiendo como política "*un conjunto de estrategias destinadas a mantener un sistema. Si se considera el patriarcado una institución perpetuada mediante tales técnicas de gobierno, se llega al concepto de política sobre el que se basa este ensayo*" (67). La principal conclusión que podemos extraer de la afirmación de Millet es que la opresión es evitable, a través de la contraargumentación de dichas estrategias, su deslegitimación, la ruptura con esa deliberada ocultación de las mismas; así como del acceso a los recursos y mecanismos de poder que ostentan en exclusiva los grupos sociales predominantes.

En la línea que propone Millett, que sostiene que "*una democracia radical eliminaría el patriarcado*" (71), la propuesta de este trabajo es contribuir a desenmascarar algunas de las estrategias que perpetúan las violencias contra las mujeres y las formas en las que éstas se materializan. Porque el primer paso para prevenir estas violencias invisibilizadas contra las mujeres y así poder desarrollar estrategias de empoderamiento ante ellas es reconocerlas, nombrarlas e identificar sus dinámicas.

En primer lugar identificaremos los mecanismos de violencia más ocultos en el ámbito de las relaciones de pareja, a continuación las violencias estructurales y por último las simbólicas.

4.2 Violencias ocultas en el marco de la pareja

“Para amar, el primer interés tiene que estar situado en nosotras mismas; lo que me exige dar respuesta a preguntas muy sencillas: quién soy, qué soy, qué quiero, qué deseo, qué anhelo, qué necesito, qué puedo, qué hago.”

Marcela Lagarde

El lema feminista antes mencionado, “lo personal es político”, ayudó a extraer del ámbito privado -de la familia, de la pareja- la violencia contra las mujeres, y a evidenciar que esa violencia que se ejercía en el ámbito doméstico no era sólo un problema de las familias, sino del propio Estado. La violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y de pareja es, hoy por hoy, identificada como un problema social, responsabilidad del Estado y de la propia sociedad. Este cambio es, sin duda, un gran avance; pero no es suficiente.

Mayoritariamente, se continúa identificando la violencia contra las mujeres con los malos tratos en el marco de la pareja, la cual supone, evidentemente, una –y muy grave- de las violencias que sufren las mujeres, pero no la única. A su vez, los malos tratos se identifican mayoritariamente en el imaginario colectivo con la violencia física o, en su vertiente extrema, con el asesinato, ambos parte atroz de estos malos tratos, pero no sus únicas materializaciones.

En el propio establecimiento de las relaciones de pareja (fuertemente *generizado*) se gestan unas desigualdades de base que posicionan a las mujeres en una situación de vulnerabilidad y de propensión, en ocasiones, a implicarse en relaciones abusivas. Estas desigualdades se manifiestan en algunas ocasiones en forma de maltrato físico, pero en la mayoría de las ocasiones en las que aparecen lo hacen con otras máscaras mucho más difíciles de identificar, como a través de las diversas estrategias de violencia psicológica, cuyo fin último es el control.

4.2.1 La pesadilla del amor romántico

El modelo de amor romántico que se sigue transmitiendo a hombres y mujeres desde la infancia a través de canciones, dibujos animados, cuentos, películas, catálogos de juguetes u otras manifestaciones de las industrias culturales, cada vez más globalizadas²³, sienta la base de estas relaciones desiguales, que giran alrededor de un modelo heterosexual idealizado en el que hombres y mujeres se complementan a la perfección, porque los papeles y la función de cada uno dentro de la pareja están claramente diferenciados.

En las siguientes líneas, me apoyaré en las aportaciones de la antropóloga feminista Marcela Lagarde (2001) para realizar un breve análisis del amor romántico. Los mensajes sobre el modelo del dicho tipo de amor, especialmente los dirigidos a las mujeres, están articulados en relación a la formación de una familia y al amor de pareja, amor éste, en esencia, incondicional

²³ No hay más que ver cualquiera de las películas de Walt Disney para comprobar la perpetuación de los estereotipos clásicos asociados a hombres (fuerza, capacidad de acción, aventura, decisión, dominio de las situaciones) y mujeres (dulzura, amabilidad, belleza, pasividad, sumisión al hombre... o bien, si se trata del personaje femenino malvado, fealdad, inteligencia o capacidad de mando).

y eterno. Así que, aunque hoy en día exista una mayor diversidad de mensajes y modelos de referencia que permitan poner en cuestión las rígidas directrices de la feminidad tradicional, el poso del amor romántico sigue condicionando profundamente el enfoque vital de las mujeres. Como se pregunta Lagarde, “*las mujeres contemporáneas dedicamos muchos esfuerzos y afanes a modernizar la vida social, la cultura, las leyes, la política. ¿Nos dedicamos a modernizar el amor? En lo que yo conozco y encuentro, donde dejamos más intocada la tradición es en todo aquello que tiene que ver con el amor*”. (Lagarde, 2001:355)

Pero, ¿en qué consiste el tan nombrado amor romántico?: es un modelo de amor que fundamenta el matrimonio monogámico y las relaciones de pareja estables de las culturas modernas, principalmente las occidentales. Es considerado como un sentimiento profundo y superior a las meras necesidades fisiológicas (deseo sexual), que generalmente implica una mezcla de deseo emocional y sexual. Lagarde afirma que el amor romántico se plantea como un amor puro: “*es de una pureza tan poderosa que no requiere de ninguna sanción social*” (p.409). Para las mujeres, supone una entrega total desde las desigualdades; para los hombres, una entrega total pero desde la posición dominante, lo cual es sustancialmente distinto. Algunas características del mismo serían:

- Un inicio súbito (amor a primera vista)...pero que durará para siempre.
- Logro de la felicidad, la autorrealización y el sentido vital a través de la otra persona.
- Sacrificio por la misma
- Pruebas de amor, que pueden llevar implícitas actitudes generadoras de desigualdad (por ejemplo: no te vistas así, no hables con ese chico, no salgas hoy, etc.)
- Fusión con el otro, que en ocasiones conlleva un olvido de la propia vida.
- Expectativas *mágicas* (por ejemplo, la fantasía de encontrar un ser absolutamente complementario, la media naranja).
- Vivir en una especie de *simbiosis*, que se establece cuando los individuos se comportan como si de verdad tuviesen necesidad uno del otro para respirar y moverse, formando así, entre ambos, un todo indisoluble.

Se trata de un tipo de afecto que, especialmente para las mujeres, se presume ha de ser para toda la vida (*te querré siempre*), exclusivo (*no podré amar a nadie más que a ti*), incondicional (*te querré por encima de todo*) y que implica un elevado grado de renuncia (*te quiero más que a mi vida*).

Las mujeres y niñas protagonistas de los cuentos y las películas casi siempre cumplen un papel pasivo (princesa encerrada en su castillo esperando años y siglos) y aparecen en relación a los protagonistas masculinos: esperándoles, apoyándoles incondicionalmente, dándoles placer, ternura y cuidados. “*En las mujeres –afirma Lagarde- el enamoramiento clásico tiene como consecuencia que el amado queda instalado en el centro de la propia subjetividad. Por eso, tantas autoras han hablado de las mujeres como “seres habitadas o colonizadas”* (p.436). Si el ser amado queda colocado en el centro de la vida de las mujeres, ¿dónde quedan ellas? Las mujeres que siguen un esquema de amor romántico le otorgan la prioridad a la otra persona, situándose ellas en un segundo o tercer plano, o en un plano inexistente.

Por el contrario los hombres, en los cuentos o las películas, generalmente corren aventuras y luchan contra las fuerzas del mal, convirtiéndose al final en adultos valientes, responsables y maduros que se ha superado a sí mismos y son capaces de auto mantenerse. El mito masculino

más corriente es el *príncipe azul*, que es quien tiene el poder de acción y decisión y cuya principal función es la de salvar a la mujer (de la pobreza, del trabajo asalariado, del aburrimiento o del maltrato de otras mujeres: madrastras, hermanastras, brujas y reinas malvadas). En este sentido, Lagarde afirma que *“social y culturalmente, el enamoramiento ha sido construido para dar poder a los hombres. Los hombres aguantan dos o tres días de pérdida del yo, pero pronto los hombres enamorados -construidos como protagonistas de su vida y de su mundo- sienten la necesidad de salir de ese éxtasis, de hacer algo para sí mismos. El enamoramiento se vuelve en ellos potencia de autoestima.”* (p.436).

Las mujeres han sido tradicionalmente educadas para asumir su inferioridad, para esperar, para aguantar, para amar incondicionalmente, para cuidar su imagen, ser bellas (condición indispensable para poder ser las elegidas), y sobre todo para aprender a sacrificarse por amor. En los relatos tradicionales, salvo excepciones, no han sido representadas luchando contra el miedo, ni asumiendo su plena responsabilidad sobre su presente y su futuro, dado que su único fin en la vida es esperar a que algo externo -el hombre- cambie su situación. Por supuesto, todo este discurso no es fortuito, lleva implícita toda una carga simbólica que persigue el control de las mujeres, de sus cuerpos y sus sexualidades. *“Desde una perspectiva de género –sostiene Lagarde- esta forma de enamoramiento reproduce y genera desigualdades que atentan sobre todo contra quien está en subordinación”* (p.438).

El reto hoy en día es reflexionar sobre cómo este tipo de amor conduce potencialmente a las mujeres hacia relaciones de dependencia e incluso de abuso y violencia machista. Necesitamos construir un compromiso con nosotras mismas, afirma Lagarde: *“es fundamental saber que no hay ninguna posibilidad de negociación si estamos colocadas en el cautiverio del amor patriarcal. Las cautivas no negocian, están sometidas. Estar cautiva es el resultado de ser construidas en el mundo patriarcal. Estamos en el cautiverio, y a la vez, estamos embelesadas por el cautiverio”* (432).

4.2.2 Las violencias psicológicas: los micromachismos

La violencia psicológica es cualquier conducta, por acción o por omisión, que promueva el menosprecio de la dignidad personal. Puede consistir en tratos humillantes, aislamiento de la persona, vigilancia constante, celos, comparaciones destructivas, amenazas, etc. Las mujeres víctimas de violencia psicológica sufren una disminución de su autoestima y ven perturbado su sano desarrollo.

Si a una relación de pareja se le suma el control, ya es violencia; y, en este sentido, es importante señalar que una de las características del amor romántico es que naturaliza el control. Según Neus Roca y Júlia Massip, el hecho de que se produzca control y violencia en una pareja formada por personas adultas responde a una asimetría de poder: *“esta violencia se ejerce en una relación de desequilibrio de poder en la que la víctima, aunque adulta, se encuentra en una situación de vulnerabilidad, temporal o perenne, circunstancial o forzada, sea social, física, económica, psicológica u otras”* (Roca y Massip, 2011:19). Desde esa vulnerabilidad, se acepta consciente o inconscientemente el control. Véase que tanto la identidad generizada como las condiciones del amor romántico colocan a las mujeres en el rol de débiles, necesitadas de protección y reconocimiento; lo cual facilita que, en una relación de pareja, tengan más papeletas de aceptar este control. *“En una sociedad machista –continúan Roca y Massip-, sea*

con leyes igualitarias o explícitamente discriminatorias, el sólo hecho de ser mujer, en todas sus clases sociales, aumenta las vulnerabilidades. Éstas y otras son aprovechadas por el violento para mantener a la víctima en posición sumisa” (Roca y Massip, 2011:19).

Las violencias psicológicas afectan a la mayoría de las mujeres –por no decir a todas, si consideramos que vivimos en una sociedad que estructuralmente promueve la desigualdad- y no sólo a aquellas que viven relaciones de violencia más extrema. El concepto de *micromachismo*, acuñado por el psicólogo Luis Bonino, es de gran utilidad para profundizar en el análisis de aquellos comportamientos violentos menos visibles y más naturalizados.

Comencemos por la definición de *micromachismo*. Según recoge el estudio de la Universitat de les Illes Balears “Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja” (2008), este concepto fue propuesto por Bonino “*para referirse a aquellas conductas sutiles y cotidianas que constituyen estrategias de control y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de las mujeres y que suelen ser invisibles o, incluso, estar perfectamente legitimadas por el entorno social*”. Los *micromachismos* son las prácticas de dominación masculina en la vida cotidiana, una serie de maniobras cotidianas cuyos objetivos son mantener el dominio sobre la mujer, recuperarlo si ésta se rebela y combatir el aumento de poder por parte de la misma. Estas maniobras de mantenimiento del control y de la posición jerárquica del hombre, continúa el estudio, suelen generar en las mujeres inhibición, desconfianza en ellas mismas y en sus propios criterios y disminución de la autoestima.

El estudio, en referencia al trabajo de Bonino, recoge su clasificación de los diferentes *micromachismos*. Llama la atención la existencia de los llamados *micromachismos encubiertos*, aquellos en los que el hombre oculta su objetivo de dominio. Afirman cómo algunas de estas maniobras son tan sutiles que pasan especialmente desapercibidas, impiden los correctos pensamientos y acción de la mujer y provocan en ella sentimientos de “*desvalimiento, confusión, culpa y dudas*” (p.342).

Veamos a continuación una tabla desarrollada por Bonino sobre los diferentes tipos de *micromachismos*: utilitarios, encubiertos, coercitivos y de crisis. Ver tabla (**Anexo 3**).

El valor de nombrar los *micromachismos*, aterrizarlos en la vida diaria y tomar conciencia sobre sus efectos, es la contribución a su desnaturalización y su anormalización. Supone arrojar luz sobre los trucos más habituales de los hombres modernos para perpetuar la violencia y el control hacia las mujeres en la cotidianidad y poner en cuestión la supuesta igualdad en la que se convive en una sociedad del siglo XXI. Según Bonino, “*muchas veces cuando [los micromachismos] se perciben aisladamente, se juzgan como intrascendentes, sin evaluar el daño que producen por reiteración y su capacidad de ser caldos de cultivo para otras violencias*” (Bonino, 1996:16)²⁴.

²⁴ Para más información sobre la descripción de cada uno de los micromachismos, consultar el artículo de BONINO, LUIS (1996). *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. Fuente: http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf

Quisiera aclarar que este análisis en ningún caso dirige una crítica generalizada hacia una supuesta “maldad” de los hombres, sino una denuncia a una estructura social que mantiene y perpetúa, por acción u omisión, las desigualdades que sufren las mujeres y una crítica, eso sí, al modelo masculino tradicional que sustenta estas desigualdades –y que tampoco favorece a los propios hombres-.

4.3 Las violencias estructurales

Las violencias estructurales son aquellas desigualdades dentro de la estructura social que dificultan la plena ciudadanía de las mujeres y su autonomía. Una de las grandes aportaciones de Millett en su Política sexual es la demostración de que, aquellas violencias que las mujeres reciben, que en muchas ocasiones consideran como individuales o propias de sus circunstancias concretas, forman parte de un sistema estructural que afecta a todas las mujeres. La propia estructura social transmite, perpetúa, legitima y reafirma una serie de desigualdades que hacen difícil la igualdad real. Existen, por tanto, una serie de condiciones materiales que generan dependencia de las mujeres hacia los hombres.

Ejemplos de este tipo de violencia sería la prevalencia de sueldos más bajos para las mujeres en los mismos puestos de trabajo que los hombres, el llamado *techo de cristal* o la dificultad de las mujeres para llegar a puestos de decisión o la segregación laboral horizontal y vertical²⁵. También supone violencia estructural la exigencia de ciertos requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, que condicionan una posible contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo.

