

# Guía de formación para la participación social y política de las mujeres

## Manual de la profesora



Rosa Escapa Garrachón  
Luz Martínez Ten

Texto revisado con la colaboración de Amelia Valcárcel

Guía de formación  
para la participación social  
y política de las mujeres

Manual de la profesora

*Luz Martínez Ten  
Rosa Escapa Garrachón*

*Texto revisado con la colaboración  
de Amelia Valcárcel*



- © Primera edición: Ajuntament de Sant Boi de Llobregat y Diputació de Barcelona. Red nº 12 “Mujer y Ciudad” del programa europeo Urbal
- © Segunda edición: Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX). Escuela de Formación en Feminismo, Consejería de Igualdad y Empleo. Junta de Extremadura
- © Tercera edición, ampliada y corregida: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad
- © Cuarta edición: Ayuntamiento de Fuenlabrada. Concejalía de Igualdad y Empleo
- © Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón, 2008  
Texto revisado con la colaboración de Amelia Valcárcel
- © Ilustraciones y portada: Mónica Carretero

*Este trabajo está dedicado a todas las mujeres que han aplicado sus saberes y esfuerzos al “bien público” a menudo desde la más completa invisibilidad. Ojalá pronto sus trabajos aparezcan a la luz pública.*



# índice

Saluda, de Manuel Robles Delgado, Alcalde de Fuenlabrada .....	7
Presentación, de Raquel López Rodríguez, Concejala de Igualdad y Empleo del Ayuntamiento de Fuenlabrada...	9
Prólogo, de Rosa María Peris Cervera, Directora General del Instituto de la Mujer .....	11
Prefacio, de Amelia Valcárcel, Rosa Escapa y Luz Martínez .....	15
1. La formación política de las mujeres.....	17
2. Diseño y características del curso de formación .....	21
3. El desarrollo del curso.....	29
4. Metodología para la formación. Aprendizaje dialógico .....	37
5. Técnicas de formación.....	43
6. Factores que condicionan la formación .....	55
7. El grupo de formación .....	63
8. El papel de formadora y conductora del grupo de formación .....	71
9. Miniejercicios y miniactividades para trabajar la formación política ...	77
10. Ejemplo didáctico de trabajo para una de las unidades de formación ...	87
Fichas para la formación.....	90



Fuenlabrada es una gran ciudad, no sólo por sus servicios de calidad y el desarrollo económico experimentado en los últimos años, sino por contar con el firme compromiso de hacer de la igualdad un eje imprescindible de la política municipal.

Nuestra ciudad cuenta con un largo recorrido en políticas de Igualdad, que, actualmente, se concretan en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades. Este plan, que es fruto de todos estos años y no sería posible sin los planes anteriores, tampoco sería posible sin todas las mujeres y entidades de Fuenlabrada que, día a día, nos han acompañado haciendo realidad unos objetivos que, sin ellas, se quedarían sobre el papel, convertidos en una simple declaración de intenciones.

Los Planes de Igualdad han sido y deben seguir siendo un instrumento para orientar y asesorar en la realización de políticas activas concretas, que ayuden a conseguir un mayor protagonismo de las mujeres en todas las esferas.

Por esta razón, como alcalde de Fuenlabrada, me es muy grato presentar esta *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*. Un trabajo realizado por Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachón, y revisado por Amelia Valcárcel, que ha conseguido aunar los esfuerzos de diferentes instituciones, entre ellas, el Instituto de la Mujer, la Diputación de Barcelona, el Ayuntamiento de Sant Boi y El Instituto de la Mujer de Extremadura.

Espero que os sea de utilidad para seguir construyendo, entre todas y todos, un modelo social cohesionado, participativo y solidario.

*Manuel Robles Delgado*  
Alcalde de Fuenlabrada





# presentación

Parece que la utopía de vivir en una sociedad igualitaria está más cerca que nunca. La participación social y política ha sido uno de los derechos históricamente negados a las mujeres, convirtiéndolas en ciudadanas de segundo orden. Gracias a tantas y tantas mujeres que a lo largo de la historia han desafiado el orden patriarcal, podemos decir que estamos construyendo un nuevo orden político y social que incorpora a las mujeres en igualdad.

Nuestro IV Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres de Fuenlabrada, en el área 2, hace referencia, específicamente, a la promoción de la participación social y al empoderamiento de las mujeres. Esta guía supone un importante avance en la consecución de dicho objetivo, y pone a disposición de las asociaciones de mujeres y entidades de nuestro municipio una herramienta imprescindible, un manual didáctico que recoge saberes y experiencias para participar en el espacio social y político. Es un instrumento para empoderarnos como mujeres, participar, ejercer liderazgos y, en definitiva, consolidar nuestros derechos de ciudadanía.

Decía Frida Khalo “Nada permanece, todo revoluciona”. Estoy segura de que el material que ahora mismo tenéis en vuestras manos será de gran utilidad a todas aquellas personas comprometidas con la igualdad y que trabajan diariamente en la defensa y consolidación de los derechos de las mujeres.

*Raquel López Rodríguez  
Concejala de Igualdad y Empleo  
Ayuntamiento de Fuenlabrada*



# prólogo

Como en su día Dolors Renau afirmó, éste es un material precioso. Muchas gracias a todas las que lo habéis hecho posible.

Esta *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres* coincide con los veinticinco años del **Instituto de la Mujer**. Una fecha significativa para la democracia en España porque la creación de este organismo permitió encauzar un proceso por el cual la sociedad española avanzó en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en la lucha contra toda situación de discriminación o marginación de la mujer. Si volvemos la vista atrás y recordamos cuál era la situación que vivíamos, tanto social, como económica, política o legal, y observamos el camino recorrido, comprendemos cuán importantes han sido los logros y adelantos conseguidos.

El avance ha sido consecuencia, en gran parte, del trabajo que todas hemos realizado en muy distintos ámbitos. Las mujeres españolas nos incorporamos a la democracia con la mirada puesta en las reivindicaciones de las compañeras europeas y americanas que, después del mayo del sesenta y ocho, habían reavivado el debate de la igualdad, con nuevas vindicaciones y planteamientos sobre la participación de la mujer en la sociedad. En nuestro caso, a pesar de contar en nuestra historia con figuras tan relevantes como Concepción Arenal, Pardo Bazán, Carmen de Burgos, Clara Campoamor, María de Maeztu, Victoria Kent, María Lejarraga, María Zambrano y muchas otras que tuvieron una presencia determinante en la España moderna y la Segunda República, la situación de la mujer retrocedió, durante cuarenta años, hasta la llegada de la democracia, en la que de nuevo se abrieron las arterias de la participación política y social. Así, en muy pocos años, las mujeres organizadas en el movimiento feminista, asociaciones, partidos políticos y universidades



comenzamos a trabajar por unos derechos que hasta entonces habían sido una utopía y que en otros países europeos eran ya realidades cada vez más consolidadas. En el momento actual no sólo hemos conseguido equipararnos en derechos, sino que además hemos trazado nuevas estrategias en el desarrollo de la igualdad real, aprobando leyes como son la *Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* o la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia*, que hoy son un referente internacional.

Este proceso no hubiera sido posible sin la participación, activa y comprometida, de mujeres que han ido escribiendo, uno a uno, los renglones que nos llevan al presente. Mujeres que comenzaron encontrándose en los márgenes de una sociedad que negaba sus derechos fundamentales como seres humanos; mujeres que rompieron los límites de un rol obsoleto que las marginaba impidiendo su plena participación en el espacio público, pero, sobre todo, mujeres que aspiraban a construir una sociedad más justa, libre democrática e igualitaria.

La tarea no ha sido fácil pero, en estos años, las mujeres españolas han sabido investigar, crear redes, vindicar, poner palabras a situaciones que no se percibían como discriminatorias, imaginar nuevos modelos de relación entre géneros, diseñar medidas de acción positiva para llevar a la práctica todo un proceso de implementación de la igualdad en pro de una mayor dignidad del conjunto de la sociedad.

A pesar de lo difícil que ha sido llegar a muchos de los lugares de los que estábamos históricamente excluidas, la creación de redes y el reconocimiento de los logros y la autoridad de las compañeras nos ha permitido aprender en colectivo e incorporar nuestra visión, experiencia y expectativas a la política, la economía, las relaciones, la cultura, etc.

Así, hemos aprendido a participar en asociaciones, partidos, instituciones..., a empoderarnos, a reconocer autoridad a otras mujeres, a desafiar una estructura profundamente patriarcal, a crear nuevos organismos, planes, estrategias... a situarnos de otra manera en la sociedad y en la política.

De estos aprendizajes trata este libro. A partir de las aportaciones tanto históricas y testimoniales, como académicas, se ha reunido en los diversos capítulos el saber que hemos ido creando a partir de nuestra experiencia para participar en el espacio social y político.



En las primeras páginas se comienza por relacionar el feminismo con procesos, ámbitos y realidades tan importantes como la democracia, la paz, la igualdad o el poder. Posteriormente se hace un viaje por la historia del feminismo para seguir por capítulos que aterrizan en acciones tan concretas como son la planificación desde la perspectiva de género, el liderazgo, los obstáculos, la comunicación, la negociación, las habilidades sociales o el trabajo en equipo. Lecciones todas que parten de nuestra experiencia y que subrayan la importancia que tiene el que incorporemos nuestra propia mirada a la política.

Desde estas líneas quisiera dar las gracias a Amelia Valcárcel, nuestra maestra y amiga, por acompañarnos en este viaje y compartir con nosotras su tiempo, esfuerzo, saber y trabajo en la revisión y corrección de estos manuales; a Dolors Renau por liderar la primera propuesta, a la Diputació de Barcelona, el Ajuntament de Sant Boi y el Instituto de la Mujer de Extremadura, que realizaron las primeras ediciones; y a la Concejalía de Igualdad y Empleo del Ayuntamiento de Fuenlabrada por contribuir con esta nueva edición a ampliar la red del compromiso por la igualdad. Pero, sobre todo, a todas las mujeres, compañeras y amigas que habéis aportado vuestra experiencia y vuestra voz en la construcción de la práctica política desde la perspectiva de género.

*Rosa María Peris Cervera*  
*Directora General del Instituto de la Mujer*



## prefacio

Una de las claves de que el feminismo haya conseguido desarrollarse a lo largo de más de tres siglos, cruzando las fronteras de todo el planeta hasta llegar a los rincones más recónditos, ha sido la capacidad de las mujeres para crear complicidades, compartir experiencias y tejer redes de solidaridad.

Una pequeña muestra de este proceso es el recorrido de estos libros, que ahora tienes entre tus manos. Comienza en el año 2001, tiempo en el que Dolors Renal impulsa, desde la Diputació de Barcelona, junto con las lideresas de América Latina y España, la realización de un Programa de Formación de Mujeres en cargos electos municipales: *Mujer, Tú puedes*.

De los cursos de formación, que se impartieron en aquella extraordinaria experiencia, surgió la necesidad de poner en común los conocimientos que las mujeres habían adquirido en su participación en el espacio político. Sin duda era un ejercicio valiente y arriesgado, porque se trataba de construir una perspectiva que partiera de una nueva mirada y de nuevas propuestas y maneras de hacer política: la de las mujeres que se incorporaban a las instituciones, partidos y espacios de participación de los que habían estado excluidas durante siglos. Y si la empresa era grande no menos lo era el interés y la generosidad de todas las que participaron en las reuniones que se realizaron en el continente latinoamericano y europeo.

A partir de los documentos, grabaciones y aportaciones de las participantes de aquel proyecto, es cuando comenzamos a trabajar en el índice y el borrador de un primer documento. Un proceso que duró dos años, que no sólo nos convertiría en asiduas al puente aéreo, sino que nos permitió conocer las aportaciones que se estaban realizando en la política y gestión de ayuntamientos desde una perspectiva feminista.





Este primer documento siguió su camino y el documento que nació en Barcelona fue transformándose poco a poco en una obra cada vez más colectiva, que pedía una nueva edición para incorporar las aportaciones de todas las amigas que nos han acompañado en este viaje. La segunda edición llegó de la mano del Instituto de la Mujer de Extremadura, que le dio así su segunda oportunidad.

Agotados los ejemplares y ante la demanda de libros, el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad quiso asumir la tercera edición, a la que se añade una nueva voz, precisa y necesaria como es la de la Amelia Valcárcel. Ella, ha pasado horas relejendo y revisando cada una de las palabras escritas para corregir, ampliar y añadir comentarios, a menudo necesarios para la comprensión del texto. Una aportación valiosa como lo es toda su obra.

Ahora es el Ayuntamiento de Fuenlabrada, desde su interés por promover las políticas de Igualdad, cuando se realiza la cuarta edición. No podemos por menos de dar las gracias por esta nueva oportunidad que suma un nuevo eslabón a esta red de conocimiento que estamos construyendo entre todas.

No queremos terminar sin recordar que gracias al trabajo de investigación, producción y difusión realizado por las mujeres feministas desde el ámbito académico, como desde la práctica asociativa y política, es cómo hemos podido ir avanzando en el camino de la igualdad. Todo ello constituye la gran herencia política de la que forman parte estas páginas.

Por último queremos daros las gracias a todas las que os acercáis a ellas para trabajar por un mundo donde la mirada y experiencia de las mujeres ocupe en paridad el espacio social y político.

Estos libros son, en suma, las muchas voces que nos han ido acompañando.

Amelia Valcárcel

Rosa Escapa

Luz Martínez



# 1 la formación política de las mujeres

**EL CURSO DE FORMACIÓN POLÍTICA PARA MUJERES** pretende abrir un espacio de encuentro y reflexión para prepararnos para la participación política desde la perspectiva de género. Tradicionalmente la formación política de las mujeres no ha estado diferenciada. En los partidos se imparte formación sobre derechos y obligaciones de la militancia, historia del partido político, técnicas electorales y monográficos sobre temas de actualidad para informar a los militantes y las militantes de la posición del partido sobre el tema que se trate. La propuesta de formación de mujeres aporta una nueva dimensión porque:

- Afronta el quehacer político desde la perspectiva de género.
- Sitúa en el centro de los programas políticos la visión, los intereses, preocupaciones de la mitad de la humanidad, las mujeres.
- Rescata la historia de las mujeres y sus referentes en la conquista por la igualdad y la justicia social.
- Subraya los obstáculos que las mujeres encontramos al intentar participar en igualdad en los espacios políticos.
- Aborda desde la teoría y la práctica, las políticas específicas de género.
- Propone nuevos modelos y estilos de liderazgo acorde con los valores, formas y visión de las mujeres.
- Capacita a las mujeres en aquellas habilidades de comunicación, planificación y organización necesarias para ejercer el liderazgo político.
- Fomenta el concepto de solidaridad entre mujeres, reconociendo las aportaciones que las mujeres han realizado, individual y colectivamente, en los ámbitos sociales, económicos y políticos.



- La formación de mujeres requiere una especificidad de género, que nos permita trabajar aquellos temas que suponen un obstáculo para la integración femenina en el mundo de la política. La formación de mujeres pretende lograr un nivel de confianza en sí mismas que les permita defender y aplicar propuestas políticas alternativas, contenidos que respondan a los intereses de las mujeres, nuevos modelos de liderazgo y de acción política.

La formación política de mujeres aborda los siguientes contenidos:

- **Política y democracia.** Con el fin de aumentar la concienciación entre las mujeres sobre la importancia que tiene la política para el desarrollo del mundo y su progreso. Muestra el déficit democrático que supone la falta de participación femenina en el ámbito político y la influencia de la democracia en el avance de las mujeres.
- **Historia política de las mujeres.** Revisa las aportaciones y logros de los grupos de mujeres a lo largo de la historia, analizando el momento actual a la luz de las estrategias y luchas del pasado. Da nombre a las antecesoras políticas que defendieron a las mujeres, en ocasiones, pagando las consecuencias hasta con su vida.
- **Políticas de género.** Analiza las políticas que conducen a la igualdad de oportunidades, comparando con las llevadas en otros países. Valora los pros y contras con una visión de futuro, intentando diseñar nuevas pautas para un nuevo modelo social.
- **Políticas municipales.** Introduce la perspectiva de género en el gobierno de las ciudades. Integra las necesidades, intereses y aportaciones de las mujeres a la vida de las ciudades.
- **Obstáculos para la participación política de las mujeres.** Analiza las barreras que dificultan la participación de las mujeres en todos los niveles de los partidos políticos. Propone estrategias para la consecución de la igualdad en la selección y liderazgo de las mujeres.
- **Liderazgo.** Establece un nuevo modelo de liderazgo que convenza a las mujeres y propicie una mejora en las relaciones personales de las



organizaciones políticas. Debate sobre el poder y nuevos modelos de ejercerlo, de acuerdo con el pensamiento feminista.

- ❖ **Redes de mujeres, coordinación de equipos de trabajo, negociación y preparación de reuniones.** Aumenta la concienciación entre las mujeres de la necesidad de apoyarse mutuamente en temas de género. Hace visible el trabajo de las mujeres en política dándoles reconocimiento y prestigio. Valora las ventajas de las redes como nueva forma de interrelación en política. Se trabajan las habilidades necesarias para la coordinación de equipos de trabajo, la negociación política y la preparación de reuniones.
- ❖ **Comunicación.** Trabaja los distintos aspectos de la comunicación política aportando instrumentos para aprender a organizar un discurso, desarrollar los temas, practicar la coherencia y saber expresarlos en público o en reuniones privadas de la organización política.
- ❖ **Planificación desde la perspectiva de género.** Aborda la planificación incorporando la perspectiva de género en los distintos momentos en los que se analiza la realidad para concretar el diagnóstico, se fijan los objetivos, se traza la metodología y se ejecuta y evalúa.
- ❖ **Competencias emocionales y resolución de conflictos desde la perspectiva de género.** Se trabajan las capacidades emocionales desde la perspectiva de género. Se aborda la resolución de conflictos como proceso, trabajando la conducta asertiva y los conflictos más frecuentes a los que se tienen que enfrentar las mujeres en el ámbito político.
- ❖ **Nuevo contrato social.** Analiza las políticas que conducen a la igualdad de oportunidades, comparando con las que se han llevado a cabo en otros países. Valora los pros y los contras con una visión de futuro, intentando diseñar nuevas pautas para un contrato social.

● **Recuerda que:** La situación de las mujeres políticas suele ser bastante precaria porque son pocas y porque están aisladas entre sí. La formación debe contribuir a crear estos vínculos de relación y a comprender su importancia. No es suficiente con hablar de solidaridad. A menudo se piensa que las mujeres serán solidarias por naturaleza pero esto no es así. No se trata de una necesidad una exigencia política para poder tener fuerza.



- Las mujeres deben aprender a hacer política utilizando las estrategias que les beneficien, para cambiar la realidad e introducir nuevos valores. Y esto sólo podrán hacerlo conociendo los instrumentos políticos y con una sólida formación.

# 2

## diseño y características del curso de formación



**EL CURSO DE FORMACIÓN POLÍTICA PARA MUJERES** es un espacio de encuentro, que se ha estructurado en torno a unos objetivos, contenidos y actividades. Es importante que antes de comenzar, partiendo de la propuesta que te hacemos, diseñes tu propio programa teniendo en cuenta:

- El perfil y expectativas de las destinatarias del curso.
- El tiempo (número de horas, días) del que dispones.
- Los objetivos que quieres priorizar.
- Los contenidos que queréis trabajar.
- El perfil de las formadoras.
- Los medios de los que dispones.

