|  |  |
| --- | --- |
|  | Aprendizaje y desarrollo profesional en la Sociedad 5.0 |
|  | Gobernanza de Instituciones en la Sociedad 5.0 |
|  | Herramientas y habilidades digitales en las Organizaciones |
|  | Inteligencia artificial generativa: un aliado ante la transformación |
|  | Convergencia entre la organización formal e informal en las Organizaciones  |
|  | Convergencia entre el mundo físico y el digital en las Organizaciones  |
|  | Liderazgos necesarios para la transformación  |
| XXX | Gestión del cambio y autonomía: personal y organizacional |
|  | Ética y responsabilidad digital |
|  | Experiencias transformadoras: Robótica educativa, Robots sociales, Realidad Virtual, Realidad aumentada, Simulaciones, Herramientas digitales para el STEAM,… |

**FORMACIÓN FEMINISTA TRANSFORMADORA: IMPACTO DEL OBSERVATORIO CATALAN DE LA JUSTICIA EN VIOLENCIA MACHISTA (OCJVM) EN VALORES PROFESIONALES Y ORGANIZACIONALES EN CLAVE DE GÉNERO.**

**Encarna Bodelón Gónzalez**

Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada/Catalunya

**Alejandro Sánchez Sicilia**

Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada/Catalunya

**Marta Blanch Serentill**

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica /Catalunya

**Edurne Jiménez Pérez**

Direcció General per a l’Erradicació de les Violències Masclistes/Catalunya

**Laura Guxens i Badia**

Direcció General per a l’Erradicació de les Violències Masclistes /Catalunya

***Resumen***

Las diversas manifestaciones de la violencia machista son la expresión más grave y devastadora de la cultura machista y son el reflejo de la situación de desigualdad de poder en las relaciones entre los hombres y las mujeres. La violencia machista no solo destruye vidas, sino que impide el desarrollo de los derechos, la autonomía y la libertad de las mujeres. Por ello, las intervenciones no pueden tratar este problema social desde una perspectiva falsamente neutral, sino que los instrumentos de transformación deben reconocer esta realidad para eliminar las desigualdades sociales que genera.

El fenómeno de la desigualdad se muestra de forma recurrente, está presente en todos los ámbitos de la vida y se encuentra profundamente arraigado en las estructuras y dinámicas sociales, cualquier estrategia para erradicarla solo puede ser efectiva si se adopta un enfoque integral que incida sobre lo estructural de las desigualdades, y que lo haga desde todos los ámbitos de intervención.

Aparece así la estrategia de la transversalidad de género. Incorporar transversalmente la perspectiva de género en las Administraciones Públicas tiene por objetivo promover activamente la igualdad efectiva de mujeres y hombres y supone un doble cambio de paradigma: todas las intervenciones que realiza la administración han de tomar en consideración las diferencias en las experiencias, los intereses, las expectativas, las actitudes y los comportamientos de las mujeres y de los hombres, sean de base biológica o fruto de roles y responsabilidades derivadas de las ideas dominantes sobre la masculinidad y la feminidad, y sobre las relaciones entre los hombres y las mujeres que se imponen en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos.

La transversalidad de género es un concepto complejo y en proceso de elaboración permanente que propone una forma de gestionar las políticas desde tres ejes simultáneamente: 1) Político, que apuesta por una sociedad que garantice la igualdad de todas las personas en el ejercicio de sus derechos de forma efectiva; 2) Técnico, que transforma la manera de trabajar hacia formas de coordinación y trabajo en red; y 3) Instrumental, que permite una mejor comprensión de la realidad, de las necesidades de las personas y del impacto que tienen las políticas y los programas sobre mujeres y hombres.

En esta línea, se presentan cuatro iniciativas desarrolladas por el Gobierno de la Generalitat desde el Departamento de Justicia y Cualidad Democrática, y el Departamento de Igualdad y Feminismo.

**INTRODUCCIÓN**

**M. Àngels Gensana Riera**

Observatori Català de la Justícia en Violència Masclista

El género es una categoría social estructurante que asigna roles, capacidades, valores, normas de comportamiento, actitudes y espacios en función del sexo, y, a la vez, jerarquiza las características consideradas masculinas sobre las consideras femeninas, perpetuando la superioridad de los hombres sobre las mujeres.

La violencia machista es uno de los instrumentos de carácter estructural que se encarga de reproducir y mantener estas situaciones de desigualdad en el tiempo. La violencia machista no es una manifestación de la agresividad ambiental, ni de la conflictividad propia de las relaciones de pareja, ni de factores ocasionales (ingesta de alcohol o drogas, pobreza, ...) tal como socialmente se quiere hacer creer, sino que es un medio para perpetuar la relación de dominio por parte de los hombres; la causa de la violencia machista es la desigualdad de género.

Una estrategia para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres es la transversalidad de género, término que se utiliza en nuestro país como traducción del término inglés *gender mainstreaming*. Este concepto es el legado más importante de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995), y su traducción literal es “corriente principal de género” o bien “corriente principal centrada en el género”.

El *gender mainstreaming* se refiere al hecho que la perspectiva de género debe atravesar todas las políticas y actuaciones públicas, así como toda la administración pública. La transversalidad de género parte del reconocimiento que las políticas públicas son androcéntricas, y, por tanto, son mecanismos de reproducción de la desigualdad.

Desde Beijing se ha conseguido elevar el rango normativo y operativo de las políticas de igualdad de género, aportando obligatoriedad, estructuras e instrumentos concretos, pero en la práctica el grado de implementación es desigual y limitado. El foco se ha centrado en el desarrollo de procesos técnicos que han aplicado mecanismos de trabajos concretos para desarrollar la transversalidad de género (lenguaje no sexista, paridad, informes de impacto de género, …). La puesta en marcha de estos mecanismos ha comportado la reducción de su contenido político transformador y feminista, generando una simplificación de la introducción de la perspectiva de género en formatos de checklist o en la inclusión de las dimensiones más sencillas de la igualdad de género, pero con dificultad para abordar la dimensión más política y de mayor cambio estructural.

Es importante tener en cuenta que la igualdad de género es un concepto en construcción permanente en el que coexisten a nivel social y teórico diferentes visiones sobre cuál es el horizonte transformación al que hay que llegar, predominando los enfoques integracionistas en los que se añaden medidas concretas de promoción de la igualdad a las intervenciones ya existentes, sin plantearse cuál ha de ser el objetivo subyacente de transformación, y dependiendo excesivamente de la voluntad, compromiso personal y capacidad de influencia de las personas con responsabilidad técnica, hecho que limita en gran medida su efectividad.

La transversalidad de género implica aceptar el sesgo de género de las políticas y de las propias administraciones públicas; requiere un cambio estructural, de compromiso político y de trabajo en red que reúna espacios de coordinación y cooperación horizontal, y el establecimiento de objetivos estratégicos compartidos.

En los últimos años hemos vivido avances importantes en el desarrollo de marcos normativos y organizativos sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género, sin embargo, sigue siendo más retórica y fragmentada que parte integral del proceso político. El reto ahora es la mejora de la capacidad para repensar las políticas públicas más inclusivas y sin sesgos de género del conjunto de las administraciones públicas.

