



# UNIVERSITAS

## *Miguel Hernández*

Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio

**Título:**

*Género y comunicación: taller de comunicación igualitaria*

**Modalidad:** Diseño de una propuesta de intervención

**Autor:** Samuel Dunney Santos Suárez

**Tutor:** Luis Rodríguez Fernández

Elche a 3 de Junio de 2021

## Índice

1. Introducción .....	3
1.1. Marco teórico.....	3
1.2. Justificación de intervención .....	8
2. Método .....	11
2.1. Objetivos de la intervención.....	11
2.2. Contextualización de la intervención.....	11
2.3. Población diana .....	11
2.4. Recursos .....	12
2.5. Planificación .....	12
2.5.1. Cronograma.....	12
2.6. Evaluación.....	12
2.7. Descripción de las sesiones .....	13
2.7.1. 1ª Sesión: Hablemos de Género.....	13
2.7.2. 2ª Sesión: Mundo de Hombres .....	15
2.7.3. 3ª Sesión: No te Entiendo .....	17
2.7.4. 4ª Sesión: Hay que Alzar la Voz .....	20
2.7.5. 5ª Sesión: Repaso y evaluación.....	22
2.7.6. 6ª Sesión: Evaluación final.....	23
2.8. Evaluación y devolución de resultados .....	23
3. Discusión .....	24
4. Referencias .....	25
5. ANEXOS.....	28
5.1. ANEXO I.....	28
5.2. ANEXO II.....	29

## **Resumen**

Siguiendo la reciente legislatura que exige Planes de Igualdad en todos los lugares de trabajo, muchas empresas están a la busca de programas de formación en materias de igualdad. El presente proyecto busca la implantación de un taller de comunicación igualitaria en entornos laborales en los cuales hay un mayor número de trabajadores masculinos. En primer lugar se hace un repaso teórico de los conceptos de género, patriarcado y comunicación. Tras esto, con la base de los trabajos de Mercedes Bengoechea, se describen las diferencias en los modos de comunicación entre hombres y mujeres, hablando de sus consecuencias y justificando la necesidad de este taller. En base a esto se propone un taller de 6 sesiones, distribuido en un espacio de 6 meses. Las cuatro primeras sesiones cuentan tanto con explicaciones teóricas como con actividades y dinámicas de grupo. La dos últimas son utilizadas para repasar y evaluar el taller. Se llevan a cabo evaluaciones del proceso, de la satisfacción de los participantes y del impacto del proyecto.

Palabras claves: Género ; Comunicación ; Igualdad ; Patriarcado ; Feminismo

## **Abstract**

Following the recent legislature that requires Equality Plans in all workplaces, many companies are looking for training programs on equality matters. This project seeks the implementation of an egalitarian communication workshop in work environments in which there are a greater number of male workers. First, a theoretical review of the concepts of gender, patriarchy and communication is made. After this, based on the works of Mercedes Bengoechea, the differences in the methods of communication between men and women are described, talking about their consequences and justifying the need for this workshop. Based on this, a 6-session workshop is proposed, distributed over the period of 6 months. The first four sessions have both theoretical explanations and activities with group dynamics. The last two sessions are used to review and evaluate the workshop. Evaluations of the process, the satisfaction of the participants and the impact of the project are carried out.

Key words: Gender ; Communication ; Equality ; Patriarchy ; Feminism

## 1. Introducción

### 1.1. Marco teórico

En la presente propuesta de intervención se presentará un taller de comunicación igualitaria, basándose en las diferencias de género que se encuentran en los modos de comunicación entre mujeres y hombres. Se mostrará cómo el género da lugar a estas diferencias y cómo estos influyen y perpetúan las situaciones de desigualdad de género, centrándose especialmente en entornos laborales que estén dominados por la presencia masculina.

En primer lugar es necesario definir los conceptos que serán protagonistas en este proyecto, empezando por el que será la base de todo el marco teórico: el género. La definición del concepto género ha sufrido cambios a lo largo de los años, empezando por separar su significado del género perteneciente a las categorías taxonómicas, de una corriente claramente biológica, gracias a autoras como Simone de Beauvoir que, sin utilizar el término literalmente, ya presentaba en su obra de 1949, *El segundo sexo*, ideas que hablaban de la feminidad y la mujer como constructos sociales “*No se nace mujer, llega una a serlo*” (Rodríguez, 2015). Es importante señalar que han existido en la historia varias autoras que han escrito sobre el maltrato y la desigualdad impuesta por el sexo, ya sea en obras artísticas, como en ensayos y demás medios. La mayoría de estas obras fueron reprimidas, y no fue hasta la historia moderna cuando se les permitió a las mujeres hablar de estos temas libremente y hacerlo desde una perspectiva más académica (Facio & Fries, 2005). Más tarde, en 1955, se le atribuye al psicólogo y médico neozelandés, John Money, la primera definición aproximada del término género:

*“los modos de comportamiento, forma de expresarse y moverse, y preferencia en los temas de conversación y juego que caracterizaban la identidad masculina y femenina”*

A través de los años el concepto de género se transforma, gracias al trabajo de catedráticas y escritoras feministas y llega a la concepción que se presenta en la actualidad. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) el género se definiría como:

*“...los roles, características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. (...) No es un concepto estático, sino que cambia con el tiempo y el lugar.”*

Como declara la OMS, el género no es algo impuesto e inamovible desde el nacimiento, si no que fluctúa, cambia, y como aspecto más importante, se ajusta a nuestro entorno. Es trascendental entender la diferencia entre sexo y género para continuar con el siguiente trabajo. El sexo es algo biológico, determinado por nuestros genitales y de una dicotomía general en casi todas las especies; el género, por otro lado, no está impuesto por ningún aspecto biológico, sino que se desarrolla a lo largo de la vida con la influencia de factores externos.

Cuando una persona nace, dependiendo de sus genitales, se le clasifica como hombre o mujer. Conforme crece y desarrolla su autoimagen también desarrolla la llamada identidad de género. La identidad de género es el conjunto de expectativas, aprendizajes y comportamientos que se asocian con el sexo masculino o femenino (García-Leiva, 2005). Hay varias teorías de cómo se adquieren estas identidades de género. Este trabajo se apoya en la Teoría de Aprendizaje Social (Bandura, 1977), que recalca que, como cualquier otra conducta, la identidad de género es aprendida. Empezando a edades tempranas, los roles adoptados por los propios padres y madres son transmitidos a hijos e hijas. Hay estudios que demuestran que, con tan solo 24 horas de vida, los padres y madres ya tienen expectativas diferentes dependiendo del sexo de su bebé (Rubin, Provenzano, & Luria, 1974). La formación de la identidad de género está fuertemente ligada a las enseñanzas y creencias adoptadas por las familias en temas de género. Estas enseñanzas estarían tan arraigadas al desarrollo de los infantes que aunque más tarde en su niñez fueran presentados con modelos diferentes de género volverían a los comportamientos estereotipados aprendidos de los padres.

Como se ha declarado antes, el concepto de género es cambiante y se adapta gracias a su interacción con varios factores. La etnia, el nivel económico, la edad, la nacionalidad, el nivel de dependencia..., son algunos de los factores que determinan que roles de género aprende cada persona, pero hay uno que se mantiene en casi todas las comunidades del mundo: la posición de poder del hombre sobre la mujer. La perpetuación de estos roles de género en nuestra sociedad es lo que se conoce como "Patriarcado", siguiente concepto que es necesario describir.

