

Guía para Servidores Públicos



**MASCULINIDADES DIVERSAS Y PLURALES PARA LA
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO**



Fondo de Población
de las Naciones Unidas

KOICA

AGENCIA DE COOPERACIÓN
INTERNACIONAL DE COREA

Título de la publicación:

*Masculinidades diversas y plurales para la prevención de la violencia basada en género.
Guía para Servidores públicos policiales.*

Elaborado por:

Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA

Equipo revisor:

Jhonn Carlos Manríquez

Aida Ferreyra Villarroel

Diseño y diagramación:

Epifanía

Impresión:

Cleopatra INC. SRL.

© Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNFPA Bolivia

Calle 11 de Calacoto N° 503 esq. Av. Ballivián

Edificio Torre Calacoto, Piso 6

Teléfono +591 2 212 1693/277/0214

La Paz, Bolivia

Esta publicación es posible gracias al apoyo financiero de la Agencia de Cooperación Internacional de Corea – KOICA. Las opiniones vertidas en el material son de responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen el criterio institucional de KOICA.

Se permite la reproducción total o parcial de este material (gráficos, tablas, ilustraciones, fotografías y texto) siempre que no sea alterada y se asignen los créditos correspondientes de propiedad al Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA.

Esta publicación es de distribución gratuita.

Prohibida su venta.

La Paz, Bolivia

2025



Tabla de Contenidos

	Presentación.....	5
	Introducción.....	6
01	Orientación Metodológica.....	7
02	Las masculinidades	8
03	Privilegio de la masculinidad	10
04	Violencia, dominio y poder.....	12
05	Violencia, doméstica	14
06	Repensando la masculinidad	17
07	Roles y responsabilidades	20

Presentación

La violencia basada en género sigue siendo una de las manifestaciones más persistentes de desigualdad, con impactos profundos en la vida de mujeres, niñas, adolescentes y de la sociedad en su conjunto. Prevenirla y erradicarla requiere un enfoque integral que no solo fortalezca la respuesta institucional, sino que también promueva transformaciones culturales profundas, particularmente en torno a las formas de ejercer la masculinidad.

En este contexto, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) con apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional de Corea (KOICA) se complace en presentar la guía *“Masculinidades diversas y plurales para la prevención de la violencia basada en género. Guía para servidores públicos”*, una herramienta orientada a acompañar procesos de formación y reflexión, desde una perspectiva transformadora de género y derechos humanos.

Esta guía se fundamenta en los principios de

las neurociencias cognitivas y la programación neurolingüística (PNL), enfoques que permiten identificar y modificar patrones de pensamiento, actitudes y conductas arraigadas en estereotipos de género. A través de esta metodología, se busca ampliar la capacidad reflexiva de los participantes sobre sus experiencias personales, sus vínculos interpersonales y el impacto de su labor en la comunidad.

Mediante herramientas prácticas y conceptuales, se propone resignificar las masculinidades desde un enfoque plural, diverso e inclusivo, que contribuya no solo a una mejor atención a la ciudadanía, sino también al bienestar personal y profesional de los propios funcionarios.

Desde el UNFPA, reafirmamos nuestra voluntad de seguir acompañando al Estado en el fortalecimiento de capacidades que sitúen en el centro la dignidad, la igualdad y los derechos humanos de todas las personas.

Pablo Salazar Canelos
Representante del Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA Bolivia

Introducción

Objetivos de la guía

Proporcionar herramientas y estrategias a los servidores públicos de gobiernos municipales, con el fin de entender y abordar la violencia de género desde una perspectiva de masculinidades diversas y plurales.

Importancia de abordar masculinidades: Resaltar cómo las creencias y actitudes en torno a la masculinidad pueden contribuir a la Violencia basada en Género y cómo su transformación puede ser clave en la prevención.

Contexto de la Violencia basada en Género

Definición: Se refiere a cualquier acto de violencia basado en el género que resulte en daño o sufrimiento para las mujeres y hombres, ya sea físico, sexual o psicológico.

Impacto: Se discutirán las consecuencias sociales, económicas y psicológicas de la violencia de género.

Programación Neurolingüística (PNL) y su Relevancia

La Programación Neurolingüística (PNL) es un modelo de comunicación y desarrollo personal que se enfoca en cómo las personas perciben el mundo, procesan la información y cómo estas percepciones influyen en su comportamiento, emociones y pensamientos. Se trata de una herramienta que busca comprender y modificar patrones de pensamiento y conducta a través del uso estratégico del lenguaje y la mente.

¿Qué es la PNL?

La PNL se basa en la idea de que existe una conexión fundamental entre los procesos neurológicos (neuro), el lenguaje (lingüística)

y los patrones de comportamiento que se han aprendido a lo largo de la vida (programación). Este modelo se desarrolla con el objetivo de analizar cómo estas tres áreas se interrelacionan para influir en nuestras experiencias y comportamientos.

Neuro: Se refiere a la forma en que el cerebro y el sistema nervioso procesan la información que recibimos a través de nuestros sentidos (vista, oído, tacto, gusto y olfato). Esta información se traduce en experiencias internas que afectan nuestra percepción del mundo.

Lingüística: Enfatiza el papel del lenguaje en la construcción de nuestra realidad. Nuestro uso del lenguaje influye en cómo pensamos, sentimos y nos comportamos, y también en cómo nos comunicamos con los demás.

Programación: Se refiere a los patrones y secuencias de pensamiento y comportamiento que hemos aprendido a lo largo de nuestra vida. Estos patrones determinan cómo respondemos a diferentes situaciones y cómo tomamos decisiones.



1. Orientación Metodológica

Esta guía está dirigida a servidores públicos de los gobiernos autónomos municipales y otras instituciones públicas con los que UNFPA desarrolla intervenciones para promover las masculinidades diversas y plurales.

Capacitación para servidores públicos

Diseño de programas

Para estructurar un programa de desarrollo de capacidades en masculinidades y prevención de la violencia basada en género, es esencial desarrollar un marco claro que permita abordar los conceptos, actitudes y comportamientos relacionados con las masculinidades de manera sistemática y efectiva. A continuación, se describe una estructura paso a paso que puede servir como guía para diseñar este tipo de programa, para generar cambios sostenibles en la percepción y el comportamiento.

La guía está organizada en seis sesiones que recuperan contenido conceptual del capítulo previo y se organizan de acuerdo con la siguiente relación:

- ▶ **Sesión 1:** Las masculinidades
- ▶ **Sesión 2:** Privilegios de la masculinidad
- ▶ **Sesión 3:** Violencia, dominio y poder
- ▶ **Sesión 4:** Violencia doméstica
- ▶ **Sesión 5:** Repensando la masculinidad
- ▶ **Sesión 6:** Roles y funciones

Evaluación y Seguimiento

- ▶ **Evaluación continua:** Se recomienda implementar evaluaciones al inicio y al final de cada módulo para medir el progreso en el conocimiento y las actitudes de los participantes.
 - ▶ **Autoevaluación:** Permitir que los participantes reflexionen sobre su propio aprendizaje y evolución durante el proceso de capacitación.
 - ▶ **Seguimiento post-capacitación:** Mantener un acompañamiento continuo para asegurar que los cambios en las actitudes y comportamientos se mantengan a largo plazo. Se pueden organizar reuniones de seguimiento o grupos de apoyo.
-

SESIÓN 1

Las masculinidades

1.1. Masculinidades hegemónicas

- ▶ **Concepto:** Definir la masculinidad hegemónica como el conjunto de normas y expectativas que dictan cómo debe comportarse un “hombre ideal”.
- ▶ **Manifestaciones:** Ejemplos de cómo se expresa la masculinidad hegemónica en la sociedad (agresividad, control).
- ▶ **Consecuencias:** Analizar cómo la masculinidad hegemónica afecta negativamente tanto a hombres como a mujeres, perpetuando desigualdades y violencia.

