

Escuelas de igualdad para la prevención de violencia de género en los municipios. “La cultura de igualdad crea espacios libres de violencias”

Ana María Moltó Molina

Agente de Igualdad y Consultora en Agencia de Igualdad Minerva. Investigadora en el grupo de investigación GeST de la Universitat Jaume I

## Resumen

La ciudadanía ha sido la gran olvidada en la formación de igualdad entre hombres y mujeres. Para suplir esa carencia, el objetivo de este trabajo es presentar el proyecto denominado Cultura de igualdad, consistente en una intervención formativa directa a la ciudadanía a través de escuelas municipales de igualdad. La idea del proyecto es sensibilizar a la ciudadanía en igualdad, prevenir y luchar contra la violencia de género (VG), y hacer que la ciudadanía conviva en espacios libres de Violencias. La formación se ha llevado a cabo por un equipo docente multidisciplinar de personas expertas en estudios de género, feminismo e igualdad, que trabajan en distintos saberes de modo transversal. El trabajo tiene además la intención de crear acciones destinadas a superar obstáculos a la igualdad y crear alianzas que fomenten el buen trato entre las personas.

### 1. Introducción.

Intervenir en un territorio con formación para la ciudadanía es una necesidad cuyo sustento legal queda recogido en marzo de 2007 a través de la aprobación en España de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Es decir, desde el inicio la nueva norma va a abarcar el camino que recorren las personas en las organizaciones, tanto las de gestión pública como privada o el tercer sector.

Durante los diez primeros años en que la ley ha estado vigente, -desde 2007 a 2017-, no se han implementado otras herramientas, más que las recomendaciones que hacía la norma, - como que las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras debían tener un plan de igualdad, o que los poderes públicos deben ocuparse de que el principio de igualdad sea cumplido en todos los ámbitos de la sociedad. Es por ello que el avance social en igualdad ha sido mínimo. De hecho, en 2015 la ONU suspende a España en cuestión de Violencia de Género (VG) en el informe sombra de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer<sup>1</sup> (CEDAW son sus siglas en inglés). Sin embargo, estos últimos tres años con la inyección económica del Pacto de Estado (Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género) ha supuesto que el trabajo transversal de personas expertas en igualdad se haya podido realizar.

Como sabemos por los estudios jurídicos, el Principio de igualdad es el principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas. Debemos entender además que no puede haber implementación de medidas que eviten la discriminación sin un presupuesto económico que las sustente y que posibilite su desarrollo. Los recursos económicos han de sufragar las acciones necesarias para que se produzca una verdadera transformación social hacia la igualdad entre hombres y mujeres.

No tenemos que olvidar que la violencia de género es la manifestación más depravada y cruel de las desigualdades que subyacen en nuestra sociedad y que la lucha por la igualdad ayuda a la erradicación de esta

---

<sup>1</sup> Podemos consultarlo aquí: <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/igualdad/ficheros/PactodeEstado.pdf>

laca. Como he indicado, podemos encontrar en el informe sombra de la CEDAW de referencia<sup>2</sup>. La ONU suspendió a España en 2015 en materia de violencia de género porque, a pesar de tener leyes adecuadas, estas no se aplican y la sociedad sigue sufriendo este problema intensamente.

Pero la lucha por la igualdad no comienza ahora: seguimos a las mujeres que, desde la ilustración, nos marcan el camino, como Olimpia de Gouges que perdió literalmente la cabeza en la guillotina, al escribir *Los derechos de la mujer y la ciudadana*, o Mary Wollstonecraft que en su obra *Vindicación de los derechos de la mujer* ya apuesta por unas leyes iguales para todos, sin olvidar también a algunos hombres igualitarios como Poulain de la Barre o Stuart Mill a los que, el sentido común les “iluminó” de forma especial, haciendo eco en sus escritos de la necesitada equidad, en beneficio de todas y todos. Esta época se ha llamado Primera Ola del Feminismo, o feminismo Ilustrado.

Más tarde llegará el Movimiento Sufragista, segunda Ola del Feminismo, buscando conseguir el acceso a los derechos básicos de participación y ya a posteriori, la Tercera Ola Feminista, que conseguirá la incorporación de los derechos a las normas escritas en todo el derecho internacional.

El feminismo es, definido por Victoria Sau<sup>3</sup>, “el movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación del sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquella requiera.” Y es a este movimiento social, al feminismo, al que le debemos que ahora tengamos estrategias con las que trabajar. Y será esa “toma de conciencia<sup>4</sup>” la que se adquiere cuando se recibe formación en igualdad.