Es fundamental trabajar para consolidar la noción de que la calidad de las políticas públicas no puede desligarse de la incorporación de valores de igualdad, diversidad y participación. En este sentido, es necesario continuar trabajando para construir un cambio en la cultura institucional en la que las diversas partes políticas y técnicas incorporen retos que no forman parte de su misión o competencias más habituales. Requiere una visión integral que incluya la igualdad como un elemento nuclear y que esta noción se traduzca en la dinámica administrativa cuotidiana, asumiendo que la perspectiva de género es un indicador de una mayor calidad y efectividad de la intervención pública, y, en definitiva, es una cuestión de derechos.

En esta línea, se presentan cuatro iniciativas desarrolladas en el Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada (CEJFE) del Departamento de Justicia y Cualidad Democrática, a través del Observatorio Catalán de la Justicia en Violencia Machista (OCJVM), y de la Dirección General para la Erradicación de las Violencias Machistas del Departamento de Igualdad y Feminismo.

En concreto, la Dra. Bodelón, Directora del CEJFE y vicepresidenta del OCJVM, presentará la contribución del Observatorio en la lucha contra la violencia machista en los más de cinco años desde su creación. Superar la incomprensión de esta violencia es la primera premisa para su extinción, por ello, la capacitación de los operadores jurídicos y otros colectivos profesionales sobre igualdad y no discriminación y perspectiva de género transformadora es fundamental, no solo sobre cuestiones técnicas, sino que les ha de permitir conocer el contexto de la violencia machista, su origen y su complejidad para que puedan actuar con la debida diligencia.

A continuación, Alejandro Sanchez expondrá la necesidad de transformar imaginarios. Los patrones de la masculinidad hegemónica están interiorizados por el conjunto de la sociedad, las instituciones y las organizaciones, en tanto que lo considerado como masculino y sus atributos constituye la referencia de lo “normal” y deseable.

Por su parte, Marta Blanch incidirá en la necesidad de avanzar en la inclusión progresiva de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en los procesos de producción e interpretación de las estadísticas, con el objetivo de transformar la vida de las personas y cambiar las estructuras.

Finalizaremos con la intervención de Edurne Jiménez y Laura Guxens que presentarán los elementos clave de la actividad formativa como un instrumento fundamental de prevención estructural y una de las estrategias clave de la transformación social feminista para la erradicación de las causas estructurales de las violencias machistas.

**LECCIONES APRENDIDAS EN 5 AÑOS DE FUNCIONAMIENTO DEL OCJVM**

 **Encarna Bodelón González**

Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada/Catalunya

(Pendiente)

**LA TRANSVERSALIDAD ENTRA EN ESCENA. DE LOS MÁRGENES AL CENTRO: MASCULINIDADES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Alejandro Sánchez Sicilia**

Observatori Català de Justícia en Violència Masclista /Catalunya

***2.1. Políticas públicas de género dirigidas a la población masculina***

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género[[1]](#footnote-1) hace referencias explícitas a la necesidad de trabajar con la población masculina a partir de la elaboración y difusión de campañas focalizadas en el rechazo al maltratador y en el papel de los hombres en la cultura de los cuidados (medida 24), así como en la promoción de las masculinidades igualitarias (medida 25). Con la intención de dar respuesta a los objetivos planteados en estas medidas, durante los primeros cinco años de vigencia del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, el Ministerio de Igualdad lanza campañas para interpelar a la población masculina como “El hombre blandengue” o “La masculinidad del mañana”.

El Plan nacional de prevención de las violencias machistas (2023-2025)[[2]](#footnote-2) de la Direcció General per a l’Erradicació de les Violències Masclistes, del Departament d’Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya, recoge en el eje 6 la necesidad de dar visibilidad y articulación a la promoción de masculinidades anti machistas e igualitarias, así como potenciar las iniciativas que sean una alternativa a la masculinidad hegemónica más destructora. Dentro de este eje, se recoge la necesidad de diseñar y desplegar durante los años 2023 y 2024 formaciones en materia de Masculinidades anti machistas e igualitarias para el personal de la Administración de Justicia y de Ejecución penal (código A 6.1.8).

*2.1.1 Acciones formativas en género y masculinidades del Observatori Català de Justícia en Violència Masclista*

Durante los años 2023 y 2024, el Observatori Català de Justícia en Violència Masclista (órgano colegiado adscrito al Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada del Departament de Justícia) ha llevado a cabo una serie de acciones formativas desde la perspectiva de género dirigidas a la intervención y análisis de la población masculina. Las acciones han sido las siguientes:

2023

* **Masculinidades y género en el Contexto Jurídico Penal: Intervención con Hombres**, dirigida a profesionales de la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima.
* **Masculinidades y género**, dirigida a personal de los cuerpos de gestión y tramitación procesal y administrativa y de auxilio judicial.

2024

* **Masculinidades y género en el Contexto Jurídico Penal: Intervención con Hombres**, dirigida a profesionales de la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la Víctima.
* **Masculinidades y Violencias Machistas**, dirigida a Médicos y médicas forenses de la Administración de la Justicia.
* **Formación en Violencias Machistas, Masculinidades y Corresponsabilidad Parental,** dirigida a la comunidad de prácticas de corresponsabilidad parental en los centros penitenciarios.
* **Sesión “Masculinidades y micro machismos”**, dentro del programa de formación básica en perspectiva de género interseccional i contra les violencias machistas para las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI).
* **Cápsula auto formativa “Exploración y valoración del agresor: La construcción de la masculinidad hegemónica y su relación con la violencia”**, dentro del programa de formación estratégica en perspectiva de género interseccional i contra les violencias machistas para las UVFI.
* **Sesión “Masculinidades y Violencias Machistas”**, dentro del programa de formación en perspectiva de género interseccional i contra les violencias machistas para los Equipos de Asesoramiento Técnico Penal (EATP).
* **Sesión “Masculinidades y micro machismos”,** dentro del programa de formación básica en perspectiva de género interseccional i contra les violencias machistas para los Equipos de Asesoramiento Técnico en el Ámbito de Familia (EATAF).
* **Ponencia “Masculinidades y Violencias Machistas”,** en la jornada formativa sobre las Unidades de Valoración Forense Integral, dirigida a Jueces/Juezas, Fiscales, Letrados/Letradas de la Administración de Justicia y Abogados/Abogadas.

***2.2. ¿A que nos referimos cuando hablamos de masculinidades y género?***

El sistema sexo-género a través de la socialización (diferencial) de género trabaja para (re)producir unos mandatos hegemónicos que parten de una perspectiva del sistema dual masculino/femenino (Olsen, 2000; Smart, 2000). Los hombres se han identificado a sí mismos con un lado del dualismo: con lo racional, lo activo, el pensamiento, la razón, la cultura, el poder ... y, por el contrario, las mujeres resultaron proyectadas hacia el otro lado e identificadas con aquello irracional, pasivo, el sentimiento, la emoción, la naturaleza, la sensibilidad...

Del mismo modo que “no se nace mujer, se llega a serlo” (De Beauvoir, 1949), esta premisa también aplicaría de manera similar para la construcción de las identidades masculinas. Las masculinidades serían un constructo basado en normas culturales, contextuales y sociales, que se sustentan en unas prácticas y roles diferenciados, que organizan y califican una masculinidad como modelo deseable y hegemónico, en detrimento de otros modelos alternativos.