Las masculinidades diversas y plurales se refieren a una amplia gama de formas de ser y comportarse como hombre, que desafían y se apartan del modelo dominante conocido como masculinidad hegemónica. Este enfoque reconoce que no existe una única manera “correcta” de ser hombre y que las experiencias y expresiones de la masculinidad pueden variar significativamente según la cultura, la clase social, la orientación sexual, la etnia, la edad y otros factores.

1.2. ¿Qué es la masculinidad hegemónica?

La masculinidad hegemónica es el modelo cultural dominante que establece una serie de normas, expectativas y comportamientos que se consideran ideales para los hombres. Este concepto está asociado con características como la competitividad, la dominación, la invulnerabilidad emocional, la agresividad, la autosuficiencia y la heterosexualidad. La masculinidad hegemónica no solo define como “deberían” ser los hombres, sino que también valora estas características por encima de otras formas de expresión masculina, creando un estándar inalcanzable y rígido para muchos hombres. Este modelo perpetúa la desigualdad de género al asociar el poder y el control con lo masculino y la sumisión o la debilidad con lo femenino, justificando así la discriminación y la violencia hacia quienes no encajan en este marco.

1.3. Masculinidades diversas y plurales: Una alternativa

Las masculinidades diversas y plurales son una respuesta y una alternativa a la masculinidad hegemónica. Reconocen y validan múltiples formas de ser hombre que no se ajustan al modelo dominante y que pueden incluir características como la vulnerabilidad, la empatía, la ternura y la colaboración. Esta perspectiva permite a los hombres explorar y expresar sus identidades de manera auténtica y libre de las presiones sociales que los obligan a conformarse con un rol tradicional.

Características de las masculinidades diversas y plurales:

- ▶ **Inclusivas:** Valoran y respetan diferentes formas de ser y comportarse como hombre, sin imponer un modelo único.
- ▶ **Igualitarias:** Promueven relaciones basadas en la equidad y el respeto mutuo, tanto con otras personas como con ellos mismos.
- ▶ **Flexibles:** Permiten que los hombres expresen sus emociones y sentimientos sin temor a ser juzgados o rechazados.
- ▶ **Críticas al poder y la violencia:** Cuestionan las estructuras de poder y control asociadas a la masculinidad hegemónica, rechazando la violencia como una forma de resolver conflictos.
- ▶ **Empáticas y compasivas:** Fomentan la empatía, la comunicación abierta y la conexión emocional con los demás.



SESIÓN 2

Privilegios de las masculinidades

2.1. El privilegio de la masculinidad desde la PNL

El privilegio de la masculinidad se manifiesta en el acceso diferencial al poder, la toma de decisiones y la distribución de recursos. Las y los funcionarios municipales pueden reproducir, muchas veces de manera inconsciente, normas de género que refuerzan desigualdades. Aplicar Programación Neurolingüística (PNL) en la formación de funcionarios permite una toma de conciencia más profunda y facilita la transformación de creencias y comportamientos en favor de la equidad de género.

Objetivos

- ▶ Reconocer cómo opera el privilegio de la masculinidad en la vida cotidiana.
- ▶ Aplicar herramientas de PNL para modificar creencias limitantes y patrones inconscientes.

2.2. Ejercicio de metáforas y reencuadre

Objetivo:

Contribuir a que los participantes tomen conciencia del privilegio de la masculinidad utilizando metáforas y técnicas de reencuadre.

Procedimiento:

Presentar la metáfora:

Imagina que la sociedad es una escalera mecánica que sube. Algunas personas (hombres) están en la escalera y avanzan sin esfuerzo, mientras que otras (mujeres y diversidades) deben caminar contra la corriente.

Reflexión guiada:

- ▶ ¿Qué ventajas tienen quienes están en la escalera en movimiento?
 - ▶ ¿Cómo se sienten quienes deben esforzarse más?
-

Reencuadre con PNL:

- ▶ ¿Cómo se puede usar el privilegio para apoyar a quienes están en desventaja?
- ▶ ¿Qué cambios personales y colectivos podemos hacer para que la escalera sea más justa?

Anclaje de Experiencias con PNL

Objetivo:

Identificar momentos en los que los participantes han experimentado privilegio sin darse cuenta y anclar nuevas formas de actuar.

Procedimiento:**Identificación de experiencias:**

Piensa en un momento en el que obtuviste una ventaja por ser hombre sin haber hecho nada extra (ser escuchado con más atención en reuniones; evitar acoso en la calle; no recibir cuestionamientos ocupando cargos de liderazgo).

Asociación sensorial:

- ▶ ¿Cómo te sentiste en ese momento? (Identificar sensaciones, pensamientos y emociones).

Anclaje con una nueva conducta

Ahora, piensa en una situación donde podrías haber usado tu posición para favorecer la equidad (ceder la palabra a una mujer en una reunión; desafiar un comentario machista).

Crea un anclaje (gesto o palabra clave) para recordar aplicar esta nueva conducta en el futuro.

Línea del Tiempo y Creencias Limitantes

Objetivo:

Revisar creencias sobre la masculinidad a lo largo de la vida y reprogramar patrones de pensamiento.

Procedimiento:

- ▶ Dibujar una línea de tiempo personal desde la infancia hasta la actualidad.
- ▶ Marcar momentos clave donde se haya aprendido algo sobre ser “hombre” (“los hombres no lloran”; “tienes que ser el proveedor”, etc.).

Identificar creencias limitantes y reformularlas:**Ejemplo:**

“Ser hombre significa ser fuerte y no mostrar emociones”.

Reencuadre:

“Ser hombre significa reconocer mis emociones y expresarlas con responsabilidad”.

Visualización futura:

Cierra los ojos e imagina: cómo serías si aplicarás esta nueva creencia en tu vida diaria.

A través de estas actividades basadas en PNL, los participantes pueden tomar conciencia de su privilegio, identificar creencias limitantes y comprometerse con una transformación hacia masculinidades más equitativas y diversas.

SESIÓN 3

Violencia, dominio y poder

La violencia, en términos generales, es el uso intencional del poder o la fuerza para someter, controlar o dañar a otra persona. Desde la PNL, la violencia puede entenderse como un patrón de pensamiento y comportamiento aprendido que se refuerza mediante el lenguaje, la cultura y las experiencias personales.

3.1. PNL y los Modelos Mentales de la Violencia

Desde la PNL, la violencia puede analizarse a partir de tres elementos clave:

- ▶ **Sistemas de creencias:** La violencia se sostiene en ideas como “el más fuerte domina”, “si no impones respeto, te lo imponen”, o “castigar es educar”.
- ▶ **Metaprogramas mentales:** Muchas personas que ejercen violencia tienen metaprogramas de control o imposición, donde el poder es visto como un juego de ganadores y perdedores.
- ▶ **Lenguaje y Representaciones Internas:** Frases como “te voy a hacer respetar”, “los hombres no lloran”, o “las mujeres deben obedecer” refuerzan esquemas violentos en la mente.

Ejemplo de Reencuadre con PNL

Antes:

“Si no grito, no me hacen caso”

Reencuadre:

“Cuando comunico con firmeza y respeto, logro más impacto y conexión con los demás”.