El programa del curso debe contener los siguientes apartados:

1. Título del curso.
2. Organización o Institución que lo organiza.
3. Titularidad de la entidad que subvenciona.
4. Breve presentación describiendo el propósito por el cual se ha organizado el curso.
5. Destinatarias. Perfil de las personas a las que nos dirigimos y si existe algún tipo de requisito.
6. Objetivo general del curso.
7. Objetivos específicos.
8. Contenidos.
9. Profesorado que va a impartir el curso.
10. Número de horas.



11. Horario y fechas.
12. Lugar de celebración.
13. Datos para la inscripción.
14. Otros, metodología, documentación complementaria, créditos o título que se aporta.

● **Recuerda que:** Un curso de formación es un conjunto de actividades organizadas de tal forma que permitan alcanzar unos determinados objetivos de aprendizaje (adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades o destrezas, cambio de actitudes) en un tiempo determinado. Es, por tanto, un proceso de aprendizaje que puede estructurarse en sesiones o unidades didácticas.

Diseñar el curso es trazar la carta de navegación, imprescindible para llegar a buen puerto y no perdernos, por lo que tendremos que disponer de información previa y tener claros algunos datos sin los cuales nos será imposible avanzar.

## 2.1. Objetivos

Lo primero que tendremos que definir son los objetivos que queremos alcanzar con nuestro curso. Recordar que los objetivos del curso no vienen marcados solamente por la persona que diseña y coordina el curso, sino que es fundamental tener en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres que van a participar, por un lado (objetivos personales), y por la organización o institución que organiza el curso, por otro (objetivos institucionales).

Los objetivos definen lo que pretendemos conseguir. Abren y cierran todo tipo de proyectos. Los abren porque indican qué se espera del proceso que vamos a iniciar y lo cierran porque su formulación nos permite evaluar si hemos conseguido aquello a lo que nos comprometimos.

Hay diferentes modelos de formulación de objetivos. Podemos estructurarlos como generales y específicos, dividirlos en conceptuales, de procedimiento o actitudinales. Lo importante es que sean claros y sobre todo realizables o, dicho de otra forma, razonables, porque generalmente tendemos a ser excesivamente grandilocuentes: la formación no tiene capacidad para solucionar problemas sino, más bien, para iniciar procesos.



Es conveniente marcar dos tipos de objetivos:

- **Objetivos generales del curso:** constituyen los cimientos de la estructura sobre los que iremos añadiendo los demás elementos de la planificación. Además, proporcionan información a las participantes sobre las expectativas del curso, razón por la cual intentaremos ser coherentes y realistas.

Es importante definir objetivos amplios de los que se derivan otros más específicos, porque así tendremos un margen de negociación con el grupo de formación. Por otra parte, es interesante planificar objetivos latentes que no suelen especificarse pero que resultan de enorme ayuda en la formación: conseguir un buen clima grupal, animar a que el grupo siga trabajando con posterioridad al curso o ampliar las expectativas de cada participante en relación con la participación política de mujeres.

- **Objetivos de aprendizaje:** son más concretos y deben responder a las expectativas y a los intereses personales. Son aquellos que se quieren alcanzar en el campo del aprendizaje.
  - *Saber:* es decir, adquirir informaciones y conocimientos que antes no se tenían. Por ejemplo conocer la historia de las mujeres.
  - *Saber hacer:* adquirir capacidades, destrezas o habilidades nuevas, lograr un aprendizaje instrumental. Por ejemplo, aprender a construir guiones para el discurso.
  - *Saber ser:* desarrollar o fortalecer actividades y comportamientos favorables para la función que se va a desempeñar. Por ejemplo, adoptar una actitud cooperativa en el trabajo en equipo.

## 2.2. Programación por sesiones

Éste es un parámetro importante. Dependiendo de las horas de las que dispongamos, priorizaremos unos u otros objetivos y contenidos. Solemos pensar que nos faltaran contenidos en la programación, o que puede ocurrir que algunas actividades no funcionen como lo habíamos previsto, o que haya tiempos muertos durante la sesión. Así que solemos planificar más actividades de las que luego podemos llevar a cabo. Hay que ser prudentes en este sentido. A menudo, una vez interiorizadas las secuencias formativas, nos vemos obligadas a seguir a toda costa. Eso hace que terminamos llevando al grupo a toda velocidad, produciéndose un estrés innecesario y





un cierto desasosiego, como si el no cumplir con el programa previsto fuera un fracaso.

En definitiva, debemos tener cuidado con no recargar las sesiones. El tiempo de formación se vive de distinta manera, estés en el papel de la formadora o en el de la participante. Tanto las actividades grupales como las individuales requieren la suficiente calma que nos permita comunicarnos y reflexionar, sin comportarnos como corredoras de fondo.

### 2.3. Características del evento o la organización en la que se inscribe la formación

Tal vez impartamos el curso dentro de la programación de nuestro partido o institución o dentro de la programación anual o, quizás, nos haya invitado otra institución u organización. En cada caso deberemos conocer las características del evento o de la organización involucrada, para poder incorporar esta información al contenido de los objetivos formativos y, así, responder a las expectativas de los participantes.

Una de las funciones más importantes de la *formación política de las mujeres* es la de prepararnos para actuar: antes de la formación, la información. Es fundamental interpretar el marco, características y fines de la organización en que se enmarca el curso, para ajustar la planificación a los objetivos de las participantes y de la organización. Para ello, es imprescindible realizar una reunión de coordinación previa en la que ajustemos objetivos, contenidos y necesidades técnicas.

Este tipo de negociaciones y ajustes son importantes para que todas las personas que intervengan puedan participar desde el inicio, concreten la tarea y organicen las secuencias de formación en función del tiempo del que disponen.

### 2.4. Horas de formación

Hay muchos formatos y duración de cursos: de doce hasta doscientas horas o sesiones monográficas de cuatro.

El tipo de formación que os proponemos tiene varias combinaciones. Se puede impartir en un total de veinte horas o en módulos independientes de cuatro horas cada unidad o bien realizar combinaciones. Dependerá del tiempo que tengáis disponible. Si vais a organizar un curso completo de veinte



horas es conveniente que seleccionéis objetivos de cada capítulo y trabajéis diseñando un recorrido por los conceptos que consideraréis clave.

En cuanto a la duración de una sesión, en Educación No Formal es conveniente que sean de tres o cuatro horas, que nos permitan crear un clima de trabajo grupal, así como dejar un espacio para la reflexión y la puesta en común.

Recordad que hay que hacer breves descansos cada cuarenta y cinco minutos. Por lo demás, la parada de media hora para tomar un café es obligada y necesaria. Comprobaréis que, al volver de esta pausa, habrá un clima más relajado y un mayor nivel de confianza. Y por último, la puntualidad es fundamental. Solemos cometer el error de conceder diez minutos sobre el horario previsto para empezar a trabajar, y en muchas ocasiones, este tiempo de “cortesía” hacia los que llegan tarde se convierte en una falta de respeto hacia las que llegaron puntuales. Es, por lo tanto, importante empezar las sesiones a la hora convenida.

## 2.5. Número de participantes

La formación política de mujeres requiere de un grupo que no sea excesivamente grande, ya que dificulta la participación por la falta de tiempo y por el aumento de la presión psicológica que se experimenta, ni demasiado pequeño porque impide la riqueza del debate e impide incorporar ciertas dinámicas.

El número ideal de participantes se encuentra entre quince y veinticinco, de forma que podamos organizar grupos de cinco o seis mujeres. Para el éxito de una clase teórico-práctica, con trabajo en grupos pequeños, es recomendable no exceder de este número. Tenemos que atenernos al cronograma de nuestras sesiones: la puesta en común primero y la evaluación, después, requieren de un tiempo concreto y una atención individualizada y equitativa, que no podríamos manejar con grupos más numerosos. En el caso de encontrarnos con grupos superiores en número, habría que replantear el formato del curso y optar por otros modelos: clases magistrales, mesas redondas, experiencias, elaboración de paneles, exposiciones...

## 2.6. Las características físicas del lugar

No siempre podemos elegir la sala o el lugar donde vamos a impartir la formación pero, si es posible, es importante que éste reúna una serie de características adecuadas, como son:



- ❖ **Capacidad adecuada al número de participantes.** Si es demasiado grande, como un salón de actos, para un grupo de quince participantes, nos sentiremos perdidas y será muy difícil la comunicación. Si por el contrario es muy pequeña el agobio puede crear situaciones de tensión.
- ❖ **Iluminación.** Es preferible que la sala tenga ventanas, y es fundamental una iluminación adecuada.
- ❖ **Calefacción y ventilación.**
- ❖ **Sonoridad.** Los ruidos, la falta de acústica enturbia la comunicación y el diálogo, produciendo situaciones de irritabilidad y nerviosismo.

● Para que exista una buena comunicación grupal, son necesarias unas mínimas condiciones de comodidad: temperatura agradable, que no haya ruidos que impidan la comunicación, que existan puertas que aíslen el local, etc. Cuando faltan las condiciones mínimas, el esfuerzo por conseguir un clima de confianza y la atención del grupo es mucho mayor. No siempre disfrutamos de un local apropiado pero debemos intentar reunir unas condiciones mínimas de bienestar. De ello dependerá, en parte, el éxito de nuestro curso.

## 2.7. Colocación en el espacio

Teniendo en cuenta que la formación que realizamos está basada en el trabajo grupal, es fundamental ubicarnos de forma que todas podamos comunicar con facilidad, para lo cual necesitaremos ver el rostro y la expresión corporal de cada una de las participantes. Así que lo mejor es colocarse en círculo y sin mesas de por medio.

Por otra parte, la colocación en círculo o elipse facilitan la democratización del aprendizaje y la construcción en común. Si todas las participantes están colocadas de manera que sólo pueden ver y prestar atención a la profesora, estamos restando importancia a las opiniones del resto de compañeras del curso. Teniendo en cuenta que la metodología que proponemos está centrada en el aprendizaje individual y grupal, la utilización del espacio debe establecerse en términos de igualdad. La colocación en círculo favorece la comunicación,



la atención grupal, favorece una predisposición a la participación (al no existir objetos que medien, nos sentimos más presentes) y es un gran apoyo para la dirección de puestas en común e intercambio de ideas.

Pero debemos actuar con precaución: las mesas ofrecen protección ante los demás y actúan como parapeto personal en muchas ocasiones. Al retirarlas, nos sentimos más expuestas y, por lo tanto, más desnudas ante la mirada ajena. Si el grupo no ha utilizado este modelo nunca, deberemos negociar esta distribución y esperar a la segunda parte de la sesión o al segundo día, en el que nos encontraremos en un clima de más confianza.

Y es que todo, en formación, tiene un significado: el espacio es un recurso importante y simbólico y hay que utilizarlo con libertad. En la enseñanza tradicional llegamos a clase, buscamos el pupitre que se nos asignó desde el primer día y raramente nos movemos de allí. Si un día, otro compañero o compañera ocupa nuestro lugar nos sentiremos incómodas... En este tipo de propuesta, sin embargo, tenemos la oportunidad de jugar con el espacio y expresarnos con otros recursos además de la palabra.

Moved al grupo, formad equipos de trabajo que se ubiquen en distintos lugares de la sala, realizad actividades que faciliten que las personas no se sienten siempre en el mismo sitio y, como conductoras de las sesiones, moveros, levantaros, pasead, haced vuestro el espacio. Sois como actores en un escenario, todos los ojos están pendientes de vuestros gestos. Es importante utilizar todos los recursos expresivos (movimiento, expresiones de la cara, sonrisas, miradas, desplazamientos de grupo en grupo...) para hacer que la sesión sea viva.

Pero el espacio también está en el exterior; así que cuando constituyáis grupos de trabajo, invítadles a buscar zonas comunes fuera de la sala. Es importante, por lo tanto, que el grupo habite el espacio y despoje de albergues, centros culturales, locales de asociaciones, etc., su carácter de provisionalidad. Nos ayudaremos para ello de los murales que se hayan ido confeccionando y que habremos colocado en las paredes, nos acordaremos de traer libros para que puedan ser ojeados en los momentos de descanso e, incluso, procuraremos disponer de una pequeña cafetera, de botellas de agua e instrumentos musicales porque, si sentimos que el ambiente creado es un refugio para nuestro grupo, la formación se hará de forma más relajada y cómoda. Si esto no es posible, ¡siempre nos quedará la imaginación!

Una sugerencia: organizad una pequeña exposición cuando termine el curso para compartir el resultado de las actividades que se han realizado (murales,



gráficos, montajes). Así, se comparte, de cierto modo, el resultado del trabajo grupal y la formación se difunde más allá de las paredes de la sala.

- **Recuerda que:** Si queremos conseguir un clima participativo y favorable, todas las personas que participamos debemos estar al mismo nivel. Es importante la disposición de los asientos en el espacio en círculo o elipse de forma que todas podamos vernos y escucharnos, así como que la formadora no tenga un sitio fijo o diferenciado (con mesa o plataforma).
- 
- 
- 
-



# 3

## el desarrollo del curso

### 3.1. Presentación del curso

Imaginemos mentalmente que ya hemos diseñado nuestro curso de *Formación para mujeres políticas* y que nos encontramos frente al grupo de participantes. El cómo se inició un curso de formación es una de las partes más delicadas e importantes del proceso formativo. Por esta razón, es conveniente que lo hagamos con tranquilidad, sin sentirnos presionadas por los contenidos. Nuestro primer cometido será crear un clima de confianza y tranquilidad que favorezca la comunicación y el diálogo.

#### 3.1.1. Presentación del curso. Creación de un clima de confianza

Una vez hayamos atravesado la puerta del aula, tendremos ante nosotros muchos rostros silenciosos que nos observarán, esperando. Es el momento más difícil porque toda la atención está puesta en la persona que conduce la sesión. Cuando impartimos un curso para una organización distinta a la que pertenecemos, lo normal y conveniente es que alguien nos presente y encuadre los objetivos del curso. Si esto no ocurre, lo primero que tendremos que hacer será presentarnos dando datos que ayuden al grupo a ubicarnos en el encuentro. Hablaremos de nuestra experiencia previa, del trabajo habitual, de nuestra relación con la política o el movimiento de mujeres, de las razones por las que nos interesa la formación. Estos datos serán referentes importantes en la interpretación de las sesiones.



#### Datos personales:

- ¿Por qué has elegido este curso?
- ¿Participas en una organización política o feminista?
- ¿Qué dificultades has encontrado en la práctica política?
- ¿Consideras que las mujeres pueden aportar una perspectiva distinta en política?

A continuación, pasaremos a describir los objetivos del curso, sus contenidos y la metodología que hemos elegido. Lo haremos de forma somera porque el programa que llevamos al aula no es el programa definitivo. Para que así sea, todavía tendremos que negociar con las mujeres participantes e intentar responder a sus intereses y expectativas. Repartiremos el programa en papel a cada una de las participantes. Si contamos con medios técnicos, lo presentaremos con transparencias u ordenador, si no, utilizaremos papelógrafo o pizarra.

Es importante explicar las razones por las que se eligen unos contenidos y no otros, así como la metodología adoptada. La participación exige sentirse parte de un proceso y para ello tendremos que saber en qué nos hemos embarcado, y por qué caminos nos moveremos. No dar toda la información otorga poder, pero quita autoridad. Es, por lo tanto, un gesto de buena voluntad enseñar todas las cartas y explicar el proceso a través del cual se diseña el curso. Esta actitud facilita que, en un segundo momento, se puedan renegociar los objetivos.

Además debemos estar pendientes del resto de aspectos que configuran el clima de aprendizaje (desde la disposición de los asientos y las estructuras de comunicación a las condiciones físicas del local) para ver si son válidos o hay que hacer alguna modificación (dentro de lo posible).

### 3.1.2. Presentación de las participantes

El tiempo que empleemos en la presentación de las personas que participan en el curso, así como en los objetivos, contenidos y metodología debe ser suficiente para crear un clima cálido, receptivo y amable en el que todas las participantes sientan que son bien recibidas y que pueden comunicarse con confianza y libertad. En este primer contacto se asentarán las reglas de relación que se van a establecer en las siguientes horas. Nos permitirá reconducir los



contenidos y objetivos hacia las expectativas de las participantes y pactar ciertas reglas y compromisos de trabajo.

La presentación de cada una de las participantes elimina o reduce la intimidación que puedan sentir al principio. Existen muchas técnicas de presentación, pero es importante que no olvidemos que no sólo se trata de utilizarlas tan sólo para conocer quiénes son y en qué organización política, asociación o institución participan, sino de crear un clima de colaboración y confianza donde todas aportemos nuestra experiencia y reflexiones a la vez que aprendemos tanto las bases teóricas como las herramientas y habilidades que nos ayudarán en el desempeño de la acción política.

La primera presentación tiene como finalidad romper el hielo y recaudar la información necesaria para conocernos. Existen muchas técnicas, pero hemos de evitar las que sean excesivamente simples (poco ricas) o las que crean ansiedad.

*Una técnica* de presentación es la de las parejas. Para desarrollar esta actividad, dispondremos de unos veinte minutos.

- Colocado el grupo en corro, distribuidos en parejas. Evitad que se sienten juntas las personas que son amigas o se conocen.
- Cada participante tendrá que hacer esta pequeña entrevista a la compañera que esté a su lado. Indicadles que no deben escribir las respuestas ya que dificultaría la comunicación y que pueden ampliar la entrevista con preguntas propias.

● **Por ejemplo:**

- ¿Por qué empezaste en política?
- ¿Qué cualidades crees que aportas a la política?
- ¿Qué temas consideras importantes introducir en la agenda política?
- ¿Qué podemos aportar las mujeres a las organizaciones?

- Al cabo de veinte minutos, cada una de las participantes presentará a su compañera.





Mientras se van realizando las presentaciones, es necesario ir tomando nota de la información proporcionada sobre cada una de las mujeres participantes ya que os será de mucha utilidad a la hora de desarrollar los diversos temas.

Una vez que se ha presentado la última pareja, devolvedle al grupo una perspectiva general, a modo de conclusión parcial, en la que se ofrezcan datos sobre el punto de vista de cada persona sobre la participación política de mujeres.

### **3.1.3. Conocer las expectativas que cada persona tiene del curso y renegociar en consecuencia, objetivos y contenidos**

Ya tenemos información acerca de los intereses y necesidades de las participantes. Hay que ver cómo conectamos éstos con los objetivos y actividades del curso.

En el diseño del curso hemos definido los objetivos generales y los objetivos de aprendizaje (en cuanto a “saber”, “saber hacer” y “saber ser”) y hemos seleccionado los contenidos buscando la coherencia con los objetivos. También se han previsto determinadas actividades que se realizarán con unos métodos y unos recursos concretos. Todo eso está ya preparado y no se trata de arrojarlo por la borda para inventar algo nuevo. Además, se supone (aunque no siempre sucede) que las mujeres conocen el programa, los objetivos y contenidos y están de acuerdo con ellos.

Pero aunque no vaya a cambiar el curso sobre la marcha, sí que podemos y debemos adaptarlo lo más posible a las mujeres que van a participar. Lo primero será conectar los objetivos con las expectativas, explicando claramente lo que ese aprendizaje va a suponer (“a dónde vamos a llegar”) y qué interés tiene para nuestra formación política. También se explicará la secuencia de trabajo, lo que se va a hacer, razonando su utilidad. Si tenemos alternativas preparadas que sean válidas, se puede dar al grupo la posibilidad de elegir la que prefiera.