El concepto de patriarcado no es un término nuevo ni inventado por las teorías feministas, ya existían descripciones del patriarcado, como la realizada por Weber en 1947, que lo definía como un sistema de poder en el cual los hombres gobernaban por su posición de cabeza de familia (la palabra se forma por las palabras en griego de padre *patér* y mandar *árchein*) (Walby, 1990). Pero esta definición se quedaba corta ante los ojos de las feministas, que veían el patriarcado como un sistema de poder

mucho más complejo y con un alcance mucho mayor que los hogares de las personas. Durante los años ochenta y noventa, las académicas feministas empezaron a definir el patriarcado como un sistema de poder que pervierte todos los aspectos de nuestra sociedad, un sistema que coloca a los hombres y sus intereses en la cima de todas las instituciones, incluyendo la familia, la religión, los grupos sociales, los entornos de trabajo, el poder judicial y el gobierno. Esta jerarquía de poder masculino se mantendría en el tiempo gracias a los roles y estereotipos de género, generados culturalmente, y promovidos por las normas y prácticas sociales, los sistemas educativos y judiciales y a través de los medios de comunicación (Mudgway, 2021). En el trabajo de Facio y Fries (2005) podemos encontrar las características que definen a un sistema patriarcal:

- 1º. Es un sistema histórico pero no natural, creado por el hombre basándose en diferencias biológicas no reales.
- 2º. Es promovido a través de la violencia sexual hacia la mujer, dicha violencia esta institucionalizada y se promueve a través de las instituciones sociales (familia, estado, iglesia...etc.)
- 3º. El sistema de opresión hacia las mujeres actúa en conjunto con otros sistemas de opresión. La opresión que sufre una mujer por parte de un hombre de su mismo estatus o mayor es directa, pero es indirecta o simbólica cuando hablamos de un hombre con un menor estatus que ella. Aun cuando una mujer pueda tener mayor poder que un hombre (por su nivel económico, p. ej.) aun existiría una situación de poder del hombre.
- 4º. Todas las instituciones que contribuyen al mantenimiento del patriarcado basan sus argumentos en las diferencias biológicas de entre hombres y mujeres. Desde la Iglesia demonizando la menstruación, científicos buscando diferencias en la forma de los cerebros de las mujeres para demostrar su menor inteligencia, historiadores borrando de la historia textos y trabajos realizados por mujeres, psicólogos promoviendo la idea de que las mujeres poseen menos madurez emocional...etc. Lo que promueven todas instituciones patriarcales son una mirada androcéntrica del mundo, es decir, el hombre sería el modelo perfecto de ser humano y todo lo que no sea el hombre es "lo otro".

El androcentrismo pone en el centro del universo los intereses y experiencias de los hombres, y los institucionaliza a través de leyes, gobiernos y actitudes sociales. Esto deja fuera a toda persona que no sea un hombre y hace que cualquier estudio, escrito, enseñanza o cualquier pieza de información sea totalmente subjetiva, ya que deja fuera a la otra mitad de la población que tiene que vivir con estas enseñanzas. Las

herramientas del patriarcado y sus consecuencias son un tema sumamente complejo que no se puede tratar a fondo en el presente trabajo. Se discutirá a continuación una de las maneras más prominentes en que esta desigualdad es promovida a través del mundo, la comunicación.

Una de las características más importantes por la que los seres humanos somos seres razonables y logramos convivir en sociedad es nuestra capacidad para la comunicación. Aprendemos a través de la comunicación en todas las etapas de nuestras vidas, de nuestros padres, de nuestros profesores, de nuestros iguales y del mundo en general. Como explica García (2007):

*“La sociedad y la cultura deben su existencia a la comunicación. Es en la interacción comunicativa entre las personas donde, preferentemente, se manifiesta la cultura como principio organizador de la experiencia humana.”*

Siendo algo tan arraigado en nuestro desarrollo no es de extrañar que esté íntimamente conectado con el género también. Es muy común escuchar dichos y frases tales como “las mujeres y los hombres hablan idiomas diferentes”, “las mujeres vienen de venus y los hombres de marte”, “mejor no hablar con ellos/ellas, no os vais a entender”...etc. Todo esto para señalar una observación que la mayoría de personas tienen a lo largo de su vida, las mujeres y los hombres no se comunican igual. Aunque es una observación que han tenido varios académicos de diferentes campos a través de la historia, pocos trabajan el tema de una manera tan profunda como Mercedes Bengoechea, sociolingüista feminista y experta en comunicación no sexista. La siguiente parte del trabajo se basa casi completamente en sus trabajos, se recomienda la lectura de estos en su totalidad para una visión más completa del tema. Bengoechea (2004) propone tres explicaciones a porqué las mujeres desarrollan una comunicación diferente de los hombres:

- 1) En primer lugar, como se ha dicho antes, se pone la atención en la manera en que los niños y niñas son criados. García (1999) explica perfectamente como son las instrucciones contrarias que se le dan a hombres y mujeres:

*“...la mujer debía: hablar poco; hablar bien; hablar suavemente, agradablemente; no dar órdenes, sino pedir o sugerir; no gritar (más bien susurrar); mantener en lo posible una apariencia infantil al hablar; no interrumpir, saber escuchar y dar apoyos a la conversación; ser cortés, sonreír, huir de la discusión; no ser afirmativa, ni exponer opiniones; no preguntar directamente. (...) el hombre (...) debía: hablar fuerte, firme; ser afirmativo; dar él las órdenes (evidenciar a*

*través del lenguaje dotes de mando); hablar el primero (y el último); hablar con "voz de hombre".*

- 2) La segunda explicación que se da tiene que ver con los estereotipos de género. Si toda una sociedad tiene una lista de comportamientos que deben o no deben hacer las personas de cada sexo, al final estas personas cumplirán estas expectativas para no ser apartadas o rechazadas. Esto se ve en personas transgénero que, aunque hayan sido criadas de cierta manera, en su madurez adaptan nuevos comportamientos y actitudes que estén en sintonía con los de su género.
- 3) Por último se propone que estas diferencias de comportamiento se desarrollan desde edades tempranas gracias a los grupos sociales. Si se analiza el patio de un colegio se puede observar como las formas de interacción de niños y niñas son muy diferentes, mientras que las niños se agrupan en grandes cantidades, son más ruidosos, competitivos y suelen resolver sus problemas a través de violencia o huida, los grupos de chicas suelen ser más reducidos, calmados, con un nivel de comunicación más democrático y con estrategias de resolución de conflictos basados más en el debate. La teoría propone que estos patrones de comportamiento que se establecen en estos entornos después se reproducen en toda la vida de las personas.

Ninguna de estas explicaciones pueden explicar al completo la causa de este fenómeno, pero una combinación de todas se puede acercar bastante a la realidad. Antes de continuar es necesario exponer cuales serían estas diferencias en los modos de habla de los que se han estado hablando hasta ahora. Bengoechea (2004) explica que las características que marcan el habla de las mujeres son: se preocupan por escuchar siempre al interlocutor y además se preocupan en hacer ver que están escuchando, a través de movimientos de cabeza, o preguntas o simplemente sonidos de entendimiento; suelen mostrar duda en sus afirmaciones, no porque no estén seguras de ellas, si no para no imponer ideas y dejar que la otra persona participe en el desenlace; no suelen mostrarse orgullosas ni superiores, prefieren que haya un nivel igualitario entre todas las personas de la conversación; dan muchos cumplidos pero los aceptan más difícilmente; prestan mucha atención de lo que dicen porque evitan el conflicto directo; valoran la intimidad, esto quiere decir que valoran compartir experiencias personales como muestra de confianza, y también que prefieren grupos pequeños de conversaciones; suelen interrumpir a las personas que están hablando, no



para cortar su discurso, si no para incluir un pensamiento que le ayude a seguir su línea de pensamiento.