Al mismo tiempo, las mujeres que acceden a puestos de poder a menudo eligen, consciente o inconscientemente, hacerlo desde un modelo de poder masculinizado, vertical, que presupone un sujeto capaz de estar disponible 24 horas al día, sin obligaciones de cuidado ni responsabilidades familiares y que por supuesto sacraliza el tiempo de empleo remunerado como tiempo central de la sociedad, sin contemplar la vida cotidiana como un espacio en el que las personas somos vulnerables y necesitamos cuidados. Esta realidad acaba derivando en situaciones vitales que para las mujeres suponen elecciones (vida personal o trabajo, maternidad o carrera profesional... recordemos el *sincretismo de género* de Lagarde), dado que, aunque las mujeres se han incorporado masivamente al espacio público y al empleo remunerado, no se han desvinculado del liderazgo de las tareas domésticas y de reproducción. La repercusión en la

²⁵ La segregación horizontal es un fenómeno que consiste en que, a causa del mantenimiento de los estereotipos sobre cuáles son las actividades femeninas y masculinas, persiste “una tradicional orientación de las mujeres hacia los trabajos vinculados a los servicios a la población y la ética de cuidados, como el comercio, la hostelería o la educación y la sanidad” (Alario, Pascual y Baraja, 2009:5). La llamada segregación vertical supone la progresiva reducción de la presencia de mujeres en los niveles laborales más altos, con poder de decisión y reconocimiento, especialmente los puestos de dirección. La segregación vertical “traduce las serias dificultades que las mujeres tienen para conciliar las jornadas laborales cada vez más largas y exigentes en disponibilidad, con el interés en mantener sus responsabilidades familiares” (p.6). Este fenómeno se da en todo tipo de trabajos, aunque estos estén feminizados, y tiene que ver con el “techo de cristal, tope invisible que impide a las mujeres llegar a donde están los hombres” (p.6).

salud de las mujeres se traduce en estrés, autoexigencia elevada por el deseo de llegar a todo, sensación de no dedicar el suficiente tiempo a nada y agotamiento.

Nadie se sorprende, por otro lado, de que una mujer abandone o ponga en segundo plano su carrera profesional para cuidar a sus hijas e hijos, al contrario que su pareja masculina. Tampoco resulta extraño que en la mayoría de los casos sean las mujeres las que solicitan una reducción de jornada laboral por temas de cuidado (de sus hijas/os, familiares ancianos o con alguna discapacidad); aunque esta reducción afecte directamente a su sueldo, su cotización y su derecho al subsidio por desempleo y jubilación. Las políticas de conciliación que se han desarrollado desde el seno de la Unión Europea en los últimos años no han hecho sino reforzar la idea de que es la mujer quien debe conciliar y continuar siendo la principal responsable de las tareas de cuidado. Así, se presenta como algo necesario el desarrollo de políticas que impliquen más a los hombres en dichas tareas, como permisos de paternidad más extensos y no delegables.

4.4 Las violencias simbólicas

El concepto de violencia simbólica fue acuñado por el sociólogo francés Pierre Bourdieu en la década de 1970 y hace referencia a “*esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales, apoyándose en unas "expectativas colectivas", en unas creencias socialmente inculcadas*”. Es un tipo de violencia en el que los sujetos dominantes imponen una visión del mundo, de los roles sociales, de las categorías cognitivas y de las estructuras mentales a través de una serie de mensajes y valores que son designados como *los correctos*, que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación del grupo no dominante.

La violencia simbólica contra las mujeres se hace tangible a través de diversos medios. Quizá uno de los más evidentes sería la publicidad sexista, que reduce en muchos casos a las mujeres a meras amas de casa u objetos sexuales, en ambos casos al servicio de los hombres y siempre bajo su mirada. La violencia mediática, que abarca la ejercida desde la publicidad pero también desde el resto de contenidos de los medios de comunicación, supone una explotación, discriminación y atentado contra la dignidad de las mujeres con fines económicos, sociales y de dominación. Como ejemplo, la continua reproducción de eufemismos lingüísticos en los medios que trivializan la violencia machista, como el llamar *crimen pasional* a un asesinato machista; o justificar el mismo argumentando la inestabilidad psicológica, el abuso de alcohol o la presunta locura del agresor. Esto supone una negación directa, una naturalización, una ocultación del problema de fondo, que es la propia violencia machista y las relaciones de poder; una doble victimización hacia las mujeres víctimas de violencia y una desresponsabilización del agresor.

En este sentido, la falta de credibilidad a las mujeres por parte de muchas instituciones, tachándolas de locas, de histéricas, de deprimidas y de manipuladoras, es fruto de uno de los estereotipos femeninos más representado en películas, novelas y otros productos mediáticos, cuyo fin es desacreditarlas.

Las violencias simbólicas también se materializan en la cultura popular a través de los refranes (Quién bien te quiere te hará llorar; A la mujer en casa, nada le pasa), letras de canciones, películas y, por supuesto, a través de la industria de la cosmética y las revistas *femeninas*.

A través de todos estos canales se insiste, de manera directa o indirecta, en la vinculación de las mujeres con la maternidad como única manera de ser seres completos, su dependencia de los

hombres, en una belleza asociada a una imposible eterna juventud, mayormente enfocada a gustar al público masculino y obtener su reconocimiento; o en una perpetuación del liderazgo de las mujeres en el espacio doméstico, cuyo trabajo no es remunerado ni reconocido. Se construye y refuerza mayoritariamente un solo modelo de mujer, lo cual niega la diversidad de mujeres existentes. Si se muestran otros modelos de mujeres, no hegemónicos, suele ser desde la extrañeza, el humor, la burla o la crítica. Las mujeres sí aceptadas por el sistema deben ser fuertes para las demás personas (de las que cuidan) y al mismo tiempo débiles para con ellas mismas (autoestima, valoración), en una especie de deber impuesto de *contención* y responsabilidad sobre resto de la humanidad. *“Cuando la personalidad –explica Millett- tropieza con imágenes tan denigrantes de sí misma en la ideología, la tradición y las creencias sociales, resulta inevitable que sufra un grave deterioro”* (Millett, 1979:119).

Por eso, en la línea ya comentada, es crucial que las mujeres tomen conciencia de estas diversas opresiones que absorben cada día y que generan un impacto negativo en su autoestima y bienestar. Este impacto negativo, lejos de ser identificado como una violencia común a todas las mujeres, es achacado con frecuencia –y aquí reside otro gran éxito del patriarcado- a situaciones individuales, personales, derivadas de la propia situación vital y de la propia personalidad. *“Es preciso dejar claro –continúa Millet- que el campo de batalla de la revolución sexual abarca en mayor grado la conciencia humana que las instituciones sociales. El patriarcado se halla tan firmemente enraizado que la estructura característica que ha creado en ambos sexos no constituye solamente un sistema político, sino también, y sobre todo, un hábito mental y una forma de vida”* (Millett, 1979:130).

5- El camino del empoderamiento y la autodependencia



“Si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, ésta no se parece a la oficial. Si son los ojos de las mujeres los que repasan las cuentas, la economía deja de ser una ciencia exacta y se asemeja a una política de intereses. Si son los ojos de las mujeres los que rezan, la fe no se convierte en velo y mordaza. Si son las mujeres las protagonistas, el mundo, nuestro mundo, el que creemos conocer, es otro”.

Nuria Varela

¿Y por qué no acercarse a descubrir ese otro mundo? Un mundo donde las mujeres tienen más recursos para identificar, primero en el ámbito personal y después en el colectivo, las relaciones de poder entre los sexos. Y, a partir de esta toma de conciencia, generan estrategias de cambio hacia una vida más libre y feliz.

El camino que planteo recorrer es el del empoderamiento y la autodependencia. Ambos, términos y procesos que ahora definiremos, comparten dos cualidades que considero claves para lograr un desarrollo pleno de la persona: la toma de conciencia sobre una misma y su entorno, y la autoresponsabilización, entendida como la voluntad y capacidad de elegir de manera adulta, en el marco de la propia realidad material y personal, la vida que una quiere vivir.

Los procesos de empoderamiento y autodependencia, aunque tienen cada uno sus particularidades, se solapan; van dados de la mano en múltiples ocasiones, ya que ambos persiguen lo mismo: la realización de un camino de crecimiento personal, de autoconocimiento: un ejercicio de responsabilidad (de *capacidad de dar respuestas*) y de libertad. En mi opinión, la autodependencia constituye una de las bases sobre las que ha de asentarse un proceso de empoderamiento. Veamos en qué consisten estos ejes de cambio.

5.1. La autodependencia

“Para autodependier, voy a tener que pensarme a mí como el centro de todas las cosas que me pasan”

Jorge Bucay

El término *autodependencia* ha sido acuñado por terapeuta Jorge Bucay. Para llegar a explicar en qué consiste, Bucay comienza indagando en la etimología de la palabra dependencia. Ésta proviene del latín y deriva de la palabra *pendiente*, que literalmente significa “que cuelga” (de *pendere*), es decir, que está suspendido en el aire, sin base. “*Pendiente – sostiene Bucay- significa también incompleto, inconcluso, sin resolver*” (Bucay, 2006:20). En conclusión, una persona dependiente es alguien que vive *colgada* de otro, sin una base propia. Y se convierte, en este sentido, en una persona incompleta, no desarrollada al máximo de su potencialidad. Dependier significa entregarse voluntariamente a que otro “*arrastre mi conducta, según su voluntad y no según la mía*” (p.23).

Y bien, ante esta situación no deseable, ¿cuál sería la alternativa? Se podría plantear la independencia, pero ésta, sencillamente, no es viable. Es imposible que un ser humano llegue a no depender de nadie. A través de multitud de estudios, muchos del ámbito de la economía

feminista, ya se ha evidenciado que los seres humanos no somos autosuficientes, sino vulnerables y dependientes –en diferentes grados de intensidad a lo largo de nuestras vidas-. “*La autosuficiencia* –recuerda la economista Amaya Pérez Orozco- *es un espejismo que sólo se mantiene en base a ocultar las dependencias y a los sujetos que se hacen cargo de ellas*” (Pérez Orozco, 2011:43). Las personas, explica Orozco, somos dependientes ya que partimos de una condición ontológica fundamental, que es la materialidad de la vida y los cuerpos. La vida es vulnerable y finita; es precaria. Si no se cuida, no es viable. Las personas podemos enfermar, o sencillamente pasamos por ciertas etapas en las que recibir cuidados es algo completamente fundamental, como en la niñez o la vejez. “*Reconocer la vulnerabilidad no es reconocer un mal* –afirma Orozco-, *sino la potencia que hay ahí: la posibilidad de sentirnos afectadas/os por lo que les ocurre al resto, y la constatación de que la vida es siempre vida en común*” (p.44).

Pero esta dependencia a la que se refiere Orozco, entendida como el reconocimiento de nuestra vulnerabilidad como seres humanos, nada tiene que ver con una dependencia patológica como a la que nos referíamos anteriormente, que provoca que una persona se vea a través de los ojos de los demás o que su voluntad y autoestima se anule.

De hecho, la autodependencia consiste en reconocernos como seres vulnerables, que necesitamos de las demás personas, pero también en ser conscientes de que cada una/o está a cargo de sí misma/o. Como apunta Bucay, “*me sé dependiente, pero a cargo de esa dependencia estoy yo*” (p.48). El asumir un rol autodependiente implica un proceso de cuestionamiento, de toma de conciencia, de responsabilización de la propia vida y de las propias decisiones (qué hago en la vida, con quién quiero compartirla, en qué invierto mi tiempo, con qué disfruto, qué me perjudica, qué me equilibra y qué me desequilibra). “*Autodependencia* –sigue Bucay- *significa contestarse las tres preguntas existenciales básicas: quién soy, adónde voy y con quién*” (p.49), y en ese orden: cuidado con definir quién soy a partir de quién me acompaña. Las mujeres pueden compartir momentos de su vida con una pareja que les maltrata, y eso no quiere decir que se conviertan, de manera permanente, en mujeres maltratadas; que una “foto” de un momento concreto de su vida devenga en algo identitario, definitivo. Hay estrategias, como el camino hacia la autodependencia y el empoderamiento, a través de las cuales se pueden generar recursos²⁶ en las mujeres de tal manera que éstas eviten conscientemente dinámicas de maltrato y elijan, también conscientemente, relaciones sanas y que contribuyen a su crecimiento y a su bienestar.

La autodependencia tiene que ver con ser auténticamente quien la persona es y no quien los demás quieren que sea, reduciendo de esta manera las posibilidades de ser manipulada. Queda muy bien reflejado en los cinco permisos que la psicoterapeuta Virginia Satir cataloga como inherentes a toda persona²⁷:

1. El permiso de estar y de ser quien soy, en lugar de creer que debo esperar que otra persona determine dónde yo debería estar o quién debería ser.

²⁶ Los recursos son herramientas de las cuales una persona puede valerse para enfrentar o resolver las contingencias que se le pueden presentar. Pueden ser externos (instituciones, otras personas, recursos económicos, estudios, etc.) o internos (la asertividad, la toma de conciencia, la seguridad, la capacidad de aprender, la creatividad, la fuerza de voluntad, el carisma, etc.).

²⁷ SATIR, VIRGINIA (2008). *En contacto íntimo. Cómo relacionarse con uno mismo y con los demás*. Editorial Pax México.

2. El permiso de sentir lo que siento, en vez de sentir lo que otras personas sentirían en mi lugar.
3. El permiso de pensar lo que pienso y también el derecho de decirlo, si quiero, o de callármelo, si así me conviene.
4. El permiso de correr los riesgos que decida correr, con la única condición de aceptar pagar yo misma/o los precios de estos riesgos.
5. El permiso de buscar lo que yo creo que necesito en el mundo, en lugar de esperar que alguien más me dé el permiso para obtenerlo.

Para que una persona sea capaz de darse estos permisos, en primer lugar ha de tomar la decisión, *querer* hacerse cargo de sí misma, apostar por comenzar un proceso de autoconocimiento y autoconciencia. “*El ‘darse cuenta’ -explica el terapeuta Fritz Perls- cubre tres estratos o capas: el darse cuenta de sí misma/o (self), el darse cuenta del mundo y el darse cuenta de lo que está en el medio –la zona intermedia de la fantasía- que impide que la persona esté en contacto consigo misma y con el mundo*” (Perls, 1974:56).

Si aplicamos estos estratos o capas a un proceso de autodependencia para prevención de violencias contra las mujeres, el primer escalón, lo que Perls denomina “el darse cuenta de sí misma/o”, consistiría en un trabajo con el amor propio de las mujeres, con la capacidad de quererse, sobre lo que Bucay apunta: “*es lo que me gusta llamar el saludable egoísmo, que abarca por extensión la autoestima, la autovaloración y la conciencia del orgullo de ser quien soy*” (p.66).

El segundo escalón, “el darse cuenta del mundo”, conllevaría un proceso consistente en evidenciar cuáles son las diferentes violencias contra las mujeres y una toma de conciencia sobre esa opresión común a todas las mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad²⁸. El tercer escalón, lo que Perls llama el “darse cuenta de lo que está en medio”, de la zona de la fantasía, consistiría en el cuestionamiento y transformación de los prejuicios, las creencias vinculadas a los roles de género que suponen el caldo de cultivo de dichas violencias. Es decir, comprender cuáles son las argumentaciones que las propias mujeres tienen asentadas por la socialización de género y por las cuales justifican o aceptan relaciones abusivas. En este camino hacia la autodependencia, por último, es importante señalar que quizá la mayor conquista de las mujeres será la conquista de su autonomía, es decir, de su capacidad de diseñar e implementar sus propias normas y vivir de acuerdo a ellas. Sigamos tejiendo este proceso conociendo ahora en qué consiste el empoderamiento.

5.2 El empoderamiento

En la III Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, celebrada en Nairobi en 1985, las activistas e investigadoras feministas de la Red DAWN-MUDAR presentaron una nueva visión sobre el trabajo de desarrollo con mujeres a la que denominaron *enfoque de*

²⁸ Es decir, aparte del sexo, las otras categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, como la raza, la etnia, la nacionalidad, orientación sexual, clase o la discapacidad. Éstas no actúan de forma independiente unas de las otras, sino que se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la "intersección" de múltiples formas de discriminación.

empoderamiento. Este enfoque, legitimado posteriormente en la Conferencia de Beijing en 1995 como una poderosa estrategia para avanzar hacia la equidad de género en el mundo, ha sido adoptado por numerosas organizaciones de mujeres. Éstas lo califican como “*una estrategia de lucha por la igualdad que hace del fortalecimiento de las capacidades y autonomía de las mujeres la herramienta clave para transformar las estructuras sociales, incluidas aquellas que perpetúan la dominación masculina*” (Murguialday, 2006:3).