Seguramente un mismo objetivo puede alcanzarse de varias formas. Tenemos que pensar qué técnicas concretas son adecuadas a ese grupo (para no provocar resistencias al cambio bruscas o temores a participar), que no requieran conocimientos o habilidades que aún no se tienen, siempre que sirvan para el fin que se persigue y se cuente con los medios materiales necesarios. Para eso hay que tener preparadas algunas alternativas y no conformarse sólo con los métodos que vengan señalados en el programa del curso. Más adelante trataremos de los criterios generales que debemos tener en cuenta al establecer la metodología y explicaremos algunas técnicas concretas.



Cerraremos esta parte con la presentación de los contenidos y de la documentación que aportamos (guía didáctica de la alumna) y la bibliografía que queremos recomendar.

### 3.1.4. Realizar un pacto de funcionamiento (contrato previo)

El contrato previo es una especie de pacto grupal en el que nos comprometemos a mantener ciertas pautas de convivencia. Por ejemplo:

- Horarios y descansos.
- Compromiso con el programa pactado.
- Responsabilidades grupales: por turnos se pueden organizar los descansos con desayunos y las tareas propuestas.
- Funciones de coordinación, fotocopias, etc.
- Limpieza u ordenación del local.
- Funcionamiento en las puestas en común: respeto a las palabras pedidas, atención a las compañeras, etc.

Desde un punto de vista técnico, los objetivos de la sesión de presentación son:

- Presentar el curso, los objetivos, los contenidos y la metodología.
- Conocer a cada persona que participa: su perfil personal o profesional, sus intereses, su experiencia previa y sus conocimientos del tema.
- Definir las expectativas que cada persona tiene del curso y renegociar en consecuencia los objetivos y contenidos.
- Realizar un pacto de funcionamiento o “contrato previo”.

## 3.2. Desarrollo de las sesiones

Dependiendo del número de sesiones, podremos determinar objetivos más amplios. Lo importante es que definamos claramente qué aspectos de la unidad queremos trabajar.

Una vez que hayamos definido los objetivos, tendremos que decidir de qué manera los vamos a llevar a cabo, en qué espacio de tiempo y, por último, cómo lo vamos a evaluar. Una profesora y amiga tiene un método para planificar las sesiones que es a la vez sencillo y eficaz: realiza una ficha de trabajo por cada sesión, dividida en cuatro columnas, de forma que enuncia sistemáticamente las distintas secuencias.



**Por ejemplo:**

Objetivos	Metodología	Tiempo	Evaluación
1. Conocer la historia del feminismo	Exposición basada en medios audiovisuales	Media hora	Puesta en común
2.			
3.			

La ficha puede ser ampliada en el papelógrafo de forma que todo el grupo sepa qué es lo que está planificado y en qué momento estamos.

Algunas reflexiones importantes acerca del diseño de las sesiones:

- **Inicio y cierre.** Es conveniente empezar haciendo una recapitulación de lo que trabajamos en la sesión anterior. Nos permite recuperar el hilo y volver a situarnos. De la misma forma, en el cierre, deberemos hacer un resumen de lo que ha ocurrido durante la sesión, destacando aquellas ideas que han ido surgiendo a lo largo de las distintas actividades.
- **Teoría.** Hay muchos y muy distintos estilos formativos. Existe al respecto una amplia bibliografía pedagógica. Hablamos de estilos directivos, cooperativos, dinámicos –entre otros–, y cada formadora debe buscar el que mejor se adecue a sus ideas. Es recomendable comenzar las sesiones con una pequeña introducción al tema que trataremos. La teoría es imprescindible para poder encuadrar y dirigir nuestras acciones.
- **Alternar actividades.** El ritmo de la sesión va a estar marcado por las secuencias de las actividades que programéis. La fórmula más correcta es la de ir alternando trabajos de equipo, actividades individuales y exposiciones magistrales. Es buena idea incluir algunos juegos que requieran movimiento si notáis que hay que despertar al grupo o que éste necesita distensión.

### 3.3. Evaluación de las sesiones y del curso

Quizás sea éste el punto menos popular de las sesiones de formación. En numerosos programas, la evaluación es obligatoria y forma parte del informe final sobre el curso que exigen las instituciones que los financian.



Los formatos suelen ser siempre del mismo tipo: puntuar del uno al cinco las distintas variables del curso. Son indispensables pero no son suficientes. La evaluación que nos interesa está en manos de las propias participantes, una vez que conocen y han asumido los objetivos que desean alcanzar. Se trata de ir siguiendo y valorando lo que se hace, para comprobar si se está conduciendo a la meta prevista o se han producido desviaciones. En este caso, la información que da la evaluación sirve para tomar decisiones: reforzar determinados contenidos, buscar otros métodos, realizar nuevas actividades, presentar la información desde otro punto de vista, etc.

La evaluación debe formar parte integrante de cada sesión. Y hacerse de manera continua. Se trata, como ya apuntamos anteriormente, de ir adaptando el curso a las necesidades de cada una de sus participantes, y de reconducir las sesiones en función de la evolución personal y grupal que nos proporcionan éstas. Por ello, es conveniente que al final de cada una de ellas, tengamos preparada alguna actividad que nos ayude a valorar lo que hemos aprendido y cómo nos hemos sentido. La información que nos proporcione cada una de esas evaluaciones parciales nos ayudará a seguir progresando en nuestros objetivos en la formación política de mujeres.

Al finalizar el curso, podremos hacer un trabajo de reflexión más general, pero también seguir la evolución del curso a través de las evaluaciones parciales, valorando los logros alcanzados, los cambios de actitudes si los ha habido, el trabajo individual y grupal realizado, etc. Al margen de las preguntas habituales del tipo “¿Qué esperabas de este curso?” “¿Ha respondido a tus expectativas?”, etc., nos interesaremos por la percepción de las participantes, por ejemplo: “¿Cómo ha influido este curso en tu percepción política?” “¿Qué actitudes has cambiado?” “¿Cómo crees que afrontarás la planificación de proyectos desde la perspectiva de género?” “¿Consideras que tu formación puede ayudar a otras compañeras?” “¿Has descubierto aspectos del funcionamiento de tu partido que no conocías?”...





# 4

## metodología para la formación. aprendizaje dialógico

**DE LO PRIMERO QUE TENEMOS QUE SER CONSCIENTES** es de que no estamos en un curso de formación “clásico” sino en un espacio de encuentro donde el conocimiento se construye a partir del intercambio, la reflexión y el análisis tanto individual como grupal. No se trata, por tanto, del aprendizaje “abstracto” y “pasivo” en el que somos “profesoras” que sabemos y transmitimos nuestro conocimiento a las “alumnas”. Lejos de este papel centralizado de control del conocimiento, debemos situarnos como mediadoras y facilitar la *colectivización del saber*, de forma que todas aprendamos de la experiencia y de la sabiduría de las demás, así como de las aportaciones teóricas y prácticas de mujeres que participan en ámbitos teóricos y prácticos, en los espacios académicos, políticos y sociales.

Partiendo de una metodología *activa y participativa* en la que se fomente el protagonismo de cada una de las participantes del curso, proponemos los principios del enfoque del *aprendizaje dialógico* que se está practicando en las comunidades de aprendizaje educativas y que en la actualidad comienza a aplicarse en la formación feminista.

Los principios metodológicos del aprendizaje dialógico<sup>1</sup> son:

- ❖ **Diálogo igualitario.** Se basa en la contribución realizada por todas las mujeres, donde la importancia reside en los argumentos y no en el



estatus de la persona que lo realiza. Se supera así la exclusión de los grupos que no manejan el lenguaje académico ni la cultura occidental.

- **Inteligencia cultural.** Todas las personas tenemos una inteligencia cultural adquirida a lo largo de nuestra experiencia de vida y que expresamos a través de las interacciones. Este principio reconoce toda la forma de inteligencia, incluyendo la práctica, la académica y las interacciones comunicativas verbales y no verbales. De este modo, los objetivos y los conocimientos se crean a través de las distintas experiencias, formas de conocimiento y puntos de vista.
- **Transformación.** Las personas como agentes humanos pueden interactuar con el medio para transformarlo. La concepción transformadora de la práctica social reconoce que las mujeres somos sujetos de cambio y no objetos a cambiar.
- **Dimensión instrumental.** El diálogo incluye el aprendizaje de los contenidos que nos son útiles para nuestra práctica política como la comunicación, el liderazgo, las redes o la planificación.
- **Creación de sentido.** La participación definiendo los objetivos del curso de acuerdo con nuestras necesidades y expectativas. La utilidad de los contenidos y las herramientas prácticas para llevar a la práctica nuestra propuesta ideológica y política, dota de sentido nuestro aprendizaje.
- **Solidaridad.** Es el eje que guía los grupos de formación dialógica donde todas aprendemos de todas, empoderándonos al dotarnos de una autoridad que nos permitirá confrontarnos con los obstáculos y las barreras de nuestra participación política.
- **Igualdad de las diferencias.** Hace referencia al derecho a la diversidad en todos los aspectos de nuestra vida, militancia feminista o política.

Resaltamos el carácter participativo de este modelo de formación donde los grupos de formación se convierten en verdaderos laboratorios de producción *ideológica, teórica y experimental del feminismo*. Cuando utilizamos una metodología participativa, nos arriesgamos más: a pesar de llevar una parte muy importante bien preparada, existen variables que no controlamos y, sobre todo, partimos del hecho de que no vamos a imponer ningún punto de vista, por mucho que esté avalado por grandes teorías. El proceso de aprendizaje se realiza a partir de la construcción intelectual y vivencial de cada una de las mujeres que integran el



grupo. No se trabaja sobre contenidos cerrados, no hay exámenes, por lo tanto se basa en el proceso socrático del diálogo y el razonamiento.

Trabajamos desde la razón, pero también desde la vivencia de nuestra experiencia subjetiva de la política desde nuestra condición de mujeres.

Estas ideas os pueden orientar en vuestro trabajo como formadoras:

- ❖ No es preciso plantearlo explícitamente pero es necesario que se genere un ambiente de confianza en el que cada mujer que participa se sienta escuchada y respetada. Entre el inicio y el final del curso, se expresarán ideas y se vivirán experiencias que tienen que ser formuladas en libertad. Una vez que ha terminado la sesión, todo lo que expresamos forma parte del grupo. Por decirlo de alguna forma, existe un pacto de confianza implícito entre las participantes en el curso por el cual nos expresamos “sin riesgo”. El lenguaje es una herramienta que nos permite ahondar en el pensamiento y objetivar las situaciones de que vivimos individual y colectivamente como mujeres en el ámbito y dimensión política.
- ❖ Los grupos están formados por mujeres con recorridos muy diferentes tanto feministas como políticos. Si bien compartimos objetivos comunes que se hacen patentes en el interés por el curso, no se trata de estar de acuerdo en todo, ni se debe pretender convencer a nadie de que cambie su punto de vista. Fuera de los pactos de funcionamiento establecidos en el principio del curso, cada participante es libre de construir su pensamiento y de emitir sus juicios de valor como lo estime oportuno y este aire de “no uniformidad” debe quedar reflejado en las actividades realizadas.
- ❖ Cada mujer parte de experiencias diferentes, tiene ritmos de aprendizaje e intereses diversos y, si bien el grupo es un gran apoyo para el aprendizaje cooperativo, no puede imponerse un proceso de formación homogéneo. En cada una de nosotras el aprendizaje es diferente. En la misma sesión en la que participan veinte mujeres, se producirán veinte procesos de aprendizaje diferentes marcados por múltiples variables individuales, como son la necesidad de aprender, los conocimientos previos, los intereses, objetivos o expectativas.

Hay tantos estilos de aprender como personas forman parte del grupo formativo.





- Las mujeres que participan tienen que estar informadas en todo momento del proceso que sigue el curso: cuáles son los objetivos, en qué estamos trabajando, cómo lo haremos. No olvidemos que estamos en un proceso de formación participativa: el curso está en manos de sus protagonistas. Cada una de las participantes se sentirá más involucrada si se siente correctamente informada.
- Desarrollar acciones de atención individualizada en las que favorezcamos un autoconcepto positivo y diferenciado. Si partimos del hecho de que cada una de las participantes es única, su personalidad debe resaltar y no perderse en el colectivo. Observaremos a menudo que hay personas que tienen menos miedo a hablar en público y que automáticamente acaparán la palabra. En estos casos, como responsables de la dinámica del grupo, deberemos ser muy prudentes y equitativas en los turnos de intervención y los tiempos concedidos a cada una para que ninguna compañera quede invisibilizada o silenciada y tenga la oportunidad de expresarse a su ritmo, ocupando su propio espacio en el seno del grupo.
- Subrayar los logros alcanzados. Es muy importante valorar el conocimiento individual de las participantes, sus aportaciones y su experiencia y también es fundamental destacar el trabajo desarrollado en el propio grupo. Cada mujer debe ser escuchada y valorada porque todas las opiniones cuentan. De esta forma se fomenta que las participantes se expresen con profundidad y participen activamente. En todos los grupos hay personas que tienen más facilidad que otras para comunicarse verbalmente; depende de nuestro grado de autoestima, de la experiencia que tengamos o de lo que queramos transmitir pero, también, del grado de confianza que cada una necesitemos para atreverse a comunicar. El proceso grupal atiende a las necesidades de todas las personas, por esta razón tendremos que prestar especial atención a las que necesiten un mayor clima de confianza para compartir con el grupo o respetar su deseo de no hacerlo.

¡Y recordemos que los silencios son positivos! Hay silencios que dicen mucho más que las palabras, si se saben interpretar. Hay silencios de respeto, de complicidad, de reflexión intensa, de emociones compartidas... En este punto, es fundamental hacer referencia al lenguaje no verbal: fijémonos en el comportamiento, el componente gestual, aprendamos a mirar y a interpretar las actitudes, las expresiones de la cara, las posibles muestras de preocupación, de angustia o, ¿por



qué no?, de aburrimiento que puedan reflejar las caras de quienes se han embarcado en el proceso de formación. Existe una bibliografía interesante sobre este tema que nos sería de utilidad consultar e, incluso, puede formar parte de algunas de las actividades que programemos: en un grupo multicultural, será de mucha ayuda aprender, por ejemplo, cómo se expresa el miedo, el aburrimiento, la ira, la indiferencia. Y tener en cuenta la forma que tenemos de relacionarnos con el espacio.

- Respetemos las características culturales de las participantes. Se suele hablar de culturas del respeto –consideradas como distantes–, y de otras de la solidaridad –consideradas invasivas–. Si tenemos cierta experiencia de trabajo con grupos multiculturales, habremos observado que algunos pueblos se tocan más, se sientan más juntos, acortan la distancia física al saludarse. Otros, al contrario, mantienen una distancia prudencial, con tal de no invadir el territorio de la otra persona, como si cada individuo hablara desde su propia burbuja de aire. Sirva de ejemplo la costumbre que tenemos en España de besarnos para saludarnos y que no es compartida por la mayoría de las personas del resto de Europa que prefieren estrecharse la mano, o la costumbre oriental de evitar tocarse prefiriendo saludarse inclinando respetuosamente el cuerpo ante la otra persona.

Todos estos datos nos serán de gran utilidad para que cada una se sienta a gusto en el espacio negociado.

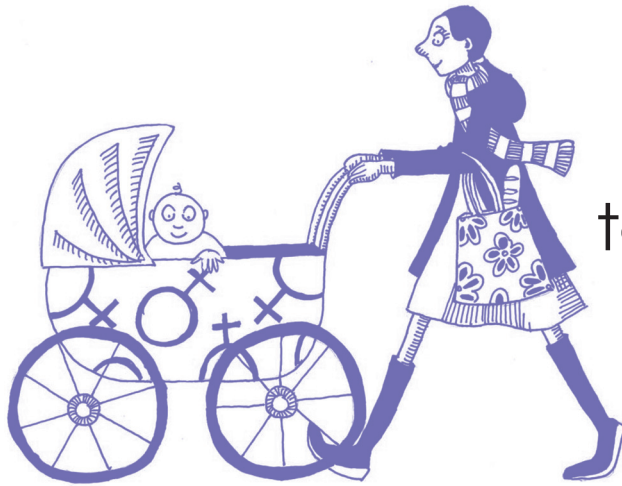
- Integrar los conocimientos de cada mujer del grupo. En todos los ámbitos de la educación es fundamental partir de las vivencias individuales, pero en la formación feminista más aún. Si el grupo es heterogéneo la experiencia será aún más enriquecedora. Valorar nuestra experiencia y la experiencia de las otras. Reconocernos en la complicidad y aprender aquellos aspectos que nos identifican como colectivo a partir de la puesta en común de lo que nos ha ocurrido en el espacio político.

Desde el respeto a la diversidad a la vez que nos identificamos con una causa común como mujeres, podremos construir un pensamiento crítico que nos permitirá ejercer nuestro derecho a exigir igualdad de oportunidades y justicia social.

Utilizar una metodología cooperativa. En este punto deberemos reflexionar de nuevo sobre los objetivos que nos proponemos en la formación política de



mujeres. No estamos en presencia de un sistema elitista, ni competitivo. Hablando familiarmente, diríamos que no hay premio que ganar en el concurso. La metodología cooperativa se basa en la idea de un trabajo grupal que integra los valores de solidaridad y de interrelación. El objetivo común es el de compartir vivencias y, a través de las experiencias individuales puestas en común, lograr una mayor empatía y comunicación con las compañeras. La cooperación es la base del trabajo en la igualdad. No trabajamos “para”, ni “ayudamos” a nadie. Cada participante pone en el trabajo de equipo sus conocimientos y su diversidad que comparte con los demás en beneficio de una meta común. Los progresos del grupo repercuten en los progresos de cada una de las mujeres que lo componen. De la misma manera, las aportaciones efectuadas por cada una permitirán al grupo lograr los objetivos que se hayan fijado.



# 5

## técnicas de formación

### 5.1. Cómo elegir las técnicas y dinámicas

Podemos emplear numerosas técnicas de trabajo, grupal o individual, que nos ayudarán a realizar una formación participativa y dinámica. El problema principal es que muchas veces se buscan estas técnicas como “recetas de cocina”, para aplicarlas sistemáticamente, al margen de las circunstancias, o no se utilizan de forma ética y coherente.

Una utilización eficaz de las técnicas de formación debe tener en cuenta muchos factores. En primer lugar, los principios metodológicos que queramos desarrollar (hay técnicas que son coherentes con una metodología general, pero no con otra). Ningún método es bueno en sí sino en relación con los objetivos que se persigan.

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad grupal para obtener unos determinados objetivos (de conocimiento, de adiestramiento, de desarrollo del grupo, de fomento de actitudes...). La elección de la técnica adecuada en cada caso corresponde generalmente a la formadora (salvo cuando el grupo es lo bastante maduro y tiene la suficiente información como para decidir por sí mismo).

Para la aplicación de las técnicas tendremos que considerar:

- ❖ **Los objetivos que perseguimos.** Cada técnica sirve para unas cosas, y no para otras. Las hay encaminadas a obtener información, a promover el intercambio de ideas, a desarrollar la creatividad, otras facilitan



la comprensión vivencial de situaciones, o promueven la participación, etc. La elección ha de hacerse considerando los requisitos propios de la finalidad que se busca, para lo cual es preciso que ésta haya sido establecida previamente.