Dominio desde la PNL

El dominio es la tendencia a imponer la voluntad sobre otra persona o grupo, generando relaciones de subordinación. En términos de PNL, el dominio se basa en patrones de pensamiento orientados a la superioridad y control sobre los demás.

PNL y las Estructuras de Dominio

- ▶ **Jerarquías mentales:** Creencias como “yo sé más, yo decido, yo mando” generan estructuras de poder que justifican la dominación.
 - ▶ **Anclajes emocionales:** Quienes dominan suelen haber aprendido desde la infancia que el control es sinónimo de seguridad (“si no controlo, me hacen daño”).
-

- **Falta de flexibilidad cognitiva:** La rigidez mental refuerza el dominio, impidiendo que la persona considere alternativas de relación más equitativas.

Ejemplo de Ejercicio de PNL

Ejercicio de Posiciones Perceptuales:

- Primera posición (Yo ejerciendo dominio): ¿Cómo me siento cuando domino? ¿Por qué lo hago?
- Segunda posición (La persona dominada): ¿Cómo se siente la otra persona? ¿Qué efectos tiene en su bienestar?
- Tercera posición (Observador externo): ¿Qué dinámicas se generan? ¿Qué alternativas existen para cambiar esta relación?

Poder desde la PNL

El poder es la capacidad de influir en el entorno o en las personas, pero desde la PNL, puede ser entendido de dos maneras:

- **Poder sobre los demás:** Basado en el control, la manipulación o la intimidación.
- **Poder con los demás:** Basado en la colaboración, la empatía y la co-construcción de soluciones.

PNL y la Transformación del Poder

- **Cambio de Creencias:** Transformar el concepto de poder como dominio hacia el poder como liderazgo positivo.
- **Uso del Lenguaje Positivo:** Pasar de: “yo ordeno y tú obedeces” a “trabajamos juntos para lograrlo”.
- **Generación de Nuevos Anclajes:** Asignar al poder sensaciones de responsabilidad, conexión y cooperación en lugar de miedo o imposición.

Ejemplo de técnica de reencuadre con PNL

Antes:

“Si no impongo autoridad, no me respetan”.

Reencuadre:

“El respeto se construye con coherencia, ejemplo y escucha activa”.

Conclusión

Aplicando la PNL para un cambio de paradigma

De la violencia ————— a la comunicación no violenta.

Del dominio ————— a la colaboración.

Del poder sobre los demás ————— al poder con los demás.

Al aplicar la PNL, podemos cambiar la manera en que pensamos, sentimos y actuamos en relación con el poder, eliminando patrones de violencia y dominio para construir relaciones más equitativas y respetuosas.

SESIÓN 4

Violencia basada en Género

La violencia basada en género es un fenómeno basado en el uso del poder y el control dentro del hogar que afecta la integridad física, emocional y psicológica de las víctimas. Desde la Programación Neurolingüística (PNL), se puede analizar cómo los patrones de pensamiento, el lenguaje y las creencias refuerzan o perpetúan estas dinámicas, y cómo es posible reprogramarlas para fomentar relaciones más sanas y equitativas.

4.1. ¿Qué es la violencia basada en género desde la PNL?

Desde la PNL, la violencia basada en género puede entenderse como un patrón de comunicación y comportamiento aprendido, que se mantiene por:

- ▶ **Sistemas de creencias:** Ideas como: “si te quiere, te corrige”, “es mi pareja, me pertenece”, o “las mujeres deben obedecer”, refuerzan la violencia.
- ▶ **Patrones lingüísticos:** El uso del lenguaje agresivo o manipulador genera anclajes negativos que mantienen la violencia.

Estados Internos y respuestas automáticas: Las personas agresoras pueden haber condicionado su mente para reaccionar con violencia ante ciertas situaciones.

4.2. Factores que Sostienen la Violencia Doméstica desde la PNL

Creencias Limitantes en Personas Agresoras y Víctimas

Las creencias limitantes refuerzan la violencia y dificultan la salida del ciclo de maltrato. Algunas creencias comunes son:

En la persona agresora:

- ▶ “Si no controlo, me abandonan”.
-

- ▶ “El respeto se gana con miedo”.
- ▶ “Las emociones se resuelven con fuerza”.

Reencuadre con PNL:

- ▶ “El respeto se gana con confianza y empatía”.
- ▶ “El verdadero poder está en el autocontrol y la comunicación”.

En la persona víctima:

- ▶ “Me agunto porque es mi familia”.
- ▶ “No puedo vivir sin mi pareja”.
- ▶ “Si cambio, él/ella cambiará”.

Reencuadre con PNL:

- ▶ “Merezco respeto y seguridad en mi hogar”.
- ▶ “Soy capaz de salir de esta situación y reconstruir mi vida”.

4.3. Técnicas de PNL para la Prevención y Atención de la Violencia Doméstica

4.3.1. Técnica de Reencuadre de Creencias

Objetivo:

Modificar creencias limitantes que perpetúan la violencia.

Creencia limitante:

“Me grita porque me ama”.

Reencuadre con PNL:

“El amor se expresa con respeto y comunicación, no con gritos ni violencia”.

Ejercicio:

- ▶ Identificar una creencia que justifique la violencia.
- ▶ Buscar tres ejemplos en los que esa creencia no se cumpla.
- ▶ Reformular la creencia desde una perspectiva de bienestar.

4.3.2. Análisis del Lenguaje y Comunicación No Violenta

Objetivo:

Identificar patrones de comunicación violenta y transformarlos en lenguaje positivo.

Ejemplo de frases agresivas y su transformación:

- ▶ “Si no haces lo que digo, te las verás conmigo”.
- ▶ “Quiero que lleguemos a un acuerdo donde ambos nos sintamos bien”.

Ejercicio:

- ▶ Identificar frases agresivas o manipuladoras usadas en el hogar.
 - ▶ Reescribirlas usando un lenguaje respetuoso y constructivo.
 - ▶ Practicar la nueva forma de comunicación en escenarios reales.
-

4.3.3. Técnica de Anclaje para el Autocontrol

Objetivo:

Crear un anclaje para interrumpir respuestas automáticas de violencia.

Ejercicio:

- ▶ Identificar una situación que detone la violencia (por ejemplo, una discusión).
- ▶ Asociar un gesto o palabra con un estado de calma (por ejemplo, tocarse la muñeca y respirar profundamente).
- ▶ Practicar el anclaje en momentos de tensión para cambiar la reacción violenta por una respuesta más consciente.

4.3.4. Técnica de Posiciones Perceptuales

Objetivo:

Fomentar la empatía entre las personas en el hogar.

Ejercicio:

- ▶ Primera posición (Yo): Relatar un conflicto desde la propia perspectiva.
- ▶ Segunda posición (Otra persona): Ponerse en el lugar de la otra persona e imaginar cómo se siente.
- ▶ Tercera posición (Observador): Ver la situación desde afuera, sin emociones, analizando posibles soluciones.
- ▶ Beneficio: Al practicar esta técnica, se promueve la empatía y la resolución pacífica de conflictos.

4.4. Aplicación de la PNL en Procesos de Intervención contra la Violencia basada en Género

En programas de prevención:

- ▶ Capacitar a funcionarios públicos y comunidades en el uso del lenguaje positivo y la comunicación no violenta.
- ▶ Incorporar técnicas de PNL en campañas para reeducar sobre el amor y el respeto en la familia.