Debemos conocer también en qué escenario social nos movemos y que, cuando hablamos de patriarcado, queremos decir, el sistema de organización social en el que vivimos, regido por unas relaciones jerárquicas, donde los hombres tienen una posición de superioridad respecto de las mujeres, en relación al acceso y uso de todos los recursos existentes, desde los económicos a los sociales, laborales y un largo etc. Además, esta situación de poder de los hombres conlleva situaciones de dominación sobre las mujeres, generando discriminación tanto de forma directa como indirecta y sutil, siendo este último tipo de discriminación es la más complicada de superar.

El tratado de Ámsterdam, la CEDAW, las conferencias mundiales sobre la mujer, etc. establecen que hombres y mujeres deben tener las mismas oportunidades, deberes y derechos en el mundo del trabajo, la participación social, la cultura, la educación, el deporte, la política... Pero las leyes, o bien se incumplen, o bien no se aplican de forma correcta, haciendo que persista la desigualdad entre mujeres y hombres.

Y se siguen encontrando resistencias al trabajo por la igualdad, precisamente porque la discriminación no se reconoce de forma clara y evidente y porque todavía, hombres y mujeres, reproducimos estereotipos de género, que fundamentamos en tradiciones y opiniones, y que usamos de forma automática alimentando la cultura machista.

Gran parte de la educación que recibimos desde la infancia va encaminada a prepararnos mental y emocionalmente para asumir determinadas creencias y comportamientos. Aprendemos a ser, pensar, sentir y comportarnos como “hombre” o “mujer” en base a un determinado modo de organización social y a patrones culturales, definidos por el androcentrismo –donde el hombre es la medida de todas las cosas-; de esta forma hemos ido asumiendo los roles y distribuyendo funciones y ámbitos de actuación, según nuestra condición

---

<sup>2</sup> Se puede consultar aquí: <https://cedawsombraesp.wordpress.com/2015/07/02/nota-de-prensa-la-onu-suspende-a-espana-en-igualdad-de-genero/>

<sup>3</sup> Diccionario Ideológico Feminista, V. Sau, 1981.

<sup>4</sup> La toma de conciencia podemos entenderla en la obra de Betty Friedan, su denuncia de “*La mística de la feminidad*”, que vio la luz en 1963, fue clarividencia para entender la situación que vivimos todas las mujeres: cuando somos necesarias se nos utiliza, después volvemos a nuestro lugar, el ámbito de lo privado, el espacio íntimo y familiar, que no es valorado socialmente.

biológica. El género como construcción cultural y el sexo como condición biológica se confunden en la estructura social y forman parte de una jerarquía de valores que derivan en desigualdades. Queda clara la necesidad de intervenir en la educación desde sus inicios además de crear normas más igualitarias de relación social.

En consecuencia, para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva hace falta no sólo aplicar el desarrollo normativo del principio de igualdad, sino sobre todo modificar actitudes, comportamientos, valores, estructuras sociales y formas de organizar los tiempos, que siguen impidiendo actualmente a las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos ciudadanos y su participación activa en la cultura, el trabajo, la economía y la política. Estas actitudes las aprendemos a lo largo de nuestra infancia juventud y madurez por el proceso que conocemos como socialización diferencial o “educación sentimental diferencial”<sup>5</sup> (Simón, 1999) estos aprendizajes suponen un obstáculo a la hora de planificar una existencia libremente. Estas vivencias diferenciales, que perpetúan espacios distintos, también se reflejan en la jurisprudencia y se trabaja para superar el obstáculo que suponen a la convivencia. Veamos cómo se interpreta.

El principio de igualdad distingue dos conceptos: la Igualdad Formal, que supone la prohibición normativa de discriminar a alguien en razón de cualquier rasgo característico, es decir, la que sólo garantiza la no existencia de discriminación directa; y la Igualdad Real o material que requiere de la aplicación de medidas que contribuyan a la eliminación de los obstáculos culturales, sociales, económicos y laborales que impiden que haya una plena participación, esta última es la más difícil de conseguir.

El reconocimiento de la igualdad jurídica no implica la desaparición de todas las discriminaciones; de hecho, la desigualdad se hace evidente en determinados ámbitos y situaciones, como las que ocurren entre hombres y mujeres, y la meta de las políticas de igualdad es localizarlas y eliminarlas.

En definitiva, el principio de Igualdad constituye uno de los valores fundamentales de los estados democráticos modernos, y aún la seguimos interpretando de manera dispar. Las administraciones públicas, y entre ellas las municipales, como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, deben ser las principales promotoras de la igualdad efectiva, de forma que el principio constitucional de igualdad y no discriminación por razón de sexo se convierta en una realidad transformadora de la estructura social. Pero la falta de experiencia en la aplicación de las políticas de igualdad es un obstáculo más a la propia tarea.