El término empoderamiento se ha venido usando en los últimos años desde diferentes disciplinas como la cooperación internacional, la psicología o la educación. En numerosas ocasiones, tal y como ha ocurrido con el concepto *género* o el de *patriarcado*, se ha utilizado con muchos significados diferentes provocando una cierta pérdida de su potencial transformador. Se ha entendido de formas muy variadas (por ejemplo, equiparándolo al término *participación*) o incluso se ha confundido su significado (al hablar, entre otras cosas, de empoderamiento como adquisición de capacidades a través de la realización de manera mejorada de aquello que un grupo social ya hace tradicionalmente). Esta realidad ha comportando una cierta confusión sobre qué significa y qué implica un proceso de empoderamiento que es necesario aclarar.

Como explica Murguialday, desde los consensos feministas sobre el término empoderamiento éste tiene sin duda relación con la ganancia de poder por parte de las mujeres y con el reconocimiento de que, en todas las sociedades, las mujeres tienen menos capacidad de decisión que los hombres sobre aspectos estratégicos de sus vidas. También tiene que ver con la adquisición de derechos, la toma de conciencia sobre la opresión de las mujeres en sus múltiples formas así como el acopio de capacidades que permiten a las mismas, desde su agencia, ampliar su libertad, sus espacios de acción y decisión²⁹.

Según Kabeer (1999), el empoderamiento supone la expansión de la habilidad de las personas para hacer elecciones vitales estratégicas en contextos donde tal habilidad les había sido negada previamente. En este sentido, un proceso en el que se promoviera, por ejemplo, el que las mujeres aprendieran a gestionar el ámbito doméstico de manera más eficiente o a cocinar mejor, quizá supondría una ganancia de capacidades, pero en ningún caso empoderamiento, ya que no comportaría una ruptura con los roles tradicionales ni una ampliación de la libertad de las mujeres. De hecho otra autora, Wieringa (1997), sostiene que la palabra empoderamiento sólo tiene significado cuando se utiliza en el contexto de la transformación social según la concepción feminista del mundo. He aquí, pues, una característica definitoria de un proceso de empoderamiento: en él, las mujeres adquieren capacidades y recursos que amplían sus campos de acción y decisión tradicionales.

Otra característica es que un proceso de empoderamiento señala las relaciones de poder patriarcales existentes en un lugar y un momento histórico determinados y las pone en cuestión, con el objetivo de subvertirlas. Como señala Murguialday, “*el aspecto más destacable del término empoderamiento es que contiene la palabra poder, de ahí que [...] constituya un llamado de atención sobre las relaciones de poder existentes*” (p.5). Varias autoras expertas en

²⁹ Clara Murguialday, formadora feminista y experta en empoderamiento, sostiene que “*lo que distingue al concepto empoderamiento de otros similares es la agencia, es decir, la consideración de que son las propias mujeres las que deben protagonizar el proceso de cambio en sus propias vidas*” (p.22). La agencia se define como la habilidad de una persona para definir sus propias metas y actuar para conseguirlas.

empoderamiento coinciden en su intención clave de subvertir las relaciones de poder entre los sexos. Batliwala (1997) sostiene una de las metas de un proceso de empoderamiento es enfrentar la ideología patriarcal para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación de género y Rowlands (1997) afirma que el empoderamiento de las mujeres es un asunto de género, no sólo de mujeres, y que tiene que ver con la transformación de las relaciones sociales y, en particular, de las relaciones basadas en la diferencia sexual.

Si deseamos diseñar una estrategia de lucha por la igualdad es condición *sine qua non* discutir sobre el poder, sobre las relaciones de poder entre los sexos como fuente de las desigualdades. Por ello, es crucial desenmascarar las diferentes expresiones hegemónicas del mismo, así como proponer maneras alternativas de ejercerlo desde las mujeres. Es importante aclarar en este punto que, como explica Moser (1991), si bien el enfoque de empoderamiento reconoce la importancia para la mujer de aumentar su poder, intenta identificar el poder menos en términos de dominación sobre otros y más en términos de la capacidad de las mujeres para aumentar su independencia y su fortaleza interna.

El poder como dominación sobre otros es el llamado “poder sobre”. Murguialday explica que este poder “*nos remite tanto a la habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos como a la capacidad que alguien tiene para sacar adelante sus propios intereses en contra de los intereses de otro, mediante la utilización de mecanismos diversos tales como obligar, impedir, prohibir, reprimir, negar o invisibilizar los intereses de aquellos sobre los que se ejerce dominio*” (p.6). Desde los feminismos y desde el enfoque de empoderamiento el concepto de poder se entiende como capacidad de ser y de hacer, más que como dominio sobre otros. Esto implica que las mujeres puedan construir sus propias capacidades y recursos para modificar los estereotipos sociales que delimitan lo que es posible o deseable para ellas.

Otra característica del empoderamiento es que supone un proceso de cambio. Si habláramos en términos de Coaching, supondría el paso desde un estado actual (vulnerabilidad³⁰) a un estado deseado (empoderamiento), en el que las mujeres consideren y generen los recursos externos e internos necesarios para transitar de un estado a otro. Se trata de un proceso que no puede ser otorgado por alguien externo, pues lo han de vivir y liderar las propias mujeres; pero en el cual son importantes las/os agentes de cambio que facilitan a las mujeres las condiciones para iniciar sus propios procesos de cambio. “*En la inducción de estos procesos de reflexión crítica – sostiene Murguialday- las agentes externas, generalmente mujeres feministas [...] pueden desempeñar un importante rol catalizador ofreciendo a las mujeres elementos de análisis y alternativas prácticas a sus modelos de vida*” (p.13). Es importante señalar, como ya habíamos comentado, que este proceso lo han de liderar las propias mujeres desde su agencia. El papel de las agentes externas o facilitadoras es precisamente *facilitar*, acompañar en este proceso de ganancia de conciencia, de oportunidades, de poder; no es un rol directivo o intervencionista. No consiste en diseñar, por lo tanto, actividades o procesos de las cuales las mujeres sean meras

³⁰ Mi intención no es partir de la base de que todas las mujeres estén desempoderadas en todos los ámbitos (muy al contrario, considero que en muchos casos cuentan con numerosas estrategias de resiliencia para buscar, en un marco violento, su bienestar y el de sus familias). Más bien parto de la realidad de que las mujeres viven en un entorno estructuralmente desigual que, a través de diversas violencias, impacta en su autoestima y vida cotidiana, haciéndolas más vulnerables.

participantes, sino de que las propias mujeres analicen y expresen sus propias necesidades y prioridades.

Los consensos feministas sobre empoderamiento coinciden en los diferentes niveles de poder que, estiman, han de lograr las mujeres. Distinguen tres niveles:

- El poder interno, o ganar poder desde dentro
- El poder con, o ganar poder junto a otras
- El poder para, o ganar poder para cambiar la realidad

El proyecto que propongo está centrado en acompañar a las mujeres en la consecución del primer nivel: el poder interno, aunque es inevitable que contribuya al segundo nivel, ganar poder junto a otras, y posible que llegue al tercero, el poder para cambiar la realidad. En el proceso de empoderamiento hay, pues, una doble dimensión: personal y política.

La ganancia de poder desde dentro tiene como principal objetivo el que las mujeres obtengan más control sobre sus propias vidas. Es un proceso subjetivo, que se logra a través de la identificación de los modelos dominantes de feminidad, el reconocimiento de sus impactos en una misma, la toma de conciencia sobre que estos no suponen situaciones individuales sino que forman parte de una opresión común a todas las mujeres y la sensación de sentirse acompañadas en ese proceso. Según Kabeer, “*las estrategias de empoderamiento desde dentro [...] entrañan reflexión, análisis y evaluación de lo que hasta el momento se ha dado por sentado, a fin de poner de relieve la base social construida y socialmente compartida de problemas que, a primera vista son individuales*” (Kabeer, 1994:135). Batliwala (1997) sostiene que la reflexión colectiva sobre la subordinación femenina es la puerta de entrada a procesos de empoderamiento. Es importante, asimismo, un trabajo sobre estrategias de resiliencia, incluyendo la identificación de modelos de feminidad alternativos y el reconocimiento de sus fortalezas, así como de nuevas opciones de plantear la feminidad desde una visión más rica y ampliada de la realidad, que reduzcan o minimicen las desventajas sociales que acarrear los modelos de feminidad tradicionales.

Es obvio que, de manera paralela, el avance de la sociedad en materias de igualdad y su devolución de imágenes positivas sobre las mujeres son claves, ya que la autoestima de las mujeres se puede trabajar desde dentro pero es necesario asimismo un refuerzo social externo que deje de devaluar la imagen de las mismas y que, de hecho, la valorice. En este sentido, lo que este proyecto puede aportar es la toma de conciencia sobre el impacto negativo que pueden tener en la autoestima los mensajes y procedimientos machistas, sexistas o invisibilizadores de las mujeres provenientes de los agentes socializadores. También la preparación del camino a partir de este primer escalón de fortalecimiento interno de las mujeres, el cual es condición *sine qua non* para acceder al que sería el segundo paso del empoderamiento, el ganar poder junto a otras, y al tercero, el ganar poder para cambiar la realidad a través de la incidencia política.

La formación de grupos de mujeres facilitados por agentes externas, donde se generan las condiciones para que las mujeres rompan su aislamiento individual, son claves. El trabajo a partir de talleres que vinculen a estas mujeres puede dar pie a que estos cambios radicales (es decir, *de raíz*) que se promueven a través del poder interno sean sostenibles a través de colectividades más estables. El poder de cambiar la realidad, este tercer escalón, es la continuación lógica del proceso. Las mujeres empoderadas a nivel interno y junto a otras ya

tienen otra visión de la realidad. Pueden comenzar a reivindicar el acceso en igualdad a servicios o a derechos, influenciar en el cambio de leyes androcéntricas o incluso manifiestamente discriminatorias, o sobre las Administraciones públicas. También pueden lanzar ellas mismas propuestas o proyectos alternativos que mejoren la calidad de vida de las mujeres.

Me gustaría señalar que, de aquí en adelante, hablaré de empoderamiento incluyendo en este concepto la autodependencia como uno de los logros que se obtendrán por las mujeres en este proceso. Para cerrar este capítulo, recojo una bella afirmación de Lagarde sobre el empoderamiento, donde afirma que éste es un proceso de transformación *“mediante el cual cada mujer, poco a poco o a pasos gigantes, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser objeto de los otros y se convierte en protagonista y en sujeto de su propia vida”*³¹.

³¹ Artículo ¿Para qué una escuela de empoderamiento?: Diálogo entre Elena Simón y Marcela Lagarde en ‘Y luego diréis que somos cinco o seis’, por ABAD, ITZIAR. Píkara Magazine, 26.10.2012 <http://www.pikaramagazine.com/2012/10/%C2%BFpara-que-una-escuela-de-empoderamientodialogo-entre-elena-simon-y-marcela-lagarde-en-%E2%80%98y-luego-direis-que-somos-cinco-o-seis%E2%80%99/>

6- “Mujeres empoderadas”: Proyecto de empoderamiento de las mujeres a partir de la PNL y el Coaching



“El proceso pedagógico feminista conduce a que cada mujer y el grupo, de manera acompañada, puedan resignificar y ubicar su experiencia en un mundo cognoscible [...]. Lo más importante es contribuir a que cada mujer vaya elaborando sus propias opciones y alternativas de vida en correspondencia con sus claves vitales, descifradas a partir de la filosofía feminista”

Marcela Lagarde

6.1 El origen

Sin duda una de las iniciativas que me ha inspirado en la creación de este modelo de trabajo de empoderamiento de mujeres para la prevención de la violencia contra ellas han sido los grupos de autoconciencia feminista (*consciousness-raising*) surgidos en Estados Unidos en los años 70. Esta práctica comenzó en la agrupación feminista New York Radical Women (1967) y Kathie Sarachild explica que su propósito era despertar la conciencia latente que todas las mujeres tenemos sobre nuestra opresión para propiciar la reinterpretación política de la propia vida y poner las bases para su transformación³². Así que las dinámicas que se llevaban a cabo en los grupos de autoconciencia consistían en que cada mujer participante explicara las formas en las que experimentaba y sentía la opresión, la violencia contra las mujeres, en su propia vida.

Ana de Miguel, filósofa feminista, afirma que con estos procesos de autoconciencia se pretendía que las mujeres se convirtieran en auténticas expertas de su opresión, construyendo la teoría desde la experiencia personal³³. Otra función importante de estos grupos fue la de contribuir a la revalorización de la palabra y las experiencias de un colectivo sistemáticamente inferiorizado e invisibilizado a lo largo de la historia. En este sentido, Amelia Valcárcel sostiene que el movimiento feminista debe tanto a las obras escritas como a la singular organización de estos grupos de encuentro, “*en que sólo mujeres desgranaban, turbada y parsimoniosamente, semana a semana, la serie de sus humillaciones, que intentan comprender como parte de una estructura teorizable*” (Valcárcel, 1991:45).

También ha sido para mí una referencia el trabajo desarrollado durante años por la antropóloga feminista Marcela Lagarde con grupos de mujeres en procesos de autoestima, ubicando la autoestima en la historia de las mujeres y de la democracia social y política con el fin de que ésta contribuya no sólo a procesos de cambio individual y de mayor bienestar de las mujeres, sino también a construir una fortaleza para el cambio social y para una filosofía política de los derechos humanos y de la paz. Como ella misma afirma, “*desde hace varias décadas, mujeres*

³² SARACHILD, KATHIE (1978). *Consciousness-Raising: A Radical Weapon*. En *Feminist Revolution*, Random House, Nueva York.

³³ DE MIGUEL, ANA. *Neofeminismo: los años sesenta y setenta. Los feminismos a través de la historia. Capítulo III*. <http://www.mujeresenred.net/historia-feminismo3.html>

de todo el mundo han planteado la necesidad de reparar las heridas y eliminar los sufrimientos provocados por la violencia de género, la asfixia y la falta de alternativas debidas a la opresión. Esta conciencia y el anhelo de sentirnos bien aquí y ahora, y de extender para todas lo que ya tenemos algunas, son signos de la causa feminista de las mujeres” (Lagarde, 2000:13).

Asimismo, considero una fuente de inspiración los diversos estudios sobre empoderamiento feminista, su medición y evaluación³⁴, donde uno de los importantes procesos que viven las mujeres es el convertirse en seres autodependientes. Suponen, en mi opinión, una propuesta apasionante, sistematizada y eficiente para fortalecer a las mujeres y prevenir las violencias contra ellas.

Por último, mi experiencia profesional en PNL y Coaching me ha servido y me sirve cada día, en un continuo aprendizaje, para:

- En primer lugar, comprobar cómo la metodología y las herramientas de la PNL y el Coaching tienen un gran impacto para generar cambios en la vida de las personas, ayudándolas, por un lado, a tomar conciencia de ellas mismas, su entorno, sus bloqueos y las situaciones y personas tóxicas en su vida; y, por otro, a valorar los recursos internos y externos con los que ya cuentan, aquellos que pueden desarrollar, sus valores, el tipo de vida que desean vivir y los aspectos de la misma que les hacen felices.
- En segundo lugar, reconocer la gran demanda, especialmente por parte de las mujeres y desde una mayor o menor conciencia feminista, de herramientas para enfrentar el impacto de los roles tradicionales de género en su vida cotidiana, en el entorno familiar, laboral o de pareja, entre otros.

Veamos ahora en qué consiste específicamente este modelo de trabajo.

6.2 Líneas directrices del proyecto “Mujeres empoderadas”

Desde la lógica de la PNL y el Coaching, este modelo de trabajo propone un acompañamiento a mujeres en el camino desde un *estado actual* (vulnerabilidad) a un *estado deseado* (empoderamiento). A lo largo de este proceso, las propias mujeres irán identificando por ellas mismas los recursos, tanto internos como externos, los cuales les pueden ser de utilidad para conseguir el cambio. Ver gráfico (**Anexo 4**).