- **La madurez y entrenamiento del grupo.** Los métodos varían en su complejidad, algunos son fácilmente aceptados por el grupo mientras otros provocan al principio ciertas resistencias al cambio. Esto debe ser tenido en cuenta, sobre todo con grupos poco experimentados.
- **El tamaño del grupo.** Los grupos pequeños (hasta 20 personas) tienen mayor cohesión e interacción, las relaciones suelen ser más estrechas y amistosas, y por ello son más aptos para emplear técnicas innovadoras y participativas. Los grupos grandes tienen características opuestas y tienden a dividirse en subgrupos, por lo que resultan más adecuadas las técnicas formales (con expertos) o aquellas que implican una subdivisión en equipos, para impulsar así la participación.
- **El ambiente físico.** Al elegir cualquier técnica deben tenerse en cuenta las posibilidades reales de local y de tiempo, así como aquellos elementos auxiliares (medios) que requieran.
- **Las características del medio externo.** El ambiente psicológico de la institución o medio donde se desarrolla la formación (los valores, costumbres y cultura influye también sobre el éxito o fracaso de una técnica). Una técnica o dinámica puede ser muy bien aceptada por un grupo de mujeres en Italia y, sin embargo, ser rechazada en Francia o en Brasil.
- **Las características y perfil de las mujeres que forman el grupo.** Los grupos varían según las características de las participantes. Al elegir un método hemos de procurar que sea el adecuado a las personas reales.
- **La capacidad que tengamos como formadora.** El uso de una técnica requiere el conocimiento de la misma y un cierto entrenamiento en su aplicación. Podemos comenzar con las más sencillas, aquellas que exijan menos habilidad y atención. Con la práctica nos sentiremos cada vez mejor capacitadas para introducir técnicas complejas e innovadoras. Al principio conviene que se atenga



prudentemente a las normas establecidas en el procedimiento; luego la propia experiencia le irá indicando si conviene introducir modificaciones. En cualquier caso debemos optar por métodos que consideremos más cercanos a nuestra forma de ser y actuar como formadoras.

Cualquier selección de técnicas es, por fuerza, limitada, ya que existen muchísimos métodos de aprendizaje y de trabajo. Nos interesa centrarnos en aquellos que se encaminen a la solución de problemas (aprendizaje práctico) y se fundamenten en el trabajo grupal activo (cooperación y coordinación), coherentemente con nuestros principios metodológicos. Un último criterio que se debe aplicar es la variación metodológica, para evitar la monotonía.

## 5.2. Qué nos proporcionan las técnicas y dinámicas de grupo

Las dinámicas y actividades que proponemos están basadas en propuestas de educación cooperativa y de resolución de conflictos. El carácter grupal y experimental nos ofrece la oportunidad de:

- ❖ Relacionar conceptos abstractos del feminismo y la política con situaciones conectadas e ideas basadas en nuestra experiencia.
- ❖ Favorecer el cambio de actitudes y la adquisición de valores al vivenciar hipótesis relacionadas con las áreas de contenidos que estamos trabajando (redes, liderazgo, comunicación, barreras, etc.).
- ❖ Estimular la vivencia emocional de la situación que se representa, lo cual permite desarrollar o transformar determinadas emociones y situaciones. Por ejemplo si estamos escenificando la realización de un discurso o la coordinación de una reunión, este ejercicio nos podrá ayudar posteriormente en situaciones reales.

Nos aportan un contexto protegido para tratar el conflicto y ensayar posibles soluciones, con el distanciamiento de las situaciones simuladas y sin las consecuencias que tiene su tratamiento en la vida real. El componente lúdico evita emociones negativas como el miedo y la ansiedad. Además ofrece la oportunidad de consensuar una salida positiva a los conflictos.



### 5.3. Algunas claves que tenemos que tener en cuenta al poner en práctica las técnicas y dinámicas

- El factor sorpresa es indispensable para presentar las actividades. De lo contrario, si el grupo conoce los objetivos antes de comenzar, intentará adecuarse a lo que se espera que responda. Sin embargo, una vez concluida la actividad, será imprescindible explicar por qué la hemos escogido y cuáles eran sus objetivos. Se trata de una actitud coherente y ética.
- En la educación participativa, pedimos un elevado grado de confianza a cada una de las personas que están en el grupo y como tal tienen derecho a conocer las razones por las que hemos elegido una forma determinada de guiar el proceso de aprendizaje. Hay que tener en cuenta que “los seminarios de relaciones humanas son una experiencia de aprendizaje más comprometida y más significativa desde un punto de vista psicológico. Sabemos que la participante oscila continuamente entre el elemento cognoscitivo y el efectivo de la experiencia”.
- Debe existir una actitud ética en la aplicación de las técnicas. No sé si habéis estado alguna vez en esos cursos de dinámicas de grupos en los que se acaba compitiendo campo a través, en medio de la noche, por conseguir llegar los primeros a la meta, con el fin de que la organización compruebe tu capacidad –por hacer lo que sea–, con tal de conseguir el objetivo. En este tipo de curso “postmoderno”, muy de moda en el mundo empresarial anglosajón, se da más importancia a los resultados que al proceso de formación personal y la técnica acaba anulando al contenido.

En estos programas, la persona encargada de llevar las sesiones maneja la información y coloca al grupo en situación de dependencia e inseguridad. Éste, desde mi punto de vista, no es un planteamiento ético. En efecto, considero que las actividades y dinámicas son herramientas didácticas para la formación personal y grupal que deben utilizarse de manera responsable, sin que suponga ningún tipo de riesgo para quienes participan. Para ello, es preciso respetar el grado en el que cada persona quiera involucrarse, así como las opiniones de cada una y los tiempos que utiliza para expresarse. Al finalizar, analizaremos el tema que se ha trabajado desde todos los ángulos posibles, a la vez que comentaremos el objetivo y el procedimiento de los ejercicios.



- Por último, es conveniente que se cuente con un tiempo para la puesta en común en el que se trabajarán las ideas principales y las conclusiones. En cada actividad propuesta planteamos el tema de trabajo y preguntas que pueden ayudar a la reflexión.

¡Recordad que hay que huir del “activismo”! Los ejercicios tienen sentido porque son una herramienta para la formación y no un fin en sí mismos, por lo que iremos introduciéndolos durante el recorrido de las sesiones.

## 5.4. Tipos de técnicas

### 5.4.1. Técnicas de presentación

Existen muchas técnicas cuyo objetivo concreto es facilitar que los participantes se conozcan y ganen confianza, y crear un buen ambiente. Pueden ir de las más sencillas (“auto-presentaciones”) a las más complejas (“la toma de contacto”). Otras técnicas muy conocidas son el “Pánico en escena” y la “Entrevista por parejas” “Relevos”, “Palabras-clave”, “Yo soy”, etc.

### 5.4.2. Técnicas para adquirir información

Las formas de obtener información o conocimientos son también muy numerosas. En conjunto hay dos grandes bloques: los basados en la “conferencia” y los basados en el grupo.

En el primer bloque destaca, lógicamente, la conferencia o “charla” tradicional (que puede ir seguida de coloquio, debate abierto o una simple ronda de preguntas), pero también la “microconferencia” o “conferencia a intervalos” que aporta la información en pequeñas dosis, seguidas de fases, también breves, de discusión. Otras técnicas derivadas de la conferencia, más completas, son la Mesa Redonda (equipo de varias personas expertas que exponen sucesivamente sus puntos de vista divergentes sobre un tema), el Simposio (varias expertas desarrollan, de forma sucesiva, diversos aspectos del tema) y el Panel (el equipo de expertas debate el tema ante el grupo).

En el segundo bloque entrarían todas aquellas técnicas que llevan al grupo a buscar y adquirir la información que necesitan. Pueden buscarse fuentes escritas (libros, documentos...), observación de la realidad (visitas directas, reportajes, películas...) o extraer la información de uno o varios expertos (entrevistas...).



### 5.4.3. Técnicas para intercambiar ideas y opiniones

#### ● Entrevista a una experta

##### ● Objetivos:

- Obtener de una o varias expertas la información que realmente interesa al grupo.
- Adiestrarse en formular preguntas para obtener información y en sintetizar y estructurar los datos obtenidos.

##### ● Realización:

- Se constituyen varios equipos que examinan el tema y elaboran un cuestionario con aquellas dudas y preguntas que desean resolver (o de las cuales quieren más información), durante 1-2 horas.
- Cada grupo nombra una secretaria-portavoz. Éstas se reúnen para sintetizar o unificar las preguntas. Pueden elegir una única entrevistadora, o repartirse las cuestiones.
- La entrevistadora (o entrevistadoras) formulan las preguntas, por orden lógico, a la experta (o expertas), que las contesta de una en una o por bloques. Debe evitarse una excesiva rigidez, pero controlando el tiempo (máximo 2 horas).
- Una compañera del grupo (designada al principio) recogerá por escrito un resumen de las respuestas y opiniones ofrecidas por la experta. Al terminar la entrevista, leerá dicha síntesis para que la persona entrevistada lo apruebe o rectifique.

Las más conocidas son el Debate dirigido, la discusión libre en pequeños grupos, y el “Forum”, debate abierto en un grupo grande; puede seguir a la recepción de una información: película, conferencia, etc.



### Debate dirigido

#### Objetivos:

- Compartir las diferentes opiniones e ideas en torno a un tema determinado de antemano.
- Discutir activamente y de forma sistemática los principales aspectos que configuran dicho tema.

#### Realización:

- El grupo (no superior a 25 personas) define el tema que se va a debatir. La formadora puede hacer el papel de moderadora, pero principalmente “estimula” las intervenciones.
- Para ello ha de preparar una “secuencia” de posibles puntos relacionados con el tema a debate. Luego hará preguntas o solicitará opiniones respecto a esos puntos, equilibrando el orden lógico con una necesaria flexibilidad.
- Las “ideas-clave” que vayan surgiendo sobre los principales aspectos del tema deben ser recogidas, en la pizarra o en un rotafolios. Al final, la formadora puede hacer una síntesis de todo lo aportado, basándose en esas anotaciones.

#### 5.4.4. Técnicas para lograr entrenamiento en la toma de decisiones

Existen numerosas técnicas que sitúan al grupo ante la necesidad de tomar una decisión. Muchas veces lo que interesa no es tanto el adiestramiento en la toma de decisiones como provocar una mayor madurez del grupo (“Perdidos en la luna”, por ejemplo). También los “métodos de casos” (aunque su objetivo principal es promover el análisis de un problema) suelen servir como entrenamiento para tomar decisiones. Pero destacaremos algunas técnicas cuyo fin primordial es éste:

- **Gabinete:** Un grupo pequeño de participantes discute un problema importante hasta llegar a un acuerdo sobre la mejor solución o decisión



a tomar. Las demás observan (otra variante es que todas las alumnas se dividan en “Gabinetes”).

- ❖ **Toma de decisiones:** Se escoge a una persona, que debe tomar una decisión sobre un problema importante. Se forma un grupo pequeño que le asesore (su “estado mayor”). El resto observa cómo se produce el proceso.

#### 5.4.5. Técnicas para promover la participación

Algunos métodos de pequeño grupo, cuyo objetivo explícito es facilitar la discusión de un problema o tomar una decisión al respecto, sirven fundamentalmente para impulsar la participación, reduciendo al mínimo las trabas que puedan existir. Los más conocidos son el “Phillips 6-6” y el “Cuchicheo”.

- ❖ **Phillips 6-6:** El grupo grande se divide en subgrupos de 6 personas para discutir durante 6 minutos una cuestión o tema puntual. El inconveniente es que no se puede profundizar mucho, pero se amplía grandemente la participación y las aportaciones de la gente. Acabado el tiempo se realiza una puesta en común.
- ❖ **Cuchicheos:** Se trata de subdividir un grupo grande en parejas que dialogan simultáneamente sobre el problema que se haya planteado. En un plazo breve (2, 3, 4 minutos) se cambian los componentes de las parejas. Al cabo de varios cambios, todos se han comunicado con todas. El inconveniente es que tampoco se profundiza en el tema.

#### 5.4.6. Técnicas para desarrollar la creatividad

El desarrollo de la creatividad suele ser la primera etapa para la búsqueda de soluciones en grupo a un problema previamente definido. Las “reuniones de ideación” (Napier y Gershenfeld) sirven a este propósito y pueden emplearse con grupos de cualquier tamaño: se proponen ideas sin que puedan ser criticadas ni evaluadas (esos procesos vendrán más tarde). Las técnicas concretas más conocidas son el “Torbellino de ideas” (o “Brainstorming”) y la “Asociación de ideas”. La diferencia fundamental entre ellas es que la segunda suele realizarse en grupos mayores (15-25 personas) y con participación de la formadora, que agrupa y comenta las ideas expuestas en una segunda fase.



### Torbellino de ideas

#### Objetivos:

- Generar el mayor número posible de ideas (al margen de su validez) en torno a un tema o problema.
- Fomentar la participación libre y la implicación del grupo.

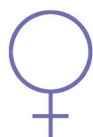
#### Realización:

- El “Brainstorming” parte del supuesto de que al dejar a las personas actuar en un clima totalmente libre e informal, surgirán ideas brillantes (entre otras muchas inútiles o descabelladas). Es conveniente realizarlo en grupos pequeños, para que la participación sea óptima.
- El problema que se plantea debe ser muy concreto. Las participantes del grupo comienzan a exponer, rápidamente, las ideas que se les ocurran al respecto, con absoluta libertad (toda idea es admitida y se prohíbe radicalmente la crítica).
- Cada persona debe exponer el mayor número de ideas posible. Se anotan en la pizarra o rotafolios y son consideradas propias del grupo (no del individuo que las ha expuesto).
- Posteriormente se analizan las ideas, valorando si son adecuadas, posibles, sus ventajas e inconvenientes, etc. Se selecciona la mejor solución al problema o las conclusiones definitivas del grupo.

#### 5.4.7. Técnicas para promover la capacidad de análisis

En muchas ocasiones interesa sopesar todos los aspectos y enfoques de una situación, estudiar una cuestión detenidamente, solucionar un problema con total garantía. En tales casos el “análisis” es la principal destreza a conseguir. Técnicas adecuadas son el “Método del caso” y el “Proceso incidente”.

- **Método del caso:** El grupo estudia analíticamente y exhaustivamente un “caso” dado con todos los detalles, para extraer conclusiones o elaborar propuestas.



- **Proceso incidente:** El grupo analiza a fondo un incidente (real o supuesto) y trata de llegar a la mejor solución con respecto al mismo.

#### Método del caso

##### *Realización:*

- La formadora debe preparar un “caso” realista, relacionado con lo que el grupo esté aprendiendo. Puede ser un caso inventado (pero verosímil) o real (convenientemente camuflado). Una posible variación es que las participantes del grupo aporten los datos sobre un caso que conozcan.
- Se constituyen equipos de trabajo (entre 5 y 10 personas). Cada equipo puede encargarse de casos distintos (aunque relacionados) o todos del mismo. El primer paso es, siempre, conocer la información referente al caso (verbalmente, por escrito, mediante una película...).
- Cada equipo analiza los datos que ha recogido, distinguiendo aquellas “fuerzas” que actúan en sentido positivo y negativo, definiendo los problemas y sus causas. Después se buscan soluciones a esos problemas, se discurre el mejor sistema de llevarlas a cabo y se anotan las conclusiones para discutir las en plenario.

##### *Duración:*

- Depende de la complejidad del caso; pero siempre hay que prever un tiempo suficiente (como media unas 4 horas en casos sencillos y 8 horas en casos algo complejos).

#### 5.4.8. Técnicas para comprender vivencialmente una situación

El mejor sistema para aprender cualquier cosa es experimentarla. Muchas técnicas se basan en este principio y tratan de representar o dramatizar una situación para que participantes y observadores aprendan de la experiencia. Sus objetivos concretos e inmediatos pueden ser muy variados y, en consecuencia,



las técnicas pueden recibir diversos nombres, pero los dos métodos principales son el “Role-Playing” (o “desempeño de roles”) y la “simulación”. Un tercer tipo es la “dramatización” (en realidad este concepto vale para todas estas técnicas), que puede adoptar dos formas:

- ❖ **Sociodrama:** Se dramatizan los “roles” que realmente desempeñan las participantes.
- ❖ **Psicodrama:** Se dramatiza “cómo se sienten las participantes”.

### Ejercicio de simulación

#### *Objetivos:*

- Experimentar y observar una situación que se representa o dramatiza.
- Comprender los factores que influyen en el problema representado.
- Adiestrar habilidades concretas.

#### *Realización:*

- La coordinadora define claramente la situación que se va a representar y que debe estar relacionada con lo que se desea aprender.
- Se reparten las funciones que deben cumplirse, pero sin que cada “rol” tenga unas actitudes concretas preestablecidas. Es conveniente que existan varias observadoras.
- Se simula la situación (de la forma más realista y natural posible). Participantes y observadoras tienen la oportunidad de “impregnarse” de cómo se desarrolla ese caso, y de cómo se ejercitan las habilidades precisas.
- Posteriormente se comenta el proceso vivido y se evalúa el aprendizaje alcanzado.



## Role-Playing

### Objetivos:

- Experimentar y observar el desempeño de roles en una situación que se representa.
- Descubrir las diferentes posturas que pueden enfrentarse en una situación problemática para el grupo.
- Desarrollar actitudes favorables para el grupo.

### Realización:

- Es preciso que el ambiente esté lo bastante “caldeado” como para que la gente se exprese con naturalidad y no ofrezca resistencias.
- La formadora identifica la situación y selecciona las “actrices”, repartiendo los papeles que van a ser desempeñados (sólo cada “actriz” conoce su rol). Hay que dejar un tiempo para que cada “actriz” se familiarice con su personaje, con lo que debe hacer y las actitudes que debe manifestar.
- Se escenifica la situación, con observadoras. Los roles pueden tener que ver con lo que sucede en el grupo o con una cuestión externa que se esté estudiando. Puede haber un tiempo fijo, o la monitora corta el ejercicio cuando considere que la experiencia ha sido suficiente.
- En la evaluación posterior hay que hacer hincapié en que lo importante no es cómo cada una ha representado su papel (cómo “ha hecho teatro”), sino la repercusión que tienen para el grupo las actitudes y comportamientos observados y experimentados.



# 6

## factores que condicionan la formación

- **La forma de aprender**
- **Clima de aprendizaje**
- **Experiencias anteriores**
- **Resistencia al cambio**
- **Motivación para aprender**
- **Miedo a participar**

Cuando nos planteamos cómo vamos a organizar el curso de formación debemos tener en cuenta los factores que van a condicionar los resultados del aprendizaje. Algunos son de tipo general como el espacio, el tiempo, las condiciones físicas, los medios. Otros hacen referencia a las personas que van a participar y que suelen variar mucho, dependiendo de las expectativas, el carácter, el conocimiento previo. Aunque no podemos controlar todas las variables, sí es necesario que por lo menos conozcamos las distintas situaciones que pueden darse, de forma que las tengamos en cuenta en el proceso formativo.

### 6.1. La formación como proceso

Todas en mayor o menor medida hemos sido alumnas alguna vez y sabemos por propia experiencia que aprendemos en la medida en que nos interesa o necesitamos utilizar el contenido de la formación. En otras palabras, aprendemos cuando nos identificamos con los objetivos y la propuesta del curso, encontrando la conexión que existe con nuestros intereses, conocimientos previos, creencias o expectativas.