Cabe destacar que existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y falta de poder. Por el hecho de ser hombres, disfrutan de poder social y privilegios, pero la manera en la cual hemos armado este mundo causa dolor, aislamiento y alienación, tanto a mujeres como a hombres (Brod y Kaufman, 1994). En palabras de Jokin Azpiazu (2017), quién es un hombre y encarna (o aspira a encarnar) una masculinidad hegemónica deberá, de diferentes maneras en diferentes contextos, demostrar su posición como hombre y luchar para que no le sea arrebatada. Un hombre tiene que demostrar constantemente que no es un niño, que no es una mujer y que no es homosexual (Badinter,1992), con toda la misoginia, homofobia y violencia que este mandato conlleva.

***2.3. ¿Por qué es necesario incorporar el enfoque de masculinidades y género en la administración de justicia y la ejecución penal?***

*2.3.1 Masculinidades y Violencia*

La violencia es uno de los pilares fundamentales de la socialización de género que se asigna a los hombres. Esta violencia actúa como un medio clave para reforzar la masculinidad (especialmente cuando esta se ve cuestionada), tanto frente a los demás como hacia uno mismo, y funciona como una herramienta para conservar la posición de poder y privilegio masculino.

El famoso escritor, teórico y experto en masculinidades y género, Michael Kaufman (1999), resume las siete dimensiones (*las 7 P’s*) que caracterizan la violencia ejercida por los hombres:

**Poder patriarcal**

La violencia se utiliza para obtener o mantener el poder, el control y el orden jerárquico sobre las mujeres, otros hombres que no siguen el modelo de masculinidad tradicional, y diversas identidades disidentes.

**Percepción de derecho a los privilegios**

La violencia surge como resultado de la percepción que cada hombre tiene sobre su derecho a ciertos privilegios. Por ejemplo, la violencia sexual que un hombre ejerce sobre una mujer estaría influenciada por la creencia de que tiene derecho a satisfacer sus deseos, incluso a costa de usar el cuerpo de las mujeres.

**Permiso**

A pesar de las complejas causas sociales y psicológicas que originan la violencia de los hombres, esta no persistiría sin el permiso explícito o tácito presente en las costumbres sociales, los códigos legales, la aplicación de la ley y algunas enseñanzas religiosas. Los actos violentos de los hombres, o las agresiones violentas (generalmente dirigidas a otros hombres), son celebrados en deportes, cine, literatura y guerra. La violencia no solo se permite, sino que también se glorifica y se premia.

**Paradoja del poder en los hombres**

Las expectativas internalizadas sobre la masculinidad son, en sí mismas, inalcanzables. Las inseguridades personales que surgen al no cumplir con la "prueba de hombría", o simplemente la amenaza del fracaso, son suficientes para empujar a muchos hombres, especialmente jóvenes, a un estado de miedo, aislamiento, ira, autocastigo, autorrepudio y agresión. La violencia se convierte en un mecanismo de compensación. Es una manera de restablecer el equilibrio masculino, de reafirmarse a uno mismo y demostrar a los demás que eres un verdadero hombre. Esta forma de violencia generalmente tiene como blanco a alguien físicamente más débil o vulnerable.

**Armadura Psíquica de la masculinidad**

La violencia masculina también resulta de una estructura de carácter basada en la distancia emocional con los demás. Este proceso psicológico particular y complejo genera una capacidad reducida para empatizar hacia las otras personas.

**Olla a Presión**

Para muchos hombres, la ira es la única emoción que se valida socialmente. Esto lleva a que una amplia gama de emociones sea canalizada hacia la ira. En algunos casos, es común que los hombres respondan con violencia ante el miedo, el sufrimiento, la inseguridad, el dolor, el rechazo o el menosprecio.

**Experiencias Pasadas**

Muchos hombres interiorizan la violencia, ya sea al haberla sufrido o presenciado, a partir de experiencias previas (como la niñez o la adolescencia) o actuales.

*2.3.2 La triada de la violencia de los hombres*

Relacionada con la primera dimensión de las 7 propuestas por Kaufman (1999) consideramos pertinente traer a colación la teoría de la *triada de la violencia de los hombres* de Kaufman (1994) y complementarla con estadísticas y casos que nos ayudaran a comprender el fenómeno de la violencia masculina. La violencia sería un fenómeno que ejercerían principalmente los hombres hacia:

* Las **mujeres**, violencia que sufren por el hecho de ser mujeres en un sistema patriarcal y machista. Durante el 2023, 36.582 mujeres fueron víctimas de violencia de género en España, y 37.161 hombres fueron condenados por ello (INE, 2023)[[3]](#footnote-3). Ese mismo año, se registraron 5.898 hombres condenados por violencia doméstica, por 2.789 mujeres condenadas por el mismo delito, el cual sufren de manera significativa más las mujeres que los hombres (INE, 2023). Durante el 2023, 491 hombres y 9 mujeres fueron condenados por delitos contra la libertad e indemnidad sexuales (INE, 2023).
* Otros **hombres**, especialmente hacia quienes no cumplen con algunos de los parámetros que establece la masculinidad hegemónica o que directamente tienen una expresión de género no normativa o disidente. Durante el 2023, en cuanto a las victimizaciones de delitos de odio registradas según sexo, se observa que el número de víctimas es mayor de hombres (1.342) que de mujeres (916), pero cuando observamos las detenciones / personas investigadas por delito de odio según sexo el número de hombres denunciados/investigados casi cuadriplica el de mujeres (903 vs 258) (Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España, 2023)[[4]](#footnote-4). Otro ejemplo de esta violencia lo encontramos en los delitos de homicidio y sus formas, donde han sido condenados 957 hombres vs 89 mujeres (INE, 2023), pero donde el 62% de los homicidios son de hombres a hombres; el 28%, de hombres a mujeres; el 7%, de mujeres a hombres; y el 3%, de mujeres a mujeres (Informe sobre el homicidio, 2018)[[5]](#footnote-5).
* **Uno mismo**, como las conductas de riesgo, la dificultad para reconocer y expresar las emociones consideradas “femeninas” de manera apropiada, la falta de autocuidado, la resolución de conflictos a través de la violencia, el consumo de alcohol y drogas y el suicidio. En 2023, 2771 hombres y 900 mujeres se suicidaron en España (INE, 2023). Respecto a las causas externas de mortalidad que podríamos relacionar con conductas de riesgo en edades de entre los 20 a los 44 años (INE, 2023): accidentes de tráfico (472 hombres vs 109 mujeres), caídas accidentales (148 hombres vs 22 mujeres) y ahogamientos, sumersión y sofocos accidentales (167 hombres vs 12 mujeres).

*2.3.3 Propuestas para la reflexión y el análisis*

¿De qué manera el rechazo a lo femenino y a cualquier expresión de género “no masculina” en los hombres contribuye a que los hombres sean la amplia mayoría de perpetradores de delitos de odio por orientación sexual e identidad de género?

¿En qué medida influye de esta construcción de la masculinidad hegemónica la creencia de que los hombres tienen derecho a satisfacer sus deseos sexuales con las mujeres en la alarmante diferencia existente entre el número de hombres y mujeres que han perpetrado delitos contra la libertad e indemnidad sexuales?