La manera de desarrollar este proceso será a través de un seminario grupal, compuesto por varios talleres especializados de metodología mixta. Alrededor de un 25% de cada taller tendrá carácter formativo en torno al tema que en ella se trate y un 75% de Coaching grupal, que implica un trabajo personal de las participantes a partir de herramientas de PNL y Coaching.

³⁴ Murguialday (2006), Kabeer (1994), Charlier y Caubergs (2007), Batliwala (1997), Rowlands (1997), entre otros.

Cada taller estará enfocado de tal manera que facilite la exploración de nuevas formas de subjetividad que proporcionen diferentes opciones a las mujeres y, por ende, una mayor libertad y autonomía.

Para contribuir a este objetivo, y siguiendo las sugerencias del llamado Coaching de ambiente, la coach³⁵ cuidará de que el espacio donde se desarrollen las sesiones constituya un entorno lo más agradable y cómodo posible. En todos los talleres se necesita una sala, pizarra y rotuladores. En algunos de ellos se necesita proyector y una pantalla, u otros materiales específicos.

6.2.1 Objetivos

El objetivo prioritario de este modelo de trabajo es ofrecer, desde la perspectiva y la metodología de la PNL y el Coaching, un espacio grupal de crecimiento personal, comunicación y gestión del cambio, que ayude a las mujeres a aumentar su empoderamiento desde una perspectiva feminista, poniendo de base sus propias experiencias vitales y en el centro sus deseos y potencialidades. Promueve la creación de grupo y la relación útil y constructiva entre las participantes. Como objetivos específicos tendríamos:

- Reconocer, como grupo, el estado actual de desempoderamiento de las mujeres, tomando conciencia de las diversas violencias ocultas a las que están expuestas las mismas (es decir, la opresión común) y de sus efectos en la salud de las mujeres.
- Romper el aislamiento individual. Que las mujeres se hagan las unas a las otras de espejo y así tomen conciencia de que ciertos malestares relacionados con la identidad de género son comunes, no situaciones individuales (por ejemplo sensación de sobrecarga, falta de reconocimiento, falta de tiempo para una misma, relaciones de pareja conflictivas, dependencia, falta de autoestima, etc.).
- Realizar un proceso de autoconocimiento, de identificación de los propios valores, deseos, carencias, objetivos vitales y sueños.
- Identificar el impacto de las violencias en la propia vida. Señalar, desde una perspectiva de género, aquellos aspectos que le restan bienestar a cada una de las mujeres y detectar situaciones abusivas en la vida cotidiana, así como herramientas para enfrentarlas.
- Mejorar la autoestima, la comunicación y la seguridad de las mujeres participantes, de tal manera que aprendan a expresar lo que sienten y lo que quieren, así como a poner límites.
- Desarrollar recursos y habilidades nuevos que posibiliten a las mujeres hacer elecciones vitales estratégicas.

6.2.2 La actitud de la coach

La actitud de la coach o facilitadora de las sesiones estará en consonancia con lo que se denomina el *Estado de coach*:

³⁵ El seminario será dinamizado por una mujer con formación en género y Coaching, ya que esto facilitará la apertura de las participantes en un ambiente que buscará salir de las tradicionales estructuras patriarcales.

Estado de Coach

Centrada
Open (abierta)
Atenta
Conectada
Holding Support (“sostenedora, acogedora”)

Estar centrada, en el mismo sentido que atenta y conectada, tiene relación con que la coach tenga todas sus energías focalizadas en la sesión. También con poner especial énfasis en la competencia de la escucha activa. La relajación de la coach y su confianza en las capacidades y los recursos de las participantes, en que tienen los recursos necesarios, es asimismo clave. Estar abierta se refiere a que el mapa mental de la coach sea lo más amplio posible, a fin de no juzgar a las participantes y también de poderlas incitar de una manera óptima a buscar nuevas formas de subjetividad. Por último, el rol como “sostenedora” o “acogedora” se refiere a la capacidad de poder acompañar a las participantes en sus procesos de cambio, sosteniendo sus emociones y facilitando su capacidad de darse cuenta de nuevas opciones.

El Coaching es un proceso que consiste en que la o las *coaches* se “apoderen” de sí mismas, lo cual hace necesario que la coach no dinamice las sesiones desde un rol directivo, no imponga un discurso o una manera concreta de hacer las cosas. Su rol implica más bien facilitar los procesos de cambio de las mujeres a partir de una actitud centrada y atenta, conectada a las necesidades y la emocionalidad del grupo, sosteniendo y acogiendo al mismo. Los valores de la coach, por lo tanto, serán la igualdad y la horizontalidad (la una se construye con la otra), la escucha activa, el acompañamiento o la confianza.

Los juicios, asimismo, no tienen cabida en este modelo de trabajo. Partimos de la presuposición de que liberarse de juicios es, sencillamente, liberarse. Ninguna de las mujeres tiene una experiencia mejor o peor que otra, cada cual tiene su experiencia vital que tiene derecho a compartir y sus aprendizajes por hacer. En Coaching no se trabaja desde una perspectiva moralista, que implique que hay un *bien* y un *mal*. Por el contrario, se pretende descubrir, de una manera constructiva y enfocada hacia el presente y el futuro más que hacia el pasado, cuáles son aquellas experiencias en la vida de cada una que suponen una opresión, aprender de dichas experiencias sin culpabilizarse y poner la energía en mirar hacia adelante buscando aquello que sí nos hace felices. Como afirma una de las presuposiciones de la PNL, en la vida no existen fracasos, sino sólo resultados de los que podemos aprender y construir.

Por último, otra de las actitudes de la coach será la confrontación. Confrontar significa “ponerse frente a”. Aplicado al Coaching significa poner retos, invitar a salir de la zona de confort, a abrir opciones, a que las mujeres se cuestionen lo que piensan. En definitiva, confrontar es desafiar un *modelo del mundo*. La coach nunca confrontará a ninguna mujer con su identidad, es por eso que evitará el verbo *ser*. Lo que sí puede desafiar son sus creencias (con el objetivo de identificar creencias limitadoras) o sus comportamientos, a través de herramientas que veremos más adelante. La confrontación es una intervención directa que implica una resonancia, pero no pretende en ningún caso molestar –aunque a veces duela– sino retar a la persona para que visite nuevas opciones y posibilidades que le ayudarán a cuestionar viejos modelos de comportamiento que le están provocando sufrimiento.

6.2.3 Principios orientadores para las sesiones

En primer lugar, como se señaló anteriormente, el contexto es muy importante en una sesión de Coaching. Para lograr un entorno adecuado donde desarrollar las sesiones, ponemos énfasis en la psicogeografía: el ambiente creado, la decoración o la música -en el caso de usarla- influyen en la energía que se crea, en la fluidez y en la facilidad o dificultad para que el grupo resuelva conflictos o incorpore aprendizajes y recursos. Algunas pautas claves para preparar y facilitar las sesiones de PNL Coaching para el empoderamiento de mujeres serían las siguientes:

- Hacer un correcto diseño de objetivos: ¿qué se van a llevar las mujeres del grupo de esta sesión?
- En cuanto al desarrollo de cada sesión, es crucial preguntarse: ¿Lo estamos haciendo fácil? ¿Podemos cambiar si el grupo necesita otra cosa, somos flexibles?
- Partir de una voluntad de hacer incrementar la conciencia. Para ello nos cuestionamos: ¿hacemos que las mujeres tomen conciencia de sus luces y sus sombras, y de aquellas luces y sombras de su entorno?
- Definir cómo las mujeres pueden llevar lo que planteamos en la sesión a la práctica.
- Plantearnos cómo podemos hacer que el grupo trabaje. Las mujeres participantes son sujetas activas en la construcción de su propio proyecto de vida. Por ello, todas las actividades que se ejecuten deben contar con la participación y consentimiento de las mismas.
- Partimos de la base de que las personas somos 100% responsables de nuestros pensamientos y sentimientos. No promovemos un rol victimista, sino de acción. Una vez escuché decir a una terapeuta, hablando de gestión del cambio, que cuando una persona no se responsabiliza de su vida y no decide qué quiere hacer con ella (siempre partiendo de su situación vital, de sus posibilidades reales), debía asumir al menos la responsabilidad de ver su vida congelada.
- Lo importante es cómo cada mujer quiere ser, cómo quiere vivir su vida. Por ello, el trabajo irá enfocado a que la identidad genérica de las mujeres no las limite o, al menos, a minimizar su impacto.
- Es probable que muchas de las mujeres no acudan a estos grupos desde un cuestionamiento de los mandatos de género, sino más bien buscando un espacio donde poder expresarse y sentirse acompañadas. La habilidad de la coach consistirá en ayudarles a identificar estos mandatos de género como fuente de algunos de sus malestares y facilitar nuevas opciones y recursos, que precisamente son los que serán de utilidad en este trabajo preventivo.
- Todas las personas deben ser tratadas con imparcialidad y respeto.
- Se debe velar por la confidencialidad de la información que las mujeres suministren.
- Se tendrá en cuenta el nivel educativo del colectivo y/o el conocimiento del idioma al momento de desarrollar las preguntas y de utilizar un vocabulario más o menos académico.

6.3 ¿A quién está dirigido?

Este modelo de trabajo se encuadra en el trabajo de prevención de violencias contra las mujeres. Se dirige a mujeres de todas las edades con una voluntad de cambio personal y que no tienen un sufrimiento psíquico grave o crónico. Al partir de la presuposición de que vivimos en una sociedad que de manera estructural promueve una desigualdad basada en el sexo, consideramos que todas las mujeres estamos expuestas a diferentes violencias machistas y sexistas y, por lo tanto, el trabajo de identificación, prevención de las mismas, de toma de conciencia para evitar llegar a violencias manifiestas y generación de recursos para que las propias mujeres salgan fortalecidas, no va dirigido en concreto a un grupo específico de mujeres sino a la población femenina en general. Es importante señalar que, evidentemente, los talleres se pueden adaptar a los diferentes grupos de mujeres, dependiendo de su edad, su origen, su clase social, etc.

6.4 Proyecto “Mujeres empoderadas”: talleres y líneas de trabajo

El seminario está compuesto por dos módulos. El primero comprende cuatro talleres y el segundo, tres. Cada uno de los talleres tiene 3 horas de duración y, como señalamos al inicio, alrededor de un 25% del tiempo de los mismos se gestionará desde un planteamiento formativo-didáctico y el 75% como sesión de Coaching grupal. En todos los talleres, el espacio destinado al Coaching grupal se trabajará a través de tres ejes: crecimiento personal/autoconocimiento, comunicación –con una misma, con el grupo, con el otro- y gestión de cambio.

Una serie de herramientas transversales que se darán en todos los talleres serán las siguientes:

- Por parte de la coach: el arte de la escucha y el arte de la pregunta. Herramientas de Coaching de ambiente, para cuidar el espacio en el que se van a desarrollar los talleres (iluminación, música, decoración, tener a disposición todo lo que haga falta para el óptimo desarrollo del taller).
- Por parte de la coach y de las participantes: herramienta para dar feedback. En pequeños papeles que estarán a disposición de todas, podemos entregar en el momento que lo deseemos uno de ellos a otra participante. En él se le dará feedback (nunca a nivel de identidad, sino de comportamientos o actitudes) a través de un OK –si quiero resaltar algo que me parece que esa persona hace bien- o un AP (área a potenciar) –si creo que puede potenciar y mejorar un área determinada. El objetivo de dar estos feedback es siempre constructivo: o reafirmar algo a la persona, o instarla a mejorar haciéndole alguna pregunta o sugerencia que la saque de su zona de confort.
- Es importante señalar, por último, que, aparte de las actividades y planificadas para cada taller –que ahora veremos-, la coach, según el desarrollo de cada sesión, puede trabajar de manera individual y en un aspecto concreto con aquellas mujeres que voluntariamente lo acepten o lo pidan a través de diferentes herramientas y dinámicas de PNL y Coaching como: el ancla de recursos, diseño de objetivos según la PNL, herramientas de Gestalt para el Coaching como la silla caliente, etc. El criterio será que el poder observar ese trabajo con una de las mujeres sea de utilidad para el grupo.

6.4.1 Primer módulo: Las violencias cuentan. Tomando conciencia de las violencias naturalizadas contra las mujeres

1. 1º Taller: “Las mujeres construidas. Identidad femenina”

Objetivos:

- Conocer la diferencia entre sexo y género
- Identificar las características de la feminidad tradicional y la construcción de la identidad femenina.
- Identificar el impacto de la feminidad tradicional en cada una de nosotras.
- Generar recursos y herramientas para subvertirla allí donde cada mujer considere necesario y enriquecedor.

Desarrollo del taller

1. **BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN:** (15 minutos) La coach comienza dando la bienvenida al seminario, presentándose y haciendo a continuación una rueda de presentación con las mujeres participantes, creando un clima de confianza y armonía.

2. **ESPACIO FORMATIVO:** (20 minutos) La coach hace una breve presentación sobre las diferencias entre sexo y género, qué es la socialización de género y cuáles son las características más destacadas de la feminidad heteronormativa. Para esto último, utilizará la tabla presentada en el capítulo de la socialización de género de este trabajo, sobre las características físicas, psicológicas y sexuales, las habilidades, roles, tiempos y espacios que se nos asignan a mujeres y hombres según el modelo patriarcal vigente. Tras esta parte más formativa, pasamos al trabajo desde el Coaching y la PNL.

3. **1ª DINÁMICA:** (35 minutos) El primer ejercicio del taller se llama “Los fantasmas femeninos” y su objetivo es revisar, a partir de mujeres reales o ficticias, los modelos de mujer estereotípicos que hemos aprendido a través de la socialización de género (por ejemplo, la loca, la mujer “masculinizada”, la puta, la madre abnegada, la mujer no heteronormativa y por ello penalizada, etc.). Se mostrarán imágenes, vídeos o frases/testimonios de –por ejemplo- estos cuatro modelos de mujeres, que servirán de base para el posterior análisis:

- Campanilla y Wendy de la película Peter Pan de Disney (para trabajar la comparación entre el estereotipo de mujer sexy y la mujer maternal, ambas al servicio del hombre)
- Rihanna (mujer contemporánea, líder de opinión, ídolo de masas actual y supuestamente “liberada”, pero que en realidad sigue, a través de su música y en la vida real, girando alrededor de los hombres –en su vida real, de hecho, su ex con el cual de nuevo se la relaciona, la maltrató-).
- Angela Merkel (qué espacio les reserva el sistema patriarcal a las mujeres que tienen poder, de qué manera acceden a él y cómo lo ejercen)

- Beatriz Preciado (bio-mujer –como ella se define- que no sigue el modelo heteronormativo, cree en la desaparición del género. ¿Dónde coloca el sistema hegemónico estos discursos?)

La coach buscará, preguntando a través de la herramienta de PNL “Metamodelo del lenguaje”³⁶, generar un debate entre las participantes a partir de la identificación de cómo la feminidad tradicional queda patente en cada uno de estos modelos de mujeres. El objetivo es reconocer los mandatos de género de la feminidad tradicional, las penalizaciones del sistema a las feminidades no tradicionales, confrontar creencias limitadoras vinculadas a los roles de género y generar nuevas posibilidades, vinculadas a feminidades alternativas.

4. DESCANSO (20 minutos)

5. **2ª DINÁMICA** (30 minutos) El segundo ejercicio tratará de bajar este análisis a la vida de cada una de las mujeres. En grupos de tres o cuatro mujeres se discutirán las siguientes preguntas. La idea es que se haga entre ellas una rueda, de forma que todas participen, y posteriormente comenten juntas las respuestas:

¿Cómo me han construido como mujer los agentes de socialización?

¿En qué veo, en mí, la influencia de estos modelos de mujer tradicionales?

¿Cómo puedo mejorar mi situación actual?

¿Qué tipo de mujer quiero ser?

¿Cómo puedo serlo específicamente?

¿Qué herramientas o recursos necesitaría para sentirme más libre?

¿Con qué decisiones conseguiría que mis dificultades vinculadas a estos modelos de mujer hegemónicos desaparecieran?