Desde esta concepción entendemos que el aprendizaje es un proceso interno que vamos adquiriendo de forma secuencial, como resultado del análisis, reflexión y observación de la experiencia, de la cual, cada una, extraemos una serie de conceptos, reglas y principios que puedan ser aplicados a nuevas situaciones que vivimos cotidianamente en el entorno político. Es decir, conectamos lo que aprendemos con nuestra “vida real o quehacer político” *participando activamente* en la construcción de un conocimiento del que nos apropiamos para llevarlo a la práctica.

El aprendizaje se genera, por tanto, sobre las siguientes suposiciones:

- El aprendizaje es un proceso que se produce en el interior de las personas cuando intervienen estímulos externos que son percibidos por nuestros sentidos, y, por otro, factores internos como son los conocimientos, las creencias anteriores, memoria, la experiencia, etc., que nos permiten responder a estos estímulos e integrarlos formando nuevos conocimientos.
- Se trata de un ciclo continuo que se genera en forma de proceso. Los nuevos aprendizajes se integran en los esquemas que teníamos, como resultado de experiencias anteriores, modificándolos, ampliándolos o rectificándolos.

## 6.2. Clima de aprendizaje

Entre los factores que pueden favorecer o dificultar el clima de aprendizaje se encuentra el ambiente o el entorno en el que se va a desarrollar el curso. Conseguir un entorno agradable y cómodo, así como un clima de encuentro que facilite la comunicación y la participación es fundamental para lograr que todas las participantes se sientan parte de la dinámica y contribuyan en la construcción del saber y en la consecución de los objetivos que nos hemos marcado.

Es fundamental que todas las participantes comprendan que “todas” tenemos mucho que aportar a partir de nuestra experiencia y conocimiento de las otras. La formadora se convierte en una mediadora del aprendizaje que facilita la secuencia de los contenidos, el orden lógico del programa y el desarrollo metodológico sin restar protagonismo a la aportación de cada una de las participantes.



### 6.3. Las experiencias anteriores

El material formativo está pensado para un perfil muy variado de mujeres que han participado o quieren participar en el ámbito político. En la medida que nos sea posible, es necesario adaptar el contenido al nivel y expectativas del grupo, recordando que es importante partir de sus experiencias previas e integrar sus conocimientos en el proceso colectivo de aprendizaje.

A la hora de aproximarnos a cualquier materia formativa solemos conectar lo que estamos estudiando con nuestras experiencias teóricas o vivenciales. De esta forma, nuestros esquemas previos de la realidad nos permiten interpretar la información adecuadamente. Por ejemplo, si estamos hablando de las barreras que encontramos en el ámbito político, inmediatamente nos vendrán a la mente momentos y situaciones parecidas que nos han sucedido y las relacionaremos con el tema que estamos trabajando. De estas experiencias anteriores depende la escala de valores que cada una tenemos, nuestras creencias y conocimientos, e influyen a la vez, en la forma de asimilar las nuevas informaciones o en la preferencia por los temas en los que nos interesa profundizar, sistematizar o discernir.

Tener en cuenta las experiencias previas de las participantes es imprescindible por varias cuestiones:

- Partimos del nivel o expectativas del grupo conectando con su realidad, sus inquietudes e intereses.
- Facilitamos la incorporación de nuevos aprendizajes.
- La metodología que proponemos es dinámica y participativa. Desde el inicio las mujeres que forman parte del grupo de aprendizaje son protagonistas de la construcción del conocimiento, para lo cual es fundamental el intercambio de experiencias centradas en la experiencia de las participantes.
- Promovemos el *reconocimiento* de la trayectoria que cada una tiene en el proceso feminista y político, así como su aportación a la historia colectiva de las mujeres en la política.
- Conectamos la experiencia de cada una de las mujeres que forman parte del grupo con la experiencia de las mujeres que nos antecedieron y de las mujeres que trabajan en las mismas coordenadas desde muy distintos lugares del planeta.
- Revalorizamos la auto-imagen de cada una de las participantes al reconocer colectivamente su conocimiento, experiencia y saber.



## 6.4. Resistencia al cambio

Todo aprendizaje nos aporta nuevas actitudes o aptitudes, modifica nuestra forma de ver la realidad, de enfrentarnos a los problemas o incluso nuestra escala de valores. Por ejemplo, si estamos acostumbradas a asumir un papel secundario en el plano político porque lo consideramos normal, y a través del curso vislumbramos que no es lo “natural” sino que esta posición que compartimos con otras mujeres se debe a discriminación de género, nuestra percepción cambiará radicalmente. En otras palabras, todo aprendizaje conduce al cambio. Al percibir nuevas realidades obtenemos informaciones que debemos interrelacionar con lo que ya sabemos o creemos y con nuestra historia vivida, realizando un proceso de reestructuración o de reorganización de la información.

No conocemos la experiencia, creencias y valores que pueden tener las participantes del curso. El bagaje anterior puede ser una ayuda para avanzar en el conocimiento de la teoría y práctica política, desde la perspectiva feminista. Pero también puede ocurrir que ciertas propuestas choquen con los conocimientos y valores, produciendo contradicciones y, por lo tanto, resistencias o divergencias con la forma y en el fondo de nuestras propuestas. En estas situaciones es importante recordar que:

- Estamos en un espacio democrático en el que todas las aportaciones son válidas.
- Es importante crear un clima de confianza en el que cada una de las mujeres que participan pueda aportar su punto de vista sintiéndose respetada y valorada.
- Como formadoras no tenemos ni la razón ni la obligación de responder a todas las indicaciones o interpretaciones. Es más importante abrir el diálogo que cerrar respuestas.
- Los procesos de formación personales tienen su tiempo y su ritmo que no deben ser forzados.
- Las formadoras somos facilitadoras de un proceso formativo pero son las participantes las que se apropian de aquellos aspectos del aprendizaje que les resulta más útil y positivo y descartan otros.
- El curso no termina en las sesiones. Una vez ha finalizado el tiempo de formación cada una de las mujeres que hemos participado nos llevamos las reflexiones, preguntas, materiales y experiencias. Un bagaje sobre el que continuar reflexionando y aprendiendo.



## 6.5. La motivación para aprender

La formación que proponemos no se inscribe en la formación reglada, por lo que la motivación para participar no se debe a la obtención de créditos o títulos sino a intereses relacionados con el aprendizaje político y feminista. Esta variable que en principio es muy positiva, a la vez es también muy delicada, ya que debemos responder a las expectativas que ofertamos con el programa y conectar con los intereses de las participantes.

El aprendizaje de las personas adultas, al contrario que en la infancia, es un aprendizaje “interesado”. Tendemos a economizar energías, ya que nuestro esfuerzo se tiene que orientar a muchas otras actividades y exigimos que el aprendizaje esté muy bien estructurado. Por esta razón es necesario aportar una información precisa de los objetivos, los contenidos y la metodología. Como veremos más adelante, tanto en la información previa del curso como en la presentación es fundamental precisar la orientación que vamos a dar al proceso formativo y “acordar” con las participantes los contenidos que van a ser tratados, “pactando” la metodología que se va a utilizar y las normas que van a regir el funcionamiento del grupo.

## 6.6. Miedo a participar

La metodología de formación que proponemos se basa en la participación activa de cada una de las mujeres que forma parte del grupo. Sin embargo no siempre conseguimos el clima, la técnica o la motivación adecuada para que se produzca la participación, ¿a qué se debe? Carl Rogers analizó algunas de las causas que conducen a la falta de participación, centrándose en los grupos de trabajo:

- **Miedo al grupo.** Sentimos que el grupo espera algo de nosotras que tal vez no podemos ofrecer. La reacción es conservar la posición que se tiene mediante la pasividad.
- **Comprensión errónea de los fenómenos grupales.** No conocemos cómo desenvolvemos en el grupo. Nos resultan ajenas las normas y el papel que tenemos que asumir, en consecuencia nos inhibimos.
- **Miedo al cambio.** La resistencia a cambiar nos impide participar.
- **La urgencia de tiempo.** El trabajo en grupo supone un esfuerzo de compenetración, diálogo y colaboración.
- **El miedo a perder la propia identidad.**



Para facilitar la participación es importante:

- **Facilitar información sobre la metodología.** Es importante consensuar la metodología y presentar claramente las reglas de participación de cada uno de los momentos.
- **Respetar las actitudes personales** potenciando la confianza, las formas de expresión y los ritmos de cada una de las participantes del grupo. No se debe forzar nunca a participar, cada una de nosotras sabemos hasta qué punto queremos compartir o exponernos y cuándo es nuestro momento. Respetar los silencios es tan importante como subrayar la participación.
- **Adecuar las actividades y técnicas propuestas al perfil y expectativas de las participantes.** No todas las técnicas y propuestas didácticas se corresponden con todos los grupos. Es importante ser “sensibles” a las características culturales de las participantes. Los mismos contenidos pueden trabajarse con una metodología muy distinta en una ciudad de Centroamérica o del norte de Europa, en una asociación de mujeres de un barrio o en la sede de un partido político.
- **Responder a las expectativas.** Como explicábamos anteriormente es importante encontrar la “llave” que abre la puerta que nos conecta con las expectativas e intereses de las participantes. Si éstas se sienten ajenas al planteamiento del curso porque no se identifican con la propuesta, porque el lenguaje que utilizamos es demasiado académico y lejano o porque el nivel no es el adecuado es muy posible que no consigamos crear un clima de participación.
- **Habilidades adecuadas.** Una de las funciones de la conductora del grupo es la de dinamizar. Para ello es necesario desarrollar habilidades de comunicación, coordinación y motivación. Nuestra actitud debe ser cercana y amable, pero sobre todo consensuadora. Se trata de invitar a la participación. No de imponer la acción. Cuando las personas que forman un grupo formativo aceptan implicarse en la participación están ofreciendo una parte muy importante de sí mismas. Están aportando su tiempo, su saber, reflexiones, experiencias para trabajar en común. Cuanto mayor sea el clima de confianza y seguridad más productivo resultará el trabajo grupal y mayor la implicación individual. La formadora tiene que “trabajar con este material” que cada una de las participantes aporta con respeto, capacidad de escucha y capacidad de integración.



- **Confianza.** En el marco en que vamos a desarrollar la formación, la confianza en el grupo es básica. No estamos trabajando con un contenido ajeno a nosotras mismas como puede ser la física o las matemáticas. Estamos abordando nuestra situación en el espacio político y la forma en que podemos incorporar nuestra perspectiva feminista. Por esta razón el pacto de confianza debe ser una red que nos dé seguridad. Lo que se habla en el grupo de formación nos pertenece y no debe ser divulgado sin consentimiento expreso.



# 7

## el grupo de formación



### 7.1. Las ventajas de formarnos colectivamente

La formación en grupo adquiere en el curso de formación política de mujeres un valor especial tanto para las participantes como para las organizaciones en las que se enmarca la acción. Para nosotras porque es un tiempo, un espacio que robamos al ajeteo de nuestras acciones cotidianas, que nos dedicamos y dedicamos a nuestras compañeras. El esfuerzo que vamos a brindar al analizar, reflexionar y profundizar en la formación política repercutirá, sin duda, en una gran parte del colectivo de mujeres políticas de nuestro entorno, porque estamos creando y diseñando una nueva forma de situarnos en el espacio público.

Los materiales de las unidades son el punto de partida para la reflexión, el aprendizaje de habilidades o el análisis. A partir de estas lecturas hay todo un trabajo que tendremos que realizar colectivamente, enriqueciendo nuestro discurso y el hacer desde la perspectiva de género.

Trabajar en grupo nos permitirá:

- Adquirir habilidades de participación y discusión.
- Aproximarnos a la experiencia, conocimientos y reflexiones de las compañeras.
- Fomenta la capacidad analítica y crítica de un mundo, como es el de la política, diseñado desde la autoridad de los varones.
- Nos aporta la riqueza de la mirada de las “otras” sobre situaciones de discriminación que en un principio nos han podido parecer normales y que al poner en común descubrimos que “no sólo me pasa a mí” sino a todo el colectivo de mujeres.





- Hace posible una continua “retro-alimentación” y reafirmación entre las mujeres que formamos parte del grupo de formación.
- Nos empodera al ser escuchadas y al recibir el reconocimiento de las compañeras.
- Permite emplear ciertas técnicas más creativas y motivadoras.
- Nos permite aprender de modelos de referencia femeninos que no siempre son visibles.
- Y por último, y no menos importante, nos refuerza en la idea de que es posible “hacer otra política que incluya nuestra perspectiva, intereses y soluciones”.

● **Recuerda que:** Un grupo de formación es un grupo de trabajo, cuyos objetivos consisten en adquirir determinados conocimientos, habilidades o actitudes. Para ello no sólo trabajaremos colectivamente, aprovechando las experiencias y aportaciones de las demás y compartiendo las personales, sino que utilizaremos como fuente de aprendizaje situaciones y fenómenos que se producen entre las participantes, como son las interacciones, establecimiento de normas, conflictos...

## 7.2. Condiciones para formar un grupo de formación de mujeres para la participación política

Hemos hablado varias veces de la confianza y no es por casualidad. La formación colectiva requiere de un clima de seguridad en el que poder expresarnos libremente. No en todos los espacios, podemos comentar aspectos relacionados con nuestras dudas, aciertos, inseguridades o anhelos. No en todos los espacios del partido o de la organización municipal es posible hablar de las “zancadillas” que nos han puesto por el hecho de ser mujeres, las dificultades para liderar un grupo de trabajo o los “trucos” que empleamos para entusiasmar con la idea de un nuevo proyecto a la cúpula de la dirección. Para poder expresarnos con libertad es necesario sentirnos parte de un colectivo que en cierta forma nos “respalda”. Para conseguir vivenciarnos como colectivo es nuestra responsabilidad como formadoras o conductoras del curso trabajar para que se cumplan una serie de requisitos:

- **Objetivos comunes.** Desde el inicio del curso es necesario consensuar los objetivos que queremos alcanzar como colectivo. Pueden ser



objetivos relacionados con el intercambio de experiencias, la reflexión colectiva o la creación de conocimientos. También podemos fijarnos objetivos más específicos, ya que podemos aprovechar que estamos en un colectivo de mujeres interesadas en la política, para desarrollar un tipo de trabajo grupal que aporte nuevos conocimientos a la participación política desde la perspectiva de género. Un objetivo que nos podemos plantear puede ser realizar, a lo largo del curso, un cuaderno de experiencias de las participantes. Un inventario de recursos para la igualdad. Una carta de navegación para mujeres que comienzan en la política o unas conclusiones del curso. U otras muchas iniciativas que colectivamente podemos aportar.

- ❖ **Pertenencia al colectivo.** La diferencia entre la formación tradicional y la formación colectiva de mujeres reside en la interacción con las compañeras. La atención de cada una de las participantes no se centra en la persona que imparte las clases, sino que se interactúa con todas las participantes. Esta interacción hace que cada una de nosotras influyamos en las demás y a la vez seamos influidas por medio de la palabra, el gesto, los actos. Esta actitud activa nos hace denominar a las mujeres que forman parte del grupo de formación, participantes y no alumnas.

Para lograr esta interacción es necesario que ayudemos a desarrollar una identidad colectiva, para lo cual propiciaremos que las participantes tomen conciencia de que compartimos una serie de actitudes, valores, ideas y normas, tanto en el colectivo que formamos como en la realidad social y política donde nos desenvolvemos.

Tales características no se logran de golpe, sino que se van desarrollando a lo largo de un proceso. El grupo irá naciendo a partir de que se conozcan las participantes y definan unas metas comunes. Y sólo después de muchas vicisitudes llegarán a ser un grupo maduro y homogéneo.

En un grupo “homogéneo” cada una está en estrecho contacto con las demás y es influida por ellas. Surgen sentimientos de afecto o rechazo, y todo el grupo adopta ciertas actitudes y tabúes y establece sus propias reglas. Los papeles que cada una desempeña se van definiendo progresivamente.

- ❖ **Las normas del grupo.** Cada grupo tiene sus “normas”, que son un factor determinante para la “identidad” e influyen poderosamente en el sentimiento de pertenencia. A veces estas normas vienen impuestas



desde fuera, pero lo normal es que se desarrollen dentro del propio grupo, derivadas de su “sistema de valores”. Las normas regulan la vida y actividades de los grupos: son ideas sobre cómo conducirnos en situaciones concretas. Abarcan, al menos, cuatro dimensiones:

- Relaciones afectivas entre las integrantes del grupo.
- Relaciones de control, de autoridad, de toma de decisiones.
- Estatus: relaciones de aceptación y de influencia.
- Realización: relaciones de éxito o de aportación.

Las normas suelen surgir a partir de la “convivencia natural” en un grupo (interacciones, forma de enfrentarse a los problemas...) que genera una serie de costumbres y reglas. Cristalización de una norma es la formulación, generalmente aceptada, de la misma (aunque no suele ser por escrito). Todo grupo ejerce presión sobre sus miembros para que se conformen a sus normas, pero es frecuente que algún individuo se desvíe de las mismas (ya sea en forma de “ritualismo”, de “retraimiento”, de “rebelión” o de “innovación”). Estas desviaciones, a veces, pueden conducir a una reflexión grupal que produzca un cambio en las normas para adaptarse a unas nuevas necesidades.

Es importante que ayudemos a establecer normas que sean coherentes con los principios feministas que defendemos. Anteriormente hemos hecho referencia a los planteamientos de la comunicación dialógica. Desde estas directrices, el dibujo de la escucha, el respeto a la diversidad, la integración del saber de las otras... deben constituir un referente para todas las participantes.

## 7.3. Roles y fases del grupo

### 7.3.1. Los roles en el grupo

Simplificando mucho podríamos decir que el “rol” es una función en el grupo, un papel (en el sentido teatral) a desarrollar en el grupo, necesario para la vida eficaz de éste (aunque no en todos los casos). Junto a los “roles oficiales”, formadoras, coordinadora, alumnas, existe gran número de formas de comportamiento más o menos constantes que influyen decisivamente en la vida grupal. No debemos entender el “rol” como el “papel que nos gustaría hacer”, sino el que “realmente desempeñamos” (el que ven las demás que hacemos), aunque ciertamente el desempeño está muy influido por las características de la personalidad.



Existen muchas formas de clasificar los roles, y en consecuencia muchas descripciones de roles concretos (a veces el mismo con distintos nombres), que no suelen darse en estado puro. La clasificación más clásica es la de Deutsch, Benne y Sheats, que establece tres grupos:

- ❖ Roles que se refieren a la tarea del grupo (iniciar, informar, investigar, opinar, elaborar, orientar...): roles que tratan de facilitar y coordinar los esfuerzos del grupo en la delimitación del objetivo común y en su consecución. Es importante que sean desempeñados y aceptados por las participantes del grupo, no impuestos desde fuera.
- ❖ Roles que se refieren a la composición social del grupo (animadora, conciliadora, solidaria, la que disiente, determinadora de normas...): son todos aquellos papeles que estimulan las relaciones dentro del grupo, con vistas a mantener la consistencia de éste y fomentar su cohesión.
- ❖ Roles que se refieren a las necesidades individuales dentro del grupo (la que busca ayuda, la que busca alabanzas, frívola, agresora, dominante, obstruccionista...): son formas de comportamiento que reflejan las motivaciones propias de alguien que intenta satisfacerlas a expensas de la salud del grupo.

### 7.3.2. Etapas en el desarrollo del grupo

Desde que nace hasta que alcanza su madurez, todo grupo experimenta una evolución, un desarrollo, en el que atraviesa distintas etapas. Cada grupo tiene un desarrollo peculiar, y, por lo tanto, estas etapas nunca son iguales. Conocer las etapas nos permitirá diseñar las actividades y decisiones más apropiadas para cada uno de estos momentos.