Estudiar el fenómeno de la violencia en clave de género en masculinidades nos permitiría explorar el concepto de “derecho agraviado” (Kimmel, 2017), para referirnos a la privación de unos beneficios que los hombres violentos creen poseer por el mero hecho de ser hombres. Aterrizar este concepto en la realidad de la violencia de género supondría explorar de qué manera verbalizaciones por parte de la pareja (mujer) de intenciones o deseos de acabar con la relación, o discursos, actitudes o comportamientos de empoderamiento que no se corresponden con aquellas cogniciones machistas y de la masculinidad hegemónica que presenta el hombre agresor estarían influyendo en las diferentes expresiones de violencias de género. Esta violencia de género se utilizaría como una manera de restituir el honor, la dignidad masculina y, en definitiva, este derecho que creen poseer por el hecho de ser hombres (a ser quien domina, quien tiene la autoridad, quien controla la vida de las mujeres...) y que consideran ha sido agraviado. Con diferentes expresiones de violencia pretenderían volver a la situación inicial de subordinación de la mujer o que sea reparado este agravio, incluso con el asesinato.

Entender la violencia sexual en clave de género centrándonos en los niños y adolescentes varones víctimas de esta violencia también implica tratar de comprender de qué manera podrían estar influyendo estos mandatos hegemónicos de la heterosexualidad esperada e impuesta socialmente y ese consecuente rechazo y estigma a la homosexualidad en los hombres a: una mayor dificultad para identificar la violencia sexual que podrían estar sufriendo por parte de una perpetradora mujer como violencia sexual y no como un acto de iniciación (muy presente en el imaginario social), y un mayor tabú y vergüenza a revelar y denunciar la violencia sexual que podrían estar sufriendo por parte de un perpetrador hombre por miedo a que puedan pensar que él es homosexual (Abril, Soto, Unamunzaga, 2020).

Introducir la perspectiva de género en el análisis de la población penitenciaria implica tratar de comprender que influencia tendrían estos mandatos de la masculinidad hegemónica en que el 93% de la población reclusa en España esté compuesta por hombres (CGPJ, 2023)[[6]](#footnote-6), o explorar de qué manera estos mandatos serian un factor de riesgo con una relevancia suficiente para ser introducidos como ítems propios en los instrumentos de evaluación y valoración del riesgo de reincidencia delictiva. Igualmente, sería pertinente explorar de qué manera aquellas actitudes, cogniciones y comportamientos masculinos alternativos (paternidades corresponsables, adoptar comportamientos responsables y no de riesgo…) estarían comportándose como factores protectores de la reincidencia delictiva.

En conclusión, introducir la perspectiva de género en masculinidades es un aspecto fundamental para entender y abordar el fenómeno de la violencia. Desde el Observatori Català de Justícia en Violència Masclista seguiremos trabajando para la promoción de las masculinidades igualitarias y anti patriarcales y el fin de la violencia machista en sus diversas formas.

**REFERENCIAS**

Abril, P.; Soto, R. ; Unamunzaga, P. (2020) Sexualised violence against boys in Spain. In Enguix, B.; Pereira, C. (Eds.) *Sexualities, gender and Violence. A view from Iberian Peninsula*. New York: Nova Science Publishers

Azpiazu, Jokin (2017). *Masculinidades y Feminismo*. Virus

Badinter, Elisabeth (1992). *XY: De l’identité masculine*. Odile Jacob.

Brod, Harry & Kaufman, Michael (Eds.) (1994). *Theorizing masculinities* (Vol. 5). Sage.

De Beauvoir, Simone (1949/1969). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.

Kaufman, M. (1994). Men, feminism, and Mens Contradictory Experience. A Brod, H i Kaufman, M., *Theorizing Masculinities*. California: Sage Publications.

Kaufman, Michael (1999). Las 7 P`s de la violencia de los hombres. Recuperado de <http://www.michaelkaufman.com>

Kimmel, M. (2017). *Hombres blancos cabreados, la masculinidad al final de una era*. Barlin.

Olsen, Frances (2000). El sexo del derecho. En Ruiz, Alicia y Amorós, Celia (Eds.). *Identidad femenina y discurso jurídico*. Buenos Aires: Biblos.

Smart, Carol (2000). La teoría feminista y el discurso jurídico. *Biblos 31-71*.

# IMPACTO ORGANIZACIONAL. REFLEXIÓN SOBRE LOS INDICADORES EN CLAVE FEMINISTA INTERSECCIONAL

**Marta Blanch Serentill**

Departament de Justícia i Qualitat Democràtica/Catalunya

## 3.1. De Beijing al feminismo de datos: una evolución en el paradigma

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing en 1995 marcó un punto de inflexión decisivo en el reconocimiento global de las desigualdades de género y en la necesidad de datos desagregados por sexo como herramienta esencial para la formulación de políticas públicas. Se hizo hincapié en superar la falta de datos, identificando esta carencia como un obstáculo fundamental para visibilizar las desigualdades y establecer acciones correctivas. Los gobiernos fueron instados a desarrollar sistemas estadísticos robustos que armonizaran metodologías y facilitaran comparaciones globales. A pesar de ser pionera, esta visión todavía se basaba en una perspectiva binaria del género (hombres y mujeres) y se centraba más en el "qué hacer" de los gobiernos que en el cómo se producían los datos, dejando pendientes reflexiones sobre los sesgos estructurales y el impacto transformador de las tecnologías, que en ese momento eran incipientes.

Con el tiempo, esta visión ha evolucionado hacia un paradigma más crítico, como el presentado por Catherine D’Ignazio y Lauren F. Klein en su libro *Data Feminism* (2020). Este trabajo sitúa la interseccionalidad en el centro del análisis, reconociendo que las desigualdades no solo se basan en el género, sino también en factores como la clase, la diversidad funcional o la raza. Las autoras cuestionan los enfoques tradicionales, que a menudo perpetúan sesgos estructurales, y examinan el poder subyacente en la producción de datos: quién los recopila, por qué y qué narrativas refuerzan. Este análisis demuestra que la ciencia de datos no es neutral y puede amplificar sesgos existentes si no se diseña de manera consciente. Al mismo tiempo, el libro subraya el potencial de las tecnologías para promover la justicia social, siempre que se utilicen con un enfoque inclusivo que aborde la diversidad y las desigualdades.

Actualmente, los datos ya no son simplemente un recurso para las políticas públicas, se han convertido en objetos de análisis que obligan a reflexionar sobre cómo se producen, interpretan y utilizan. Esto es crucial para determinar si reflejan la diversidad social y las múltiples desigualdades. Los indicadores bien diseñados no solo mejoran la calidad de las intervenciones, sino que también permiten comprender mejor los problemas estructurales. Por ejemplo, una política de vivienda basada únicamente en indicadores económicos puede excluir a las mujeres supervivientes de violencia machista, quienes a menudo enfrentan dificultades adicionales para acceder a una vivienda segura. Incorporar una perspectiva de género puede abordar estas necesidades, mientras que un enfoque interseccional visibiliza desigualdades adicionales que afectan a mujeres racializadas, con diversidad funcional o en situación de exclusión social.

A pesar de los avances, la falta de datos sigue siendo un problema persistente. En un contexto marcado por la desinformación y las noticias falsas, contar con datos fiables es más importante que nunca para tomar decisiones justas. Sin embargo, las tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial, ofrecen oportunidades transformadoras si se aplican desde una perspectiva feminista. De lo contrario, pueden perpetuar e incluso amplificar sesgos, reforzando desigualdades estructurales y violencia institucional. Frente a estos retos, es esencial integrar una visión crítica e inclusiva en la producción de datos y el diseño tecnológico.