Por otro lado, según esta misma autora, Bengoechea (2004), los hombres disfrutan mostrándose superiores y dando órdenes, pero no les gusta recibirlos, ya que para ellos es visto como indicador de bajo estatus; no son dados a dar cumplidos, solamente para mostrar superioridad, y tampoco les gusta recibirlos ya que sienten que están siendo superados por la persona que se los da; a diferencia de las mujeres, los hombres no suelen mostrar de ninguna manera que están escuchando a su interlocutor, este silencio es bastante común en la comunicación de los hombres y sobretodo en entornos laborales; cuando un hombre interviene en la comunicación de otra persona comúnmente es para mostrar desacuerdo, dar su propia opinión para que se le escuche a él o para dejar en evidencia a la persona que interrumpe; su comportamiento en las conversaciones es frío y distante, valoran la objetividad mucho más que la vulnerabilidad; mientras que las mujeres construyen lazos a través de cumplidos y respeto, los hombres utilizan insultos, humillaciones y burlas para comunicarse con sus iguales.

No se quiere presuponer que estas características del lenguaje son totalmente universales, ya que pueden variar de una cultura a otra e incluso verse completamente revertida en algunas partes del mundo. Tampoco se pretende presuponer que todas las mujeres y hombres hablan de la misma manera durante toda su vida, ya que el género y la comunicación son ambos factores que sufren cambios en el tiempo.

Vistas estas diferencias se llega a la conclusión que la comunicación entre hombres y mujeres puede llegar a ser complicada, esto añadido a un sistema patriarcal que hace que las mujeres se mantengan en un nivel inferior que el de los hombres nos lleva a situaciones en las que se utiliza estas diferencias de comunicación para mantener a las mujeres en un estado de desventaja. La intervención que se propone busca solucionar esto.

## **1.2. Justificación de la intervención**

El objetivo del taller que se propone en este trabajo es, como se ha dicho antes, buscar una comunicación igualitaria entre hombres y mujeres en entornos laborales. Pero es necesario explicar algo muy claramente. Muchos de los talleres, libros, artículos y varios trabajos académicos que buscan el “empoderamiento de la mujer” frecuentemente caen en actitudes sexistas a la hora de solucionarlo (Bengoechea, 2002). En estos trabajos normalmente el objeto de cambio tiende a ser la mujer,

instándola a hablar con más asertividad, proponiendo que se adapte a las reglas del habla de su entorno o dicho de manera simple: diciéndoles a las mujeres que hablen más como un hombre. Estos trabajos (que a menudo son escritos por propias mujeres) son el resultado de la visión androcéntrica a la que se suscriben todos los aspectos de las instituciones, poniendo la manera de actuar de los hombres como la correcta, y esto también se aplica a los entornos laborales, espacios dominados históricamente por los hombres. Como afirma Bengoechea (2004):

*“...el estilo masculino de comunicación e interpretación se ha constituido en hegemónico en el mundo laboral: se ha institucionalizado dentro del espacio laboral hasta llegar a interpretarse, no como el mejor, sino como el único posible...”*

Pero incluso si se tomara esta solución como correcta, hacer que las mujeres hablaran más como hombres, no se solucionaría el problema. Estudios han comprobado que aun cuando las mujeres adaptan sus modos de comunicación al masculino, siguen sin ser respetadas en el lugar de trabajo (Garí & Martín, 2002), ya que se les acusa de estar fingiendo, son objeto de burla o son rechazadas por ser estar demasiado masculinizadas. Entonces, la finalidad de este taller no sería que las mujeres cambiaran su manera de hablar para adaptarse a sus compañeros, sino que ambos, hombres y mujeres, comprendan las diferencias que hay entre sus estilos comunicativos, entiendan por qué se dan y lo más importante, que se le muestre el mismo respeto e importancia a todos los tipos de comunicación. Ya que, aunque sea un estereotipo común atribuir a las mujeres falta de seguridad, malas habilidades de comunicación y pocas habilidades sociales, los estudios al respecto demuestran todo lo contrario. Mientras sí que es verdad que las mujeres puntúan altas en las escalas timidez y ansiedad, también obtienen puntuaciones altas en habilidades comunicativas, empatía y autoconcepto social (Cardozo et al., 2011). Esto viene a decir que las mujeres muestran inseguridad, pero no porque se tengan a sí mismas en baja estima, si no como estrategia comunicativa.

El taller que se propone es destinado a entornos de trabajo, especialmente a aquellos en los cuales los hombres conforman la mayoría de empleados. Pero habría que realizar un pequeño apunte, la mayoría de sectores laborales están dominados por hombres, exceptuando el sector de servicios, ya que los hombres son los que normalmente cumplen el papel de proveedor para la familia. Pero mientras que en los sectores de la construcción y la agricultura la cantidad de mujeres que trabajan en ella se ha mantenido igual o incluso ha disminuido, en el sector de la industria la representación femenina ha ido aumentando exponencialmente durante los años (INE,

2021). Por eso el taller propuesto está destinado a estos entornos de trabajo más administrativos, comúnmente llamados “trabajos de oficina”, los cuales han sido construido socialmente como entornos masculinos pero que cada año se presentan más diversos y por lo tanto será mucho más común que conflictos motivados por el género puedan estar presentes.

En relación con esto podemos encontrar estudios que explican cómo esta discriminación puede llegar a afectar a las mujeres. Vemos como en entornos profesionales las mujeres no alcanzan puestos altos en la jerarquización al mismo tiempo que sus compañeros varones, a pesar de tener las mismas cualificaciones, y además, se crea una idea en la cultura de las instituciones que les enseña a estar agradecidas por puestos de media importancia, ya que “antes no estaban disponibles para ellas” (González, 2014). Encontramos también en otro estudio (Navia, 2008) como la mayoría de mujeres que se encuentran en ambientes altamente masculinizados declaran que han tenido que cambiar su forma de interactuar para lograr conseguir un lugar en estos entornos, y que aun así se sienten incómodas e inferiores a sus compañeros varones por el trato que estos tienen con ellas. En el más grave de los casos estas situaciones pueden derivar a acoso laboral, situación que las mujeres sufren con mayor frecuencia y con secuelas que más graves y duraderas (Moreno-Jiménez et al., 2006).

A través de los años, varios organismos han dejado claro que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los problemas que necesitan ser tratados urgentemente en todo el mundo. En 2010 la ONU crea “ONU Mujeres”, entidad propia encargada de acelerar el progreso de la igualdad de género y tratar todos los temas relacionados con el empoderamiento y protección de la mujer. En 2016 este organismo impulsó la creación de políticas y proyectos de igualdad en 82 países de todo el mundo. Se puede encontrar tanto en la ONU (2011) como en UNESCO (1999) planes y proyectos de trabajo para tratar de combatir el lenguaje sexista. En España particularmente desde 2004 se empiezan a impulsar políticas de igualdad, culminando con la creación de un Ministerio de Igualdad en 2007, siendo eliminado más tarde en 2010 (López, 2020). Aun así podemos encontrar proyectos políticas de igualdad propuestos por el gobierno, entre ellos algunos tratando el tema del lenguaje sexista (AECID, 2013) o la igualdad de oportunidades en los entornos laborales (RDL 6/2019, de 1 de marzo). En el 2020 se vuelve a implementar un Ministerio de Igualdad en el gobierno español (RD 455/2020, de 10 de marzo), que saca a delante políticas que buscan que todas las empresas posean un plan de igualdad (RD 901/2020, de 13 de octubre). En este contexto se presenta este taller, que pretende servir como herramienta para las empresas que quieran implementar planes de igualdad que abarquen temas diversos y así conseguir un entorno de trabajo más igualitario.