En atención a víctimas:

- ▶ Uso de reencuadres y anclajes para fortalecer la autoestima y romper con el ciclo de violencia.
- ▶ Aplicación de la técnica de posiciones perceptuales para ayudar a víctimas a ver nuevas posibilidades fuera de la relación violenta.

En reeducación de agresores:

- ▶ Identificación y reprogramación de creencias que justifican el abuso.
- ▶ Desarrollo de nuevas estrategias de autocontrol y regulación emocional.



SESIÓN 5

Repensando la masculinidad

La masculinidad tradicional se ha construido sobre creencias y patrones de pensamiento que muchas veces refuerzan la dominación, la represión emocional y la competencia como ejes centrales de ser hombre. Sin embargo, estos modelos pueden reformularse a partir de la Programación Neurolingüística (PNL), que permite identificar, cuestionar y transformar las creencias limitantes sobre la masculinidad para promover modelos más equitativos, saludables y diversos.

5.1. ¿Qué significa “repensar la masculinidad” desde la PNL?

Repensar la masculinidad implica:

- ▶ Cuestionar creencias arraigadas: ¿Qué significa ser hombre? ¿De dónde vienen esas ideas? ¿Siguen siendo útiles hoy en día?
- ▶ Reprogramar el lenguaje y el pensamiento: Cambiar frases y expresiones que refuercen estereotipos dañinos.
- ▶ Transformar los modelos de comportamiento: Pasar del dominio a la colaboración, del control a la empatía, de la violencia al diálogo.

Ejemplo de Reencuadre con PNL:

Creencia limitante: “Un hombre no debe mostrar debilidad”.

Reencuadre:

“La fortaleza de un hombre radica en su capacidad de reconocer sus emociones y comunicarlas”.

5.2. Creencias limitantes sobre la masculinidad y su reprogramación con PNL

Creencias Limitantes	Reencuadre positivo con PNL
"Los hombres no lloran"	"Las emociones son parte de la humanidad; expresarlas es un signo de madurez".
"El hombre es el proveedor"	"El éxito de una familia o comunidad se basa en la corresponsabilidad".
"Ser hombre es ser fuerte y no pedir ayuda"	"Reconocer que necesito apoyo es un acto de inteligencia emocional y crecimiento".

Ejercicio práctico:

- ▶ Identifica una creencia limitante sobre la masculinidad que hayas escuchado o creído.
- ▶ Piensa en una experiencia en la que esa creencia no se haya cumplido.
- ▶ Reformula la creencia con un mensaje positivo y funcional.
- ▶ Crea un anclaje mental o físico (una palabra, un gesto, un objeto) para recordarte la nueva creencia en tu vida diaria.

5.3. Masculinidad y lenguaje

¿Cómo nos comunicamos?

El lenguaje es una de las herramientas más poderosas de la PNL. Muchas frases comunes refuerzan estereotipos masculinos dañinos.

Ejemplos de lenguaje machista:

- ▶ "Los hombres no lloran".
- ▶ "Las mujeres son demasiado emocionales para liderar".
- ▶ "Aguántate, que eres hombre".

Reprogramación con lenguaje positivo:

- ▶ "Expresar emociones es un acto de valentía y autenticidad".
- ▶ "Liderar no depende del género, sino de las habilidades y el compromiso".
- ▶ "Ser hombre no significa aguantar, sino saber cuidarse y cuidar a los demás".

Ejercicio de reprogramación del lenguaje:

- ▶ Identifica frases que refuercen estereotipos masculinos.
- ▶ Escríbelas en un papel y busca alternativas más equitativas.
- ▶ Practica la reformulación en conversaciones diarias.

5.4. Transformando la masculinidad con técnicas de PNL

5.4.1. Técnica de reencuadre: De la Violencia al Autocontrol

Objetivo:

Reformular la idea de que la masculinidad implica dominación o agresividad.

Ejercicio:

- ▶ Recuerda un momento en el que te sentiste frustrado o enojado.

- ▶ Pregunta: ¿Qué otras formas, además de la violencia, tengo para manejar esta emoción?
- ▶ Reformula la situación desde la calma y la comunicación asertiva.

5.4.2. Técnica de Posiciones Perceptuales: Empatía y Nueva Visión

Objetivo:

Ayudar a los hombres a comprender los efectos de sus comportamientos en otras personas.

Ejercicio:

- ▶ Primera posición (Yo): Recuerda una discusión en la que te impusiste o no escuchaste a la otra persona.
- ▶ Segunda posición (La otra persona): Imagina cómo se sintió la otra persona en esa discusión.
- ▶ Tercera posición (Observador externo): Observa la escena de manera neutral. ¿Cómo se podría mejorar la comunicación?
- ▶ Conclusión: ¿Qué aprendizaje puedes aplicar en futuras interacciones?

5.4.3. Anclaje positivo: Creando un Nuevo Modelo de Masculinidad

Objetivo:

Asociar la masculinidad con valores positivos como la empatía, el respeto y el cuidado.

Ejercicio:

- ▶ Piensa en un modelo de masculinidad positiva. Puede ser un líder, un amigo o una imagen simbólica.
- ▶ Asocia esa imagen con una palabra clave (ejemplo: “equilibrio” o “respeto”).
- ▶ Usa la palabra clave cuando necesites recordar este modelo en momentos de tensión o desafío.

5.4.4. Aplicaciones prácticas: Construyendo una Nueva Masculinidad

En la vida diaria:

- ▶ Escuchar activamente a mujeres y otras masculinidades diversas.
- ▶ Practicar la comunicación no violenta y la resolución pacífica de conflictos.
- ▶ Reflexionar sobre los privilegios masculinos y cómo se pueden usar para generar equidad.

En el ámbito laboral y social:

- ▶ Promover espacios donde los hombres puedan hablar de emociones sin miedo al juicio.
- ▶ Incluir la perspectiva de género en la toma de decisiones.
- ▶ Cuestionar comportamientos y bromas machistas en grupos de amigos o trabajo.

En la familia y la paternidad:

- ▶ Fomentar la corresponsabilidad en el hogar.
- ▶ Enseñar a niños y niñas que el respeto y la igualdad son fundamentales.
- ▶ Mostrar afecto sin miedo a que sea visto como una “debilidad”.

El reto es claro: ¿Estamos dispuestos a cuestionar lo aprendido y crear nuevas formas de ser hombres?

Roles y Funciones en la Implementación de Masculinidades Diversas y Plurales para la Prevención de la Violencia Basada en Género.

SESIÓN 6

Roles y responsabilidades

6.1. Responsabilidad de los gobiernos municipales

- ▶ Diseñar e implementar estrategias para promover masculinidades diversas y equitativas.
- ▶ Incorporar enfoques de prevención de violencia basada en género en políticas públicas.
- ▶ Sensibilizar y capacitar al personal sobre nuevas formas de ser hombre y su impacto en la equidad de género.

6.1.1. Roles y funciones clave en la prevención desde la PNL

6.1.1.1. Autoridades municipales (Alcaldía, Concejo Municipal, Dirección de género)

Funciones:

- ▶ Integrar la perspectiva de masculinidades diversas en planes de desarrollo municipal.
- ▶ Garantizar presupuesto para programas de prevención de violencia y transformación de normas sociales.
- ▶ Promover alianzas con organizaciones de la sociedad civil y academia.
- ▶ Impulsar campañas comunicacionales que deconstruyan el machismo y fomenten nuevas masculinidades.