## 3.2. Oportunidades y retos en la producción de datos en la administración pública

El análisis de cómo se producen los datos a lo largo de las distintas fases —diseño, recopilación, gestión, transformación y difusión— es crucial para garantizar que reflejen con fidelidad la diversidad y la complejidad de la sociedad. Esta reflexión permite identificar los puntos en los que pueden introducirse sesgos, que a menudo perpetúan desigualdades estructurales y dificultan la toma de decisiones equitativa e informada.

Los sesgos son errores sistemáticos que pueden surgir en cualquier fase del proceso de producción de datos, afectando tanto su calidad como su impacto. Los sesgos de cobertura se producen cuando ciertos grupos no están representados adecuadamente en los datos, lo que puede invisibilizar sus necesidades o experiencias. Los sesgos de medición ocurren cuando los instrumentos utilizados para recopilar datos no son adecuados para captar las realidades de todos los colectivos, como sucede cuando no se contemplan categorías más allá del género binario. Por último, los sesgos de interpretación se manifiestan cuando los datos se analizan desde una perspectiva limitada, sin considerar las intersecciones entre diversas formas de discriminación o utilizando marcos teóricos inadecuados que refuerzan prejuicios existentes.

Los sesgos interseccionales son especialmente críticos porque invisibilizan a personas que viven formas complejas y simultáneas de desigualdad, lo que impide que las políticas e intervenciones resultantes atiendan de manera efectiva sus necesidades específicas.

En los últimos años, han surgido guías y manuales que proporcionan herramientas valiosas para identificar y corregir estos sesgos. Estos documentos ofrecen estrategias para mejorar cada fase de la producción de datos, desde el diseño hasta la difusión, prestando especial atención a la inclusión de variables y categorías interseccionales. Además, introducen aspectos innovadores como la construcción de metadatos que documenten el origen de los datos, las decisiones metodológicas y los posibles sesgos identificados.

Sin embargo, la posibilidad de aplicar estas guías depende en gran medida del contexto. En estudios puntuales o de carácter específico, existe mayor flexibilidad para introducir modificaciones desde el principio, ajustando los instrumentos de recopilación y las metodologías a necesidades concretas. En cambio, los datos administrativos, recopilados para el funcionamiento ordinario de los servicios públicos, suelen estar condicionados por estructuras rígidas que dificultan su adaptación a enfoques más inclusivos. Esto pone de manifiesto la importancia de diseñar indicadores desde la fase de diagnóstico de las políticas públicas, asegurando que puedan integrarse de manera sostenible y sistemática en los procesos de producción de datos.

Los datos administrativos ofrecen oportunidades significativas para analizar desigualdades desde una perspectiva feminista interseccional. El volumen y la frecuencia de recopilación permiten realizar análisis longitudinales y con un nivel de detalle elevado, posibilitando el estudio de tendencias y patrones a largo plazo. Además, la interoperabilidad y las nuevas tecnologías facilitan la integración de datos procedentes de diversas fuentes, contribuyendo a una comprensión más rica y global. Paralelamente, la presión internacional y social impulsa a los gobiernos a incorporar la perspectiva de género, una tendencia reforzada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible y otros compromisos internacionales. También se observa un creciente interés en la capacitación del personal, la colaboración interinstitucional y la transparencia, aspectos que mejoran la calidad, la accesibilidad y el uso ético de los datos.

No obstante, existen importantes obstáculos que deben abordarse. La falta de marcos conceptuales comunes para definir las categorías de datos genera inconsistencias entre instituciones, limitando su comparabilidad e integración. La dispersión de los datos entre sistemas separados dificulta su integración y uso intersectorial, lo que limita una visión completa y transversal. Los sesgos institucionales, como la resistencia al cambio o la percepción de que la perspectiva de género es una cuestión accesoria, constituyen barreras culturales que desincentivan su aplicación. Además, las contradicciones normativas, ya sea en la definición de los datos o en aspectos relacionados con la protección de datos sensibles, dificultan avanzar en el uso de enfoques interseccionales. Por último, la calidad y fiabilidad de los datos a menudo se ven comprometidas por errores en el registro, la falta de actualización y la carencia de recursos destinados a la optimización de los sistemas.

## 3.3. Propuestas para mejorar la producción e interpretación de datos

La inclusión de la perspectiva de género y el enfoque interseccional en los procesos de producción e interpretación de datos es clave para abordar las desigualdades estructurales. Los datos reflejan decisiones críticas sobre qué medir y cómo hacerlo, decisiones que pueden perpetuar o desafiar dichas desigualdades. Es necesario adoptar estrategias que conviertan los datos en herramientas transformadoras.

### 3.3.1. Diseño de indicadores desde objetivos feministas

Los indicadores tradicionales centrados en la actividad de los servicios públicos son fundamentales para garantizar la rendición de cuentas, pero es necesario ir más allá diseñando indicadores innovadores que respondan a objetivos feministas y coloquen a las personas en el centro. Incorporar variables que capturen las intersecciones entre desigualdades es esencial para revelar patrones de exclusión que suelen quedar invisibles en análisis simplistas. Estos indicadores interseccionales no solo permiten una comprensión más rica de la realidad, sino que también posibilitan el diseño y la evaluación de políticas públicas transformadoras.

### 3.3.2. Mejora de los marcos metodológicos y la colaboración interinstitucional

El gobierno del dato ofrece una oportunidad única para mejorar la coherencia en los procesos de producción y garantizar que los datos sean consistentes y comparables entre instituciones. Para lograrlo, es necesario establecer categorías comunes que faciliten la estandarización y la integración de los datos. También es imprescindible documentar el origen de los datos, sus objetivos, su disponibilidad y los posibles sesgos identificados, utilizando metadatos completos que refuercen la transparencia y mejoren la calidad de los conjuntos de datos. Este proceso requiere una colaboración interinstitucional activa, que permita compartir conocimientos, recursos y esfuerzos para construir marcos conceptuales compartidos, evitando confusiones y resistencias.

Para garantizar que estas estructuras sean representativas y efectivas, es imprescindible incluir la participación de grupos y entidades feministas, que pueden aportar perspectivas críticas y expertas para identificar necesidades reales y diseñar soluciones ajustadas a las desigualdades existentes.

### 3.3.3. Resolución de conflictos éticos y normativos

La recopilación de datos sensibles suele generar conflictos éticos y normativos que pueden limitar su obtención y tratamiento. Para superar estos desafíos, es esencial implementar mecanismos innovadores que equilibren la protección de datos personales con la necesidad de contar con datos más inclusivos. Por ejemplo, en poblaciones pequeñas, el uso de datos agregados puede evitar que la información detallada permita identificar a personas, manteniendo al mismo tiempo la relevancia analítica. También se pueden utilizar datos opcionales que permitan recoger información significativa sin comprometer la privacidad de las personas. Además, el empleo de instrumentos anónimos, como encuestas de opinión pública o de satisfacción con los servicios, puede resultar especialmente útil para obtener datos poblacionales.

Paralelamente, el uso de herramientas específicas como los comités y protocolos de ética es clave para evaluar y mitigar los riesgos asociados a la recopilación de datos sensibles. Estas herramientas pueden garantizar que los procesos se lleven a cabo de manera responsable y transparente.

Finalmente, es fundamental abordar los conflictos normativos relacionados con la definición de conceptos y categorías. La falta de armonización en estos aspectos genera con frecuencia confusiones y barreras que dificultan la producción de datos coherentes y comparables.