6. **PUESTA EN COMÚN** (30 minutos) Después los grupos comparten, a través de una portavoz, las coincidencias y/o diferencias que han encontrado entre ellas, qué les ha llamado la atención o de qué se han dado cuenta. La coach facilitará por un lado la puesta en común y el debate entre las mujeres, con el objetivo puesto en ampliar su conciencia y su campo de acción,

³⁶ El Metamodelo del lenguaje es una eficiente herramienta de PNL que puede usarse para recoger información, aclarar significados, identificar limitaciones o abrir nuevas opciones. Se basa en la realidad de que, cuando alguien habla sobre una experiencia, su descripción verbal omite gran parte de ella ya que, a través de las palabras, las personas resumimos experiencias complejas. Llamamos Metamodelo a un conjunto de preguntas que permiten a la coach reunir informaciones que especifiquen la experiencia de alguien a fin de tener una mejor representación de la misma. Las preguntas buscan, entre otras cosas, reencontrar el índice de referencia cuando no se especifica quién ejecuta la acción del verbo (ej. “Las personas no cambian” → ¿Qué personas, específicamente?); recuperar información omitida (ej. “A mí ella no me gusta” → ¿Qué es lo que no te gusta de ella?); evitar generalizaciones (ej. “Eso es verdad” → ¿Verdad, según quién? ¿Quién lo dice?); cuestionar los cuantificadores universales –todos, nadie, ninguno, nunca, siempre- (ej. “Todas las mujeres son débiles” → ¿Todas, todas? ¿Nunca has conocido a ninguna que fuera fuerte en algún momento?), etc. En definitiva, busca ampliar el mapa mental de las personas y generar nuevas posibilidades.

y también reforzará a través del rapport³⁷ y la escucha activa la confianza de las mujeres para exponer en público.

7. **3ª DINÁMICA** (15 minutos) La coach explica que, como mujeres, hemos sido construidas como seres “para los otros” y que parte del camino hacia el empoderamiento pasa por ponernos a nosotras mismas en el centro de nuestras vidas. Se presenta para ello este esquema sobre las 4 maneras de enfocar la vida:

Primero van los demás, luego los demás → *Yo no existo*
Primero van los demás, luego yo → *Soy una “pringada”*
Primero voy yo, luego yo → *Egoísta*
Primero voy yo, luego los demás → *Salud*

Se lanzan al grupo las siguientes preguntas para que las mujeres las respondan en un papel: ¿Con que manera de enfocar la vida me identifico más? ¿Me aporta energía o me la quita? ¿Qué podría hacer de diferente con respecto a esto? La idea es avanzar hacia la autodependencia tomando conciencia sobre su manera de posicionarse en la vida y cuestionando uno de los mandatos de género más férreos que es, como decíamos, que las mujeres estamos construidas como seres para los otros.

8. **CIERRE Y COMPROMISO** (15 minutos) Por último, se hace una rueda en la que todas participan contestando la siguiente pregunta, y expresando su compromiso de cambio:

¿Qué me llevo de esta sesión? ¿Cuál de mis comportamientos relacionado con la feminidad tradicional, que no refleja mi verdadero yo, quiero cambiar?

³⁷ El rapport o sintonía es una herramienta de la PNL cuyo objetivo es comunicar: “para mí, tú eres importante”. Consiste en expresar, mediante comportamientos, que para mí es importante estar aquí y ahora contigo. Algunas maneras de expresar rapport son las expresiones faciales, la postura, los movimientos corporales, aspectos vocales como el tono de voz, el ritmo o el timbre, el uso de frases repetitivas que ya ha usado la otra persona (lo cual refuerza una atenta escucha), la respiración, etc.

2. Taller: “¿Mujer tenía que ser! Las violencias estructurales en la vida cotidiana”

Objetivos:

- Identificar algunas de las diferentes violencias estructurales que las mujeres reciben en la vida cotidiana.
- Reconocer su impacto en el día a día de cada una de las mujeres y plantear desde su propia creatividad estrategias de resiliencia.

Desarrollo del taller

1. **BIENVENIDA** (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. **ESPACIO FORMATIVO** (15 minutos) Contextualización del taller y breve explicación de que hoy comenzamos un recorrido que durará tres talleres sobre las violencias ocultas y naturalizadas contra las mujeres. Hacer un recorrido formativo sobre que son las violencias estructurales y cómo afectan a la salud de las mujeres. Breve explicación de los diferentes trabajos de las mujeres: trabajo productivo, reproductivo y comunitario.

3. **1ª DINÁMICA** (30 minutos) El primer ejercicio se llama “Trabajos invisibles”. Hay todo un trabajo más vinculado con la reproducción de la vida humana, que no pasa por el mercado y que mayoritariamente es desarrollado por mujeres, que según la lógica capitalista supone trabajo improductivo. Por otro lado, como hemos visto, hay trabajos vinculados tradicionalmente a los hombres y a las mujeres. A través de este ejercicio se pretende analizar por qué se vincula a las mujeres con ciertos trabajos (más relacionados con el cuidado, con tareas “subsidiarias” y más invisibilizados) y a los hombres con otros (más técnicos, mejor valorados y mejor pagados). También se pretende analizar por qué el trabajo vinculado a la reproducción de la vida humana recae mayoritariamente sobre las mujeres y qué impacto tiene esto sobre las condiciones de vida y los tiempos de las mujeres.

Se forman grupos de unas 3 mujeres cada uno. Se les reparten varias tarjetas con imágenes donde aparecen diferentes trabajos (productivos y reproductivos, asalariados y no asalariados), por ejemplo: un ingeniero en una obra, una madre dando de comer a sus hijos, un enfermero cuidando a un paciente, una profesora dando clase, un militar en un tanque o una mujer tendiendo una lavadora. La coach lanza preguntas en relación a las tarjetas:

- ¿Qué se ve en las imágenes?
- ¿En cuáles de las fichas las personas están trabajando?
- ¿En cuáles de las actividades se produce una remuneración económica?
- ¿Qué actividades desarrollan los hombres y cuáles las mujeres?
- ¿Qué actividades creéis que son más valoradas socialmente?

- ¿Qué es, según vosotras, un trabajo? ¿Qué características tiene?

El grupo las comenta y después se ponen en común los aportes de cada grupo. A través del Metamodelo del lenguaje, la coach trata de poner en cuestión la idea de trabajo según el capitalismo patriarcal. Según este sistema, lo que cuenta como productivo e improductivo sigue una lógica profundamente injusta, siendo lo productivo únicamente aquello que pasa por el mercado, que genera beneficios y aumenta el PIB. Esta realidad excluye e invisibiliza a las mujeres y todo el trabajo que realizan, y genera desigualdad y pobreza.

(10 minutos) La coach muestra esta imagen (**Anexo 5**) y continúa preguntando, a través del Metamodelo del lenguaje:

- ¿Qué veis, específicamente, en esta imagen?
- ¿Quién está contestando a las preguntas?
- ¿Cómo creéis que se siente?
- ¿Por qué creéis que no aparece un hombre como protagonista?
- ¿Conocéis a alguna mujer a quien os pueda recordar lo que aparece en esta imagen?
- ¿Os sentís identificadas con algo de lo que aparece?
- ¿Creéis que lo que hace esta mujer es trabajo?
- ¿Qué ocurriría si esta mujer no hiciera esas tareas?
- ¿Creéis que esta mujer tiene tiempo para desarrollar un trabajo asalariado? etc.

La coach comienza a hacer indagar al grupo sobre a qué llamamos en esta sociedad trabajo, con la idea de identificar todo este trabajo reproductivo que no se contabiliza y que mayoritariamente hacemos las mujeres.

(15 minutos) La coach expone y explica el cuadro del INE de la Encuesta de estructura salarial 2012 en España (**Anexo 6**), cuyos datos reflejan que, en todos los casos, los hombres tienen un salario bruto anual más alto que las mujeres. Se abre debate en torno a las siguientes preguntas:

- ¿Por qué creéis que los hombres cobran en todos los casos, en todas las comunidades autónomas, más que las mujeres?
- ¿Cómo creéis que afecta el hecho de que sean las mujeres las que mayoritariamente desarrollan las tareas del hogar y de cuidado?
- ¿Qué opináis que ocurre, cuando llega la maternidad/paternidad, con el trabajo remunerado?
- ¿Les afecta por igual a hombres y mujeres?
- ¿Me veo reflejada en algo de lo que hemos visto?

(10 minutos) La coach dirige una pequeña relajación en la que pide a las mujeres que cierren los ojos, comiencen a tomar conciencia de cómo están sus cuerpos a partir de la respiración y, por un momento, traten de dejar la mente a un lado y tan sólo percibir cómo se están sintiendo con lo trabajado hasta ahora en el taller. La coach les pide que anoten en un papel, que compartiremos a la vuelta del descanso, lo que sientan y sobre todo (para crear futuro) qué pueden hacer en su vida cotidiana de diferente con respecto a lo que hemos visto.

3. **DESCANSO** (20 minutos)
4. **BREVE PUESTA EN COMÚN** (10 minutos) Se hace una rueda para recoger, de manera rápida, las impresiones de las participantes sobre la anterior dinámica y sus ideas para lograr un mayor bienestar.
5. **2ª DINÁMICA** (25 minutos) El segundo ejercicio pretende identificar otras otras violencias estructurales hacia las mujeres naturalizadas por la sociedad. Para ello, se mostrarán una serie de fichas a las participantes que iremos revisando y analizando juntas. (**Anexo 7**)
6. **ESTRATEGIAS DE RESILIENCIA DE LAS MUJERES** (20 minutos) ¡Viva la creatividad!

El objetivo de este apartado es poner la vista en la esperanza, en el futuro y rescatar ejemplos de resistencia de mujeres contra las violencias estructurales.

Para ello, la coach explica el proyecto de Alicia Murillo, activista y artista feminista, llamado “El cazador cazado”³⁸, donde ella graba con su móvil a los hombres que la acosan en la calle y el diálogo que mantiene con ellos con el objetivo de denunciar el acoso machista callejero y desnaturalizarlo. El grupo ve uno de los vídeos grabado por Murillo.

7. **CIERRE** (10 minutos) En base a la propuesta creativa de Alicia Murillo, la coach pregunta al grupo:
 - ¿Qué os inspira el proyecto de Alicia Murillo?
 - ¿Se os ocurre alguna estrategia para luchar contra las violencias estructurales?
 - ¿Qué me llevo de la sesión de hoy?
 - ¿Qué quiero hacer de diferente de aquí en adelante?

³⁸ Proyecto “El cazador cazado”, en <http://www.pikaramagazine.com/2012/09/7109/>
Blog de Alicia Murillo: <http://atravesespejoalicia.blogspot.com.es/>

3. Taller: “90-60-90, buscando a la mujer perfecta. Las violencias simbólicas”

Objetivos:

1. Identificar las diferentes violencias simbólicas que las mujeres reciben en la vida cotidiana.
2. Distinguir los modelos de mujer tradicionales que hay detrás.
3. Reconocer el impacto de las violencias identificadas en el día a día de cada una de las mujeres y plantear desde su propia creatividad estrategias de resiliencia.

Desarrollo del taller

1. **BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN:** (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. **1ª DINÁMICA:** (20 minutos) Muestra de una selección de anuncios publicitarios, escenas de películas o vídeos musicales, lectura de refranes, chistes populares, letras de canciones y artículos de prensa o literatura de contenido sexista. Con respecto a los anuncios publicitarios, se mostrará algunos que refuercen el rol de maternidad tradicional, otros que sexualicen a la mujer desde una mirada masculina, otros que impongan la dictadura de la belleza/juventud y otros que reflejen la división sexual del trabajo. El/los artículo/s de prensa pueden ser de diversa índole (noticia, opinión, reportaje) pero al menos uno de ellos será sobre violencia machista, para poder analizar su tratamiento periodístico.

(25 minutos) Rueda y debate con las mujeres sobre la muestra de contenidos, a partir de la aplicación del *método de las buenas preguntas*³⁹ de Coaching. Se pretende, en primer lugar, hacer un análisis de los contenidos y, en segundo lugar, generar nuevas posibilidades:

- ¿Qué tipo de maternidad se establece como la buena en el anuncio X?
- ¿Qué más maneras hay de ejercer la maternidad?
- ¿Cómo aparece la mujer del anuncio X?
- ¿Qué espacio ocupa la mujer del anuncio X? ¿y el hombre?
- ¿Qué rol ejerce la mujer en el anuncio X?
- Este rol, ¿para qué creéis que lo ejerce?
- ¿Cómo la coloca este rol en relación a los hombres?
- ¿Qué tipo de belleza persigue el anuncio X?
- ¿Qué otros tipos de belleza podría mostrar?

³⁹ Según Raimon Samsó (2007), este método es un estímulo a la expansión del pensamiento para crear nuevas realidades. Una buena pregunta, sostiene el autor, ha de reunir seis cualidades: incitan respuestas de alta calidad, empiezan por qué, cómo cuáles, para qué, etc., se orientan hacia la solución y no hacia el problema, se centran en el presente y no en el pasado, hacen pensar y activan los recursos internos y elevan el pensamiento a un nuevo nivel.

- ¿Para qué quieren estar bellas las mujeres de ese anuncio?
- ¿Cuáles son las características que ha de tener una mujer, según el texto/anuncio X?
- ¿Qué elementos aparecen en la noticia sobre violencia machista?
- ¿Cómo explica la violencia machista que ha derivado en el asesinato?
- ¿Para qué se centra en los detalles morbosos?
- ¿Qué información os parece que falta?
- ¿En qué otros aspectos se podría centrar?
- ¿Qué plantea el refrán/la letra de la canción?
- ¿Cuál es el objetivo que persigue este planteamiento? Etc.

3. **ESPACIO FORMATIVO** (20 minutos) Explicación breve, por parte de la coach, sobre las violencias simbólicas, sus vías de difusión y sus posibles impactos en la autoestima de las mujeres. Tras esta explicación, la coach plantea la siguiente pregunta: ¿Hay algo que añadiríais al análisis que hicimos anteriormente?

4. **DESCANSO** (20 minutos)

5. **2ª DINÁMICA** (30 minutos) Segunda parte del taller, centrada en tomar conciencia desde la propia subjetividad del impacto de las violencias simbólicas. Trabajo en grupos y debate (máximo 4 mujeres) sobre uno de los contenidos mostrados anteriormente. Cada grupo trabajará uno de los temas –maternidad, belleza, violencia, etc.– en cualquiera de los soportes: anuncio, texto periodístico/literario, letra de canción, etc. Trabajaremos a partir de las submodalidades⁴⁰ de la PNL con el objetivo de que las mujeres conecten con la emoción que les provoca el contenido a analizar y la identifiquen. La coach dirige una pequeña relajación en la que pide a las mujeres que cierren los ojos y se dejen sentir una serie de preguntas de este tipo:

- ¿Cómo me siento con lo que veo en este anuncio/texto, etc.?
- ¿Es una emoción positiva o negativa?
- ¿Dónde la siento en el cuerpo?
- ¿Qué veo cuando me conecto con esta emoción? ¿Es algo en blanco y negro, en color, borroso o nítido?
- ¿Qué oigo, qué me dice mi diálogo interno?
- ¿Mi diálogo interno, cómo me habla? ¿Con voz suave o dura? ¿Con tono de reproche o no, con claridad, con volumen alto o bajo?

⁴⁰ Podemos obtener mucha información sobre una experiencia teniendo contacto con las cualidades, las **submodalidades** de las representaciones internas de una experiencia. Conectamos con la “realidad” de diferentes formas a través de los sentidos: vista, oído, olfato, gusto y tacto. Las imágenes, sonidos, olores, sabores y sensaciones vuelven de nuevo, activando los mismos circuitos neuronales que en la percepción, cuando nos representamos interiormente el mundo. Y además, aparece el diálogo interno: lo que nos decimos sobre la experiencia del mundo y lo que significa. Estas imágenes, sonidos y sensaciones, también el diálogo interno, tienen sus cualidades o submodalidades (Son de tres tipos → *Visuales*: luminosidad, blanco o negro, distancia, contraste, tamaño, etc.; *Auditivas*: ritmo, volumen, duración, ruidos, voces, etc.; y *Cinestésicas*: movimiento y sensación, textura, temperatura, duración, intensidad, externo-interno, etc.). Analizar las submodalidades nos puede proporcionar gran información sobre cómo vive una persona una experiencia.