Para impulsar este proceso de cambio es necesario constatar, mediante un informe completo, lo que ocurre en cada municipio en materia de igualdad. Es lo que llamamos *diagnóstico de igualdad*. Ese informe deberá incorporar una mirada explicativa sobre el tipo de relaciones y comportamientos que se dan entre mujeres y hombres, sobre las funciones y roles que asume cada quien en sus respectivos núcleos de convivencia – familias, trabajos, lugares de ocio-, y por último, sobre las posiciones sociales de las mujeres y de los hombres, poniendo en evidencia la vigencia del modelo androcéntrico. Esta mirada analítica está dirigida a la acción institucional, política, profesional y civil. Para realizar ese diagnóstico de género del municipio es necesario que la ciudadanía y la municipalidad esté formada en igualdad.

Este análisis del territorio con “enfoque de género” será la base sobre la que se desarrolle un Plan de Igualdad Municipal. El documento debe incluir un compromiso político de cumplimiento, y un plan de acción de los objetivos, además de determinar las personas responsables de la implantación, seguimiento y evaluación en lo que se denomina la Comisión de igualdad, que deberá estar formada por representantes de todos los ámbitos de la ciudadanía de forma transversal. ¿Por qué hablamos de “enfoque de género” para trabajar por la igualdad? Aprender a apreciar lo distinto, lo que nos diferencia, nos descubre por dónde vienen las discriminaciones. Usamos el “enfoque de género” como herramienta de análisis social porque hace emerger las causas y las manifestaciones de las desigualdades entre mujeres y hombres con el fin de eliminarlas. ¿Porqué

---

<sup>5</sup> SIMÓN RODRÍGUEZ, Elena (1999). Democracia vital. Madrid, Narcea

<sup>6</sup> Como nos explica Verena Stolke en su artículo, - aparecido en 2004, en la Revista de Estudios Feministas-

*La mujer es puro cuento: la cultura del género* y que, como ella misma explica, ha tomado prestado este irónico título de uno de los libros de la antropóloga y lingüista nicaragüense Milagros Palma titulado *La mujer es puro cuento* (PALMA, 1996), una recopilación de mitos que son una muestra clara de la forma de perpetuarse del poder masculino a través de la transmisión de valores e imágenes que hacen de la mujer una creación puramente arbitraria.

enfocamos el género y no otra categoría? Margaret Mead nos presenta el sistema sexo-género al comparar la forma en que se ha dramatizado la diferencia bio-sexual<sup>7</sup>, en diferentes grupos humanos, investigando cómo funcionan los elementos de la construcción socio-cultural que estructura la jerarquía patriarcal en la que nos relacionamos. Al encontrar estas manifestaciones discriminantes quedan patentes las necesidades y se fundamenta la aplicación de la política dual<sup>8</sup> (transversalidad y acciones positivas) en los territorios, con la meta de mejorar en igualdad.

Además, mediante la implementación de las políticas de igualdad, en la administración pública, se incrementa la eficiencia de la gestión pública, ya que proporciona una perspectiva más integral y adaptada a los cambios estructurales por los que atraviesan nuestras sociedades. Supone una mejora en la evolución de las políticas públicas porque es un proyecto a futuro, diagnóstica y hace seguimiento de todo el ámbito investigado, siempre en perspectiva de género, y da posibilidad de intervención en otros ámbitos para ser mejorados.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, nos explica cómo conseguir mayor eficacia en las Administraciones Públicas, aplicando, como he indicado anteriormente, la ya nombrada metodología de la política dual, consistente en el uso de las acciones positivas,- artículo 11 de la norma- y la estrategia de transversalidad de género, como se recoge en el artículo 15, estrategia de Mainstreaming de Género, o de incorporación transversal de la Perspectiva de Género, “Artículo 15 Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres El Principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo deben integrar, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Para que este trabajo sea un proyecto a futuro debe estar bien planificado y ser implementado de forma sistemática para lo cual propongo y expongo las siguientes estrategias de intervención en el territorio.

## 2. Hipótesis iniciales:

He podido constatar que la ciudadanía ha sido la gran olvidada en la formación en igualdad entre hombres y mujeres. La normativa actual ha permitido llegar a ámbitos organizacionales, como las empresas -mediante los planes de igualdad-, o a los colegios e institutos -con los talleres de igualdad y prevención de violencia de género-. Sin embargo, la ciudadanía que no está en estos grupos, queda desamparada y sigue perpetuando antiguos valores sociales androcéntricos caducos.

Para suplir esa carencia, el objetivo de este proyecto es presentar el proyecto de la Cultura de igualdad como propuesta metodológica de transformación social. La propuesta consistente en una intervención formativa directa a la ciudadanía a través de seis escuelas municipales de igualdad llevadas a cabo durante los años 2018-2019-2020 en seis municipios de la provincia de Castellón, una acción de buenas prácticas de la aplicación de la investigación en género. La idea de origen es que, al igual que existen escuelas municipales de danza o de música que suponen un trampolín a la cultura artística, utilizar la misma propuesta para fomentar la igualdad real.