### 3.3.4. Formación bilateral e interdisciplinaria

La formación es una herramienta clave para garantizar que los equipos que producen y analizan datos comprendan plenamente la perspectiva feminista e interseccional. Las personas expertas en ciencia de datos deben recibir formación en principios de interseccionalidad para evitar sesgos en los análisis y mejorar la calidad de los resultados. Por otro lado, quienes trabajan en desigualdades sociales necesitan conocer mejor los procesos técnicos de producción y análisis de datos, lo que les permitirá participar de manera más efectiva en el diseño e implementación de proyectos.

Esta colaboración interdisciplinaria puede potenciarse mediante talleres y espacios de aprendizaje mutuo que fomenten la innovación y la creación de soluciones colectivas.

### 3.3.5. Difusión accesible e innovadora de los datos

La transparencia y la accesibilidad son elementos fundamentales para asegurar que los datos tengan un impacto real y lleguen a un público amplio. Publicar datos abiertos de manera accesible y reutilizable puede fomentar la participación ciudadana y la innovación. Además, los datos cuantitativos deben ir acompañados de contexto y explicaciones cualitativas que enriquezcan su interpretación. Esto garantiza que los datos no se limiten a ser números, sino que cuenten historias y ayuden a comprender las desigualdades desde una perspectiva profunda y crítica.

Por esta razón, es crucial utilizar metodologías avanzadas de visualización, como el *storytelling*, para dotar a las estadísticas de narrativas que conecten con las personas y faciliten su uso. Asimismo, herramientas de inteligencia artificial, como los *chatbots*, pueden permitir una interacción más sencilla y eficiente con los datos, ofreciendo respuestas contextualizadas a preguntas específicas y mejorando la accesibilidad de la información.

**REFERENCIAS**

D'ignazio, C., y Klein, L. F. (2020). Data feminism. MIT press.

**NUEVOS FORMATOS PARA NUEVAS NECESIDADES. LA FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL**

**Edurne Jiménez Pérez**

Direcció General per a l’Erradicació de les Violències Masclistes/Catalunya

 **Laura Guxens i Badia**

Direcció General per a l’Erradicació de les Violències Masclistes /Catalunya

***4.1. La formación sobre violencias machistas en Cataluña: avances y retos.***

En las últimas décadas, y más intensamente en los últimos años, asistimos a la proliferación de cursos, jornadas, congresos y posgrados sobre violencias machistas en Cataluña. De las múltiples herramientas existentes para hacer frente a la grave vulneración de derechos humanos que suponen las violencias machistas, la formación ocupa un lugar de progresiva visibilidad. Es por ello que cada vez es más común que los poderes públicos ofrezcan formaciones sobre el tema, a menudo orientadas a su funcionariado y personal laboral.

Los orígenes de esta creciente oferta formativa debemos situarlos en el avance de las políticas de género. Gracias a las demandas de los feminismos, los poderes públicos empiezan a incorporar la idea de que para erradicar las violencias machistas es preciso poner en marcha medidas de transformación social, cultural, económica y política; y que no hay suficiente con penalizar a los sujetos perpetradores ni con paliar los efectos en quienes las sufren. La prevención constituye, en este sentido, uno de los dos ejes centrales de la intervención en este ámbito junto con la reparación integral de las mujeres, infancias y adolescencias que sufren las violencias. Y, aunque no es la única, la formación es una de las herramientas existentes para la prevención; así lo establecen los organismos internacionales y la Ley catalana 5/2008 del derecho de las mujeres a erradicar las violencias machistas. En coherencia, también lo establece el Protocolo marco para una intervención con diligencia debida en situaciones de violencias machistas, un instrumento aprobado en noviembre de 2022 por el gobierno catalán para operativizar la ley y organizar la intervención de los poderes públicos bajo el estándar de la debida diligencia.

Concretamente, el Protocolo marco catalán establece medidas preventivas como la formación, la sensibilización y la coeducación para impulsar una política que pretende transformar el problema de raíz e ir más allá de la respuesta paliativa mayoritaria hasta el momento. La formación de profesionales del ámbito de la justicia, la educación y la salud, entre otros, se conceptualiza, en este sentido, no sólo como una forma para mejorar transversalmente la prevención y la detección de casos, sino también una forma específica de prevención de la violencia institucional.

Ahora bien, el volumen incipiente de formaciones sobre violencias machistas no ha logrado la erradicación de las violencias institucionales, ni la adopción total del estándar de debida diligencia ante todas las formas y ámbitos de las violencias machistas. En primer lugar, el alumnado que accede a formaciones organizadas por las administraciones públicas en esta materia reporta con frecuencia que necesitaría más tiempo para integrar correctamente los contenidos y sentirse seguro a la hora de aplicarlos en su lugar de trabajo.

Como veremos en el siguiente apartado, el éxito de los programas formativos depende de su calidad pedagógica; depende, en definitiva, de su capacidad para transformar imaginarios individuales y lógicas institucionales. Ahora bien, no toda la formación en el campo de las violencias machistas se dirige a producir un cambio profundo en las personas participantes. En ocasiones ésta se presenta como una mera actividad informativa en forma de charla puntual carente de enfoque pedagógico orientado a producir cambios en los sistemas de creencias y esquemas cognitivos de las personas participantes en los cursos. Muchas veces, además, profesorado y participantes viven los cursos como un imperativo legal, un trámite o peaje por el que se debe pasar sin más efecto que cumplir la formalidad.

En segundo lugar, a raíz de nuestra experiencia laboral, detectamos algunos vacíos respecto al alcance. Por ejemplo: existen colectivos profesionales que todavía se hallan infraformados, especialmente respecto a las formas de violencia machista que no corresponden con las habituales en el ámbito de la pareja o respecto a nuevas formas como las digitales. Éstas formas a menudo permanecen invisibles y quedan fuera de los contenidos de gran parte de los cursos ofertados. Así mismo, todavía son incipientes los cursos que sitúan la prevención en el centro, difunden la perspectiva comunitaria y ahondan en el trabajo sobre masculinidades y con agresores.

 Por último, es notable la falta de coordinación y planificación estratégica que ha sufrido la actividad formativa sobre género y violencias machistas en Cataluña en los últimos años (Generalitat 2023), hecho que ha derivado en la trasmisión de contenidos dispersos e incluso contrapuestos por parte de las distintas administraciones públicas. Si bien la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra las violencias machistas ya ha empezado a trabajar para subvertir esta limitación creando estándares comunes respecto al diseño y organización de actividades formativas sobre violencias machistas publicados en el Libro blanco de la prevención de las violencias machistas (2023), nos hallamos en la fase inicial de esta apuesta. Esperemos que esta comunicación sea útil para difundirlos.

***4.2. Reconceptualizar la formación desde pedagogías críticas.***

En el terreno de los estudios de género y, en concreto, de las violencias machistas, la experiencia nos indica que las formaciones no deben centrarse en la transmisión de una moralidad determinada, sino en la transformación de lo que Colás y Jiménez (2006) llaman “conciencia de género”, es decir, de aquella que “opera como unas lentes a través de las cuales se interpreta el mundo y se actúa en él” (Colás y Jiménez 2006: 423). Estas autoras se basan en la propuesta de Freire (1990) de la formación como proceso de concientización, que va más allá de promover la comprensión de la realidad, y proponen que la formación sea un proceso que supere el estadio de toma de conciencia para pasar a la adquisición de una conciencia crítica que implica no sólo la reflexión sino la transformación directa de la realidad injusta detectada y sobre la que se ha reflexionado. El desarrollo de la conciencia crítica implica, en definitiva, la asunción de un compromiso de cambio (hooks 2021), en este caso frente a las desigualdades de género y las vulneraciones de derechos de las mujeres, infancias y adolescencias.