Y también:

- ¿Tener de referencia este modelo de mujer, me da energía o me la quita?
- ¿Me afecta en mis decisiones o en mi vida este modelo de mujer?
- ¿Reconozco algún impacto en mi autoestima de este modelo de mujer?

6. DEBATE EN PEQUEÑOS GRUPOS Y PUESTA EN COMÚN (30 minutos) El grupo recoge y comenta las coincidencias y diferencias surgidas entre las mujeres en el análisis de la emoción que les provoca la pieza audiovisual o escrita. Puesta en común de los grupos y debate facilitado por la coach. La coach buscará, a través de la herramienta de PNL “Metamodelo del lenguaje”, confrontar creencias limitadoras vinculadas a los roles de género y generar nuevas posibilidades, vinculadas a feminidades alternativas.

7. CIERRE Y COMPROMISO (20 minutos) Cierre de la sesión con una nueva rueda. Cada mujer dirá cómo se siente, qué se lleva de la sesión de hoy y qué, específicamente, hará de nuevo en su día a día, con respecto al impacto de las violencias simbólicas, para sentirse más empoderada.

4. Taller: “Deshojando la margarita. Las violencias ocultas en la relación de pareja”

Objetivos:

- Conocer las características del amor romántico y de un amor sano
- Identificar la relación entre el amor romántico y la mayor probabilidad de aceptar relaciones abusivas
- Identificar las diferentes violencias ocultas en el marco de las relaciones de pareja.
- Reconocer el impacto de estas violencias en las experiencias amorosas de cada una de las mujeres y plantear desde su propia creatividad estrategias de resiliencia.

1. BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN: (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. 1ª DINÁMICA La coach explica que hoy se va a trabajar sobre el amor romántico y las violencias ocultas en el marco de la pareja. En esta primera dinámica el trabajo estará centrado en el amor romántico. La coach hace una rueda con las participantes, preguntándoles una diferencia en la manera de tener una relación de pareja entre hombres y mujeres. Recoge en dos filas las distintas características que surgen para hombres y para mujeres en las que, presumiblemente, aparecerán estereotipos de género que la coach aprovechará para reflexionar sobre el aprendizaje del género, que es modificable y no biológicamente determinado, y en cómo se nos enseña de manera diferenciada el amor a hombres y mujeres.

3. ESPACIO FORMATIVO A continuación, la coach explica brevemente las características del amor romántico, y muestra a continuación el siguiente cuadro (**Anexo 8**).

4. 2ª DINÁMICA en base a esto, se proyectan algunos anuncios gráficos, vídeos publicitarios y/o extractos de series/películas donde se puedan analizar las características del amor romántico, específicamente centrado en sus efectos en las mujeres. (**Anexo 9**)

A través del método de las buenas preguntas de Coaching y del Metamodelo del lenguaje, la coach lanza preguntas al grupo para promover una reflexión/debate sobre qué modelos de amor aprendemos las mujeres a través de la socialización de género, siempre buscando abrir nuevas formas de subjetividad y cuestionar creencias limitadoras.

- ¿Qué es lo que más os llama la atención?
- ¿Os sentís identificadas con estas premisas?
- ¿Qué significa “no hay amor verdadero sin sufrimiento”? ¿Estáis de acuerdo?
- ¿Qué implica creer que “el amor verdadero lo aguanta todo”?

- ¿Creéis que se puede ser feliz sin pareja?
- ¿Qué pasa cuando una persona realmente cree que “sin ti no soy nada”?
- ¿Qué opináis del concepto de la media naranja, de que venga alguien que me complete?
¿Creéis que las mujeres necesitamos ser “completadas”?
- ¿Qué implica pensar que “si tiene celos es porque me quiere”? ¿Qué actitudes de mi pareja me puede llevar a tolerar esta creencia?
- ¿A qué violencias contra las mujeres creéis que pueden dar pie estas características del amor romántico? Etc.

5. 3ª DINÁMICA Se forman grupos de unas tres mujeres, para compartir entre ellas dos aspectos:

- Si se sienten identificadas en su experiencia amorosa con algo de lo que hemos visto sobre el amor romántico y cómo han vivido esa situación.
- Recogida de 5 aspectos que, según ellas, debería tener una relación de amor sana, que no promoviera relaciones abusivas.

Se ponen en común las aportaciones de los grupos. Las mujeres que así lo deseen explican su experiencia personal en relación al amor romántico y cómo las ha impactado. Esto sirve para crear identificación entre el grupo de mujeres ya que al menos varias de las mujeres se sentirán reconocidas. En segundo lugar, la coach apunta en la pizarra los aspectos de una relación sana que propongan las participantes. A partir de aquí, la coach pide a las mujeres que apunten, a nivel individual, qué aspecto estarían dispuestas a cambiar en su planteamiento del amor que creen que las hará sentir más empoderadas y cómo y cuándo lo harán específicamente.

6. DESCANSO (20 minutos)

7. 3ª DINÁMICA La coach explica que esta segunda parte del taller se destinará a trabajar las violencias ocultas en el marco de la pareja. Matiza que no se centrarán en las violencias manifiestas tales como la violencia física, la violación, etc. Sino en aquellas violencias que, de tan naturalizadas, ni percibimos. El objetivo principal es que las mujeres identifiquen a nivel personal micromachismos en sus actuales relaciones o en otras pasadas. La coach pondrá especial atención en el rapport y en su rol como “sostenedora o acogedora” dado que pueden surgir emociones por parte de las mujeres. Para comenzar, lanza la siguiente pregunta:

- ¿Qué violencias creéis que reciben las mujeres en el marco de la pareja?

Se hace una recogida de lo que van aportando las participantes en la pizarra. Se resuelven posibles dudas, por ejemplo, la pregunta habitual sobre qué ocurre cuando es la mujer la que ejerce violencia hacia el hombre y por qué esto no supone la misma casuística que si es al revés.

8. ESPACIO FORMATIVO La coach comparte la tabla de Micromachismos adaptada en base a la propuesta de Luis Bonino. (**Anexo 3**). Explica qué son los micromachismos.

9. 4ª DINÁMICA (45 minutos) Se comienzan a trabajar, uno a uno, los diferentes tipos de micromachismos -utilitarios, encubiertos, coercitivos y de crisis-. Se forman grupos de unas tres

mujeres, y la coach les pide que, en base a la tabla, recojan a nivel personal y luego compartan con el grupo qué micromachismos de cada uno de los tipos yo percibo o he percibido en mi actual o mis pasadas relaciones de pareja, y cómo me he sentido.

La coach va pasando por los grupos y está muy atenta de cualquier reacción por parte de las mujeres. Después, se pide a los grupos que expongan qué les ha llamado la atención de este trabajo en común: ¿Ha habido similitudes? ¿Diferencias? ¿Y con respecto a lo que habéis sentido, es similar o distinto? ¿Veis alguna relación entre las características que antes veíamos sobre el amor romántico y los micromachismos? ¿Qué habéis aprendido de nuevo? La coach facilita el debate entre las participantes.

10. CIERRE (20 minutos)

El objetivo de este apartado es poner la vista en la esperanza, en el futuro y rescatar ejemplos de resistencia de las mujeres contra las violencias ocultas en el ámbito de la pareja. La coach pide a las mujeres que contesten brevemente a estas preguntas a nivel individual.

- ¿Qué me llevo de esta sesión?
- ¿Qué quiero cambiar de mí, para empoderarme, en mi planteamiento de lo que es una relación de pareja?
- ¿Dónde y cuándo lo pondré en marcha?
- ¿Qué recursos me harán falta para lograrlo?
- ¿Cómo puedo acceder a estos recursos?

Se hace una rueda de cierre, donde las participantes pueden compartir sus aportes y escuchar, asimismo, las estrategias de las demás mujeres. La coach agradece la participación de todas y cierra la sesión.

6.4.2 Segundo módulo: Nosotras contamos. Tomando conciencia de nosotras mismas y de lo que queremos ser

El objetivo de este segundo módulo de talleres es poner el foco de atención en las mujeres, como grupo, y también a nivel individual, de tal manera que sean capaces de desarrollar nuevos recursos y tomar una mayor conciencia sobre ellas mismas.

1. Taller: “Adueniéndome de mi vida. El camino hacia la autodependencia”.

Objetivos:

- Clarificar el significado de autodependencia y su importancia como base del empoderamiento. Clarificar el significado y sentido del empoderamiento.
- Que las mujeres hagan una introspección, identifiquen cuáles son sus valores y en qué estado se encuentra cada área significativa de su vida.
- Diseñar, desde aquellas áreas en las que detectan que han de potenciar, objetivos medibles, claros y ecológicos.

1. BIENVENIDA: (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. ESPACIO FORMATIVO (20 minutos) La coach pregunta al grupo qué características creen que tiene la autodependencia y las va apuntando en la pizarra. En base a ellas, explica qué es y por qué es la base del empoderamiento.

3. 1ª DINÁMICA (30 minutos) Para caminar la autodependencia, hay que trabajar el concepto de dependencias. Las mujeres se ponen en grupos de 3 y debaten entre ellas qué consideran que es dependencia y en qué ámbitos de su vida o en qué momentos la sienten. También qué sienten cuando están en un estado de dependencia.

Se ponen en común las aportaciones de las mujeres. La coach pregunta: ¿Cuál creéis que es la *intención positiva* de la dependencia? El objetivo es reconocer que la dependencia existe porque tiene un *papel* que le otorgamos (por ejemplo, dependo porque me siento más segura si otros deciden por mí). Una vez identificada por parte de cada mujer la intención positiva de la dependencia, la siguiente pregunta, enfocada a la creación de un futuro diferente, es: ¿qué puedo hacer de diferente, y que dependa de mí, para sentirme segura?

4. 2ª DINÁMICA (20 minutos) Trabajo con los *operadores modales de necesidad*, cuyo objetivo es identificar mis “tengo que” y mis “debo”. Las mujeres, concebidas y educadas como *seres para los otros*, cuestionarán a través de este ejercicio su autoexigencia derivada de la doble o triple jornada a través de preguntas como: ¿qué pasaría si no lo haces? ¿qué te obliga, o

quién te obliga? ¿Hay algo que querrías cambiar? ¿Qué ocurriría si pudieses cambiarlo? ¿Cómo te sentirías? El objetivo es abrir la limitación de la persona.

5. DESCANSO (20 minutos)

6. 3ª DINÁMICA (55 minutos) Trabajo de las mujeres con la herramienta, propuesta por Vicens Olivé, llamada “Ecología de vida”. A través de esta herramienta, se busca un equilibrio armónico entre las diferentes áreas significativas de la vida de un persona (por ejemplo, el ocio, la participación social, el ámbito laboral, la relación de pareja, la familia, etc.). La herramienta aporta una “foto” de la vida actual de la persona, permitiendo, desde una visión holística, observar en qué áreas de la vida la persona siente bienestar (y reconocérselo) y en cuáles habría aspectos a mejorar/potenciar.

En este bloque, trabajaremos también con la identificación de los 3 valores y contravalores más importantes para cada una de las mujeres en este momento de su vida, respondiendo a la pregunta: ¿qué es lo más importante para mí?. Tomar conciencia de ello les servirá de guía a la hora de tomar decisiones más vinculadas a lo que ellas verdaderamente desean.

7. CIERRE (20 minutos) A partir del trabajo con la Ecología de vida y los valores, se pide a las mujeres que a nivel individual generen objetivos concretos y medibles de cambio en las áreas que cada mujer considere. Se hace una rueda de cierre donde cada mujer exprese uno de los objetivos de cambio que se ha propuesto, cómo se siente y qué se lleva de la sesión de hoy. La coach agradece la sesión.

2. Taller: “Tiempo para expresar: Declaraciones que empoderan”

Objetivos:

- Trabajar la comunicación asertiva de las mujeres
- Identificar y realizar las declaraciones que cada mujer quiere realizar

1. BIENVENIDA (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. 1ª DINÁMICA (60 minutos) Trabajaremos la comunicación a través de la herramienta del triángulo dramático. Este modelo, que proviene del análisis transaccional, fue creado por Eric Berne y posteriormente diagramado por Stephen Karpman. Se basa en tres roles inconscientes: perseguidor, salvador y víctima.

El trabajo con las mujeres consistirá en la identificación de momentos en los que ellas se posicionan en algunos de estos roles: víctima, perseguidora o salvadora. Desde una perspectiva de género, debido a la socialización vemos que muchas mujeres se posicionan en el rol de salvadoras (yo te cuido, yo te soluciono, yo te consuelo, yo te apoyo), dejándose a ellas y sus necesidades en un segundo plano; o en el de víctima, desde la inseguridad y la “necesidad” de ser cuidada.

Tras un trabajo con las mujeres de identificación de algunos de sus roles comunicativos, la coach presenta la alternativa de la comunicación asertiva y pregunta a las mujeres cómo, en qué momento/s y con qué persona/s, específicamente, podrían comunicarse de una manera más asertiva. Se desarrolla algún *role playing* con la/las participante/s que así lo deseen.

3. DESCANSO (20 minutos)

4. 2ª DINÁMICA (60 minutos) La primera dinámica estará basada en una herramienta del Coaching Ontológico, las llamadas *Conversaciones poderosas*. Partiendo de la idea de que las conversaciones pendientes son las que más nos hacen sufrir, las conversaciones poderosas surgen con el objetivo de facilitar la expresión de aquello que tenemos dentro y, que por alguna razón (ego, orgullo, miedo, temor a ser vulnerable, incapacidad, etc.), no hemos sido capaces de expresar. Las conversaciones poderosas buscan diferentes objetivos:

- **Pedir:** lo cual es muy importante, en el sentido de expresar qué es aquello que necesitamos. Nuestra cultura es de pedir poco.
- **Ofrecer**
- **Declarar:** lo que declaro, inevitablemente cambia la realidad. Hay distintos tipos de declaraciones:

- Declaración de quiebre: cuando expreso aquello que me pasa, cambio la emoción. “Arriesgarme” a compartir lo que me está pasando suaviza los sentimientos de angustia o tristeza.
- Declaración del “No”: es muy importante aprender a decir no, no sobreactuar o sobrexponernos a situaciones que no nos apetecen. Aprender a expresar que “no sé” algo también es muy sanador.
- Declaración de gratitud: ¡Muy poderosa! ¿Qué es lo que ocurre cuando las personas (en concreto las mujeres) agradecemos lo que nos dan y, por lo tanto, reconocemos que hay cosas que nos pueden dar?: sobreviene la aceptación.
- Declaración de perdón: nos libera.
- Declaración de amor

Trabajo personal de las mujeres con respecto a declaraciones que quieran hacer.

5. CIERRE (25 minutos) Hacemos una rueda y cada una de las mujeres expresa una declaración que quiera hacer, compartiéndola con las compañeras. La coach agradece la sesión.

3. Taller: “Tiempo para ser quien quiero ser: creatividad y excelencia personal”

Objetivos:

- Trabajar con la excelencia personal ¿Qué es, para mí, ser excelente?
- Recoger lo que las mujeres se llevan del seminario “Mujeres empoderadas”.
- Diseño final de un objetivo con el cual cada mujer se comprometa y que le haga sentir más empoderada, así como del *Norte personal* de cada una.

1. BIENVENIDA (15 minutos) Rueda de bienvenida con las mujeres. Recogida de cómo vienen hoy –cómo se sienten-, qué ha cambiado desde el anterior taller, cuáles son sus expectativas -qué esperan llevarse de este taller- y de qué van a aportar ellas para llevarse lo máximo posible.