Los objetivos de estas escuelas como podremos ver son, sensibilizar a la ciudadanía en igualdad, prevenir y luchar contra la violencia de género (VG), y hacer que la ciudadanía participe en el desarrollo de una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres, siendo la hipótesis de este proyecto la idea de que la formación en igualdad incrementa la sensibilidad de la ciudadanía a la eliminación de violencia de género.

La formación en igualdad es una mejora para la vida social de la ciudadanía en los municipios, facilita las relaciones entre las personas, fomenta la participación de la ciudadanía en la vida municipal y ayuda a eliminar la violencia de género, creando espacios más seguros para la convivencia.

---

<sup>7</sup> MEAD, Margaret. El hombre y la mujer. Un enfoque revolucionario de las relaciones entre ambos sexos. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora, 1961.

<sup>8</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultada el 03 de mayo de 2020 en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Objetivos Generales de las escuelas:

1. Prevenir y luchar contra la Violencia de género
2. Aprender a ver con otra mirada, con mirada igualitaria que acepta la diversidad.
3. Participar en el desarrollo de una sociedad igualitaria entre hombres y mujeres.
4. Visibilizar el valor de las mujeres en el municipio.

Objetivos concretos de la escuela son:

- Sensibilizar a hombres y mujeres en el valor de la Igualdad como eje para el desarrollo social.
- Promover que el municipio sea un ámbito donde mujeres y hombres se desarrollen y se relacionen en iguales condiciones y constituir en el municipio redes de trabajo en igualdad
- Apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales, para su pleno desarrollo en igualdad.
- Dotar a asociaciones y a entidades de herramientas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional de toda la plantilla.

Objetivo primordial del proyecto:

Crear un órgano de participación ciudadana con perspectiva igualitaria y que se ocupe de la prevención de violencia en el municipio.

### 3. Metodología.

Como sabemos, abordar el enfoque de género es una nueva forma de mirar y de pensar los procesos sociales, las necesidades y demandas, los objetivos y beneficios de desarrollo social coherente.

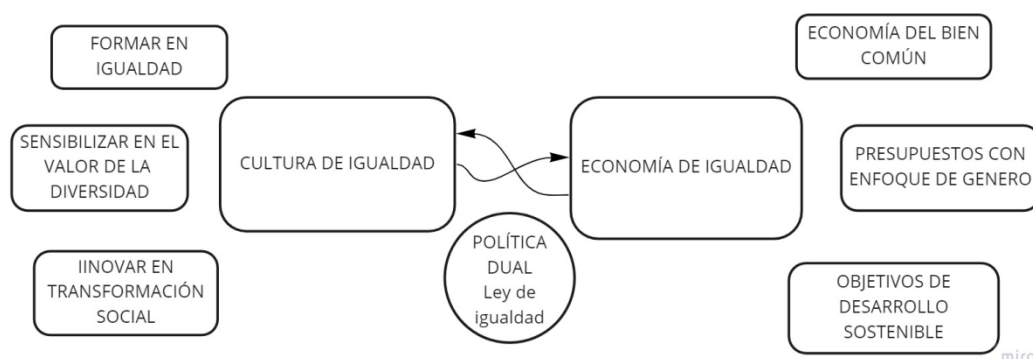
La meta de trabajar con la Cultura de Igualdad es conseguir lo “posible” frente a otros planteamientos. Se trata de un plan de acción sencillo y novedoso, con el que se puede empezar a trabajar de inmediato, basado en:

1. Escuelas de Igualdad (sensibilización, formación e innovación)
2. Economía de Igualdad (presupuestos con enfoque de género)

Ambos ejes se retroalimentan y se complementan, mediante la política dual, la que nos propone la ley, y sobre los dos veremos trabajar la transversalidad de género.

En la figura 1 se muestra el mapa mental sobre el que se fundamenta mi trabajo.

Figura 1. Mapa mental inspirador para desarrollar mi proyecto:



Propuesta metodológica:

Fomentar “Cultura de Igualdad” supone conseguir un material básico para el cambio social y la “Economía de Igualdad” la consolidación del mismo y de las políticas de género, porque todo lo que tiene un presupuesto, aunque sea pequeño, queda materializado y persiste, precisamente porque se le adjudica un coste económico y esta sociedad es así como otorga el valor a las cosas.

¿Cómo hacer funcionar este sistema de dos ejes?:

#### EJE CULTURA DE IGUALDAD

Se trata de impulsar desde todos los ámbitos sociales la educación y formación en igualdad.

Estos son los tres motores que lo hacen funcionar:

1.- SENSIBILIZAR EN EL VALOR DE LA IGUALDAD: a todo el personal que forma parte de la comunidad, para que conozcan la necesidad de la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y que asuman el hecho diferencial de abordarlo desde todos los ámbitos y en todos los aspectos.