- ❖ **Etapas de orientación:** las participantes acaban de “aterrizar” y experimentan una cierta incertidumbre. Se preguntan qué va a pasar, cómo son las otras, cómo encajarán ellas. Como formadoras debemos ofrecer respuesta a estas cuestiones (o facilitar que se despejen las incertidumbres) y ayudar a crear un clima favorable.
- ❖ **Etapas de establecimiento de normas:** es una fase larga, pues las normas hacen referencia a diversos aspectos, como son la responsabilidad del grupo, comunicarse y responder a las demás, cooperación e interdependencia, toma de decisiones, cómo afrontar los problemas...).



El grupo se va constituyendo como tal, comienzan a descubrirse los distintos roles y aparecen luchas por el liderazgo y conflictos.

Nuestro papel como formadoras y conductoras del grupo será:

- Ayudar a que nazcan y cristalicen las normas, dando la suficiente autonomía, pero sin inhibirse.
- Aportar técnicas adecuadas para que el grupo sea autorresponsable de su trabajo y para que se establezca una comunicación eficaz y respetuosa.
- Impulsar las interacciones en el grupo.
- Fomentar las conductas cooperativas con los métodos de trabajo que propongamos.
- Facilitar la participación para que las decisiones se tomen por consenso.
- Ayudar al grupo a descubrir sus problemas para que puedan afrontarlos, con técnicas creativas.

• **Etapa de solución de conflictos:** en todo grupo aparecen conflictos, relacionados con la tarea, con el reparto de papeles y el liderazgo, a veces son reacción natural por la ansiedad que provocan las relaciones personales en el grupo. Las causas pueden ser muy diversas. Los conflictos suelen irse gestando poco a poco hasta que maduran y estallan. Puede que hayamos ido viendo cómo se producía ese proceso, o el conflicto puede pillarnos por sorpresa. En cualquier caso, el grupo debe enfrentarse a su problema, y debemos ayudar a ello analizando, con los demás, las posibles causas y haciendo ver que los conflictos pueden ser positivos porque hacen madurar al grupo. Más adelante analizaremos el conflicto con más profundidad.

• **Etapa de eficiencia:** el grupo ha superado las fases anteriores y alcanza su madurez, atendiendo tanto al logro de los proyectos como a la satisfacción de las necesidades personales. En este momento es importante ayudar a que éste mantenga su capacidad, proponiendo ejercicios y actividades que sirvan de refuerzo o planteando nuevos avances.

• **Etapa final:** todo grupo de aprendizaje tiene un principio y un fin. Si el grupo se ha cohesionado, esta fase de separación suele ser difícil. Podemos ayudar a que esta etapa sea menos traumática, sin crear falsas expectativas, haciendo un balance de lo que se ha vivido y buscando aplicaciones para todo ello.



## 7.4. Cómo resolver los conflictos del grupo de formación

No debemos tener miedo a las situaciones de conflicto. El crear un clima de confianza en el que cada participante pueda expresarse “sin riesgo” permite que surjan.

En nuestra forma de trabajar hemos llevado al grupo a reconocer los valores de solidaridad, empatía y respeto pero también hemos insistido en la diversidad individual y las experiencias de vida de cada una. En los grupos de formación pueden darse situaciones de gran complicidad.

- Reconocer la existencia de un conflicto.
- No pasarlo por alto, ni negarlo.
- Hacerlo aflorar, desde el respeto.
- Ayudar a determinar los motivos por los que ha surgido.

En este punto, deberemos tener siempre presente las circunstancias individuales y las características vivenciales de las personas en conflicto. Nos servirán todos los elementos que hemos ido recogiendo sobre cada una a lo largo de las primeras sesiones, con la ayuda de las actividades realizadas, la observación y el diálogo. Las compañeras desempeñan un papel fundamental. Si una participante se encuentra en situación violenta, es importante que el grupo sepa dar respuesta, desde los valores de empatía y solidaridad.

Hay que recordar en todo momento que la aparición de un conflicto no pone en peligro ni a la persona ni al grupo. Será fundamental la actitud de escucha, las manifestaciones de cariño si surgen, el silencio. ¡Pero igual de importante será la dialéctica! Buscar las causas que hayan motivado la crisis, analizarlas –siempre desde una perspectiva positiva– en resumen, permitir que se expresen sensaciones muchas veces veladas, “retenidas” por miedo a exponerse –precisamente– para evitar el enfrentamiento consigo misma y con el entorno.

Una vez definido el conflicto, es necesario aceptarlo, asumirlo. A partir de ahí, debemos sacar conclusiones para seguir el proceso:

- ¿Cuáles son los motivos que lo han provocado?
- ¿Cómo influyeron las actitudes de las compañeras en el hecho de que haya surgido?
- ¿Qué hemos aprendido de ello? ¿Cómo podemos actuar, a partir de esta nueva situación, para incorporar lo aprendido a nuestro trabajo cooperativo?



No nos equivoquemos, a veces es difícil transformar los conflictos. Los caracteres, las vivencias individuales y los contextos en los que nos movemos, las simpatías y antipatías personales están presentes en cada momento. Por ello, como responsables, debemos dejar patentes las normas del pacto de funcionamiento que hemos ido negociando desde el principio y “recoger” las palabras, actitudes o posicionamientos de cada uno y cada una, en beneficio de la resolución positiva del conflicto originado.

Para entrenarnos a argumentar y negociar, para intentar enfocar las realidades desde puntos de vista radicalmente opuestos a nuestras maneras de pensar, podemos incluir en nuestra batería de actividades juegos de rol dirigidos, en los que pedimos a cada una que interprete el papel de una persona cuya experiencia de vida no se parece en nada a la propia. La simulación del conflicto, el distanciamiento que ofrece el aspecto lúdico de la situación permite posibilidades de negociación que se hacen más difíciles en la vida real, por estar sus protagonistas emocionalmente implicados.

Reflexionar, respetar, comunicar y negociar, desde la capacidad de transformar la mirada sobre la realidad, nos permitirá salir más fuertes de las situaciones de conflicto, ofrecerá una mayor cohesión de grupo y favorecerá el desarrollo de la autoestima.



# 8

## el papel de formadora y conductora del grupo de formación

---

### 8.1. Funciones

El papel de formadora es facilitar el proceso de formación. Pero eso es una definición muy abstracta que es preciso concretar un poco más. Ya hemos señalado que no se trata de una “profesora” a la antigua usanza, pues el aprendizaje activo y participativo no casa con la separación drástica entre “la que enseña” y “la que aprende”.

Tampoco se trata de que seamos “expertas” en todos los temas que se traten, ni una simple “moderadora” de los debates (aunque, en ocasiones, tengamos que desempeñar estos papeles). Más ajustado sería decir que somos “coordinadoras” del trabajo que se desarrolla en el curso (proponemos y explicamos unas metas a las que llegar; proponemos actividades y métodos, hacemos el seguimiento de la ejecución; analizamos y evaluamos el proceso...).

Además somos una “animadora” de todo el proceso de aprendizaje, y nuestra acción debe contemplar, al menos, dos aspectos: el ambiente (clima de aprendizaje, relaciones interpersonales, comunicaciones...) y el proceso (objetivos, contenidos, métodos y medios...).

Representamos, en realidad, cualquier rol de liderazgo que el grupo necesite (según su percepción, claro está), tanto en el campo de la tarea, como en el socio-afectivo (éstos son los dos principales tipos de liderazgo).

Para poder cumplir un papel tan complejo, tenemos que realizar funciones muy variadas, determinadas en cada caso por las circunstancias concretas. No intentaremos detallarlas, pero sí dar unas orientaciones generales.





- Conocerte (para definir bien tu papel) y conocer al grupo (características, expectativas,...) para adaptar adecuadamente el curso (la formadora siempre se guía por dos ejes: el grupo concreto y la finalidad social del aprendizaje).
- Crear un clima estimulante y receptivo, basado en la participación y la confianza, y estimular las “interacciones” (relaciones o comunicaciones, en su sentido más amplio).
- Proponer actividades y técnicas que sean útiles para alcanzar los objetivos asumidos por el grupo. Esto puede implicar, a veces, un cierto “dirigismo”, pero teniendo siempre en cuenta que no somos una autoridad incontestable.
- Dar información o ayudar a buscarla. No tenemos obligación de conocer todas las respuestas sobre el tema que se esté tratando (su papel no es el de “experta”), pero sí debemos procurar fuentes de información útiles (personas, documentos...). En los debates, debe evitar intervenir sobre cuestiones de fondo, para no condicionar las conclusiones que las participantes deben sacar por sí mismas.
- Ayudar a madurar al grupo, proporcionándoles actividades y experiencias para que se organicen (creen sus normas, asuman sus roles, repartan el liderazgo...), impulsándolas a descubrir y solucionar los conflictos, y retirándose (a medida que vaya siendo menos necesaria).
- Recordar siempre los objetivos de aprendizaje que se han asumido y vigilar si se está avanzando hacia ellos, para poder plantear una reflexión al grupo cuando se produzcan desviaciones.

Finalmente, diremos que podemos adoptar estilos muy diferentes, desde el más puro dirigismo a un total “dejar hacer”. Los tres estilos típicos (“autoritario”, “democrático” y “*laissez-faire*”) casi nunca se dan en estado puro. De hecho hay infinidad de posibles posturas intermedias.

Tampoco es cierto que un determinado estilo sea radicalmente “malo” y otro absolutamente “bueno”: depende de las circunstancias (en la práctica, una formadora “democrática” puede optar por ser más dirigista al principio y más liberal al cabo de un cierto tiempo, según el grupo vaya ganando autonomía y seguridad). Lo que debe evitarse siempre es manipular y condicionar a las participantes.



## 8.2. Motivación

Puesto que vamos a conducir al grupo, una de nuestras misiones básicas será motivar para el aprendizaje, es decir, mantener alto el interés de las participantes para formarse. La motivación es un factor que influye enormemente en que exista aprendizaje o no.

Cuando un grupo de mujeres decide participar en un curso de formación de mujeres políticas hemos de suponer que tiene una motivación que le ha guiado a participar. Sin embargo, esa motivación inicial debe ser mantenida y reforzada mediante la incentivación que realicemos las formadoras.

Para ello es importante tratar de conocer cuáles son los “motivos” internos de las personas que acuden a un curso y aplicar luego los “incentivos” adecuados, no sólo al principio sino a lo largo de todo el proceso, sobre todo cuando se observe que hay descensos en la motivación (aburrimiento, cansancio, desinterés, poca participación).

Algunas variables que debemos manejar en la motivación son:

- Conocer y comprender lo que perseguimos con el curso.
- La correlación con lo real: destacar la importancia que tiene lo que se va a aprender para la vida y la participación política de las participantes.
- La variación metodológica: variar de métodos introduce una especie de “factor sorpresa” que despierta el interés y la atención de las participantes.
- La participación activa: aquellos métodos que fomentan la iniciativa, la colaboración y la opinión suelen resultar estimulantes.
- El trabajo en grupo: la relación con otras participantes y las actividades socializadas suelen ser motivadoras para la mayoría de las personas.
- El éxito y el fracaso: el éxito inicial siempre es motivador; pero a veces también un fracaso inicial puede resultar estimulante (si no es insuperable y a condición de que se respete el derecho a equivocarse).
- La “autocompetencia” (deseo de superarse) y, en algunos casos, la competencia entre grupos (no la individual, pues aunque incentiva mucho, ofrece graves desventajas: rivalidad, complejos de inferioridad, etc.).



## 8.3. Cómo comunicarnos con el grupo

### 8.3.1. Lenguaje no sexista

En formación, la capacidad y la corrección en la expresión es una herramienta no inocente, de la que hay que ser consciente. A través de las palabras, transmitimos ideas y la elección de las formas y del léxico refleja la manera en la que nos posicionamos ante determinados valores.

Es necesario que utilicemos un lenguaje no sexista en el que nombremos tanto al género femenino como al masculino. El lenguaje configura el pensamiento. Lo que no se nombra no existe e, históricamente, las mujeres hemos sido excluidas del mundo del saber colectivo (que no del mundo privado donde fuimos de forma silenciosa configurando otro saber). Así que es imprescindible nombrar a las mujeres tanto al relacionarnos con el grupo como con la materia del curso.

La ocultación de las mujeres en el lenguaje da lugar a situaciones de discriminación muy graves. Lo veremos en el capítulo de planificación cuando hablemos de diagnóstico: la situación que viven determinados colectivos difiere mucho dependiendo del género. No se enfrentan a las mismas dificultades las mujeres en la política que sus compañeros varones y, sin embargo, solemos hablar en término genérico neutro, que oculta las distintas realidades vivenciadas por el hecho de ser de un género o de otro. La toma de conciencia de las desigualdades originadas por esta neutralización ha llevado a hacer grandes esfuerzos por incluir la *variable género* de forma transversal en los distintos ámbitos y métodos de política feminista.

Recomendamos, entre otros, el pequeño manual *Nombra*, editado por el Instituto de la Mujer en España, que os resultará muy útil para cuidar el lenguaje desde una perspectiva no sexista.

### 8.3.2. Facilitar la comunicación

No basta con que comuniquemos correctamente al presentar los contenidos. Aquí no se trata de una enseñanza tradicional en la que la “profesora da clase a la alumna”. En el curso de formación política de mujeres, como hemos repetido varias veces, “todas aprenden de todas” y, en consecuencia, tenemos que comunicarnos entre nosotras.

Tenemos que impulsar y facilitar la comunicación (en su sentido más amplio: verbal y no verbal) entre las participantes en el curso. Antes que nada dando



ejemplo: expresándonos con claridad y escuchando con interés (sin interrumpir, mirando a las personas...). Debemos evitar intervenir excesivamente, pues eso nos convierte en centro de atención y dificulta que las demás participen (es importante no ocupar más del 20 por ciento de las intervenciones) y, sobre todo, huir de “enrollarse”.

Por otro lado, debemos estar pendientes de los mensajes de *feed-back* que el grupo nos lance (verbalmente o no), para cerciorarnos de si se ha comunicado correctamente, y de las reacciones que ha provocado. Si nos damos cuenta de que ha habido malas interpretaciones o pérdidas de información deberemos actuar en consecuencia (explicando lo que quisimos decir, repitiendo, enfocándolo desde otra perspectiva...).

También debemos vigilar la existencia de factores que dificulten la comunicación (cansancio, ruidos ambientales, enfrentamientos personales, etc.) para tratar de eliminarlos o reducirlos. Seguramente en el grupo haya personas que intervengan mucho y otros muy poco. Estas desigualdades en la comunicación son normales, y tampoco se trata de que todas hablen lo mismo. Habrá que animar a éstas a que participen (con miradas alentadoras, interesándose por su opinión respecto a algún asunto...) y “desanimar” un poco a las otras (no haciendo comentarios a sus intervenciones, recordando que éstas deben ser breves por cuestión de horario, comentando que hay compañeras que quizás no han podido hablar...).

Un problema habitual es que no se escuche a las demás. Es necesario potenciar una actitud de respeto y atención a todas las compañeras. Ya hemos indicado que, en primer lugar, habrá que dar ejemplo. También puede ser útil hacer periódicamente síntesis de lo que se ha dicho, destacando especialmente lo que aportaron aquellas personas menos escuchadas (y nombrándolas, claro está).

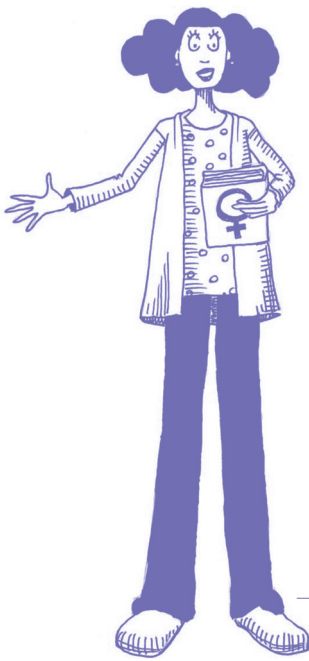
En algunos casos puede ser necesario plantear al grupo directamente que existe un problema de incomunicación (sin acusar a nadie), para que tome conciencia.

Frecuentemente tendremos que desempeñar el rol de moderadora, ya sea en debates abiertos entre las participantes (en plenario) o en coloquios con una ponente. Debe saber que no se trata sólo de anotar quién pide la palabra y otorgarla a su debido tiempo. Hay que prestar mucha atención a dos cuestiones fundamentales: el tiempo y el contenido, además de procurar que la comunicación en general sea fluida y eficaz, aplicando todo lo que acabamos de señalar.



El tiempo es siempre limitado y, casi siempre, insuficiente. Por eso hay que administrarlo con sabiduría. A las ponentes y expertas hay que pedirles (no en público, por supuesto) que sean sintéticas en su exposición y en las respuestas y comentarios que hagan durante el coloquio. Si el número de peticiones de palabra es alto, conviene agruparlas (en bloques de 3, 4, 5...) y que la ponente conteste luego en conjunto. No hay que tener miedo de recordar que no deben repetirse inútilmente cosas ya dichas, o dar vueltas sin fin en torno a un mismo asunto: las participantes deben ser conscientes de la escasez de tiempo y respetar el derecho de quienes aún no han hablado. Sólo en ocasiones extremas debe cortarse la intervención de alguien.

Puede ser que haya personas que se salgan del tema que se está debatiendo y hablen de cosas que tienen poco que ver. Atención, porque podemos tener una percepción equivocada (hay quien comienza desvariando y luego se centra). Si el tiempo no se acabara esto no sería grave. Pero en la realidad cotidiana sí lo es, por lo que conviene pedir a esas personas que hagan un esfuerzo por centrarse, ya que el horario no permite largas digresiones. En algunos casos lo que pasa es que esas personas tienen dificultades para expresarse bien, parece que se salen del tema, pero no es así en realidad: deberemos echarles una mano, resumiendo lo que han dicho y conectándolo con el asunto que se estaba debatiendo.



# 9

## miniejercicios y miniactividades para trabajar la formación política

**EL ÚLTIMO CAPÍTULO DE ESTA GUÍA CONSISTE EN** un ejemplo de planificación para el trabajo de un contenido concreto del programa de formación política de mujeres, en el que podéis encontrar varias dinámicas aplicadas a contenidos concretos. A continuación os proponemos una batería de actividades para aplicar en las sesiones. Recordar que las técnicas no tienen ningún sentido sin la fundamentación y los objetivos que las enmarcan. Construir técnicas requiere creatividad y cierta capacidad para inventar situaciones pero sobre todo saber sobre qué estamos trabajando y qué queremos lograr. Esperamos que estas *miniactividades* os motiven a crear y diseñar nuevas propuestas metodológicas para la formación política de mujeres<sup>1</sup>.

### 9.1. Mi mapa del mundo feminista

Todas tenemos un mapa interior de nuestra historia feminista y política que nos habla del recorrido que hemos realizado hasta llegar hasta aquí. Con cartulinas y rotuladores podemos trazar el recorrido de nuestro viaje y mostrar a las compañeras de dónde salimos, cómo ha sido el camino y a dónde hemos llegado.

### 9.2. ¿Y si hubieras sido...? La memoria histórica

No debemos olvidar que llegamos hasta la política gracias al esfuerzo de las mujeres que nos antecedieron. ¿Hubiera sido lo mismo de haber vivido en otra época?