## **2. Método**

### **2.1. Objetivos de la intervención**

#### Objetivo general:

Fomentar la comunicación igualitaria en entornos laborales en los cuales existe mayor presencia masculina.

#### Objetivos específicos:

- 1º. Exponer a los participantes el concepto de comunicación y señalar cómo afecta a aspectos de nuestro desarrollo personal y nuestra interacción social.
- 2º. Definir el concepto de género y estudiar el impacto que tiene este sobre la comunicación, con énfasis en las mujeres y las consecuencias sobre las mismas.
- 3º. Exponer los modos de comunicación de mujeres y hombres.
- 4º. Desarrollar un entorno de trabajo más igualitario y satisfactorio para todos los participantes.
- 5º. Promover en los participantes el uso de una comunicación inclusiva.

### **2.2. Contextualización de la intervención**

Siguiendo la nueva implantación del Ministerio de Igualdad y su plan de promover la igualdad de género a través de políticas y planes de igualdad, se presentará este taller como herramienta para conseguir estos objetivos. Este taller podrá ser aplicado tanto en empresas privadas como en instituciones u oficinas del gobierno. Es importante añadir que se buscará impartir este taller en lugares de trabajo donde ya se haya implementado un plan de igualdad, ya que intentar enseñar estos contenidos sin una base anterior o sin un apoyo de la administración resultaría una tarea imposible. Se contactará con el departamento de Recursos Humanos para concertar una reunión. Es preciso comprobar que el taller encaja en su plan de igualdad y saber de posibles características especiales del entorno laboral (número de empleados, distribución mujeres-hombres, talleres impartidos anteriormente, posibles casos de discriminación en el pasado...etc.). También será necesario enviarles previamente la "Encuesta general de satisfacción laboral" para que pueda ser entregada y cumplimentada por los participantes del taller, estas se recogerán durante la primera sesión.

### **2.3. Población diana**

La población diana serán mujeres y hombres que se encuentren empleados en empresas que tengan una distribución mayor de hombres que de mujeres en el lugar de

trabajo. Se escogerán empresas administrativas ya que se ha visto que es el tipo de empresa donde ha aumentado más el número de mujeres durante los últimos años. Los participantes pertenecerán a todos los niveles de jerarquía dentro del organigrama de la empresa, se buscará la participación total.

## **2.4. Recursos**

Se utilizarán dos tipos de recursos, humanos y materiales. Por una parte se contará con dos profesionales, un psicólogo y una psicóloga, especializados en el tema a tratar. Y por otra se utilizarían unos materiales básicos, un ordenador portátil que contenga toda la material visual que se utilizará durante las sesiones, libretas para que los profesionales puedan tomar las notas necesarias y fotocopias de los documentos que serán utilizados durante todo el taller (Cuestionario de satisfacción laboral, cuestionario de satisfacción del taller y Manual de lenguaje no sexista de la UNESCO).

## **2.5. Planificación**

Dado que sacar tiempo de los entornos laborales para la realización de este tipo de actividades puede ser complicado, las sesiones se distribuirán en el tiempo. El taller contará con seis sesiones repartidas en un espacio de seis meses, empezando con cuatro sesiones realizadas cada 15 días. Dos meses después se llevará a cabo una sesión en la que se realizará una discusión grupal y una evaluación de satisfacción respecto al taller por parte de los participantes. Por último, dos meses más tarde se llevará a cabo una sesión de refresco y una evaluación final.

### **2.5.1. Cronograma**

<b>Sesiones</b>	<b>Meses (de 15 en 15 días)</b>												
	1 <sup>er</sup> Mes	2 <sup>o</sup> Mes	3 <sup>er</sup> Mes	4 <sup>o</sup> Mes	5 <sup>o</sup> Mes	6 <sup>o</sup> Mes							
1 <sup>a</sup> Hablemos de género	■												
2 <sup>a</sup> Mundo de hombres		■											
3 <sup>a</sup> No te entiendo			■										
4 <sup>a</sup> Hay que alzar la voz				■									
5 <sup>a</sup> Repaso y evaluación							■						
6 <sup>a</sup> Evaluación final													■

## **2.6. Evaluación**

Se realizarán evaluaciones de diferentes aspectos del taller. En primer lugar se realizará una evaluación del proceso, que se hará a medida que se desarrolle el taller. Se medirá la asistencia al taller por parte de los participantes, comprobando si esta se mantiene en todas las sesiones. Por otro lado los profesionales encargados irán

tomando notas de la participación por parte de los participantes, observaciones que después utilizarán para hacer un análisis cualitativo de las sesiones.

En segundo lugar se llevará a cabo una evaluación de la satisfacción de los participantes con respecto al taller. Para ello se utilizará el cuestionario “*Evaluación de satisfacción con el taller*” (ANEXO I), que cuenta con 7 ítems y una pregunta abierta. Estas preguntas se utilizarán para saber la opinión de los participantes tienen del taller, sus contenidos y los profesionales que lo han impartido.

Por último, se evaluará el impacto que haya tenido el taller en su experiencia laboral. Se les hará responder un cuestionario de satisfacción laboral dos veces: la primera, antes de que se haya impartido el taller, y la segunda, pasados seis meses. El cuestionario utilizado será “Escala general de satisfacción laboral” (Warr et al., 1979) traducido y adaptado por Pérez & Fidalgo (1995), que se encuentra en el ANEXO II.

Ambos cuestionarios tendrán casillas para marcar el género de los participantes (Hombre, Mujer o No binario), para cuando se evalúen los datos puedan ser divididos y estudiados por separado.

## **2.7. Descripción de las sesiones**

Para la preparación del taller propuesto se hará un resumen de todos los conocimientos expuestos en el marco teórico para que los participantes tengan toda la base necesaria para entender la importancia de esta actividad y su repercusión tanto dentro como fuera del entorno laboral. La teoría explicada será expuesta en un lenguaje profesional pero sencillo, haciendo hincapié en la comprensión de la teoría feminista. Se llevarán a cabo actividades que ayuden a asimilar los conocimientos y a ponerlos en práctica en situaciones reales. Se tomarán como inspiración manuales y talleres de lenguaje no sexista creados por el gobierno español, la ONU o la UNESCO.

### **2.7.1. 1ª Sesión: Hablemos de Género**

**Objetivo:** Exponer el concepto de desigualdad de género y explicar cómo afecta a la comunicación, dañando últimamente a los entornos laborales.

**Duración:** 1 hora y media

**Materiales:** Ordenador portátil con material visual para acompañar las explicaciones teóricas y cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones.

**Descripción:** En esta primera sesión el enfoque principal va a estar en explicar conceptos de la teoría feminista y hacer que los participantes entiendan porqué se da la

desigualdad de género. En primer lugar los psicólogos encargados del taller empezarán presentándose y explicando cuál es su campo de trabajo y sus credenciales. Tras esto describirán el taller que van a presentar, aclarando cuál es el objetivo del mismo. Acto seguido haciendo uso del material visual, que usarán desde el ordenador portátil, empezarán a exponer el contenido teórico.