- Acciones para sensibilizar: Reuniones con los responsables de áreas ofreciendo ayuda técnica con personal experto en igualdad para que sus informes de impacto y actividades se adapten correctamente a la normativa actual y obtengan la cualificación adecuada teniendo en cuenta el impacto de género que siempre existe.

2.- FORMAR EN IGUALDAD: A las personas que intervienen en los procesos de toma de decisiones a través de procesos de formación realizados por profesionales especializados en políticas de género y sobre todo formar a la CIUDADANÍA que ha de implicarse en la transformación social.

- Acciones para formar: Crear una “Escuela de Igualdad Municipal”, la cual debe tener dos fases: una primera en la que se formará al personal del ayuntamiento, y la segunda fase ofreciendo la formación a la ciudadanía (“Escuela Municipal de Igualdad y prevención de Violencia de Género). Este tipo de formación (talleres y charlas) es conveniente que se realice mediante charlas cortas donde se rompa con los estereotipos de género y se dé a conocer la normativa fundamental para el proceso de cambio. La sección final de este artículo se detiene en explicar cómo funciona una escuela municipal de igualdad.

3.- INNOVAR EN TRANSFORMACIÓN SOCIAL: Innovar es la vía para avanzar hacia una nueva organización social que funcione y tome decisiones de forma igualitaria.

- Acciones para innovar: El Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades es, en sí mismo, una herramienta innovadora, relaciona servicios y aéreas que antes no estaban vinculadas y crea una nueva red de trabajo.

#### EJE ECONOMÍA DE IGUALDAD:

La asignación de recursos a través del presupuesto público permite alcanzar las metas de desarrollo establecidas en las políticas públicas. En principio, los presupuestos podrían presuponer que mujeres y hombres son iguales y que tienen las mismas necesidades e intereses. Sin embargo, la realidad es que las mujeres viven en situación de una gran desventaja y desigualdad de derechos, situándolas en condiciones más desfavorables que los hombres<sup>9</sup>.

El presupuesto público tiene impacto sobre las condiciones de vida de las personas: reduce, aumenta o deja igual las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Por lo tanto, es necesario analizar, en TODAS LAS FASES DEL PRESUPUESTO, el impacto diferenciado sobre mujeres y hombres a lo largo de las distintas etapas de su vida consiguiendo una ECONOMÍA DE IGUALDAD.

Los motores para este segundo eje son:

---

<sup>9</sup> “Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género” de InMujeres y ONU Mujeres, citado en la documentación consultada.

1 PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO (PEG): Son una herramienta de política pública que tiene en cuenta los ingresos y gastos para desarrollar acciones en un ejercicio fiscal, tomando en cuenta las necesidades y demandas de mujeres y hombres, niñas y niños. INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE MANERA TRANSVERSAL EN TODAS SUS FASES: planificación; programación, implementación; monitoreo y evaluación.

2 Esto nos acerca al otro motor, la ECONOMÍA DEL BIEN COMÚN, que es una forma de afrontar el sistema económico más justa y equitativa que nos acerca a la igualdad. El beneficio es para todas y todos y para el planeta. Y

3 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: Los diecisiete objetivos que impulsa la agenda de Naciones Unidas para conseguir un mundo mejor, de hecho, la Agenda 2030 se fundamenta en tales objetivos y será de apoyo para la aplicación del principio de igualdad de forma sostenible (ODS nº 5).

Consideramos que la ciudadanía de cada territorio debe conocer en profundidad el principio de igualdad y los deberes y derechos que conlleva su puesta en práctica, además deben tener conocimiento de lo que es la Agenda 2030 y sus objetivos.

En general, ninguna formación reglada incluye al principio de igualdad como recurso transversal de los saberes que implementan los conocimientos básicos para mejorar nuestras relaciones sociales y sabemos que las desigualdades son una de las razones por las que se construye la violencia de género. En el documento<sup>10</sup> resultante al Pacto de Estado, se proponen 11 ejes de ejecución y encontramos justificada y argumentada nuestra propuesta de Escuela de igualdad y prevención de Violencia de género, concretamente en los ejes 1 y 5:

Eje 1: La ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas y a ayudar a la toma de conciencia sobre la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos e hijas.

Eje 5: El impulso de la formación de los distintos agentes para garantizar la mejor respuesta asistencial. Siguiendo estos ejes podremos encontrar el cumplimiento de estos objetivos y planificar las acciones que vamos a realizar y la programación de contenidos.

#### Modelo de Programación de Escuela Municipal de Igualdad

Inicio: Presentación a la ciudadanía del proyecto de escuela y del compromiso municipal con la igualdad.