1. Inspiradas en el libro de Lamata Cotanda, Rafael, *La actitud creativa. Ejercicios para trabajar en grupo la creatividad*. Editorial Nancea, Madrid, 2006.



- ¿Quién serías en la Revolución Francesa?
- ¿Quién serías en Londres en el siglo XIX?
- ¿Quién serías a principios de siglo en Costa Rica?
- ¿Quién serías en España en 1931?

### 9.3. Positivo y negativo

Para analizar la situación que cotidianamente vivimos en el ámbito político hacer un listado en positivo y negativo describiendo.

- Lo que me aporta la política.
- Lo que me gusta del ejercicio político.
- Lo que mejor hacemos en política.
- Lo que espero de mi práctica política.
- Lo que me afecta de la política.
- Lo que no me gusta del ejercicio político.
- Lo que peor hago en política.
- Lo que espero que nunca me ocurra en la práctica política.

### 9.4. De qué estamos hechas

En nuestro recorrido político y feminista hemos aprendido de otras mujeres y hombres que nos han legado su sabiduría, consejos, aciertos y equivocaciones. Puede que se trate de personas que hemos conocido o que nos han inspirado a través de su obra.

*Rueda de recuerdos.* Cerramos los ojos y visualizamos aquellas personas que nos han influido. De todos los recuerdos seleccionamos uno. En rueda y por turnos describimos una situación, imagen, libro o persona que nos influyó.

### 9.5. Presentación a través de las palabras

La palabra de las mujeres ha querido ser silenciada. Actualmente gracias al trabajo que se hace desde los estudios de género se han rescatado una parte de la memoria de las mujeres en muy distintos campos del conocimiento, el arte, la literatura, la política.

Cada una de nosotras traeremos un texto de una mujer rescatada de la historia y comentaremos su vida y su obra.



## 9.6. Expectativas y miedo

Uno de los obstáculos con los que nos enfrentamos las mujeres para ejercer el liderazgo político es una socialización que ha hecho que interioricemos que no somos capaces de realizar ciertas tareas o desempeñar ciertos cargos. Con esta actividad intentaremos poner en contacto nuestras expectativas y las barreras que nos imponemos para cumplirlas.

En un folio colocar en una fila enunciados referidos a los cargos que podríamos desempeñar en el partido o en el gobierno de mi ciudad. En la otra, las razones por las que creo que no lo he intentado.

- Me gustaría ocupar el cargo de...
- Pero no porque...

## 9.7. Microconferencia

Se trata de ejercer la comunicación en público. Daremos una conferencia de tres a cinco minutos con presentación, desarrollo y conclusión. Extraeremos el contenido del tema de una caja donde previamente hemos depositado papeles con los títulos de conferencias sobre política y mujeres.

## 9.8. Discurso con los ojos cerrados

En el ámbito político, con frecuencia no conocemos a las personas a las que nos dirigimos. Con los ojos cerrados, frente a las compañeras intentaremos convencerlas de la conveniencia de una medida de acción positiva.

## 9.9. Todas las palabras que nos llevan al feminismo

Hemos tenido que dar un nuevo significado a muchos de los términos que nos definían forzando a las Academias de la Lengua a reescribir los diccionarios por que no nos reconocíamos en ellos. También hemos tenido que inventar nuevas palabras como solidaridad, género, feminismo, patriarcado.

En círculo lanzamos una pelota a una compañera mientras decimos una palabra del marco del feminismo. La compañera recibe la pelota y hace la definición. Al terminar vuelve a lanzar la pelota y seguimos hasta que hayamos agotado todas las definiciones.





### 9.10. Las cajas de cerillas

Los obstáculos que dificultan nuestra participación política no siempre son visibles. Haremos una colección de obstáculos que guardaremos en cajas de cerillas. Repartimos cajas de cerillas. Cada una de las participantes escribirá un obstáculo que haya vivenciado en un papel y pondremos nuestro nombre. Lo guardará en la caja de cerillas. Colocamos las cajas en el centro de la sala. Cada una cogeremos una caja, abriremos, leeremos el papel y buscaremos a la compañera que nos explique lo ocurrido.

### 9.11. En esto creo

Muchas mujeres queremos llegar a la política para influir en los acontecimientos desde nuestra perspectiva feminista. Nos sentamos en círculo. En una hoja escribiremos “*En esto creo...*”. La primera participante escribirá una frase que relacione lo que cree en política desde la perspectiva feminista. Plegará el papel de forma que la siguiente compañera no pueda ver lo que ha escrito. La segunda participante escribirá una frase y continuará el proceso de forma que la hoja se convierta en un abanico. Al terminar abriremos la hoja y leeremos el listado de nuestras creencias.

### 9.12. Palabras encadenadas

Hay relaciones que parecen imposibles, sin embargo, las mujeres lo han conseguido en muchos campos. Por ejemplo, las sufragistas lucharon contra lo que se pensaba era el orden natural de las cosas y consiguieron que después de décadas el sufragio de la mujer fuera una realidad. Dividimos la clase en dos grupos. Preparamos tantas tarjetas como participantes. En la mitad de las tarjetas escribiremos adjetivos. En la otra mitad servicios. Por ejemplo. Adjetivos: accesibles, económicos, amables, habitables, seguros. Servicios: vivienda, transporte, salud, calles. A la voz de “ya” el grupo tiene que formar parejas uniendo un servicio con un adjetivo. Las parejas expondrán cómo puede conseguirse en su ciudad.

### 9.13. La memoria colectiva

Nuestra historia de militancia en la política y en el feminismo tiene una historia que ha repercutido en miles de personas. A veces nos olvidamos de que somos las mujeres las protagonistas de la revolución silenciosa, a veces



no queremos darle importancia, a veces no somos conscientes de que una parte importante de nuestras vidas se encuentra entrelazada con las de las compañeras. Pero está en el tiempo y la historia de las conquistas, es un reflejo del esfuerzo de miles de mujeres que han trabajado individual y colectivamente.

Preparemos una sesión para recordar la historia que vivimos nosotras o nuestras compañeras. Llevemos al espacio del curso fotografías, manifiestos, libros, periódicos y hagamos una exposición del recorrido que hemos hecho.

### 9.14. Visualicemos un problema

Las sufragistas propusieron medidas innovadoras para protestar de forma pacífica ante una sociedad que negaba sus derechos. A lo largo de la historia, las mujeres han buscado soluciones para afrontar las situaciones más diversas. Nos dividimos en grupos de cinco participantes. Cada grupo plantea un problema sobre el que hay que intervenir en la ciudad. El resto de los grupos se reúnen para estudiar soluciones desde la perspectiva de género. De esta forma cada grupo buscará soluciones a las cuestiones de los demás. Por ejemplo, un grupo puede plantear el problema de las mujeres para participar en actividades comunitarias teniendo hijos e hijas pequeñas. Los demás grupos tendrán que buscar las respuestas.

### 9.15. ¿Dónde estamos las mujeres?

La ausencia de mujeres en puestos de responsabilidad política sigue siendo evidente en la prensa local, nacional e internacional. Comprar los periódicos de la semana y contabilizar el número de mujeres que aparecen en las fotografías. Ampliar una fotografía en las que aparezcan dirigentes masculinos. Colocar sobre sus rostros nuestras fotografías. Colocarla en las paredes del curso.

### 9.16. Siluetas

Una de las causas por las que las mujeres participan menos en política es porque consideran que deben desempeñar otras funciones en ámbitos de la vida privada. Las mujeres tenemos grandes capacidades para el desempeño del liderazgo. Nos dividimos por grupos. Repartimos dos metros de papelógrafo,



tijeras, revistas, pegamento, rotuladores. Una de las participantes se tumba sobre el papel. Dibujamos su silueta y la recortamos. En la silueta dibujamos o pegamos con las fotografías de las revistas las cualidades de las mujeres para el liderazgo. Al finalizar tendremos un ejército de lideresas en las paredes del aula.

### 9.17. ¿Cuántas mujeres hay en nosotras?

Las mujeres representamos múltiples papeles en los distintos ámbitos en los que nos movemos. Cada participante traerá un objeto que represente las distintas tareas que realiza en el trabajo, la política, el feminismo, el hogar. Por turnos irá narrando cómo es en cada uno de los espacios. ¿Es posible compaginarlos todos? ¿Existen vasos comunicantes entre ellos? ¿Hay un tiempo que dedicamos sólo a nosotras mismas?

### 9.18. Libro de recetas para sobrevivir en la política

De madres a hijas nos transmitimos las recetas de cocina y los trucos que empleamos para que todo quede sabroso, para llegar a final de mes, para alimentar un batallón... ¿y en política? Cada mujer escribirá un truco que le haya funcionado con la fórmula de una receta de cocina. Al finalizar tendremos un libro de recetas que fotocopiamos para cada una de las participantes.

### 9.19. El árbol de la igualdad

Las conquistas en materia de igualdad no han sido sencillas. Los partidos siguen siendo espacios muy difíciles para las mujeres. En papel continuo y con cartulinas dibujaremos un gran árbol del cual cada participante colgará con hilo o con papeles pegados un requisito para que la igualdad sea real en el partido o en las instituciones políticas. Por ejemplo, la paridad.

### 9.20. La red

Las redes de mujeres constituyen un instrumento importante para obtener información, apoyo, conocimiento... Cogemos una pelota de lana de colores. En círculo tiraremos la pelota a una compañera quedándonos con el extremo de la lana, mientras definimos un componente de las redes de



apoyo. Por ejemplo, solidaridad. La compañera que lo recibe hará lo mismo. Se cierra el juego cuando todas formemos parte de la red creada por la lana. Para deshacerla utilizaremos otra consigna. Por ejemplo, los cambios que se han producido en los últimos veinticinco años con respecto a la mujer.

### 9.21. Los ponchos

Es importante conocernos y darnos la autoridad que necesitamos para creer en nosotras mismas. La mirada de las otras puede ser un soporte excelente para creer en todo de lo que somos capaces. Repartimos hojas de rotafolios que nos colocaremos como si fueran ponchos. Nos colocamos en círculo, dándonos la espalda. Escribimos sobre el papel que está en la espalda de la compañera tres cualidades positivas. Al terminar volvemos los ponchos y leemos lo que hay escrito.

### 9.22. Sombreros

La opinión de otras personas influye en nuestra capacidad de iniciativa y liderazgo. Caminamos por la sala y a una indicación de la formadora saludamos a las compañeras. La formadora debe señalar distintos tipos de reacción. Entusiasmo, indiferencia, rabia, confianza, desconfianza. Al finalizar analizamos cómo nos hemos sentido. ¿Hemos vivido situaciones parecidas en el partido?, ¿podemos describirlas? ¿Qué han producido en nosotras?

### 9.23. Si yo fuera...

La visión de las mujeres debe estar en el centro de la vida política. Realizar una pequeña encuesta a mujeres cercanas, sobre su visión de la ciudad. Poner en común en grupos de cinco. Preparar un programa electoral.

### 9.24. Árbol genealógico feminista

En un papel grande colocado en la pared, realizamos con rotuladores la genealogía de las mujeres que nos precedieron en el feminismo. Por ejemplo, yo comencé porque conocí a..., que a su vez conoció... De esta forma nos remontaremos a las mujeres que fueron trazando la historia de la asociación, grupo de mujeres o del partido.



### 9.25. Viaje a la luna

En la pared escribiremos un listado con las siguientes palabras: linterna, voz, imprenta, cuerda, cuidado, autoridad, cerillas, brújula, agua, poder, manta. En grupos emprenderán un viaje a la luna donde tendrán que sobrevivir integrando los principios feministas. No saben con quién se encontrarán allí. Escogerán cuatro de los elementos de la lista. Al final relatarán el viaje y lo que construyeron con lo que se llevaron.

### 9.26. El barco

Nos dividimos en grupos de cinco o seis participantes. Repartimos papel continuo a cada grupo y folios. Cada grupo dibujará un río en el papel continuo. Con los folios formarán barcos. En el río dibujarán piedras, redes, tiburones y otros peligros que simularán las dificultades que las mujeres tenemos en la política. Los peces pequeños y grandes representan las oportunidades. Los barcos representan el viaje que cada una ha emprendido. Al finalizar presentarán el río a las compañeras explicando qué significa cada una de las piedras y cada uno de los peces.

### 9.27. Busca a una mujer que...

Cada una de las participantes tendrá un folio con una serie de frases. De pie, en la sala, a la voz de ya preguntarán a las compañeras para poder completar la lista, colocando un nombre junto a cada una de las premisas. No se puede repetir nombre. De esta forma conoceremos un poco más a las compañeras.

Premisas:

- Busca a una mujer que comparta las tareas domésticas con las personas con las que convive.
- Busca a una mujer que alguna vez se haya sentido discriminada.
- Busca una mujer que haya escrito un libro.
- Busca una mujer que no se considere feminista.
- Busca una mujer que considere que es importante trabajar desde dentro de las organizaciones políticas
- Busca a una mujer que considere que el feminismo la ha cambiado la vida... (Podremos seguir la lista con las premisas que consideremos.)

La primera que complete la lista tendrá que anunciarlo a las demás.



## 9.28. Noticias del día

Solicitamos a las participantes que resuman las noticias locales, nacionales e internacionales que nos puedan interesar. Antes de iniciar la sesión realizamos un pequeño noticiario.

## 9.29. El muro

Las mujeres hemos estado excluidas de la educación, la política, el mercado laboral..., en muchos países las mujeres siguen sin ver reconocidos sus derechos. Una parte del grupo de participantes formarán un círculo entrelazando sus brazos de forma que nadie pueda atravesarlo. Las mujeres que han quedado fuera intentarán entrar utilizando todos los medios. Una vez hayamos concluido nos sentaremos y reflexionaremos sobre los sentimientos que producen formar parte o estar fuera.

## 9.30. Lo que las noticias no cuentan

En equipos hacer una clasificación de noticias que hacen mención específica a algún tema relacionado con las mujeres ¿Qué contenidos informativos son los que se repiten más? ¿Sobre qué tratan las noticias? ¿En qué otros espacios informativos aparecen las mujeres? ¿Qué es lo que las noticias no cuentan?

## 9.31. Tarjeta de visita

El primer día, para presentarnos, cada participante en medio folio realizará un simulacro de tarjeta de presentación en el que escribirá su nombre, a qué se dedica, aficiones, una idea con la que se levanta por las mañanas. Un sueño no conseguido. Todas las tarjetas se colocarán en la pared y las participantes se acercarán para conocer a sus compañeras.

## 9.32. Con género. Sin género

En grupos. Repartimos una cartulina por grupo. Cada grupo será representante de un servicio público (salud, transporte, vivienda, educación, seguridad). En uno de los lados escribirán servicios que se ofrecen normalmente sin



la perspectiva de género. En el otro se ofrecerán los mismos servicios desde la perspectiva de género. ¿Qué es lo que cambia?

### 9.33. Las líneas de mi mano

Hablan de mí. Dibujar en un papel las líneas de mi mano derecha. Sobre las líneas escribir lo que he vivido en el curso.

### 9.34. Me llevo... Dejo...

Los espacios de reflexión y formación de mujeres son lugares donde se mueven los conocimientos, las ideas, las experiencias, las actitudes... Aprendemos y enseñamos. Repartir dos cartulinas. Cada una de un color. Al finalizar el curso, cada participante escribirá en una de las cartulinas algo que se lleva y en la otra, algo que deja. En círculo iremos leyendo nuestras cartulinas y las iremos entregando a la formadora.

### 9.35. La diana

Dibujamos en un folio una diana. La fotocopiamos de forma que cada una de las participantes tenga una. En la pizarra escribimos un listado con los siguientes parámetros:

- Organización general del curso.
- Objetivos.
- Contenidos.
- Metodología.
- Documentación de apoyo.
- Duración.
- Clima.

Cada una de las participantes colocará los parámetros más cerca o lejos del centro de acuerdo con su valoración.



# 10

## ejemplo didáctico de trabajo para una de las unidades de formación

---

### 1. Perspectivas sobre la participación y la exclusión de las mujeres en el ámbito político

#### 1.1. Presentación de la unidad

En esta clase trabajaremos sobre la distancia que existe entre la “igualdad legal y la igualdad real” a partir de la exposición histórica de los hechos que acontecieron a partir de las reivindicaciones ocurridas en la Ilustración.

El recorrido por fechas clave nos permitirá tomar conciencia del recorrido y los logros conseguidos a nivel nacional e internacional.

Por último, con ayuda de las actividades, intentaremos visibilizar los obstáculos que están presentes en nuestra práctica política.

#### 1.2. Objetivos de la unidad

- Definir y distinguir las diferencias que existen entre igualdad real e igualdad legal.
- Conocer el proceso histórico del feminismo, desde las primeras reivindicaciones en la Revolución Francesa y de las sufragistas hasta nuestros días.
- Revisar las fechas de los acontecimientos más significativos en la conquista de la igualdad.
- Definir el techo de cristal desde la perspectiva de participación política.
- Concretar los obstáculos que forman el llamado techo de cristal y analizar cómo influyen en nuestra práctica política.





### 1.3. Contenidos

1. La lucha por la igualdad y el techo de cristal. Breve recorrido histórico por la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres.
2. Fechas claves en el recorrido histórico de la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres.
3. Cómo reconocer las trampas del techo de cristal. Obstáculos para la participación política de las mujeres.
  - 3.1. La división de espacios en la vida pública y privada.
  - 3.2. Los modelos de socialización de las mujeres y los hombres.
  - 3.3. Las jerarquías de las organizaciones políticas.
  - 3.4. La ausencia de modelos y la falta de experiencia de las mujeres.
  - 3.5. La ausencia de contenidos de género en las agendas de los programas.
  - 3.6. Las estructuras jerárquicas y con prácticas de gestión política poco transparentes.
  - 3.7. El lenguaje sexista.
  - 3.8. El tratamiento de la imagen de la mujer política en los medios de comunicación.
  - 3.9. Métodos de liderazgo y negociación.
  - 3.10. La falta de credibilidad política.
4. Conceptos.
5. Evaluación.

### 1.4. Metodología

- **Duración de la clase:** cuatro horas divididas en dos bloques con una hora y cincuenta minutos cada hora. 20 minutos de descanso.

## 2. Primer bloque

### Contenidos

1. La lucha por la igualdad y el techo de cristal. Breve recorrido histórico por la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres.
2. Fechas claves en el recorrido histórico de la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres.



## 2.1. Metodología

- Presentación de la Unidad. Justificación del tema elegido. Contenidos y objetivos (5 minutos).
- Exposición: la lucha de la igualdad. Breve recorrido histórico. Texto: guía de la alumna. Bibliografía de apoyo (20 minutos).
- Exposición: fechas clave en el recorrido histórico de la reivindicación de los derechos políticos de las mujeres. Texto: guía de la alumna. Bibliografía de apoyo (10 minutos).
- Actividades individuales y grupales (una hora y quince minutos).

## 3. Segundo bloque

### 3.1. Contenidos

1. Cómo reconocer las trampas del techo de cristal. Obstáculos para la participación política de las mujeres.
2. Conceptos.
3. Evaluación.

### 3.2. Metodología

- Exposición. Definición del techo de cristal (10 minutos).
- Recorrido por los diversos obstáculos. Técnicas individuales y grupales (una hora y 10 minutos).
- Recopilación y resumen de las ideas más importantes de la Unidad (10 minutos).
- Evaluación (10 minutos).