Desde la PNL:

- ▶ Uso del metamodelo del lenguaje para identificar creencias limitantes en políticas y discursos.
- ▶ Aplicación del reencuadre de significado en mensajes institucionales sobre masculinidades.

6.1.1.2. Personal de unidades de género y derechos humanos

Funciones:

- ▶ Diseñar e implementar programas de formación en masculinidades para funcionarios y comunidad.
 - ▶ Sensibilizar sobre el impacto de la masculinidad hegemónica en la violencia de género.
 - ▶ Acompañar procesos de cambio en hombres agresores desde un enfoque restaurativo.
 - ▶ Evaluar el impacto de políticas y acciones sobre masculinidades en la prevención de violencia.
-

Desde la PNL:

- ▶ Aplicación de posiciones perceptuales para que los hombres comprendan el impacto de su comportamiento.
- ▶ Uso de anclajes positivos para reforzar nuevas formas de relacionarse sin violencia.

6.1.1.3. Funcionarios de seguridad ciudadana y policía municipal**Funciones:**

- ▶ Identificar y abordar situaciones de violencia desde un enfoque preventivo.
- ▶ Recibir formación en masculinidades y comunicación no violenta.
- ▶ Fomentar espacios de diálogo con hombres para desnaturalizar conductas agresivas.
- ▶ Aplicar protocolos de intervención con enfoque de género y derechos humanos.

Desde la PNL:

- ▶ Reprogramación de respuestas automáticas para sustituir reacciones agresivas por respuestas empáticas.
- ▶ Uso del anclaje de calma y control en situaciones de crisis.

6.1.1.4. Equipos de salud y bienestar social (psicólogos, trabajadores sociales, médicos)**Funciones:**

- ▶ Atender a hombres en procesos de transformación de masculinidades.
- ▶ Incorporar modelos de nuevas masculinidades en servicios de salud mental y física.
- ▶ Detectar y atender casos de violencia basados en género.
- ▶ Trabajar con niños y adolescentes en el desarrollo de masculinidades saludables.

Desde la PNL:

- ▶ Uso de líneas de tiempo para que los hombres visualicen el impacto de su transformación.
- ▶ Aplicación de patrones de cambio para modificar conductas agresivas.

6.1.1.5. Docentes y facilitadores de educación comunitaria**Funciones:**

- ▶ Implementar metodologías educativas para deconstruir estereotipos de género.
- ▶ Incluir contenidos sobre masculinidades diversas en currículos municipales.
- ▶ Fomentar la reflexión crítica sobre las normas de género en adolescentes y jóvenes.
- ▶ Crear espacios seguros de conversación sobre emociones y violencia.

Desde la PNL:

- ▶ Uso de cuadros de equivalencia compleja para resignificar la masculinidad.
- ▶ Aplicación de metáforas y *story telling* para facilitar el cambio de creencias.

6.1.1.6. Comunicadores y medios municipales**Funciones:**

- ▶ Diseñar campañas para promover masculinidades equitativas y diversas.
 - ▶ Combatir discursos sexistas en medios locales y redes sociales.
 - ▶ Visibilizar historias de cambio en hombres que han transformado su masculinidad.
 - ▶ Generar narrativas que asocien lo masculino con el cuidado, la empatía y la equidad.
-

Desde la PNL:

- ▶ Aplicación de patrones de lenguaje persuasivo en campañas de sensibilización.
- ▶ Generar mensajes que faciliten el cambio de percepción.

6.1.2. Actividades de sensibilización y difusión

Campañas internas: Desarrollar campañas de sensibilización sobre masculinidades diversas y la prevención de la violencia de género dentro de la institución o comunidad.

Colaboración con líderes locales: Involucrar a líderes comunitarios o institucionales para que actúen como agentes de cambio y promuevan las nuevas perspectivas de masculinidad en sus entornos.

6.1.3. Implementación de proyectos colaborativos

- ▶ Proyectos de acción comunitaria: Facilitar que los participantes del programa desarrollen iniciativas comunitarias que promuevan masculinidades inclusivas y positivas.
- ▶ Construcción de redes de apoyo: Establecer redes de apoyo y recursos para que los participantes puedan compartir experiencias y buenas prácticas más allá del proceso de capacitación.

6.2. Consideraciones finales

La estructura de un programa de capacitación en masculinidades y prevención de la violencia de género debe ser dinámica, inclusiva y adaptable a las necesidades de los participantes. Es importante crear un entorno seguro y de apoyo donde los participantes puedan cuestionar las normas tradicionales de género, explorar nuevas formas de ser y comportarse, y comprometerse con la construcción de una sociedad más equitativa y libre de violencia.

La Programación Neurolingüística (PNL) juega un papel esencial en este tipo de programas. Ofrece herramientas prácticas para modificar las creencias y patrones de pensamiento que sostienen las actitudes violentas y excluyentes. De esta manera, promueven un cambio real y sostenible hacia masculinidades más positivas e inclusivas.

Actividades sugeridas: Proporcionar dinámicas interactivas y talleres prácticos.

Recursos de formación: Listar materiales, libros y cursos que pueden ser útiles para la capacitación.

6.3. Actividades prácticas en la comunidad

6.3.1. Ejercicios de sensibilización:

Propuestas de actividades que fomenten el diálogo sobre masculinidades y violencia de género en la comunidad.

Campañas de concienciación:

Ideas para campañas que involucren a la comunidad en la prevención de la violencia basada en género.

Espacios de diálogo:

Crear foros donde se pueda discutir abiertamente sobre el tema.

6.4. Monitoreo y evaluación de impacto

Indicadores:

Establecer indicadores claros para medir el éxito de las iniciativas implementadas.

Métodos de evaluación:

Describir cómo se puede llevar a cabo la evaluación de las actividades y programas.

Importancia de la retroalimentación:

Resaltar cómo la retroalimentación puede mejorar continuamente los enfoques y estrategias.

La PNL nos permite repensar la masculinidad desde un enfoque flexible, positivo y transformador. Al reprogramar creencias, cambiar el lenguaje y aplicar técnicas de desarrollo personal, los hombres pueden liberarse de las presiones del modelo tradicional y construir una masculinidad más auténtica, basada en el respeto, la empatía y la equidad.



Anexo I

ACTIVIDADES

1. Círculos de diálogo sobre masculinidades

Objetivo:

Fomentar un espacio seguro para discutir y reflexionar sobre las masculinidades.

Descripción:

Organizar círculos de diálogo donde los participantes compartan sus experiencias y perspectivas sobre la masculinidad. Utilizar preguntas guías como:

- ▶ ¿Qué significa ser hombre en nuestra cultura?
- ▶ ¿Cómo afecta la masculinidad hegemónica a nuestra sociedad?

Materiales:

Sillas en círculo, papel y bolígrafos para tomar notas.

2. Taller de reflexión sobre masculinidades positivas

Objetivo:

Promover la identificación y adopción de masculinidades positivas.

Descripción:

Realizar un taller donde los participantes exploren diferentes tipos de masculinidades positivas. Incluir actividades como:

- ▶ Dinámicas de grupo para discutir ejemplos de hombres que representan masculinidades inclusivas.
- ▶ Creación de un mural o poster con características de las masculinidades positivas.

Materiales:

Cartulinas, marcadores, y otros materiales para el mural.

3. Ejercicio de PNL: Reencuadre de creencias

Objetivo:

Cambiar creencias limitantes sobre la masculinidad.