En la primera sesión se entregará un cuestionario inicial a las personas participantes mediante el cual podremos conocer su forma de entender la igualdad y cómo el principio de igualdad se muestra en el territorio, así podremos conocer el estado de la situación, para hacer un diagnóstico de igualdad del territorio. El cuestionario está basado en la estructura del plan de igualdad según nos recomienda la legislación española -actualmente RD 6/2019 y RD 901/2020 y previamente Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres- pero además quiero establecer un recurso diagnóstico propio que pueda constatar las resistencias de las organizaciones a la igualdad y que existen estructuras ocultas que propician continuamente microdiscriminaciones (no distinguibles a simple vista) basadas en la cultura patriarcal, el sexismo, el androcentrismo e incluso en actitudes misóginas que persisten de forma inconsciente entre la ciudadanía y las organizaciones que las personas gestionamos.

Para establecer el análisis me he basado en la propuesta que hace Carol Agocs en su trabajo *"Institutionalized resistance to organizational change: Denial, inaction and repression"*<sup>11</sup> donde analiza la resistencia a los cambios en las organizaciones. En su trabajo Carol Agocs analiza el concepto de *resistencia* y explica que, en el

<sup>10</sup> <https://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/ministerio/igualdad/ficheros/PactodeEstado.pdf>

<sup>11</sup> Agócs, C. Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression. *Journal of Business Ethics* 16, 917–931 (1997). <https://doi.org/10.1023/A:1017939404578>



caso de los avances en igualdad, la resistencia a la misma supone una reducción de derechos, todo lo contrario de la resistencia cuando se refiere a la lucha contra un sistema opresor.

La resistencia de los sistemas organizacionales a la aplicación de las políticas de igualdad o a las acciones que las posibilitan no es fácil de descubrir. Carol Agocs nos habla de *negación*, que en el caso que nos ocupa podemos identificar con los negacionismos, *inacción* que podemos identificar con el no cumplimiento de las normas por falta de sanciones y de *represión*, que acaba representada en estructuras ocultas - microdiscriminaciones, que como los micromachismos son de difícil detección pero tenemos que aprender a distinguirlos para superarlos, de ahí la importancia de reconocer el uso y permanencia de estereotipos.- que dificultan sobremedida la igualdad de oportunidades

Haciendo un resumen de muchas de las respuestas todavía queda mucho camino por recorrer: brecha salarial, techo de cristal, conciliación, carga mental, sexismo en la publicidad, cine, etc., violencia de género, ...

Sobre el tema de “resistencias a la igualdad” hemos concretado los campos de análisis centrándome en la aplicación de la igualdad en el territorio, en la igualdad en el empleo, en la igualdad en la salud: con preguntas como: *¿Crees que las mujeres y los hombres consiguen las mismas retribuciones económicas? o ¿Crees que tienen las mismas oportunidades las mujeres y los hombres en el empleo? ¿Crees que la salud de las mujeres y la salud de los hombres es gestionada de forma igualitaria?*

En resumen: Las personas destacan que en el empleo aún existe mucho machismo, algunos puestos de trabajo no se ven igual si está a cargo un hombre o una mujer, y no entienden bien la razón. Destacan el sexismo en ciertas áreas laborales. Nos refieren la mayor dificultad para el acceso y la mayor facilidad para el despido de las mujeres ante el empleo.

En cuanto a la salud, algunas personas no entienden lo que supone un sesgo de género en la salud, creen que las personas son tratadas con igualdad por el simple hecho de ser atendidas. Sin embargo, empiezan a plantearse la necesidad de abordar la salud teniendo en cuenta la diferencia de los cuerpos de las mujeres y de los hombres, no sólo por la maternidad, la menstruación o la menopausia, sino también por cómo se viven las enfermedades y sus síntomas.

Para analizar la existencia de una “estructura oculta”, detectar *microdiscriminaciones*, y el reconocimiento del uso y permanencia de estereotipos, lo que conocemos como cultura patriarcal, he utilizado en el cuestionario del que muestro las siguientes preguntas:

*En qué grado estás de acuerdo con estas afirmaciones: “¿las mujeres jamás podrán valorar a los hombres dulces, sumisos y hogareños? o con esta otra: Seguramente es natural que sean las mujeres las que se ocupen prioritariamente del hogar y los hijos e hijas, porque necesitan de la madre durante los primeros años de vida” “Las mujeres jamás podrán valorar a los hombres dulces, sumisos y hogareños” “Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores” “El concepto de Dios debería ser tanto masculino como femenino”*

Teniendo en cuenta que las personas consultadas están participando en una escuela de igualdad no deben de ser muchos los signos de existencia de estructuras ocultas que compliquen el avance de la igualdad, pero aún así, podemos encontrar respuestas que muestran la “huella” de la cultura patriarcal como en la crianza, los cuidados y la libertad que se ofrece a la juventud según sean hombres o mujeres. Los estereotipos y la dualidad que transmitimos son complicado de evitar porque lo hacemos de forma inconsciente.