2. 1ª DINÁMICA (20 minutos) La coach explica las presuposiciones de la PNL para la excelencia personal. Se pregunta a las mujeres ¿qué es para mí ser excelente? Se recogen a continuación las aportaciones de todas, apuntándolas la coach en la pizarra. La coach pregunta: ¿Cómo específicamente puedo ser excelente en mi vida? ¿qué recursos necesitaría?, con el objetivo de que las mujeres lo reflexionen a nivel personal y lo apunten. Si alguna quiere compartir, bienvenida.

3. 2ª DINÁMICA (30 minutos) Recogida del seminario y puesta en común de las participantes, que la coach va apuntando en la pizarra:

- ¿Qué aprendizajes me llevo?
- ¿Qué recursos me llevo?
- ¿Qué cambios ya he comenzado a poner en marcha?

4. DESCANSO (20 minutos)

5. 3ª DINÁMICA (60 minutos) La última dinámica del seminario busca el compromiso concreto de las participantes con el objetivo “grande” que se quieran llevar del seminario. Para ello, en base a las condiciones de buena formulación de objetivos de la PNL, se hará el “Diseño de mi objetivo” por parte de cada una de las participantes, testeándolo a partir de los *niveles neurológicos* (ambiente, comportamientos, capacidades, valores y creencias, identidad y trascendencia), teniendo en cuenta lo aprendido y vivido durante el seminario en relación a las violencias y los roles de género, y con la vista puesta en el estado deseado de empoderamiento.

Diseñaremos, asimismo, el *Norte personal* de cada mujer.

6. CIERRE (35 minutos) Se hace una rueda de cierre, con todas las participantes, en la que puedan expresar cómo se sienten, qué se llevan en concreto de este último taller y, si quieren compartirlo, cuál es el objetivo grande que se han propuesto. La coach agradece a todas las participantes, las invita a intercambiar direcciones de email y construir redes, y les aporta información sobre los distintos recursos para las mujeres y asociaciones.

6. 5. Evaluación y aprendizaje

Considero la evaluación un instrumento básico de este proyecto, tanto para poder ir mejorándolo con los aportes de las participantes como para ir afinando cada vez más los indicadores de empoderamiento que medirán, al fin y al cabo, el éxito del mismo. Es por ello que, al finalizar el seminario, se pasará una hoja de evaluación a las participantes cuyo objetivo, aparte de recoger su opinión sobre el contenido y los aspectos técnicos y organizativos del mismo, buscará evaluar el impacto del seminario sobre su empoderamiento. Así, la coach contará con la información facilitada por las participantes en la última sesión sobre los recursos y aprendizajes que se llevan, así como los cambios que se proponen; y la complementará con la información que recoja a través de los cuestionarios.

Para que el proceso de empoderamiento tenga el mayor éxito posible, será importante que las mujeres desarrollen ciertos componentes en su subjetividad que recojo en la siguiente tabla sobre indicadores de empoderamiento personal. (**Anexo 10**)

En base a los indicadores de empoderamiento personal reflejados en la tabla, se diseñarán las preguntas del cuestionario que, entre otras, y adaptadas a cada grupo de mujeres (en función de su edad, extracto social, nivel de estudios, etc.) serán las siguientes:

- ¿De qué manera/s crees que eres discriminada en base a tu género en tu vida cotidiana?
- ¿Cuál/es de las siguientes discriminaciones deseas cambiar y crees que es posible hacerlo?
- ¿Cómo han cambiado específicamente tus sentimientos/percepciones sobre ti misma (autoestima, seguridad, recursos, etc.)?
- ¿Qué cosas te ves capaz de hacer ahora que antes no hacías o no podías hacer?
- ¿Qué obstáculos has encontrado? ¿Cómo y en qué medida los superaste?
- ¿Qué recursos nuevos has desarrollado?
- ¿Qué creencias, específicamente, has cuestionado?
- ¿Qué te ha aportado el trabajo con el grupo de mujeres?
- ¿Cómo te has sentido trabajando con ellas, te ha sido de ayuda?
- ¿Cómo os habéis apoyado las mujeres y habéis aprendido las unas de las otras?

7- Conclusiones



Pienso que aún queda mucho por hacer cuando leo, en la última encuesta sobre Uso del tiempo publicada por el INE (2009-2010) que, de media diaria en España, las mujeres dedican más de 4 horas al cuidado del hogar y la familia mientras los hombres no llegan a las 2 horas. Que el cuidado de menores lo asumen en solitario el 33 % de las mujeres frente a tan sólo el 2,19 % de los varones. Que, en el caso de personas dependientes, éstas son cuidadas en solitario por el 49,3 % de mujeres y únicamente el 16,6 % de hombres. O que, respecto a las tareas del hogar, casi la mitad de las mujeres españolas (un 44,5 %) las realiza en solitario.

Podríamos seguir enumerando violencias, dando datos. Como que a finales de mayo de 2013, en España, un país cuyas leyes recogen el principio de igualdad, han sido asesinadas 26 mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, y parece que no supone una emergencia nacional. O que actualmente el gobierno del Partido Popular está planteando una reforma de la ley del aborto que de nuevo pone los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres contra las cuerdas. Las prácticas culturales y los roles y estereotipos de género siguen condicionando, asimismo, las vocaciones tecnológicas de las mujeres: su participación en los estudios tecnológicos es solo del 26,4 % y del personal dedicado a actividades de I+D, en el sector de las TIC, solo un 23% son mujeres.

También pienso que queda mucho camino por recorrer cuando leo, en un informe realizado por la Secretaría de Estado de Igualdad para establecer los factores que determinan la discriminación salarial por razón de sexo en España, que las mujeres con sueldo fijo mensual ganan un 21% menos que los hombres en puestos de iguales condiciones; y que aquellas que tienen una remuneración variable, condicionada por incentivos o complementos personales no objetivos, sufren una mayor desigualdad: disparándose la brecha en este caso hasta el 37%.

Como vemos, no es ficción. Hay todavía mucho camino por recorrer para que las mujeres accedan a una igualdad no solo formal, sino real; y no podremos hablar de democracia y de derechos humanos mientras la mitad de la población mundial siga sin poder ejercer de manera efectiva su derecho a la igualdad y mientras no haya una justa distribución de los derechos económicos y sociales.

Pero tengo confianza, y creo en que un futuro mejor lo construimos cada día. Sin duda confío en que, además de la lucha política y social por los derechos de las mujeres, uno de los pasos definitivos para lograr esta igualdad son y serán los cambios en la subjetividad de las mismas. Creer que pueden, que tienen derecho, que son capaces. Que el derecho a la libertad, a vivir libres de toda violencia, a poder desarrollarse como seres humanos completos, comienza también por darse permiso desde su propia subjetividad.

Las mujeres han de conocer y cuestionar las diferentes violencias contra ellas, los modelos impuestos de feminidad que las relegan, más o menos sutilmente, al espacio privado, o que las hacen las líderes indiscutibles del mismo. Las mujeres han de desarrollar habilidades de negociación para establecer pactos en la vida cotidiana con sus compañeros de vida. Las

mujeres han de creer que valen, que aportan, que saben. Han de conocer sus deseos, aquello que las motiva, que las hace crecer. Y ser conscientes de que un mundo que no reconoce en gran parte a la mitad de su población, sus visiones, está perdiendo una riqueza insustituible.

Y, para ello, creo definitivamente que un trabajo de educación y de crecimiento personal es un camino que puede aportar muchas claves para este necesario empoderamiento de las mujeres

Que ya estamos empoderadas, y lo hemos demostrado con creces a lo largo de la historia. Sólo que, en ocasiones, nos lo tenemos que recordar, porque no se nos ha permitido verlo.

8- Anexos



ANEXO 1 – Tabla Características feminidad y masculinidad tradicional

SEXO	MUJER	HOMBRE
Características físicas	Bella, sexy, graciosa, menuda, voz cálida y no estridente	Grande, ancho de espalda, alto, con fuerza física, voz grave
Características psicológicas y habilidades	Paciente, prestadora de apoyo, vinculada con la naturaleza, pasiva, afectuosa, cooperativa, entregada, sumisa, sacrificada, dependiente, artística, emocional, expresiva, habladora, con tacto, comprensiva, intuitiva, prudente, discreta, empática, con capacidad de sobreadaptación, educada, fuente de soporte emocional, con instinto maternal y tendencia al cuidado.	Racional, ambicioso, con iniciativa, egocéntrico, exigente, competitivo, con agencia, con poder, autónomo, protector, dominante, analítico, con visión espacial, lógico, no vulnerable, seguro de sí, activo, con capacidad de decisión, fuerte.
Características sexuales	Sexualmente pasiva, receptora del deseo más que fuente del mismo. Sexualidad enfocada al disfrute del hombre.	Sexualidad activa, con iniciativa sexual, deseo sexual incontrolable.
Roles	Trabajo doméstico y de cuidado (no asalariado, invisible y no valorado), responsable de la armonía familiar, responsable del cuidado de los hijos/as y de la casa, trabajadora asalariada que complementa el sueldo del <i>bread winner</i>	Trabajo asalariado y visible en el espacio público, protector y representante de la familia, garante de la economía familiar.
Tiempos y espacios	Tiempo sincrónico ⁴¹ Liderazgo en el espacio privado.	Tiempo diacrónico ⁴² , tiempo hegemónico ligado al trabajo asalariado. Liderazgo del espacio público.

Fuente: elaboración propia.

⁴¹ Según la RAE, la definición de sincrónico/a es la siguiente: “Dicho de un proceso o de su efecto: Que se desarrolla en perfecta correspondencia temporal con otro proceso o causa”. El tiempo de las mujeres es sincrónico ya que en muchas ocasiones hacen varias cosas a la vez, muchas veces entremezclando tareas de distinta índole, lo cual hace complicado contabilizar el tiempo que dedican al trabajo remunerado y al doméstico/reproductivo. Por ejemplo, llamar al colegio porque su hijo/a está algo enfermo desde la oficina. O comprar el pan o un medicamento en la farmacia a mitad de la jornada laboral. Esta realidad supone que las mujeres, que lideran las tareas reproductivas y de cuidado, raramente desconectan de las mismas pudiendo así disfrutar plenamente de tiempo de libre disposición (para ellas, sus hobbies o su ocio no vinculado a tareas de cuidado).

⁴² Según la RAE, la definición de diacrónico/a es la siguiente: “Se dice de los fenómenos que ocurren a lo largo del tiempo, en oposición a los sincrónicos”. Se dice que el tiempo de los hombres tiende a ser diacrónico ya que en vez de hacer varias cosas a la vez hacen una detrás de otra, resultando mucho más fácilmente medibles e identificables los diferentes tiempos de los que hacen uso, que no se solapan como en el caso de las mujeres.

ANEXO 2 - Tabla Usos del tiempo de mujeres y hombres españoles (2009-2010)

Actividad	MUJERES	HOMBRES	Diferencia
Alimentación, cuidado personal	2:33h	2:35 h	0:02h
Dormir	8:32h	8:36h	0:04h
Desplazamientos	1:05h	1:16h	0:11h
Tiempo de ocio	4:26h	5:16h	0:50h
Trabajo doméstico	4:55h	1:37h	3:18h
Trabajo asalariado y estudios	2:26h	4:39h	2:13h

Hombres y mujeres invierten un tiempo muy parecido en estas actividades

Los hombres disponen de 50 minutos más al día de tiempo de ocio que las mujeres

Cada día, los hombres hacen 3:18h menos de trabajo doméstico que las mujeres

Los hombres hacen más de 4h y media de trabajo **asalariado** al día, mientras las mujeres no llegan a las 2h y media.

Fuente: elaboración propia en base a INE, Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010)⁴³

Sin embargo, si sumamos el total de horas de trabajo (asalariado y doméstico) obtenemos que **las mujeres trabajan más que los hombres (7:21h y 6:16, respectivamente)**. Así que, de media, los hombres españoles tienen cada día casi una hora más de ocio que las mujeres y además trabajan 1:05h menos; pero, sin embargo, cobran más porque alrededor del 70% de su tiempo de trabajo lo dedican al trabajo asalariado.

Mi hipótesis es que el tiempo que las mujeres están invirtiendo en desarrollar el trabajo doméstico (que supone más del 70% de su tiempo de trabajo) lo sustraen de su potencial tiempo para trabajo asalariado. Los roles de género y la idea de lo que debe ser una buena mujer y, en su caso, una buena madre, tienen un gran peso en este uso del tiempo tan particularmente sexuado.

⁴³ INE, Encuesta de empleo del tiempo (2009-2010)

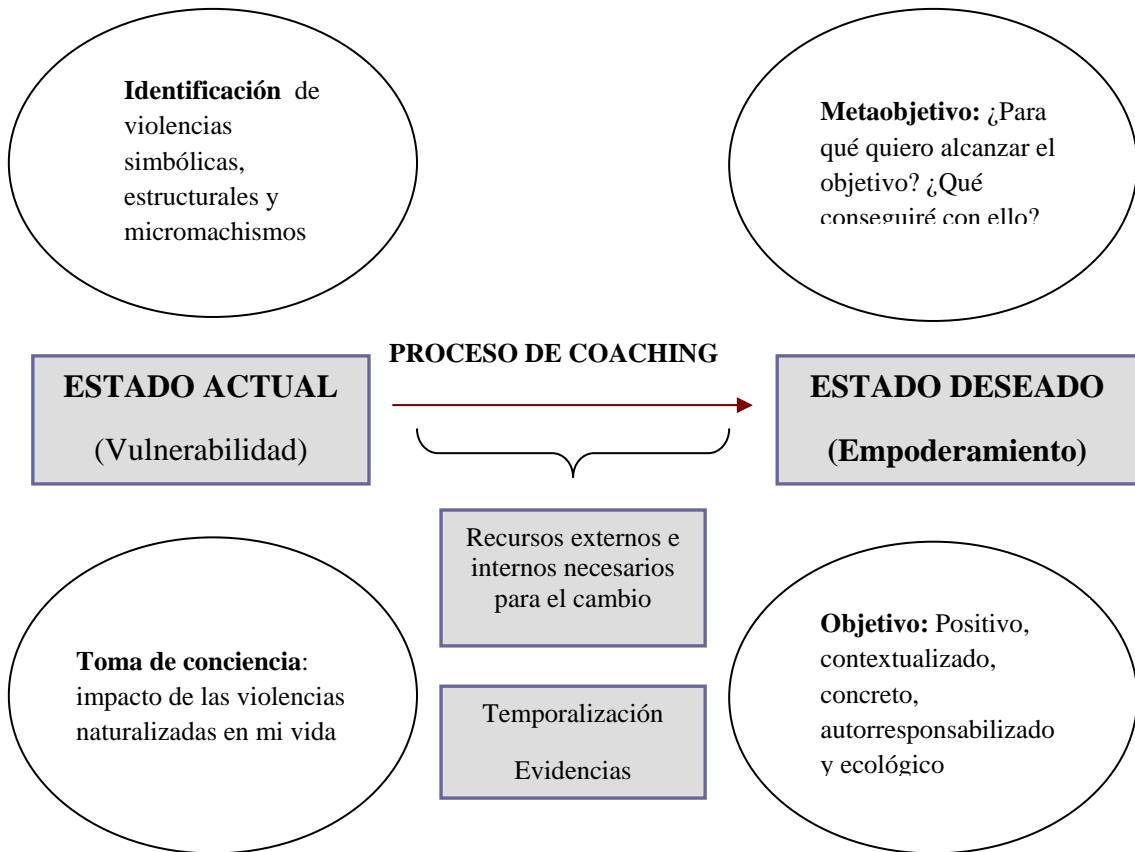
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase>