Para ello, las formaciones deben promover procesos de empoderamiento y compromiso en la lucha frente a las violencias machistas. Según Rebollo (2013) para que sean transformadoras, las acciones formativas sobre violencias machistas deben perseguir tres objetivos. El primero corresponde a “ponerse las gafas del género”, es decir, a la adopción de herramientas analíticas que permiten identificar y comprender las dinámicas sexistas, androcéntricas y discriminatorias presentes tanto en la vida personal de la ciudadanía con la que trabajan los y las profesionales que participan en las formaciones, como en la vida de las propias profesionales. Por tanto, hablamos de la revisión de los esquemas cognitivos previos en torno al género, el sexo, la sexualidad, las relaciones, etc. (Torres 2010). En este nivel es importante evitar marcos interpretativos que entiendan la violencia como lacra del pasado (como si ya no existiera) o que difundan el terror sexual, ya que sería contraproducente con el objetivo emancipador. En cambio, se debe incluir un análisis interseccional de las violencias machistas que incluya la reflexión sobre cómo operan el racismo, el clasismo, el capacitismo y el adultismo, no sólo en las dinámicas de violencia en sí, sino en las respuestas que dan los poderes públicos y las instituciones. A continuación, el segundo objetivo es conseguir que las personas participantes en las formaciones desarrollen un posicionamiento personal público y abierto a favor del cambio y los derechos humanos, que lo vean posible y muestren compromiso y motivación. Por último, el tercer objetivo, y probablemente el más complicado de conseguir, implica pasar a la acción, es decir, tomar un compromiso con la erradicación de las violencias machistas y el estándar de debida diligencia.

En relación al tercer objetivo, cabe destacar que para que las personas participantes en cursos sobre violencias machistas accionen aprendizajes se requiere, a parte de la obligatoriedad de los estándares y de un contexto institucional facilitador, que hayan incorporado los contenidos más allá del nivel mental. Es necesario que “los cuerpos, los saberes, las voces, las memorias autobiográficas y políticas se dispongan, circulen y se comprometan de otro modo” (flores 2019:3) para que las participantes mastiquen, digieran y absorben los contenidos de los cursos, transformándolos y pasándolos por el filtro propio, hasta que formen parte de su repertorio competencial personal. Para lograr este complejo proceso, la formación en violencias machistas transformadora debe “experimentar otras formas de compartir y producir conocimientos, otras formas de pensar colectivamente, interviniendo no sólo en los contenidos abordados, sino también en los dispositivos pedagógicos que propone” (flores 2019:3). En este sentido, las pedagogas feministas han señalado que es más fácil que los y las profesionales participantes en formaciones incorporen competencias cuando el temario está vinculado con sus propias vidas y tienen espacio para hablar de su propia experiencia (Giraldo y Colyar, 2011; Martínez Marín 2016). Son pertinentes para la incorporación de competencias aplicadas, en este caso, los ejercicios donde las discentes, en este caso profesionales, pueden analizar la propia práctica laboral a través de ejemplos o de casos-tipo y reflexionar sobre las creencias y patrones que influyen en la resolución (García-Pérez et al, 2011). Además, el trabajo sobre casos experienciales aumenta su motivación y confianza (Ruiz-Primo y Li, 2016).

Ahora bien, el trabajo a partir de las experiencias requiere mucha sensibilidad y no olvidar la importancia del bienestar en el proceso de aprendizaje, tanto de las personas participantes en cursos como del profesorado (hooks 2021). Esto no quiere decir que los distintos agentes se ahorren totalmente los momentos de incomodidad, sino que la dinámica pedagógica debe poner en el centro la ética del cuidado, subvirtiendo la jerarquía social entre la esfera productiva y la esfera reproductiva. Ante la incomodidad, Platero (2018) sugiere el profesorado utilice el humor como estrategia para generar motivación.

Por último, otro elemento importante en las propuestas de las pedagogas feministas es la tendencia a establecer conexiones entre los grupos participantes en las formaciones, en este caso profesionales del sector público, y los colectivos que luchan contra las violencias en el ámbito comunitario y social (Shrewsbury 1993). Así mismo, se esfuerzan por estimular las relaciones de solidaridad entre mujeres (Montenegro-González y Paz, 2020). En síntesis, las pedagogías feministas son “una clave necesaria para reorganizar el ejercicio pedagógico, donde se pueda dar valor a la relación, a las experiencias cotidianas y locales, al aprendizaje no centrado sólo en la cognición, en la colaboración y la comunidad que finalmente es donde se pone en juego de forma cotidiana la construcción de lo social” (Montenegro-González y Paz, 2020: 25).

***4.3. Estándares de la formación en violencias machistas.***

En noviembre de 2023 el gobierno catalán establece las directrices que deben cumplir las formaciones en violencias machistas y que deben aplicarse a cualquier tipo de actividad formativa financiada con recursos públicos e impartida en todo su territorio [[7]](#footnote-7). Se basa para ello en principios de las pedagogías críticas y feministas explicados en el apartado anterior, así como en evidencias internacionales.

Por un lado, toda formación debe cumplir cinco estándares transversales comunes para todas las herramientas de prevención, no solo las formaciones. Éstos son: 1) ser coherente con la normativa catalana vigente y los instrumentos que se deriven; 2) responder a objetivos transformadores, estar debidamente planificada y coordinada, responder a una política más amplia y contener indicadores de evaluación; 3) estar adaptada al contexto específico; 4) estar conducida por personas expertas; y 5) garantizar la accesibilidad y la inclusión de distintos perfiles poblacionales.

Por otro, la Generalitat plantea estándares específicos para las formaciones:

* Deben ser obligatorias, especializadas, continuadas y sistemáticas, y deben garantizar el enfoque interseccional en todos los contenidos, tanto teóricos como aplicados. Deben basarse en evidencias, huyendo de argumentaciones basadas en falsas creencias y mitos, tales como que hay un gran volumen de denunciar falsas en casos de violencias machistas.
* Los contenidos deben estar actualizados al menos cada tres años y han de hacer referencia a todas las formas y ámbitos de las violencias machistas, aunque la actividad se centre específicamente en una forma o ámbito.
* En ningún caso deben responsabilizar a las mujeres de las violencias que sufren ni fomentar procesos de revictimización o estigmatización hacia ningún colectivo.
* Deben incorporar metodologías vivenciales y feministas que ayuden a reflexionar sobre la propia experiencia y a desarrollar aprendizajes significativos.
* Independientemente de la tipología y la duración de la formación, deben incorporar contenidos teóricos y aplicados a través de ejercicios de resolución de casos, *role playing* e identificación de violencias.
* Así mismo, sus contenidos deben ser tanto teóricos como su aplicación práctica, en el contexto significativo de las personas participantes, de ahí la importancia que las formaciones surjan de las necesidades detectadas previamente.
* En lo que refiere a los certificados, solo se podrá certificar el aprovechamiento cuando la formación incluya actividades evaluables para medir debidamente dicho aprovechamiento tanto teórico como práctico.
* Los asesoramientos técnicos o supervisiones serán dinamizados por personas expertas que facilitarán el espacio para que las personas que participen generen nuevos conocimientos sobre las cuestiones que se trabajen.
* Las formaciones sobre matrimonios forzados, tráfico de seres humanos y mutilación genital femenina deben ser impartidas por profesorado con experiencia y conocimientos en perspectiva de derechos humanos y antirracista.