Así pues, mediante las respuestas que nos han dado, que han tenido que justificar de una forma razonada, podemos extraer algunas conclusiones sobre hasta qué punto el grupo de ciudadanía sobre el que interviene, mantiene “estructuras ocultas” que dificultan conseguir mejoras en igualdad de oportunidades. Y mediante estos resultados decidimos enfatizar unas temáticas u otras.

Programación de la escuela:



Mes 1, sesiones 1 y 2: Principio de Igualdad y sistema sexo-género. Comunicación no sexista. Introducción al sistema género-sexo, principios básicos sobre igualdad ¿Cómo socializamos? Desmontando los estereotipos. El sexismo en los medios de comunicación y las redes sociales.

Mes 2, sesiones 3 y 4: Herramientas para mejorar en igualdad. Planes de Igualdad, Aplicación de políticas en los municipios. Políticas de igualdad en el empleo. Salud de las personas con perspectiva de género. Salud física, social y afectiva.

Mes 3, sesiones 5 y 6: El movimiento social de las mujeres, Feminismos. La organización del trabajo tras la incorporación de las mujeres, cambios y referentes. Los movimientos de Mujeres, las Olas del Feminismo. Historia de las mujeres. Her-story. La mujer en la ciencia y la tecnología.

Mes 4, sesiones 7 y 8: Espacios en igualdad. Las organizaciones y el liderazgo. Tipos de líderes. Otros modelos de gestión en las organizaciones. Mujeres líderes. Diferentes tipos de familias, La igualdad en el ámbito jurídico. Desigualdades económicas y laborales.

Mes 5, sesiones 9 y 10: Violencias contra las mujeres. Violencia estructural, económica, social y violencia de género. Prevención de Violencia de género desde la escuela. La salud de las mujeres, violencias en la salud, violencia obstétrica.

Mes 6, sesiones 11 y 12: Coeducación Ciudadana. Relaciones en igualdad y prevención de violencia en la ciudadanía, coeducación social. Perspectiva de género en los proyectos de ciudadanía, Agenda 2030, Sostenibilidad, economía del bien común. Objetivos de desarrollo sostenible, concretamente el objetivo 5: la igualdad de derechos.

Como se puede observar, en esta programación se aplica la transversalidad aprendida de los estudios de género, este modelo de intervención social supone para la ciudadanía una toma de conciencia sobre el Principio de Igualdad como derecho fundamental, tanto para cada persona de forma individual y para el grupo de forma conjunta.

4. Hemos pasado a la acción.

Este sistema se ha comenzado a aplicar en ocho municipios de la provincia de Castellón: Vila-real, Moncofa, Burriana, Nules, Segorbe, La Vall d'Uixó, Vilafamés y Sant Joan de Moró.

Primeros pasos del proyecto:

En todos estos municipios ha presentado ante el equipo que gestiona las políticas de igualdad un proyecto de intervención inicial en Escuela de Igualdad.

Las escuelas se planifican con la misma estructura que los planes de igualdad, las áreas de un plan han de ser como mínimo las que nos presenta la ley (Ámbito laboral y económico, la salud, la comunicación, la violencia de género...)

Se ha constituido un equipo de trabajo de personas expertas en igualdad, con gran conocimiento del ámbito en el que trabajan, área de la salud, área de comunicación, área de seguridad ciudadana y VG, área de trabajo, área de educación, y cada docente prepara una sesión de dos horas sobre el tema y una documentación para el alumnado.

Se realiza apoyo técnico y formación en TICs para poder utilizar la aplicación Google Classroom, aplicación colaborativa (aula virtual) para compartir los contenidos de las sesiones y estar en contacto con el alumnado y el equipo docente.

Una de las sesiones trata concretamente la transversalidad del principio de igualdad y cómo aplicar en nuestras organizaciones las políticas de igualdad, planes de igualdad e informes de impacto de género. Finalmente, y por medio de la propia aplicación de la escuela se realiza una evaluación con un formulario de google de cada una de las sesiones y de los contenidos.

## 5. Conclusiones

Las escuelas municipales de igualdad se han realizado y han finalizado con éxito, bien de forma on-line, durante la pandemia, bien de forma presencial.

Durante las sesiones hemos de destacar que no sólo ha habido adquisición de saberes y gestión del conocimiento, además se han generado redes de colaboración entre personas y entre grupos de personas. De estas sinergias podemos destacar la creación de grupos de Whatsapp desde el primer día, el compartir redes sociales y contactos y se hacen grupos de relaciones interpersonales por afinidad. También las personas participantes en las escuelas han querido formar parte de los grupos de ciudadanía que se forman en cada territorio, como mesas para la igualdad o comisiones ciudadanas para la igualdad (para el cumplimiento de acciones y medidas del plan)

Necesitamos medir y poner en valor la apertura de miras, la capacidad de trabajar con personas que no piensan como tú, poner en valor ser capaz de sentarse a trabajar con personas que piensan diferente para mejorar en igualdad (por ejemplo, el pacto de estado contra la VdG se firmó por todos los partidos)