Se empezará aclarando la diferencia entre sexo y género, repasando el significado que han tenido estos dos términos a través de la historia, desde la acepción más biologicista que se le ha dado al sexo hasta las teorías sociales feministas que definieron el género como un constructo social. Partiendo de esto se continuará esbozando el concepto del patriarcado.

Se hablará de cómo, desde el principio de nuestra historia, se han utilizado las diferencias en nuestro sexo para crear la creencia de que las mujeres son inferiores a los hombres. Se repasarán ejemplos a través de la historia, como la utilización de las religiones para la demonización del cuerpo de la mujer, el borrado de artistas y académicas de la cultura popular, la creación de leyes e instituciones con el único objetivo de impedir la independencia y avance del sexo femenino...se conectará toda esta historia con el comienzo de los movimientos feministas, hablando de autoras claves como Simone de Beauvoir, y la creación e implantación del concepto del patriarcado como se conoce a día de hoy.

Habiendo discutido el concepto del patriarcado se preguntará a los participantes como creen que este sistema puede seguir presentándose en la actualidad. Se llevará a cabo una discusión con las respuestas dadas indagando lo más posible en cada una de ellas. Ya sea por las respuestas dadas por los participantes o no, se hablará de la comunicación como herramienta y consecuencia del patriarcado. Se describirá como la comunicación se ve influenciada por este y como las diferencias encontradas en mujeres y hombres a la hora de hablar puede llevar a conflictos, llegando a hablar finalmente de cómo estos se pueden presentar en los entornos laborales, pero no se hablará en profundidad de ello, ya que se trabajará en las sesiones siguientes.

Se propondrá una actividad voluntaria para que los participantes escuchen historias personales y entiendan como el patriarcado afecta o ha afectado a compañeras con las que trabajan. Se pedirán voluntarias de entre las mujeres asistentes al taller para que cuenten alguna experiencia que les haya ocurrido en el entorno laboral en la que hayan sentido una discriminación por el hecho de ser mujer. Con esta actividad se

pretende enseñar experiencias cercanas a los hombres participantes que posiblemente no se hubieran percatado con anterioridad.

Antes de terminar se les explicará a los participantes que en las próximas dos sesiones se trabajarán los estilos comunicativos masculinos y femeninos respectivamente, y se les solicitará que realicen un ejercicio de observación. El ejercicio consistirá en que los integrantes del taller tomen nota de como mujeres y hombres de su entorno se expresan de manera diferente, y que ellos mismos digan sus hipótesis de porqué puede suceder esto. Se recogerán, ya sea al principio de la sesión o al final, los cuestionarios de satisfacción laboral que fueron enviados al departamento de recursos humanos de la empresa. Por último los psicólogos consultarán si alguien tiene alguna duda y tras esto se dará por concluida la sesión.

### **2.7.2. 2ª Sesión: Mundo de Hombres**

**Objetivo:** Definir el modo de comunicación masculino y exponer como este afecta al entorno laboral.

**Duración:** 1 hora y media

**Materiales:** Ordenador portátil con material visual para acompañar las explicaciones teóricas y cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones.

**Descripción:** La segunda sesión comenzará con un repaso de la primera, los exponentes harán un pequeño resumen e irán preguntando a los participantes conceptos expuestos en la sesión previa para comprobar la retención de la información. Los psicólogos también tomarán nota del número de personas que hayan atendido esta sesión, para comprobar si la asistencia se mantiene igual en comparación a la sesión previa.

La finalidad en este día será hablar de las particularidades y características del habla masculina, y así se les comunicará a los participantes. Tras esto, y conectando con el tema de la comunicación y el género tratado en la última sesión se hablará brevemente de Mercedes Bengoechea y sus aportaciones a este campo, ya que las definiciones que se harán a continuación pertenecen en su mayoría a sus obras. Se empezará hablando de cómo el patriarcado afecta en la manera en que los hombres se comportan, cómo, en el afán por alejarse lo más posible de todo lo femenino, han construido una sociedad basada en el machismo, la competición, la fuerza, la estoicidad...etc. Se explicará cómo esto afecta finalmente a los hombres, hablando de datos de enfermedad mental, de cómo los entornos laborales se pueden volver entornos



tóxicos, de cómo las expectativas que acarrea ser un hombre pueden llevar a ser nocivas para su salud y como todo esto queda representado en la manera en la que se comunican.

Acto seguido se consultará con los asistentes las observaciones que hayan recogido sobre los modos de comunicación masculinos a través del ejercicio que se les mandó la última sesión. Utilizando las respuestas que vayan dando, y el material visual preparado por los psicólogos, se irá hablando de las características que encontramos en el habla masculina. (No tendrá que ser en el orden que se expone a continuación)

- 1º) Los hombres buscan mostrar siempre su superioridad a través del habla, se encuentran cómodos a la hora de dar órdenes o instrucciones, ya que eso los sitúa a ellos como los que “mandan” o los que “saben más”. Por otro lado, no les gusta recibir órdenes ya que lo ven como que les están dominando. En esta misma línea, no les gusta recibir cumplidos, ya que los perciben como que el que se los da está haciendo muestra de su poder y lo está situando por debajo.
- 2º) No realizan escucha activa en las conversaciones. Cuando un hombre habla, los demás le dejan llegar al final de su discurso sin mostrar que lo están escuchando (a través de gestos, respuestas u onomatopeyas). Si llegaran a interrumpir, lo harían para dirigir la conversación a donde ellos quieran llevarla, no para contribuir a lo que estuviera diciendo el interlocutor. También interrumpirían con burlas o para llevar la contraria.
- 3º) Se enorgullecen en mostrar objetividad y distanciamiento emocional en las conversaciones. Muestran pocas señales emocionales a la hora de hablar, sonríen poco, gesticulan lo justo y utilizan el volumen de la voz para denotar interés. No les interesa incluir información personal en las conversaciones porque lo toman como muestra de vulnerabilidad.
- 4º) Teniendo todo esto en cuenta se podría decir que los hombres hablan con “discursos”, exponen sus ideas con estoicidad, haciendo uso de datos y hechos, sin dejar hueco para interrupciones e intentando siempre demostrar su sabiduría a través del habla.
- 5º) Las formas que tienen los hombres de mostrar amistad con otros hombres muchas veces se basa en los insultos, burlas y una comunicación que intenta alejarse de lo femenino. Haciendo objeto de burla usualmente lo femenino o la homosexualidad.

Con la participación del público se hablarán de todas estas características y de otras que puedan llegar a sugerir. La sesión consistirá en el debate que se genere a raíz

de esto, haciendo los psicólogos de mediadores y explicando en todo momento cómo y por qué se generan estas características. También se hablará de cómo estas costumbres de comunicación son las que se han tomado como buenas o las únicas posibles en los entornos de trabajo, ya que se tomaba al hombre como modelo a seguir, por eso el título de la sesión. Por último se les recordará que en la siguiente sesión se trabajará los modos de comunicación femenino y que tendrán que traer las observaciones nuevamente, pero centradas en las mujeres. Se preguntará finalmente si hay alguna duda o pregunta y se dará por concluida esta sesión.

### **2.7.3. 3ª Sesión: No te Entiendo**

**Objetivo:** Describir el estilo de comunicación femenino, compararlo con el masculino y explicar cómo estas diferencias afectan al entorno laboral.