***4.4. Reflexiones finales***

Si alguna cosa hemos mostrado en esta comunicación es que las formaciones en violencias machistas deben estar diseñadas e implementadas según estándares comunes que garanticen su potencial transformador y adecuación a los marcos normativos actuales. La actividad formativa debería ser un proceso de aprendizaje orientado a la transformación social donde las personas que participan incorporan competencias teóricas, emocionales, prácticas y políticas. Ahora bien, para que ello sea posible hace falta disponer de recursos humanos y económicos. Y lo que es más importante debemos contar también con instituciones abiertas al cambio.

Los poderes públicos y otros agentes con obligación o voluntad de hacer frente a las violencias machistas (empresas, organizaciones y comunidades) tienen dos formas de activar actuaciones y herramientas preventivas. A veces lo hacen por defecto, permanentemente y de manera universal, o por grupos específicos, pero con enfoque generalista. Es el caso, por ejemplo, del diseño de protocolos de actuación en situaciones de violencias machistas o de la implementación de programas de coeducación en los centros de educación infantil. Otras veces, en cambio, la activación de las herramientas de prevención sucede a partir de una situación de violencia machista concreta y en base a las necesidades que se detectan. Por ejemplo: a partir del hecho que un profesor de universidad use imágenes o ejemplos claramente misóginos en clase, no sólo se programan acciones para abordar el tema con él y garantizar la no repetición, sino que se crea un Punto Lila en la facultad para promocionar derechos y difundir recursos especializados de atención. Las dos puertas de entrada a la prevención se conceptualizan, respectivamente, como prevención estructural y prevención situada en el caso (Generalitat, 2023) y, a pesar de que la formación sea una de las herramientas principales para ambas, queremos terminar remarcando la idea de que no es la única.

Aunque sea necesaria, la actividad formativa no es suficiente y difícilmente podrá por si sola transformar las raíces del problema que quiere combatir. Aunque el volumen de los cursos fuera mucho más elevado y las metodologías de los programas se enfocaran sin fisuras en las transformaciones de las actitudes y comportamientos del alumnado, en este caso profesionales del sector público, necesitarían complementarse con más herramientas que multipliquen, expandan y den cobertura a sus efectos transformadores: protocolos, asesoramientos, normativas, presupuestos específicos y herramientas comunitarias y de transformación del espacio son cada vez más necesarias en el camino hacia la erradicación de las violencias machistas.

***Referencias bibliográficas***

Colás Bravo, María Pilar i Jiménez Cortés, Rocío. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. Revista de Educación, 340, 415-444. <http://hdl.handle.net/11441/24639>

Flores, val. (2019). ¿Es la práctica pedagógica una práctica sexual? Umbrales de la imaginación teórica y erótica. Descentrada, 3(1), e068. <https://doi.org/10.24215/25457284e068>

García-Pérez, Rafael; Rebollo-Catalán, M. Ángeles; Vega-Caro, Luisa; Barragán-Sánchez, Raquel; Buzón-García, Olga i Piedra, Joaquín. (2011). El patriarcado no es transparente: competencias del profesorado para reconocer desigualdad. Cultura y Educación, 23(3), 385-397.

<https://doi.org/10.1174/113564011797330298>

Generalitat de Catalunya (2013) El llibre blanc de la prevenció de les violències masclistes.

Giraldo-Gil, Elida i Colyar, Julia. (2011). Dealing with gender in the classroom: A portrayed case study of four teachers. International Journal of Inclusive Education, 16(1), 25-38.

<https://doi.org/10.1080/13603110903518216>

Hooks, bell. (2021/1994). Enseñar a transgredir. La educación como práctica de la libertad. Madrid: Capitán Swing.

Martínez Martín, Irene. (2016). Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contra-hegemónica. Foro de Educación, 14(20), 129-151.

<http://dx.doi.org/10.14516/fde.2016.014.020.008>

Montenegro-González, Catalina i Paz Corvalán-Navia, Alejandra. (2020). Desplazamientos desde las pedagogías feministas: reflexiones posibles para un ejercicio docente situado. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, 5(3), 8-29.

<https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5760>

Platero, Lucas. (2018). Ideas clave de las pedagogías transformadoras. A Aldo Ocampo González (Coord.). Pedagogías queer (pp. 26-47). Chile: CELEI.

Rebollo Catalán, M. Ángeles. (2013). La innovación educativa con perspectiva de género. Retos y desafíos para el profesorado. Editorial. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 17(1): 1-6. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/41624/23713>

Ruiz-Primo, Maria-Araceli i Li, Min (2016). Ítems contextualizados de ciencias en PISA: La conexión entre las demandas cognitivas y las características de contexto de los items. RELIEVE, 22(1), art. M11. [http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.1.8280Shrewsbury 1993](http://dx.doi.org/10.7203/relieve.22.1.8280Shrewsbury%201993)

Torres San Miguel, Laura. (2010). Nuevos retos para la escuela coeducativa. Iniciativas y experiencias para la prevención de la violencia de género en las aulas: una mirada general. Tabanque Revista pedagógica, 23, 15-44.

<http://hdl.handle.net/11162/182844>

1. [Pacto de Estado contra la Violencia de Género](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Evaluacion_Pacto_Estado_2018_2022.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. [Plan nacional de prevención de las violencias machistas (2023-2025).](https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/violencies-masclistes/NOVA-ESTRUCTURA/Plans/Pla-nacional-de-prevencio-de-les-violencies-masclistes-2023-2025.pdf) [↑](#footnote-ref-2)
3. [Instituto Nacional de Estadística](https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=25998). [↑](#footnote-ref-3)
4. [Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España](https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2023/Informe_evolucion_delitos_odio_Espana_2023.pdf). [↑](#footnote-ref-4)
5. [Informe sobre el homicidio](https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/prensa/balances-e-informes/2018/INFORME-HOMICIDIOS-2010_2). [↑](#footnote-ref-5)
6. [Consejo General del Poder Judicial.](https://www.poderjudicial.es/stfls/ESTADISTICA/FICHEROS/16001E%20Estadistica%20Poblacion%20Reclusa/Estadistica%20Penitenciaria%202023.xlsx?t=202412305000) [↑](#footnote-ref-6)
7. Las formaciones se clasifican en cinco tipos. Las **cápsulas**, que son formaciones introductorias, tienen una duración limitada que nunca es inferior a dos horas. Las **jornadas**, por su parte, se definen como la acción formativa con una duración entre uno y dos días, en que se abordan diferentes aspectos de una misma temática. En cambio, el **curso** es la acción formativa que permite tratar uno o más temas con profundidad y su duración mínima es de seis horas, distribuidas en sesiones de una hora y media como mínimo. Cuando la duración de la formación es de trenta horas o más, pasa a llamarse **capacitación** y su principal objetivo es que las personas participantes desarrollen competencias siguiendo criterios de aplicabilidad e incidencia en contextos predefinidos. Por último, el **asesoramiento técnico** y la supervisión sirve para que los y las profesionales que han realizado cursos o capacitaciones pueden seguir formándose aplicando los aprendizajes a sus contextos de intervención con acompañamiento experto. [↑](#footnote-ref-7)