Cada mes se ha tratado una temática, de modo transversal, para aprender a combatir la violencia de género desde todos los ángulos. Cada sesión dura unas dos horas, pero se alarga de forma *on line* con consultas y propuestas de los docentes y del alumnado. Esta interacción ha supuesto un enriquecimiento general de las personas que hemos participado, se han construido nuevas alianzas, nuevas relaciones y otras formas de interactuar como sociedad, no jerárquicas y basadas en la igualdad. En los grupos creados para trabajar en las escuelas, el modelo de organización social se pone en cuestionamiento. Se cuestiona el sistema patriarcal como válido para todas las personas.

En el cuestionario de evaluación no sólo se pregunta por las personas docentes y por las temáticas, también se ha solicitado valoración sobre si ha habido transformación si han tenido un cambio en las percepciones sobre el principio de igualdad después de la escuela. La mayoría de personas han opinado que ahora se reconocen como feministas, porque entienden que la igualdad es buena para la comunidad y hay que luchar por conseguirla.

Por último, quiero destacar que, en las escuelas, en todas ellas, se ha conseguido poner en valor la apertura de miras, la capacidad de trabajar con personas que no piensan como tú, de entender la diferencia y respetarla, en las escuelas se ha aprendido a negociar y poner por encima de las diferencias la necesidad de mejorar en igualdad.

### Referencias bibliográficas

- Abril Stoffels, Ruth (2010) (Coord.), *Políticas públicas de promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral*. CEU. Universitat Cardenal Herrera. Facultat de Dret, Empresa i Ciències Polítiques.
- Agócs, Carol. Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression. *Journal of Business Ethics* 16, 917–931 (1997). <https://doi.org/10.1023/A:1017939404578>
- EUDEL-Asociación de Municipios Vascos y EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. (2008). *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*.
- Felber, Cristian (2011). *Economía del bien común*, Resumen. Consultado el 03 de mayo de 2020.
- Friedan, Betty (1965). *La mística de la feminidad*. Editorial Sagitario. - Conselleria de Bienestar Social (2020). *Generalitat Valenciana Protocolo de Actuación para la integración de las mujeres víctimas de violencia de género*.
- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico (2020). *Informe Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, PRESUPUESTOS 2020*. Consultado el 03 de mayo 2020 <http://www.hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2020/informes/IIG.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2020). *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2016. Castellón/Castelló: Población por municipios y sexo*.
- FEMyP, Federación Española de Municipios y Provincias (2008). *La inclusión de la perspectiva de género en las políticas locales del Camp de Morvedre*. <http://singenerodedudas.com/wp-content/uploads/2017/08/Guiageneropoliticaslocales.pdf>

- Generalitat Valenciana (2010). *Guía para la elaboración de planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. <http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/164698770/MANUAL+DE+ELABORACI%C3%93N+DE+PLANES+MUNICIPALES+DE+IGUALDAD+DE+OPORTUNIDADES/5e898d53-0bf3-41dc-b6a9-78a3108baa3d>
  - Mead, Margaret (1961). *El hombre y la mujer. Un enfoque revolucionario de las relaciones entre ambos sexos*. Buenos Aires: Compañía General Fabril Editora,
  - ONU MUJERES (2014). *Experiencias internacionales en la elaboración de presupuestos públicos con perspectiva de género*. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/international-experiences-in-elaborating-public-budgets-with-a-gender-perspective>
  - ONU MUJERES (2014). *Referentes conceptuales de los presupuestos con perspectiva de género*
  - PALMA, Milagros (1996). *La mujer es puro cuento*. Quito, Ecuador: Ed Abya Yala.
  - Sánchez, Juan Escámez; García López, Rafaela; Pérez Pérez, Cruz; Morales Mantilla, Sandra M., y Vázquez Verdera, Victoria (2008). Educación en igualdad de género. En *Cien propuestas de acción. Fundación de la Comunidad Valenciana frente a la Discriminación y los Malos Tratos Tolerancia Cero*. Consultado el 3 de mayo de 2020.
  - Sau, Victoria (1981). *Diccionario ideológico feminista*. Editorial Icaria.
  - Simón Rodríguez, Elena (1999). *Democracia vital*. Madrid: Narcea.
  - Stolke, Verena (2004). La mujer es puro cuento: la cultura del género. *Revista de Estudios Feministas*.
- Normativa:
- CEDAW *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Consultado el 03 de mayo de 2020 en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
  - Constitución Española de 1978.
- Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género. Congreso-Senado. Consultado el 03 de mayo de 2020 en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)
- Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.
  - Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
  - Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia hacia las mujeres.
  - Ley 9/2003, de 2 de Abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre mujeres y hombres.
  - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.