ANEXO 3- Tabla Micromachismos utilitarios, encubiertos, coercitivos y de crisis

Micromachismos UTILITARIOS	Micromachismos ENCUBIERTOS
<ul style="list-style-type: none"> • No responsabilizarse sobre lo doméstico • No implicarse • Aprovechamiento y abuso de las “capacidades femeninas de servicio” • Naturalización del rol de cuidadora • Delegación del cuidado de vínculos y de personas 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de falta de intimidad • Silencio, aislamiento y malhumor manipulativo • Puesta de límites • Comunicación defensiva-ofensiva • Engaños y mentiras • Desautorización, desvalorización, descalificación • Pseudointimidad, pseudocomunicación, pseudonegociación • Dobles mensajes afectivo-agresivos • Paternalismo • Negación de lo positivo • Colisión con terceros • Microterrorismo misógino • Abuso de confianza • Manipulación emocional • Inocentización culpabilizadora • Autoindulgencia, autojustificación: hacerse el tonto y el bueno • Impericia y olvidos selectivos • Comparación ventajosa
Micromachismos COERCITIVOS	Micromachismos DE CRISIS
<ul style="list-style-type: none"> • Coacciones a la comunicación • Control del dinero • Uso expansivo-abusivo del espacio • Insistencia abusiva • Imposición de intimidad • Apelación a la “superioridad” de la lógica varonil • Toma o abandono repentino del mando 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipercontrol • Pseudoapoyo • Resistencia pasiva y distanciamiento • Rehuir la crítica y la negociación • Prometer y hacer méritos • Victimismo, dar lástima

Fuente: Tabla adaptada por la autora, en base a la propuesta por Bonino (2005: 98-100)

ANEXO 4 – Gráfico Proceso de empoderamiento a partir de la PNL y el Coaching



Anexos específicos - Proyecto empoderamiento de las mujeres a través del Coaching y la PNL

ANEXO 5 - 1ª DINÁMICA - Taller: “¡Mujer tenía que ser! Las violencias estructurales en la vida cotidiana”



ANEXO 6 - 1ª DINÁMICA - Taller: “¡Mujer tenía que ser! Las violencias estructurales en la vida cotidiana”

Principales resultados por Comunidades Autónomas

	Salario bruto anual		
	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL NACIONAL	22.790,20	25.479,74	19.735,22
Andalucía	20.913,38	23.421,28	17.870,90
Aragón	22.316,69	25.263,29	18.843,25
Asturias, Principado de	22.241,39	25.170,79	18.786,13
Baleares, Illes	21.613,60	23.213,04	19.812,19
Canarias	19.315,56	20.986,94	17.601,79
Cantabria	21.156,79	23.924,51	17.887,59
Castilla y León	20.960,87	23.640,67	17.683,88
Castilla-La Mancha	20.363,01	22.292,84	17.913,00
Cataluña	24.449,19	27.601,02	21.042,14
Comunitat Valenciana	20.707,24	23.331,71	17.776,59
Extremadura	19.480,55	20.787,03	17.876,85
Galicia	20.241,99	22.626,21	17.691,11
Madrid, Comunidad de	25.988,95	29.016,28	22.721,17
Murcia, Región de	20.863,37	23.482,48	17.838,28
Navarra, Comunidad Foral de	23.824,88	26.982,49	19.927,15
País Vasco	26.593,70	29.708,66	22.706,10
Rioja, La	21.035,86	23.641,44	18.131,05
Ciudades de Ceuta y Melilla	24.010,60	25.791,37	21.331,43

Fuente: INE, Encuesta de estructura salarial 2012

ANEXO 7 - 2ª DINÁMICA – Taller: “¡Mujer tenía que ser! Las violencias estructurales en la vida cotidiana”



Acoso en el metro



Acoso laboral (1)



Acoso laboral (2)



Chiste machista (1)



Chiste machista (2)



Chiste machista (3)



Chiste machista (4)



Chiste machista (5)

ANEXO 8 - 1ª DINÁMICA. Taller: “Deshojando la margarita. Las violencias ocultas en la relación de pareja”

MITOS DEL AMOR ROMÁNTICO

1 EL AMOR TODO LO PUEDE

- “Cambiará por amor”
- “Los polos opuestos se entienden mejor”
- “El amor verdadero lo perdona y lo aguanta todo”
- “No hay amor verdadero sin sufrimiento”

2 EL VERDADERO AMOR ES PREDESTINADO

- “Es mi media naranja”
- “Me completa”
- “Es mi alma gemela”
- “Solo se quiere de verdad una vez”
- “El verdadero amor es eterno”
- “El sentimiento de amor y enamoramiento pasional son lo mismo”

3 EL AMOR REQUIERE ENTREGA ABSOLUTA

- “Sin ti no soy nada”
- “No se puede ser feliz sin pareja”
- “El amor implica sacrificar el yo para identificarse con el otro”
- “La pareja debe saberlo todo sobre mí, he de renunciar a mi intimidad”

4 EL AMOR ES POSESIÓN Y EXCLUSIVIDAD

- “El amor romántico debe conducir al amor estable”
- “Los celos son una muestra de amor. Si no siente celos, no me quiere”
- “Si me quiere, no puede sentir atracción por otra persona”
- “Es mía”

Psicomold Psicólogos
www.psicomold.com

Fuente: Psicomold psicólogos. www.psicomold.com

ANEXO 9 - 2ª DINÁMICA. Taller: “Deshojando la margarita. Las violencias ocultas en la relación de pareja”

Si me quieres tienes que aguantar:
Mis celos, mis enojos, mi carácter, mis
estupideces, mi inmadurez, mis
momentos maduros, mis chistes malos
y pesados... Así que si de verdad me
quieres tienes que
aguantarme ♥



Contenido en internet



Te juro amor eterno

y compañía hasta el fin de mis días.
solo te pido un poco de cariño y que nunca me abandones ♥

Contenido en internet



Foto clásica



La Bella Durmiente



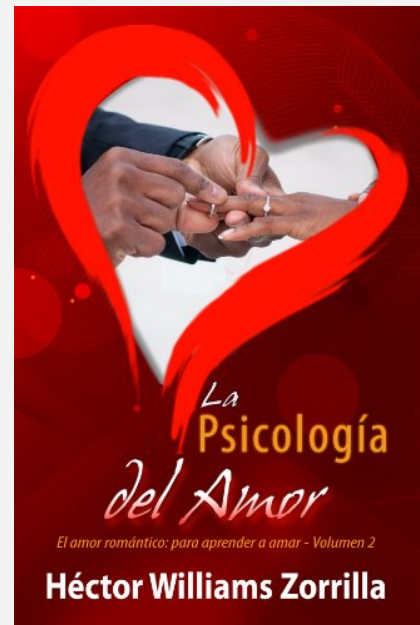
Contenido en Internet para colgar en Facebook



Imagen internet



Campaña crítica contra el amor romántico



Portada libro

ANEXO 10 - Tabla Indicadores empoderamiento personal* (Empoderamiento subjetivo, cultural, físico y económico)

* Sujeto: La mujer

<i>Componentes de la subjetividad</i>			
Ámbitos	Pensamientos (Nivel cognitivo)	Sentimientos (Nivel emocional)	Conductas (Nivel conductual)
Personal/ Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de conocimientos para entender la subjetividad femenina - Conocimientos sobre los diferentes tipos de violencias contra las mujeres - Valoración más positiva de sus aportes y capacidades - Mayor capacidad de poner límites ante situaciones abusivas 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor sensación de autodependencia (autorresponsabilización, mayor control de su vida y decisiones, mayor sensación de libertad) - Mayor seguridad para expresar opiniones de manera asertiva - Reconocimiento y validación de los deseos e intereses propios - Entusiasmo con su proceso de empoderamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor disponibilidad de tiempo para actividades de ocio - Dedicación de recursos y tiempo al cuidado físico y emocional - Mayor cuidado de su salud y bienestar, visitas médicas periódicas para controlar su salud y en concreto su salud reproductiva
Vida familiar y de pareja	<ul style="list-style-type: none"> - Consideran un derecho su participación en la toma de decisiones - Consideran un derecho la autonomía económica y la propia gestión de su dinero - Dejan de considerar a las mujeres como únicas responsables o líderes del espacio doméstico y de cuidados 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la asertividad para plantear sus derechos en la familia y su pareja - Disminución del miedo y la inseguridad al discutir sus puntos de vista con su pareja - Validación del deseo de disfrutar de más tiempo libre (no liderazgo de las tareas domésticas y de cuidado) 	<ul style="list-style-type: none"> - Expresan a su pareja sus deseos en las relaciones sexuales - Mayor capacidad para negociar el control y distribución de los recursos familiares - Utilizan métodos anticonceptivos para controlar su capacidad reproductiva

Relaciones en el ámbito público	<ul style="list-style-type: none">- Cambios en las ideas sobre la incapacidad femenina para los liderazgos públicos- Conocimiento de los derechos de las mujeres- Reconocimiento de las aportaciones del movimiento feminista	<ul style="list-style-type: none">- Aumento de la confianza para desenvolverse y participar en espacios mixtos (especialmente de trabajo)- Deseo de participar en el ámbito público en espacios de toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">- Dedicación de tiempo para formarse en aquello que les interesa- Generación de ideas y propuestas para mejorar la condición y posición de las mujeres en los diferentes espacios de su vida cotidiana
--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia en base a Murguialday, Vázquez y González (2008)

9- Bibliografía y webgrafía



- > ALARIO, MILAGROS; PASCUAL, HENAR y BARAJA, EUGENIO (2009). *Segregación laboral de las mujeres en la industria rural: el caso de Castilla y León*. Departamento de Geografía, Universidad de Valladolid. Boletín de la A.G.E. N.º 50 - 2009, págs. 173-192
- > BATLIWALA, SRILATHA (1997). *El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción*. En León, M. (comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá. TM Editores.
- > BARGUEIRAS MARTÍNEZ, CARLOS; GARCÍA DAUDER, SILVIA; ROMERO BACHILLER, CARMEN, Introducción... *El eje del mal es heterosexual*. En *El eje del mal es heterosexual. Figuraciones, movimientos y prácticas feministas queer*, 2005. Traficantes de sueños.
- > BONINO, LUIS. (2005). *Las microviolencias y sus efectos: claves para su detección*. En C. Ruiz-Jarabo y P. Blanco (Coords.), *La violencia contra las mujeres: prevención y detección* (pp. 83-102). Madrid: Díaz de Santos.
- > BORNSTEIN, KATE (1994), *Gender Outlaw: On men, women and the rest of us*. Routledge, Chapman & Hall, Incorporated.
- > BUCAY, JORGE (2006). *El camino de la autodependencia*. Editorial Random House Mondadori.
- > CHARLIER, SOPHIE y CAUBERGS, LISETTE (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía Metodológica*. Grupo de trabajo “Género e indicadores”, Comisión mujeres y desarrollo.
- > DE BEAUVOIR, SIMONE (2005), *El segundo sexo*, Cátedra.
- > DE LAURETIS, TERESA (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. Horas y Horas, Madrid.
- > DILTS, ROBERT (1990). *Identificación y cambio de creencias*. Editorial Urano
- > FERRER, VICTORI; BOSCH, ESPERANZA; NAVARRO, CAPILLA; RAMIS, M. CARMEN; GARCÍA, M. ESTHER (2008). *Los micromachismos o microviolencias en la relación de pareja: una aproximación empírica*. Anales de psicología, 2008, volumen 24, número 2, diciembre.
- > FOUCAULT, MICHEL (1992) *Historia de la Sexualidad. La Voluntad de Saber*. Siglo Veintiuno, Madrid.

- > HERNÁNDEZ AGUEIRA, LUISA, (1994). *La producción y reproducción de género en el proceso educativo*, en Procesos de socialización de género. Programa interdisciplinario de Estudios de Género. Universidad Centroamericana (UCA)
- > KABEER, NAILA (1994). *Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?*. Extraído de *Empowerment from below: Learning from the grassroots*, en KABEER, NAILA. *Reversed realities: Gender hierarchies in development thought*, Londres, Verso.
- > KABEER, NAILA (1999). *The conditions and consequences of choice: Reflections on the measurement of women's empowerment*. Discussion paper, 108. Ginebra: UNRISD.
- > LAGARDE, MARCELA (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Horas y horas.
- > LAGARDE, MARCELA (2005). *Para mis socias de la vida. Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres, los liderazgos entrañables y las negociaciones en el amor*. Editorial Horas y horas, Madrid.
- > LAGES, ANDREA y O'CONNOR JOSEPH (2005), *Coaching con PNL: guía práctica para obtener lo mejor de ti mismo y de los demás*. Ediciones URANO, S.A.
- > MURGUIALDAY, CLARA (2006), *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*.
- > MURGUIALDAY, CLARA; VÁZQUEZ. NORMA y GONZÁLEZ, LARA (2008). *Un paso más: La evaluación del impacto de género*. Colección Cooperació.
- > MILLETT, KATE (1970). *Política sexual*. Colección Feminismos, ediciones Cátedra.
- > MOSER, CAROLINE (1991). *La planificación de género en el Tercer Mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*, en Guzmán, V. et al. (comp.), *Una nueva lectura. Género en el desarrollo*, Entre Mujeres, Lima.
- > OLIVÉ, VICENS (2010). *PNL y Coaching. Una visión integradora*. Rinden Edit S.L.
- > ORTIZ DE ZÁRATE, MIRIAM (2010), *Psicología y Coaching: marco general, las diferentes escuelas*. Capital humano, número 243.
- > PÉREZ OROZCO, AMAYA (2011). *Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida*. Investigaciones Feministas 2011, vol 1 29-53.
- > PERLS, FRITZ (1974). *Sueños y existencia. Terapia gestáltica*. Editorial Cuatro vientos.
- > ROCA, NEUS y MASSIP JÚLIA (2011). *Intervención grupal en violencia sexista*. Herder.
- > ROWLANDS, JO (1997). *Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo*. En León, M. (comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá. TM Editores.

- > SAMSÓ, RAIMON (2007). *100 preguntas que cambiarán tu vida en menos de una hora*. Editorial Obelisco.
- > SARACHILD, KATHIE (1978). *Consciousness-Raising: A Radical Weapon*. En *Feminist Revolution*, Random House, Nueva York.
- > SATIR, VIRGINIA (2008). *En contacto íntimo. Cómo relacionarse con uno mismo y con los demás*. Editorial Pax México.
- > TORTOSA BLASCO, JOSÉ MARÍA y LA PARRA CASADO, DANIEL (2003). *Violencia estructural: una ilustración del concepto*. Documentación social, ISSN 0417-8106, número 131. Ejemplar dedicado a Violencia y Sociedad.
- > VALCÁRCEL, AMELIA (1991). *Sexo y filosofía*. Anthropos, Barcelona.
- > WIERINGA, SASKIA (1997). *Una reflexión sobre el poder y la medición del empoderamiento de género del PNUD*. En León, M. (comp.): *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Santafé de Bogotá. TM Editores.

WEBGRAFÍA

- > ASHDA, Associació per les drets humans a l'Afganistan (2006). *Violència de gènere a l'Afganistan després dels talibans*.

http://www20.gencat.cat/docs/cooperaciocatalana/Continguts/08serveis/04publicacions/04informes_estudis_guies/violencia_%20genere_Afganistan.pdf

- > BONINO, LUIS (1996). *Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*. http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf

- > DE MIGUEL, ANA. *Neofeminismo: los años sesenta y setenta. Los feminismos a través de la historia. Capítulo III*.

<http://www.mujiresenred.net/historia-feminismo3.html>

- > INE, Encuesta de empleo del tiempo (2009-2010)

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?L=0&type=pcaxis&path=%2Ft25%2Fe447&file=inebase>

- > MAYOBRE RODRÍGUEZ, PURIFICACIÓN, *Marco conceptual en la socialización de género. Una mirada desde la filosofía*. Universidad de Vigo.

<http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm>

- > MAYOBRE RODRÍGUEZ, PURIFICACIÓN, *La construcción de la identidad personal en una cultura de género*, Universidad de Vigo.

<http://webs.uvigo.es/pmayobre/indicedearticulos.htm#identidad>

- > MURILLO, ALICIA (2012) Proyecto “El cazador cazado”, en <http://www.pikaramagazine.com/2012/09/7109/>
Blog de Alicia Murillo: <http://atradesespejoalicia.blogspot.com.es/>
- > NACIONES UNIDAS (2006), *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* de la ONU. <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/61/122/Add.1>
- > OMS, Organización mundial de la salud (2002), *Informe mundial sobre violencia y salud*. http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