Descripción:

Aplicar técnicas de Programación Neurolingüística (PNL) para ayudar a los participantes a identificar creencias negativas sobre la masculinidad y transformarlas en afirmaciones positivas. Ejemplo:

- ▶ Identificar una creencia limitante ("los hombres no deben mostrar emociones").
- ▶ Reencuadrarla a una afirmación positiva ("los hombres pueden expresar sus emociones de manera saludable").

Materiales:

Papel y bolígrafos para que los participantes escriban sus reflexiones.

4. Juego de roles: Escenarios de Prevención de la Violencia basada en género

Objetivo:

Practicar respuestas a situaciones de violencia basada en género.

Descripción:

Dividir a los participantes en grupos y proporcionarles diferentes escenarios relacionados con la violencia de género. Los grupos deben:

- ▶ Representar el escenario y discutir las diferentes maneras de intervenir positivamente.
- ▶ Reflexionar sobre cómo las masculinidades diversas pueden influir en la resolución de conflictos.

Materiales:

Escenarios escritos y un espacio adecuado para la actuación.

5. Campaña de sensibilización comunitaria

Objetivo:

Involucrar a la comunidad en la discusión sobre masculinidades.

Descripción:

Planificar una campaña que utilice diferentes medios para sensibilizar sobre la importancia de las masculinidades positivas en la prevención de la violencia basada en género. Actividades pueden incluir:

- ▶ Creación de afiches y volantes que promuevan el mensaje.
- ▶ Organización de un evento comunitario con charlas, talleres y actividades interactivas.

Materiales:

Materiales para la creación de afiches, espacio para el evento, y recursos para talleres.

6. Cine-foro sobre masculinidades

Objetivo:

Reflexionar sobre representaciones de masculinidades en los medios.

Descripción:

Proyectar una película o documental que aborde temas de masculinidades. Después de la proyección, realizar una discusión guiada sobre las representaciones de masculinidades y sus implicaciones en la sociedad.

Materiales:

Proyector, pantalla, y espacio para la proyección. Encuestas impresas o digitales, y herramientas para recopilar y analizar datos.

Conclusión

Estas actividades están diseñadas para ser interactivas y reflexivas, promoviendo un aprendizaje profundo sobre las masculinidades diversas y plurales, y su papel en la prevención de la violencia de género. Al implementar estas actividades, los servidores públicos pueden convertirse en agentes de cambio en sus comunidades, promoviendo un enfoque más inclusivo y positivo hacia la masculinidad.

Referencias

1. Connell, R. W. (2005). Masculinities. University of California Press.
2. Kimmel, M. S. (2000). The Gendered Society. Oxford University Press.
3. Dilts, R. (1998). Strategies of Genius. Meta Publications.
4. Bandler, R., & Grinder, J. (1975). The Structure of Magic, Vol. 1. Science and Behavior Books.

Anexo II

ESTRATEGIAS DE REFORZAMIENTO Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS DE HOMBRES CON RELACIÓN A LA TRANSFORMACIÓN DE NORMAS SOCIALES DE GÉNERO

1. Introducción

Las estrategias de reforzamiento y seguimiento de los procesos de los hombres en relación a la transformación de normas sociales de género para personas del servicio público son esenciales para garantizar un cambio sostenible y profundo en la cultura institucional.

La transformación de normas sociales de género en el ámbito de las y los servidores públicos requieren un enfoque integral que considere el papel crucial de los hombres en este proceso. A continuación, se destacan aspectos clave sobre cómo los hombres pueden participar y ser agentes activos de cambio en la transformación de estas normas. (Eagly, 1990)

2. Contexto

En Bolivia, como en muchos países de la región, las normas sociales de género profundamente arraigadas han influido en la estructura y funcionamiento de las instituciones públicas. Estas normas, que tradicionalmente asignan roles y responsabilidades específicas a hombres y mujeres, pueden perpetuar desigualdades y limitaciones en el acceso a oportunidades, lo que impacta negativamente en la eficiencia y equidad de las políticas y servicios públicos.

Las normas sociales de género profundamente arraigadas en Bolivia reflejan patrones históricos y culturales que han asignado roles, expectativas y comportamientos específicos a hombres y mujeres. Estas normas están presentes en diversos aspectos de la vida social, económica y política, y han influido en las dinámicas de poder, las relaciones interpersonales y la estructura de las instituciones. A continuación, se describen algunas de estas normas y su impacto en la sociedad boliviana:

Roles tradicionales de género

En Bolivia, los roles de género tradicionales han asignado a las mujeres principalmente las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia, mientras que los hombres son vistos como los proveedores económicos y líderes en la esfera pública. Estas expectativas limitan las oportunidades de las mujeres para participar en el ámbito laboral y en la toma de decisiones políticas, y refuerzan la idea de que su valor principal radica en su papel dentro del hogar.

2.1. Machismo y masculinidad tradicional

El machismo es una de las manifestaciones más visibles de las normas de género en Bolivia, donde la masculinidad se asocia con características como la autoridad, la fuerza física, el control emocional y la dominación sobre las mujeres. Este sistema de creencias perpetúa la desigualdad de género al justificar comportamientos como el control sobre las mujeres, la violencia de género y la resistencia a los roles compartidos en el hogar.

2.2. Desigualdad en el acceso a la educación y el empleo

Las normas de género también han influido en el acceso desigual a la educación y al empleo en

Bolivia. Aunque ha habido avances en la educación de las mujeres, persisten diferencias en las áreas de estudio y en la participación en sectores laborales tradicionalmente dominados por hombres. Las mujeres suelen enfrentar mayores obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y mejores oportunidades económicas, debido a prejuicios de género que las consideran menos capaces o comprometidas.

2.3. Violencia de basada en género

La violencia contra las mujeres es una de las consecuencias más graves de las normas sociales de género arraigadas. En Bolivia, la violencia basada en género, incluyendo el feminicidio, es un problema endémico que refleja el control y la subordinación que las normas machistas ejercen sobre las mujeres. Esta violencia no solo es física, sino que también se manifiesta en formas psicológicas, económicas y simbólicas, y es perpetuada por la normalización de estas actitudes en la sociedad.

2.4. Participación política y toma de decisiones

Aunque Bolivia ha logrado avances significativos en la representación política de las mujeres, con leyes que promueven la paridad y la alternancia en los cargos públicos, las normas de género siguen limitando su participación plena y efectiva. Las mujeres en política a menudo enfrentan hostilidad, acoso y resistencia por parte de sus colegas hombres, lo que refleja la persistencia de estereotipos que las consideran menos aptas para roles de liderazgo.

2.5. Normas de maternidad y familia

Las normas que exaltan la maternidad como el rol primordial de las mujeres son muy fuertes en Bolivia. Estas normas no solo limitan las opciones de las mujeres en términos de carrera y desarrollo personal, sino que también refuerzan la idea de que las mujeres deben sacrificar sus aspiraciones personales por el bienestar de la familia. Esto puede llevar a la exclusión de las mujeres de la vida pública y a una mayor dependencia económica de sus parejas.

2.6 Diferencias regionales y étnicas

En Bolivia, las normas de género también varían según las regiones y las comunidades étnicas. En algunas comunidades indígenas, las mujeres han tenido históricamente roles más participativos en la economía y la vida comunitaria, aunque todavía enfrentan desigualdades y violencia. Las mujeres indígenas, en particular, suelen enfrentar una doble discriminación, tanto por su género como por su origen étnico, lo que complica aún más su acceso a derechos y oportunidades.