**Duración:** 1 hora y media

**Materiales:** Ordenador portátil con material visual para acompañar las explicaciones teóricas y cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones.

**Descripción:** La sesión comenzará como la anterior, con un pequeño repaso a los contenidos vistos en la sesión previa. Se volverá a tomar nota de la asistencia en comparación con sesiones anteriores. Tras esto se les explicará a los participantes que al igual que se había hablado del modo de comunicación masculino, en esta ocasión se hablará del femenino. Se empezará discutiendo de cómo aunque sí que es verdad que el patriarcado afecta a los hombres de manera negativa, al final las que sufren las peores consecuencias de este sistema son las mujeres. Se explicará como el patriarcado crea una visión androcéntrica del mundo, haciendo que todo lo que no sea producido o creado por el hombre se toma como no válido. Esto afecta a las mujeres de diferentes maneras, y tiene consecuencias en sus vidas que van desde falta de oportunidades y discriminación a problemas de salud mental o física. Se apoyarán todas estas afirmaciones con datos expuestos en el material visual expuesto.

Siguiendo esta línea de pensamiento se hablará de cómo los entornos de trabajo y las culturas que se llevan a cabo en ellos se han moldado a la visión masculina, ya que hasta hace relativamente poco tiempo los hombres eran los únicos a los que se les permitía trabajar y sobre todo llegar a puestos de poder. Esto ha llevado a que se establezca la forma de interactuar masculina como la única válida para encajar en estos entornos, dejando a las mujeres dos opciones: o intentar adaptarse y “hablar más como un hombre” o ser continuamente desestimada y menos respetada que sus compañeros

por no compartir sus costumbres. Se pedirá a los participantes que vayan comentando las observaciones de los modos de comunicación femenina que hayan logrado reunir, y se irán discutiendo y comparando con los vistos pertenecientes a la comunicación masculina: (No tienen que ser discutidos en este orden específicamente)

- 1º) Las mujeres buscan siempre mantenerse como iguales con sus interlocutores. Tienden a utilizar la charla como herramienta para conectar con sus compañeros, buscando siempre la conexión sentimental más que la dominación por parte del habla. Intentan siempre incluir a las demás personas en la conversación a través de preguntas o reiterando puntos de conversación hechos por otras personas. Se ve aquí una clara diferencia con el modo masculino, que podría percibir esta actitud como de persona de menor estatus intentando ganar su favor o, como proviene de una mujer, incluso podría verlo como un intento de cortejo.
- 2º) Muchas mujeres se pueden mostrar dudosas o poco seguras al comunicar ideas. Pero esto no sucede, como se puede asumir, por falta de confianza o poca autoestima. Este modo de comunicarse cumple una función, el de dejar espacio para que los oyentes puedan aportar sus propias ideas. Acabar afirmaciones con tonos interrogatorios, preguntar constantemente en su discurso, empezar ideas con frases dubitativas (no sé si tengo razón, pero...) y otros ejemplos, puede parecer que las mujeres tengan una mala opinión de sí misma, pero esto no es así. Estudios al respecto demuestran que esto solo son estrategias de comunicación empleadas para hacer que sus interlocutores se encuentren más cómodos. Pero esto no siempre es entendido por sus compañeros masculinos, que dentro de su visión competitiva achacan estas muestras a falta de seguridad o poca profesionalidad.
- 3º) Al buscar siempre una igualdad con sus oyentes, las mujeres son más propensas a mostrar emoción y a buscar muestras de intimidad en sus conversaciones. Tratan los temas desde una perspectiva más personal, incluyendo experiencias vitales propias en sus discursos. También ajustan sus tonos de voz dependiendo de las características de la conversación. Buscan lo mismo en sus interlocutores, por eso se pueden llegar a sentir frustradas o poco comprendidas cuando interactúan con hombres, que no suelen mostrar ese lado personal en los entornos de trabajo.
- 4º) Hacen uso extenso de la escucha activa, muestran siempre que están escuchando a través de la mirada, gestos, sonidos y preguntas o respuestas que dan al interlocutor. Ven toda comunicación como un conjunto cooperativo, así

que siempre intentan intervenir cuando la otra persona está hablando para mostrar su implicación en el tema. Aunque interrumpen, lo hacen con la intención de aportar algo a lo que el hablante original ya estaba diciendo, no para incluirse ellas en el foco. Esto choca con la manera de actuar de los hombres, que pueden llegar a ver estas interrupciones como poco profesionales o faltas de respeto.

- 5º) Se muestran muy cuidadosas con sus palabras y tratan siempre de no herir a las personas con las que se comunican. Se muestran reacias a hacer comentarios negativos sobre las personas con las que hablan, ya sean críticas reales o bromas. Como se dijo anteriormente, los hombres muestran amistad a través de este tipo de interacciones lo que evidentemente choca con la manera que tienen las mujeres de tratar a sus compañeros.
- 6º) También se comportan de manera diferente a la hora de recibir o dar cumplidos. No les importa dar cumplidos y alabanzas a sus compañeros o compañeras, de hecho suelen empezar muchas de sus conversaciones de esta manera, para crear un ambiente relajado. Pero al recibirlos suelen desestimarlos y huir de la situación, buscando quitarse el poder que le pudiera haber concedido el cumplido.

Tras esto se propondrá una actividad, se irán eligiendo un hombre y una mujer del público, intercalando cada vez. Se les propondrá una situación y ellos tendrán que responder a ella, pero lo tendrán que hacer como lo ellos piensan que lo haría el género contrario y después tendrían que explicar por qué. Se propondrán las siguientes situaciones:

- Un compañero o compañera te para y te dice: Que buena presentación acabas de hacer, ¡enhorabuena!
- Acabas de entrar a trabajar a primera hora un lunes y tu compañero/compañera se te acerca y empieza a contarte todo su fin de semana.
- Estás en un puesto superior y alguien que está a tu cargo viene a contarte algo grave que ha pasado en su familia.
- En una sesión de tormenta de ideas alguien propone una idea que te parece espantosa, incluso cómica.
- Un compañero/compañera del sexo opuesto hace un comentario sobre tu físico en frente de otras personas.

Con la ayuda de esta actividad se verá cómo han asimilado la información los asistentes del taller y dará lugar a más discusiones relacionadas con el tema. Se les

propondrá otro ejercicio para la sesión siguiente, tendrán que proponer que medidas o costumbres pueden ser instauradas en el entorno de trabajo para combatir esta disparidad entre modos de comunicación, pudiendo traer medidas que ya hayan sido impuestas por la empresa anteriormente. Se hará una última ronda de preguntas o dudas y se dará por concluida esta sesión.

#### **2.7.4. 4ª Sesión: Hay que Alzar la Voz**

**Objetivo:** Proponer ideas que para promuevan la igualdad de género en el entorno laboral.

**Duración:** 1 hora y media

**Materiales:** Ordenador portátil con material visual para acompañar las explicaciones teóricas, cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones y copias de "*Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*".

**Descripción:** Se tomará nota de la asistencia por última vez en esta sesión. Se empezará la sesión repasando lo aprendido en la última, las diferencias entre los modos comunicativos entre hombres y mujeres y como estos pueden llevar a conflicto. También se hablará otra vez de la visión androcéntrica, y como esta afecta finalmente a las mujeres, tratando esta vez el tema con más detalle. Se comentará como a las mujeres por ser el grupo minoritario en los lugares de trabajo, se les ha tomado por menos capaces o poco profesionales por no utilizar los modos de comunicación masculinos, haciendo que estas acaben frustradas, con problemas de autoestima o incluso queriendo dejar los entornos laborales completamente. Por otro lado se hablará de que la solución a esto no es que las mujeres o incluso los hombres cambien su modo de comunicación, se enseñarán estudios donde se ha intentado esto y el resultado no ha sido completamente positivo.