## Fichas para la formación



### 1. Las gafas color violeta

**Orientación de la actividad.** El *feminismo* ha existido siempre en distintos sentidos, como afirma Ana de Miguel<sup>1</sup>. En el sentido más amplio del término, siempre las mujeres, individual o colectivamente, se han quejado de su injusto y amargo destino bajo el patriarcado y han reivindicado una situación diferente, una vida mejor. Genma Lienas en *El diario violeta de Carlota*<sup>2</sup> utiliza la metáfora de las gafas de color violeta para describir la visión del mundo desde la perspectiva feminista. El color violeta que define al movimiento viene en torno a la decisión de celebrar el 8 de marzo como día de la mujer trabajadora. Decisión que se adoptó en torno a las 129 mujeres que murieron en una fábrica textil de Estados Unidos en 1908 cuando el empresario, ante la huelga de las trabajadoras, prendió fuego a la empresa con todas las mujeres dentro. Se dice que la tela sobre la que estaban trabajando las obreras era de color violeta, así como el humo que salía por la chimenea. La mirada a través de las gafas de color violeta nos muestra la realidad desde la perspectiva de género. Con este ejercicio intentaremos mostrar nuestra trayectoria desde esta mirada.

#### Objetivos:

- Conocer la trayectoria de las participantes en el feminismo.
- Analizar cómo influyó el feminismo en su participación política.
- Introducir la perspectiva de género en las acciones que realizamos en el entorno político.

**Metodología:** individual.

**Tiempo:** media hora.

**Materiales:** cartulinas, rotuladores.

1. De Miguel, Ana, *Feminismos en diez palabras clave sobre mujer* (Celia Amoros, coord.). Editorial Verbo Divino, cuarta edición. Navarra, 1995.

2. Lienas, Genma, *El diario violeta de Carlota*. Alba Editorial, Barcelona, 2001.



### Procedimiento:

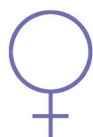
1. Se explica que vamos a intentar trazar individualmente nuestro recorrido desde una perspectiva de género.
2. Se reparten cartulinas y rotuladores.
3. Se dibuja en la pared unas gafas y una muñeca con trazas infantiles.
4. Se deja tiempo para que cada participante dibuje su trayectoria.
5. Se dan diez minutos para el trabajo individual.

### Instrucciones:

Hasta llegar a este curso, habéis pasado por diferentes situaciones y opciones que os han conducido a asumir una perspectiva de género ante la participación política. Vamos a conocerla un poco más. Para ello dibujar una línea continua dividiendo en dos la cartulina. Ésta es la línea que representa vuestra trayectoria participativa. Cortar la línea con trazos horizontales en los momentos que consideréis más importantes. Con dibujos o palabras explicar sobre la cartulina el episodio con las “gafas de color violeta”.

### Preguntas para la reflexión:

- ¿Has trabajado en organizaciones de mujeres o relacionadas con políticas de género?
- ¿De qué forma ha influido el feminismo en tu participación política?, ¿y en tu vida?
- ¿Qué diferencia hay entre las aportaciones de una mujer con perspectiva de género o una mujer que no se declare feminista en la política?
- ¿Qué visión y lectura de la política te ha aportado el feminismo?
- ¿Es posible introducir la perspectiva de género en las organizaciones políticas?
- Desde tu experiencia, ¿qué cambios ha introducido la perspectiva de género en las políticas internacionales?



## 2. El calendario

**Orientación de la actividad.** El movimiento emprendido por las mujeres en la conquista de la igualdad ha sido denominado la revolución silenciosa. Una revolución que ha tenido consecuencias en todos los lugares del planeta. En la guía de alumnas hemos ofrecido un calendario con las fechas más importantes que han marcado la historia de las mujeres en un nivel mundial. Simultáneamente, en cada país, tenía lugar su propia historia feminista. Es necesario recobrar la memoria de las protagonistas de este proceso y las fechas en que sucedieron los hechos. En esta actividad trataremos de realizar un calendario en el que queden señalados los hechos y nombres que hicieron posible caminar hacia la igualdad.

### Objetivos:

- Visibilizar la participación de las mujeres y de los movimientos de mujeres en la conquista por la igualdad.
- Completar el calendario con las fechas y los hechos más significativos que ocurrieron en los países de procedencia de las participantes.
- Crear una conexión entre los hechos que se producen en distintos puntos del planeta y los que suceden en el país de origen.
- Relacionar las conquistas en materia de igualdad con el momento histórico del país.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** media hora.

**Materiales:** papel continuo, rotuladores.

### Procedimiento:

1. En sesiones anteriores se solicita a las participantes que revisen la historia de las mujeres de su propio país y traigan ordenados cronológicamente los hechos y las personas que los protagonizaron.
2. Se coloca papel continuo en la pared.



3. Con líneas se divide el papel en espacios paralelos. Tantos espacios como participantes.
4. Las participantes de forma sucesiva explican al grupo los distintos momentos históricos y quiénes los protagonizaron.
5. Se compara el calendario con el de la guía.

### Instrucciones:

A partir de la memoria de cada uno de los países intentaremos recrear la historia de las mujeres en el calendario global. Es necesario que preparéis vuestra exposición y que compartáis con el grupo los hechos que sucedieron en vuestro país, intentando relacionarlos con el momento histórico nacional e internacional.

### Preguntas para la reflexión:

- ¿Cómo se produjo el sufragio universal en tu país? ¿Qué influencias de otros movimientos tuvieron?
- ¿Cuáles fueron los momentos históricos más significativos en la historia de las mujeres?, ¿y en la historia reciente?
- ¿Cómo han influido las conferencias internacionales en las políticas de igualdad en tu país?
- ¿Qué destacarías del movimiento de mujeres de tu país?
- ¿Cómo ha influido el movimiento de mujeres en la creación de políticas de igualdad en tu país?
- ¿Cuáles son los retos actuales que las mujeres tienen en relación a la participación política?



### 3. La carta

**Orientación de la actividad.** Dice Amelia Valcárcel: “Tan importante como conocer es reconocer [...] Las mujeres se sienten recién llegadas a los espacios públicos porque en efecto nunca se les ha permitido ocuparlos, sobre todo, porque no suelen conocer ni por tanto reconocer la deuda que con sus acciones colectivas tienen esos espacios [...] para que nosotras podamos ocupar estos espacios ha sido necesaria una masa de pensamiento y acción que tiene tres siglos de espalda. Para que esta revolución, no siempre incruenta, se hiciera visible, han sido necesarios los esfuerzos continuados de muchas vidas. En este sentido, cada una de las mujeres que adviene a lo público, si bien puede estar segura de su legitimidad de acceso, por sus méritos y los acumulados y no por ninguna suerte de regalo, debe también tener presente que su estatuto y su herencia la marcan: de alguna forma nunca estará en ellos a título individual y sus acciones serán juzgadas a favor o en detrimento del colectivo al que, voluntaria o involuntariamente encarna”<sup>3</sup>.

En la historia de todas nosotras ha habido mujeres, hechos, lecturas que nos han influido para decidirnos a participar en política con una dimensión feminista. Con este ejercicio intentaremos reflexionar sobre las influencias y la herencia que hemos recibido.

#### Objetivos:

- Nombrar las influencias directas o indirectas que han influido en la biografía política y feminista de cada una de las participantes.
- Reconocer la labor emprendida por nuestras predecesoras.
- Realizar una pequeña inclusión en la historia del pensamiento feminista al recordar las autoras y las obras que nos han influido o nos influyen.

**Metodología:** individual.

**Tiempo:** media hora.



**Materiales:** papel y bolígrafos.

**Procedimiento:**

1. De forma individual cada una de las participantes escribirá una carta a una amiga relatando qué hechos, obras o personas la influyeron desde la perspectiva feministas.
2. Al terminar, la formadora recogerá las cartas y las distribuirá de forma que se puedan leer las de las compañeras.
3. Se realizará una puesta en común sobre las autoras y hechos que influyeron a las participantes.

**Instrucciones:**

Pensar que la carta la va a leer otra compañera del grupo. Sería interesante que relatarais las influencias que habéis tenido tanto en la construcción de vuestra ideología como en la participación social o política.

**Preguntas para la reflexión:**

- ¿Hubiéramos avanzado de la misma forma sin la influencia de las mujeres que nos precedieron?
- ¿Influimos con nuestra actividad en otras mujeres o procesos?
- ¿Por qué es ahora cuando se comienza a visualizar la contribución de las mujeres a todos los campos de la historia?
- ¿Por qué hay mujeres que no admiten la deuda que tenemos con nuestras predecesoras?





#### 4. Dos generaciones

**Orientación de la actividad:** “Quizás lo más fascinante de Simone de Beauvoir tras haber escrito *El segundo sexo* sea su propio descubrimiento al verse como un eslabón más dentro de la larga cadena de la tradición feminista. [...] El poso de *El segundo sexo* cala a lo largo de los años cincuenta y se convierte en un libro muy leído por la nueva generación feminista que obtiene después de la Segunda Guerra Mundial el voto y los derechos educativos. Hijas universitarias que serán quienes inicien la Tercera Ola Feminista”<sup>4</sup>. La Tercera Ola del feminismo influyó en el conjunto de la sociedad que avanzó hacia cambios muy significativos en pro de la igualdad. Los años sesenta y setenta significaron para muchas mujeres un corte radical entre dos generaciones. Madres e hijas vivenciaban situaciones como la educación, el trabajo, la sexualidad, la participación, la familia..., en una ruptura generacional.

##### **Objetivos:**

- Tomar conciencia de los cambios que se producen para las mujeres bajo la influencia de la Tercera Ola Feminista.
- Comparar la situación de dos generaciones de mujeres que comparten de muy distinta forma y en un mismo siglo los avances en materia de igualdad.
- Valorar las conquistas alcanzadas a partir de la obtención del sufragio.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** media hora.

**Materiales:** papel continuo, rotuladores, tijeras, revistas, pegamento.



### Procedimiento:

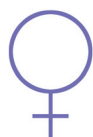
1. Se constituyen grupos de cinco o seis participantes.
2. Se reparte papel continuo (dos metros por grupo) a las participantes, rotuladores, tijeras, revistas.
3. Una de las compañeras del grupo se recuesta en el papel de forma que se pueda realizar su silueta con rotulador.
4. Sobre las siluetas recortadas en papel continuo se traza una línea divisoria.
5. Cada grupo dibujará sobre la silueta las características de la generación de sus madres y de su generación. En la cabeza, parte izquierda, lo que pensaban sus madres; parte derecha, lo que piensan ellas. Manos, lo que hacían. Pies, qué querían hacer. Así con todas las partes del cuerpo. Pueden utilizar las revistas para ilustrarlo y palabras.
6. Cada grupo expondrá en el plenario.

### Instrucciones:

Se trata de que expreséis las diferencias entre las dos generaciones. Dividir la silueta en dos y a partir de las distintas partes dibujar cómo era la generación de vuestras madres y cómo es la vuestra.

### Preguntas para la reflexión:

- ¿Qué diferencias hay entre las dos generaciones?
- ¿Qué conquistas más elocuentes encontráis?
- ¿Qué grupos de mujeres continúan en la misma situación que la generación de nuestras madres?
- ¿Por qué fueron posibles los avances?
- ¿Qué es lo que no ha cambiado y habría que cambiar?



## 5. El iceberg

**Orientación de la actividad:** como planteábamos en la guía de las alumnas la igualdad legal no siempre lleva a la igualdad real. El proyecto ideológico de las organizaciones no siempre se corresponde con la práctica real. Normalmente lo que conocemos es lo que se manifiesta en el programa de las organizaciones, pero ¿qué ocurre en la realidad?

### Objetivos:

- Analizar la distancia que existe entre los principios de las organizaciones y la situación real de participación de las mujeres.
- Identificar las variables en las que se manifiestan las desigualdades de género en las relaciones de poder y tomas de decisiones.
- Tomar conciencia de los obstáculos que forman el techo de cristal.
- Reflexionar sobre las causas que obstaculizan la participación de las mujeres en las organizaciones.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** media hora.

**Materiales:** Papel continuo.

### Procedimiento:

1. Se constituyen grupos de cinco o seis participantes.
2. Se reparte papel continuo (dos metros por grupo) a las participantes, rotuladores.
3. Dibujar un iceberg. En la parte superior, lo que las organizaciones defienden en su programa en relación a las mujeres. Bajo la línea de flotación, las situaciones de desigualdad que se generan.
4. Cada grupo expondrá en el plenario.



### Preguntas para la reflexión:

- ¿Qué obstáculos habéis encontrado para la participación en vuestra organización?
- ¿Hay contradicciones entre el programa y la realidad?
- ¿Qué acciones se pueden incorporar para conseguir la igualdad real?
- ¿Hay mujeres en los cargos de dirección?
- ¿Se incluyen contenidos de igualdad?



## 6. Frases incompletas

**Orientación de la actividad:** actividad propuesta en el material “Ojos que no ven, corazones que no sienten. Indicadores de equidad. De la serie “Hacia la equidad. Unión Mundial para la naturaleza”. Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. Honduras.

### Objetivos:

- Identificar posibles indicadores de cambio en las relaciones de género en la organización.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** media hora.

**Materiales:** copias de frases incompletas. Lápices. Papeles grandes.

### Procedimiento:

1. Se le entrega a cada una de las participantes una copia de las frases incompletas.
2. Una vez escritas las respuestas individuales, se escriben las respuestas de cada pregunta en un papel grande correspondiente a cada pregunta.
3. En base a las respuestas agrupadas, se pide a las participantes cómo podrían realizarse los cambios señalados.

Si en mi organización hubiera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, entonces...

- a. Las reuniones serían...
- b. Los proyectos serían...
- c. La participación de las mujeres sería...



## 7. Palabras y diccionario

**Orientación de la actividad.** Victoria Sau describe el *feminismo* como un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, la dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado, bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera (Victoria Sau, *Diccionario ideológico feminista*. Icaria, Barcelona, 2000, vol. 1, p. 121). A lo largo de su historia, el movimiento feminista ha ido acuñando nuevos términos para nombrar, reconocer y expresar situaciones que vivenciaban las mujeres y que permanecían veladas.

### Objetivos:

- Observar la contribución del movimiento feminista en la creación de nuevos conceptos que definen la situación de la mujer.
- Analizar las connotaciones ideológicas de los distintos términos.
- Relacionar los términos con la propia experiencia.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** una hora.

**Materiales:** cartulinas, rotuladores, fotocopias, diccionarios con los términos elegidos.

### Procedimiento:

1. Se explica qué se va a trabajar para dotar de significado al vocabulario feminista.
2. Se organizan los grupos de seis o siete participantes.
3. Se reparte el listado de palabras, cartulinas y rotuladores.
4. Se deja tiempo para que el grupo decida los significados que va a recoger.
5. Una portavoz del grupo explicará al resto de la clase el proceso y las conclusiones, comparando el significado de los diferentes términos.



### Instrucciones:

- Colocar en la columna de la izquierda la palabra elegida. En la columna central su significado con vuestras propias palabras. En la columna de la derecha un ejemplo que relacione la palabra con vuestra experiencia.
- Listado de palabras: patriarcado, feminismo, machismo, discriminación, igualdad real, igualdad legal, acciones positivas, cuotas, sexismo, estereotipo, equidad, paridad, roles, socialización, sufragista, igualdad de oportunidades, movimiento de mujeres, *mainstreaming*, empoderamiento.

### Preguntas para la reflexión:

- ¿Se contraponen el término feminismo a machismo?
- ¿Qué quiere decir para vosotras “ser feminista”? ¿es un término que sigue vigente?
- ¿Qué estereotipos de las mujeres nos perjudican más para participar políticamente?
- ¿Qué diferencias existen entre género y sexo?
- ¿Por qué hablamos de igualdad legal?, ¿y de igualdad real?



## 8. El árbol de los estereotipos

**Orientación de la actividad:** Marta Casas (1999) nos dice que, según la psicología social, tenemos una propensión al prejuicio en la medida que tiende a formar generalizaciones o categorías que nos permitan simplificar el mundo. Estas categorizaciones basadas en estereotipos se suelen convertir en prejuicios cuando no son reversibles. Lo preocupante de los prejuicios es que, de alguna forma, terminan justificando las conductas de discriminación hacia ciertas personas por el mero hecho de pertenecer a un grupo determinado e incluso pueden llegar a provocar lo que se denomina la *profecía autorrealizable*, es decir, pueden llegar a provocarla. Lo más difícil de reconocer es que la discriminación puede beneficiar al grupo que discrimina aun atentando contra los derechos inviolables de la persona.

### Objetivos:

- Comprender la función de los estereotipos y las razones por las que se mantienen.
- Tomar conciencia de la necesidad de erradicar todo tipo de discriminación y actuar en consecuencia.

**Metodología:** grupal.

**Tiempo:** una hora.

**Material:** papel continuo, tijeras, rotuladores, tarjetas, pegamento.

### Procedimiento:

1. Se explica a la clase que un prejuicio nace muchas veces del juicio de valor que hacemos de las actitudes de otras personas. La realidad se simplifica a través del estereotipo y no es fiel a la individualidad de cada persona.
2. Si los conceptos no quedan claros, podemos utilizar el diccionario.
3. Se explica cómo se va a proceder durante la actividad: se forman equipos de cuatro participantes.
4. Se reparte el material a cada equipo.
5. Puesta en común.





### Instrucciones para el grupo:

- Dibujad un árbol del tamaño de una persona, con raíces, tronco y ramas.
- En las ramas, escribir los estereotipos que se relacionan con la participación política de las mujeres.
- En el tronco, escribid el tipo de conductas que provocan la discriminación de las mujeres.
- En la copa del árbol, escribid vuestros deseos y sugerencias para participar en la construcción de una sociedad en la que todas las personas son tratadas desde el respeto, la justicia y la solidaridad.
- Colgad vuestros dibujos en las paredes de la sala, pasead y comentadlos.

### Algunas preguntas para la reflexión:

- ¿Cómo reaccionamos cuando nos enfrentamos a la discriminación?
- ¿Qué haces cuando sientes que no se te ofrecen las mismas oportunidades?
- ¿Quién crees que debería actuar para lograr la igualdad de oportunidades?

Nota: Para la realización de la *Guía de la formadora* hemos tenido como referencia los materiales cedidos por la Fundación Jaime Vera y la Escuela Julián Besteiro.



Éste es el primero de los manuales de esta guía, que intenta aportar las claves fundamentales para organizar un curso de formación política para mujeres con una metodología dinámica y participativa, donde lo importante es intercambiar experiencias, reflexionar sobre la realidad que vivimos y crear, de forma colectiva, nuevos conocimientos, que, sin duda, otras mujeres haremos nuestros.

Cómo diseñar un curso, qué hacer el primer día, cómo programar las actividades, cómo crear un buen clima de grupo, qué es lo que hace que participemos, estrategias para intercambiar experiencias, cuál es el papel de la formadora, o de qué forma debemos manejar los conflictos, son algunas de las claves de esta primera guía, que termina con una batería de ejercicios y la programación de una sesión completa.

En el segundo de los manuales se abordan los contenidos de la formación política de mujeres: historia del feminismo, liderazgo, trabajo en equipo, estrategias de igualdad, comunicación, los obstáculos para la participación política de las mujeres y planificación desde la perspectiva de género.

Ambos trabajos aportan todo un abanico de propuestas que no son sino la suma del saber de las mujeres, que desde muy diferentes espacios han ido compartiendo su experiencia y conocimiento en el trabajo político y social, proponiendo así un nuevo camino de participación desde las mujeres.