2.7. Resistencia al cambio

A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género, las normas profundamente arraigadas a menudo generan resistencia al cambio. Esta resistencia puede venir tanto de hombres como de mujeres que han internalizado estas normas y las ven como naturales o inevitables. Superar esta resistencia requiere estrategias educativas y culturales que cuestionen y reconfiguren las creencias tradicionales sobre género.

3. Estrategias de reforzamiento

Desarrollar estrategias de reforzamiento y seguimiento para involucrar a los hombres en la transformación de normas sociales de género en el ámbito de los servidores públicos, es crucial para

promover la igualdad de género y garantizar cambios sostenibles. (Kimmel, 2012)

A continuación, se presentan estrategias clave en este proceso:

3.1. Capacitación y sensibilización

Programas de capacitación continua: Será importante implementar talleres y cursos regulares sobre equidad de género y deconstrucción de masculinidades tradicionales, dirigidos a hombres en todos los niveles del servicio público. Estos programas deben abordar cómo las normas de género afectan las dinámicas laborales y la importancia de promover una cultura inclusiva.

Los talleres y cursos regulares sobre equidad de género y deconstrucción de masculinidades tradicionales son herramientas esenciales para promover un cambio profundo en las actitudes y comportamientos de los servidores públicos.

Estos programas educativos tienen como objetivo sensibilizar y formar a los participantes sobre la importancia de la igualdad de género y la necesidad de cuestionar y transformar las normas de masculinidad que perpetúan la desigualdad. A continuación, se describe cómo se pueden estructurar y llevar a cabo estos talleres y cursos:

Sensibilización en el lugar de Trabajo: Introducir campañas de sensibilización dentro de las oficinas gubernamentales, utilizando materiales didácticos, charlas y discusiones que fomenten la reflexión sobre los estereotipos de género y su impacto en el entorno laboral.

Integración de Perspectiva de Género en la Formación: Incorporar la perspectiva de género en los programas de inducción y formación continua de los servidores públicos, asegurando que todos los empleados, especialmente los hombres, comprendan la relevancia de la igualdad de género en su trabajo diario.

Concientización sobre la Igualdad de Género: Sensibilizar a los participantes sobre las desigualdades de género existentes y cómo estas afectan tanto a hombres como a mujeres en el ámbito laboral y personal.

Deconstrucción de Masculinidades Tradicionales: Identificar y cuestionar las normas tradicionales de masculinidad que promueven comportamientos perjudiciales, tanto para los hombres como para las mujeres, y promover nuevas formas de ser hombre que apoyen la equidad y el respeto.

Fomento de nuevas actitudes y comportamientos: Desarrollar habilidades y actitudes que promuevan relaciones igualitarias y respetuosas en el lugar de trabajo, y que contribuyan a un ambiente laboral más inclusivo.

Empoderamiento para el cambio: Proporcionar a los participantes las herramientas necesarias para convertirse en agentes de cambio en sus entornos laborales y sociales.

Evaluación de desempeño con enfoque de género: Incluir indicadores de equidad de género en las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos, recompensando a quienes muestren un compromiso con la promoción de la igualdad.

Campañas de comunicación

Comunicación interna: Implementar campañas internas de comunicación que refuercen mensajes sobre la importancia de la igualdad de género y el rol de los hombres en este proceso. Utilizar boletines, correos electrónicos, carteles y otros medios para mantener el tema en la agenda cotidiana.

Testimonios y casos de éxito: Compartir historias de servidores públicos masculinos que hayan adoptado activamente prácticas equitativas y que hayan promovido cambios significativos en su entorno laboral.

3.2. Reconocimiento del rol de los hombres en la transformación

Los hombres, como grupo que históricamente ha ocupado posiciones de poder y liderazgo, tienen un rol crucial en la transformación de las normas sociales de género. Es fundamental que reconozcan su influencia en perpetuar o cambiar estas normas y comprendan que su participación activa es esencial para lograr la igualdad de género en el servicio público. Esto implica una toma de conciencia sobre los privilegios asociados con la masculinidad tradicional y un compromiso para utilizarlos de manera que promuevan la equidad. (Messner, 1997)

Su influencia en la sociedad y en las estructuras institucionales les otorga la capacidad de promover cambios significativos que favorezcan la igualdad de género. A continuación, se detallan algunas de las razones por las cuales su participación es fundamental:

Influencia en la toma de decisiones

Los hombres han dominado históricamente las esferas de poder, tanto en el ámbito político como en el económico. Esta posición les otorga la capacidad de tomar decisiones que pueden influir directamente en las políticas y prácticas que afectan la igualdad de género. Al involucrarse activamente en la transformación de normas de género, los hombres pueden promover políticas que favorezcan la equidad, como la implementación de licencias de paternidad, el fomento de la participación equitativa de mujeres en posiciones de liderazgo, y la creación de ambientes laborales libres de discriminación y acoso.

3.3. Modelos a seguir y cambio cultural

Los hombres en posiciones de liderazgo pueden actuar como modelos a seguir para otros hombres, demostrando que es posible y necesario adoptar comportamientos y actitudes que promuevan la igualdad de género. Al rechazar activamente las normas tradicionales de masculinidad que perpetúan la desigualdad, estos líderes pueden inspirar a otros a cuestionar sus propias creencias y a contribuir al cambio cultural necesario para lograr una sociedad más justa e inclusiva.

3.4. Redistribución del poder y la responsabilidad

La transformación de las normas de género no es posible sin una redistribución del poder y la responsabilidad. Los hombres, al reconocer y ceder espacios de poder, permiten que las mujeres y otras minorías de género accedan a oportunidades y recursos de manera equitativa. Esto no solo es justo, sino que también enriquece las organizaciones y sociedades al aprovechar la diversidad de perspectivas y experiencias.

3.5. Desmantelamiento de privilegios

Los hombres deben reconocer los privilegios que han adquirido como resultado de las normas de género tradicionales y estar dispuestos a desmantelarlos. Esto incluye desafiar prácticas y actitudes que perpetúan la desigualdad, como la discriminación salarial, el acoso sexual y la exclusión de las mujeres de ciertas áreas de la vida profesional y pública. Al hacer esto, contribuyen a la creación de un entorno más equitativo y respetuoso para todos.

3.6. Apoyo a políticas de igualdad de género

Los hombres pueden utilizar su influencia para apoyar y defender políticas que promuevan la igualdad de género, tanto dentro de sus organizaciones como a nivel gubernamental. Esto incluye el respaldo a leyes que protejan los derechos de las mujeres y promuevan la equidad en todos los ámbitos de la sociedad.

3.7. Transformación de la cultura organizacional

Este enfoque busca reestructurar las normas, valores, y prácticas dentro de una organización para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades, acceso a recursos, y un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación.

En las organizaciones, los hombres pueden desempeñar un papel clave en la transformación de la cultura organizacional hacia una más inclusiva y equitativa. Al promover valores de respeto, equidad y diversidad, y al implementar prácticas inclusivas, contribuyen a crear un ambiente en el que todos los empleados, independientemente de su género, puedan prosperar.

3.8. Responsabilidad y rendición de cuentas

Es fundamental que los hombres asuman la responsabilidad de sus acciones y promuevan una cultura de rendición de cuentas en relación con la igualdad de género. Esto significa no solo liderar con el ejemplo, sino también garantizar que las políticas y prácticas que favorecen la equidad se implementen y respeten en todos los niveles de la organización.