Se propondrá que la solución a esto sería la aceptación y comprensión de ambos modos de comunicación. Se discutirá la idea que no se puede crear un entorno laboral inclusivo si solo se acepta unas maneras específicas de habla y se desestima todas los demás. Se les dirá a los participantes que con toda la información que se les hemos proporcionado en las últimas sesiones finalmente el cambio depende de ellos. A las mujeres se les ha dado información de cómo sus compañeros se comunican y porqué, que podrán utilizar para navegar su entorno con más conocimientos y se les incitará a que no escondan su manera de hablar, que busquen nuevas formas y maneras de expresarse con la información recibida, pero que no pierdan su base. A los hombres

también se les ha proporcionado con información para que entiendan y comprendan a sus compañeras, se les indicará que de ellos depende mayormente el crear un entorno laboral cómodo y apreciativo para todos. Se les recalcará nuevamente que lo importante no es qué modo de comunicación es mejor o peor, es hacer que ambos sean aceptados y tratados con el mismo nivel de profesionalidad y respeto.

Tras esto se propondrá una actividad de role-play, ambos psicólogos irán eligiendo personas de los participantes y actuarán con ellos diferentes situaciones para ver como responderían. Se les pedirá que apliquen lo aprendido en el taller y después de cada interacción se realizará un repaso una discusión en grupo de lo que hayan hecho de forma correcta o incorrecta. La psicóloga elegirá hombres entre los participantes y actuará las siguientes situaciones:

- Una mujer le cuenta a su compañero cómo se siente después de una reunión en la cual se ha sentido ignorada y poco apreciada por sus compañeros. Se muestra frustrada y triste porque no es la primera vez que le pasa, expresará que se siente poco cualificada cuando nunca antes lo había pensado.
- La psicóloga interpretará a una mujer que expone una idea en una reunión que podría ser perjudicial para el departamento del participante (recorte de fondos, p.ej.). Se le pedirá que intente discutir esta idea con ella. La psicóloga se mostrará reacia a cambiar de opinión y manifestará que no puede cambiar de opinión si no entiende el punto de vista del participante.

Por otro lado el psicólogo elegirá una mujer para actuar la siguiente situación:

- El psicólogo interpretará a un hombre que trabaja para ella, se le pedirá a la participante que le mande una tarea. Él se mostrará con actitud pasota, mirando a su móvil, dándole largas, manteniéndose en silencio cuando le hable...etc. Si la participante usase un tono enfadado, el psicólogo respondería con burlas. Se espera que la participante utilice sus herramientas de comunicación femenina para que el colabore, en vez de tener que utilizar las masculinas.

Para finalizar la actividad se escogerán varias personas de entre los participantes, mujeres y hombres, y se les sentará en una mesa. El psicólogo los acompañará en la mesa, y les ofrecerá un tema de conversación sobre el que tener un debate. Se les dejará a los participantes hablar durante un momento y después el psicólogo empezará a interrumpir, levantar la voz, decir comentarios negativos...etc., solo cuando esté hablando alguna de las mujeres. Se espera que los demás

participantes le interrumpan o le llamen la atención, así demostrando el poder del grupo cuando se encuentren en situaciones de esta índole.

En todas las actividades las personas que se hayan prestado voluntarias serán apoyadas por el profesional que no esté participando en el role-play en ese momento, dándole pautas o consejos si así fuera necesario. Se tratará de que vean como a través del respeto y unas buenas habilidades de comunicación este tipo de conflictos pueden ser evitados o solucionados. Por último se les entregará a los participantes una copia del libro de la UNESCO (1999) “*Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*”, un manual corto y fácil de entender que trata temas más lingüísticos relacionados con el lenguaje sexista. Se le pedirá a los participantes que lo lean y se comentará en la sesión de repaso en dos meses. Tras esto se preguntará si hay alguna duda o pregunta final y se despedirá el taller hasta dentro de dos meses.

### **2.7.5. 5ª Sesión: Repaso y evaluación**

**Objetivo:** Repasar los contenidos del taller dados hasta el momento y realizar una evaluación de satisfacción de los participantes.

**Duración:** 1 hora

**Materiales:** Cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones y copias de “*Evaluación de satisfacción con el taller*” (ANEXO I).

**Descripción:** Esta sesión comenzará con un repaso a todos los conceptos vistos en las sesiones anteriores, a modo de charla se irá preguntando a los participantes que repitan la información aprendida anteriormente. Tras esto los psicólogos preguntarán si han podido aplicar o han visto a alguien aplicar los conocimientos aprendidos, dando lugar a una discusión grupal.

Al acabar se hablará del libro que se les entregó en última sesión, repasando brevemente los conceptos explicados en él (el uso del masculino como genérico, las peculiaridades del español y su sexismo y la forma de llamar y nombrar a las personas de una forma no sexista).

Se abrirá debate otra vez si hubieran dudas al terminar se les pasará el cuestionario “*Evaluación de satisfacción con el taller*” que se encuentra en el ANEXO I de este trabajo. Se les pedirá a los participantes que contesten de forma sincera y directa, para ayudar a la mejora del taller. Al recoger los cuestionarios los psicólogos

agradecerán la colaboración, recordarán que volverán una última vez en dos meses y dará por finalizada esta sesión.

#### **2.7.6. 6ª Sesión: Evaluación final**

**Objetivo:** Realizar una evaluación para comprobar la eficacia del taller

**Duración:** 30 minutos

**Materiales:** Cuaderno de notas para realizar la toma de observaciones y copias de “*Escala general de satisfacción laboral*” (ANEXO II).

**Descripción:** Esta sesión consistirá primero en una corta charla grupal donde se podrán contestar preguntas, dudas o experiencias que los participantes deseen compartir y por último en el pase del cuestionario de “*Escala general de satisfacción laboral*”. Se pedirá nuevamente a los participantes que contesten sinceramente ya que se busca obtener los resultados más veraces de esta evaluación. Al terminar de completar los cuestionarios se dará por terminado el taller, los psicólogos se despedirán y agradecerán la atención y la participación en este.

#### **2.8. Evaluación y devolución de resultados**

Con toda la información recogida en las diversas evaluaciones presentadas se elaborará un Informe de Evaluación. Este será útil para aplicar mejoras, nuevos conocimientos o nuevas actividades al proyecto en una futura aplicación. También se compartirá este informe con el equipo de Recursos Humanos de la empresa en que se haya impartido el taller. Esto servirá dos propósitos, en primer lugar que los clientes nos den su propio *feedback* sobre el trabajo realizado, pudiendo también aportar ideas para futuros talleres, y segundo, que ellos puedan realizar su propio informe de evaluación en base a la información aportada.



### **3. Discusión**

Este proyecto no pretende, con su más bien corta duración, solucionar un problema tan arraigado en la sociedad como es el la desigualdad de género. Solo busca mejorar, en lo posible, los entornos laborales que están sufriendo cambios a un ritmo vertiginoso, haciendo que la próxima ola de trabajadores y trabajadoras, los cuales llegarán en un futuro no muy lejano, encuentren un espacio laboral que les respete y valore sin necesidad de tener que adaptarse y modificar su esencia. Se ha intentado hablar de forma breve de temas que pueden llevar años a algunas personas comprender y aplicar a su día a día, pero se espera que con la combinación de este tipo de talleres y los planes de igualdad que están siendo promovidos por el gobierno (RD 901/2020, de 13 de octubre) se alcance una educación más completa en temas de igualdad y gradualmente veamos un cambio tangible en la sociedad.

No hay duda que existen proyectos de este tipo siendo desarrollados e implementados, pero al ser elaborados por asociaciones privadas estos no son fácilmente consultables, por lo tanto no se ha podido comparar verazmente este trabajo con otros de la misma índole. Esto, sumado a que no ha sido llevado a cabo, implica unas limitaciones a la hora de comprobar su eficacia a la hora de revisarlo. Pero aunque estos proyectos específicos no hayan podido ser consultados en su totalidad, se ha utilizado la información disponible para construir este trabajo lo más cercano a sus contenidos posible.

La comunicación y el género son temas ampliamente estudiados en muchos campos, posiblemente este proyecto se hubiera visto beneficiado de haber tenido diferentes perspectivas de profesionales de otras ramas, haciendo este trabajo más holístico. Aun así, se ha conseguido un taller simple en su desarrollo pero que incluye una participación y discusión por parte de los participantes que hace que sea fácil de comprender y difícil de ignorar. Se espera que gracias la evaluación continua hecha por los participantes, y la posible suma de otros profesionales, este proyecto pueda evolucionar y expandirse.

#### 4. Referencias

- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo en Colombia (AECID-Colombia) (2013). *Caja de Herramientas para la Equidad de Género*. Colombia: AECID  
[https://www.aecid.org.co/recursos\\_user//caja%20de%20herramientas%20de%20genero.pdf](https://www.aecid.org.co/recursos_user//caja%20de%20herramientas%20de%20genero.pdf)
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Bengoechea, M. (2004). La comunicación femenina. *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa*, 113-147. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE
- Bengoechea, M. (3-5 de mayo de 2001). *Ni sumisas ni asertivas: reflexiones sobre el estilo de comunicación femenino* [Sesión de Conferencia]. KELTIC. Encuentro de lenguas y culturas. Conferencias de lenguas comunes. Instituto de la Mujer, Oviedo, España.
- Cardozo, G., & Dubini, P., & Fantino, I., & Ardiles, R. (2011). Habilidades para la vida en adolescentes: diferencias de género, correlaciones entre habilidades y variables predictoras de la empatía. *Psicología desde el Caribe*, (28) ,107-132.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758006>
- España. Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad. Boletín Oficial del Estado, 12 de marzo de 2020, núm. 63, pp. 24668-24679.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 14 de octubre de 2020, núm. 272, pp. 87476-87502.
- España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 7 de Marzo de 2019, núm. 57.
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia: revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, 3(6), 259-294.
- Gamba, S. (2007). Estudios de género/perspectiva de género. *Diccionario de Estudios de Género y Feminismos*, Coord. Susana B. Gamba. Buenos Aires: Biblos.

- García Mouton, P. (1999). *Cómo hablan las mujeres*. Madrid: Arco Libros, págs. 62-4.
- García-Leiva, P. (2005). Identidad de género: modelos explicativos. *Escritos de Psicología-Psychological Writings*, (7), 71-81.
- Garí, A. & Martín, L. (2002). El obstáculo de ser mujer. Prácticas comunicativas en el trabajo. J. Santaemilia, B. Gallardo y J. Sanmartín (Eds), *Quaderns de filología. Estudis lingüístics. Vol. VII*, 129-143. Valencia: Universidad de Valencia.
- González Ramos, A. M. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *EDUCAR*, 50(1), 187-205. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130842010>
- INE. (Varios años) *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)
- López Trujillo, N. (11 de enero de 2020). Las idas y venidas del Ministerio de Igualdad: ¿qué supone su recuperación doce años después? *Newtral*. Recuperado de <https://www.newtral.es/>
- Moreno-Jiménez, B., & Rodríguez-Muñoz, A., & Moreno, Y., & Garrosa, E. (2006). El papel moderador de la asertividad y la ansiedad social en el acoso psicológico en el trabajo: dos estudios empíricos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 363-380.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121008>
- Mudgway, C. (2021). Can International Human Rights Law Smash the Patriarchy? A Review of 'Patriarchy' According to United Nations Treaty Bodies and Special Procedures. *Feminist Legal Studies*, 1-39.
- Navia, A. R. (2008). Aquí hay que hacerse respetar: Mujeres, entre tuercas y metales Una mirada desde las estudiantes de las facultades de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica del Perú. *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: Contribuciones empíricas para el debate*, 177-207. Lima: GRADE Group for the Analysis of Development. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-51557-9>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. Francia: UNESCO <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>
- Organización Mundial de la Salud (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres: guía para empleadores y representantes de los trabajadores*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/79825>
- Organización Mundial de la Salud. (23 de agosto de 2018). *Género y Salud*. Recuperado el 13 de Mayo de 2021 de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/gender>
- Pérez-Bilbao, J. & Fidalgo M. (1995) *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Ramírez, M. A. (2005). Padres Y Desarrollo De Los Hijos: Prácticas De Crianza. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 31(2), 167-177.
- Rodríguez, M. E. L. (2015). Breve historia de los conceptos de sexo y género. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 54(138), 39-47.
- Rubin, J., Provenzano, F., & Luria, Z. (1974). The eye of the beholder: Parents' views on sex of newborns. *American Journal of Orthopsychiatry*, 44, 512-519.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy* (Vol. 138). Oxford: Basil Blackwell. [https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/21680/1/1990\\_Walby\\_Theorising\\_Patriarchy\\_book\\_Blackwell.pdf](https://openaccess.city.ac.uk/id/eprint/21680/1/1990_Walby_Theorising_Patriarchy_book_Blackwell.pdf)
- Warr, P. & Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. [https://www.researchgate.net/publication/232573383\\_Scales\\_for\\_the\\_Measurement\\_of\\_Some\\_Work\\_Attitudes\\_and\\_Aspects\\_of\\_Psychological\\_Well-Being](https://www.researchgate.net/publication/232573383_Scales_for_the_Measurement_of_Some_Work_Attitudes_and_Aspects_of_Psychological_Well-Being)
- Witt, S. D. (1997). Parental influence on children's socialization to gender roles. *Adolescence*, 32(126), 253-9.

## 5. ANEXOS

### 5.1. ANEXO I

Hombre                       Mujer                       No binario

Complete el siguiente cuestionario con su opinión sobre el taller al que ha asistido, conteste sinceramente.

Evaluación de satisfacción con el taller					
	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
El taller ha trabajado conceptos importantes.					
El taller ha sido fácil de comprender					
Los contenidos del taller le serán útiles en el futuro					
El psicólogo/ La psicóloga ha sido claro/a al expresarse					
Las actividades presentadas han sido interesantes					
El psicólogo/ La psicóloga ha sabido responder sus dudas o preguntas					
El taller le ha enseñado estrategias nuevas para poner en práctica					

Diga con sus propias palabras que le ha gustado y que cree que se podría mejorar del taller:

¡Gracias por su colaboración!

## 5.2. ANEXO II

Escala general de satisfacción laboral							
	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de ser promocionado							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							
Mujer <input type="checkbox"/>	Hombre <input type="checkbox"/>			No binario <input type="checkbox"/>			