Los hombres tienen un rol crucial en la transformación de las normas sociales de género debido a su influencia en la toma de decisiones, su capacidad para modelar comportamientos positivos, y su responsabilidad en dismantelar los sistemas de poder que perpetúan la desigualdad. Su participación es esencial para construir una sociedad más justa e igualitaria, donde todos tengan la oportunidad de desarrollarse plenamente, sin importar su género.

4. Estrategias de seguimiento

Las estrategias de seguimiento de los procesos de hombres con relación a la transformación de normas sociales de género en servidores públicos son esenciales para asegurar que las iniciativas dirigidas a cambiar actitudes, comportamientos y estructuras realmente se implementen y tengan un impacto duradero.

4.1. Establecimiento de indicadores de progreso

Definición de indicadores clave

Indicadores de cambio de actitudes: Medir cambios en las actitudes de los hombres hacia las normas de género a través de encuestas periódicas, entrevistas y grupos focales.

Indicadores de comportamiento: Evaluar cambios en el comportamiento de los hombres en el lugar de trabajo, como su participación en actividades de corresponsabilidad, su apoyo a políticas de igualdad, y su actitud hacia colegas de diferentes géneros.

Indicadores de participación: Monitorear la participación activa de los hombres en programas de capacitación, talleres sobre género y otras iniciativas relacionadas.

4.2. Seguimiento de la implementación de políticas

Cumplimiento de políticas de igualdad de género: Evaluar el grado de implementación y cumplimiento de políticas que promuevan la igualdad de género, como licencias parentales equitativas, procesos de reclutamiento inclusivos y protocolos contra el acoso.

Representación en comités y grupos de trabajo: Monitorear la participación de hombres en comités y grupos de trabajo enfocados en la igualdad de género, asegurando su involucramiento en la toma de decisiones.

4.3. Encuestas y evaluaciones periódicas

Encuestas de clima organizacional: Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima organizacional en relación con la equidad de género, identificando áreas de mejora y éxitos.

Evaluaciones anónimas: Implementar evaluaciones anónimas que permitan a los empleados expresar sus percepciones sobre los avances en la transformación de las normas de género sin temor a represalias.

4.4. Grupos focales y entrevistas

Grupos focales por género: Organizar grupos focales específicos para hombres donde se discutan sus experiencias, desafíos y percepciones sobre las iniciativas de transformación de género.

Entrevistas individuales: Realizar entrevistas individuales con hombres en posiciones clave para obtener una visión más profunda de su compromiso y desafíos en la implementación de cambios.

4.5. Formación y capacitación continua

Programas de capacitación continuos

Actualización de contenidos: Asegurar que los programas de capacitación sobre género se actualicen regularmente para reflejar nuevos conocimientos, desafíos y oportunidades en la transformación de normas sociales.

Capacitaciones especializadas: Ofrecer capacitaciones adicionales y especializadas para líderes y mandos medios, que incluyan estrategias para apoyar y promover la equidad de género en sus equipos.

4.6. Evaluación de la eficacia de las capacitaciones

Evaluación de resultados: Realizar evaluaciones de las capacitaciones para medir su eficacia en cambiar actitudes y comportamientos, y ajustar los programas según los resultados obtenidos.

Certificación de participación y logros: Implementar un sistema de certificación para aquellos que completen los programas de capacitación, reconociendo su compromiso con la transformación de género.

4.7. Monitoreo y rendición de cuentas

Informes regulares de progreso

Informes trimestrales: Elaborar informes trimestrales que detallen el progreso en la transformación de las normas de género, destacando logros, desafíos y áreas que requieren mayor atención.

Transparencia y comunicación: Asegurar que estos informes sean compartidos con todos los niveles de la organización, fomentando la transparencia y la responsabilidad compartida.

4.8. Evaluación del impacto a largo plazo

Medición de impacto a largo plazo: Realizar evaluaciones a largo plazo para medir el impacto de las iniciativas en la cultura organizacional y en la equidad de género dentro de la organización.

Revisión de metas y estrategias: Revisar periódicamente las metas y estrategias de igualdad de género, ajustándolas según los resultados obtenidos y los cambios en el contexto organizacional.

Incentivos y reconocimientos

4.9. Reconocimiento de buenas prácticas

Premios y reconocimientos: Implementar un sistema de premios y reconocimientos para los hombres que demuestren un compromiso ejemplar con la transformación de normas de género y la promoción de la equidad en el lugar de trabajo.

Promoción de liderazgo inclusivo: Promover a aquellos que lideren con un enfoque inclusivo y que trabajen activamente para eliminar las desigualdades de género dentro de la organización.

Estas estrategias de seguimiento son cruciales para garantizar que los procesos de transformación de normas de género no solo se implementen, sino que también logren un cambio real y sostenible dentro de la organización. Involucrar a los hombres en estos procesos, proporcionarles las herramientas necesarias, y mantener un monitoreo constante son pasos fundamentales para construir una cultura organizacional verdaderamente equitativa.

5. PNL y estrategias para el reforzamiento y seguimiento de los procesos de hombres en relación con la transformación de normas sociales de género en servidores públicos.

La programación neurolingüística, PNL, puede ser una herramienta eficaz en la creación de estrategias para el reforzamiento y seguimiento de los procesos de hombres en relación con la transformación de normas sociales de género en servidores públicos. La PNL se basa en la comprensión de cómo el lenguaje y los patrones de pensamiento influyen en el comportamiento, y puede ser utilizada para facilitar el cambio de actitudes y comportamientos en este contexto. (J.Alvarez, 2017)

5.1. Uso de PNL para reforzar el cambio de actitudes

Reenmarcar creencias

Identificación de creencias limitantes: Utilizar técnicas de PNL para identificar y cuestionar creencias limitantes relacionadas con las normas de género. Por ejemplo, la creencia de que los hombres deben ser los principales proveedores y no participar en tareas domésticas.

Reenmarcado positivo: Aplicar el reenmarcado para transformar estas creencias en creencias más inclusivas y positivas. Por ejemplo, promover la idea de que el equilibrio entre el trabajo y la vida

familiar es beneficioso para todos, y que los hombres también pueden disfrutar y beneficiarse de participar en el cuidado de la familia.

Visualización de cambios

Técnicas de visualización: Utilizar ejercicios de visualización para ayudar a los hombres a imaginarse a sí mismos adoptando comportamientos que promuevan la igualdad de género. Por ejemplo, visualizar situaciones en las que se actúe de manera equitativa y respetuosa hacia las colegas de diferentes géneros.

Creación de Anclas Positivas: Establecer anclas que refuercen las visualizaciones positivas. Esto puede incluir la asociación de ciertos gestos o frases con actitudes inclusivas, para que los hombres puedan recurrir a estas anclas en situaciones reales.

6. Seguimiento y evaluación con PNL

6.1. Análisis de patrones de comportamiento

Observación de comportamientos: Utilizar técnicas de PNL para observar y analizar patrones de comportamiento en el lugar de trabajo. Identificar comportamientos que reflejen o contravengan las normas de género transformadas.

Feedback constructivo: Aplicar técnicas de feedback constructivo para guiar a los hombres en la adopción de comportamientos alineados con la igualdad de género. Usar el lenguaje de manera que refuerce el cambio deseado y minimice la resistencia.

6.2. Entrevistas de retroalimentación

Técnicas de entrevista de PNL: Emplear técnicas de PNL durante entrevistas de retroalimentación para explorar cómo los hombres perciben y experimentan el proceso de cambio. Hacer preguntas que revelen sus pensamientos y sentimientos sobre las nuevas normas de género y su impacto en su trabajo y vida personal.

Reforzamiento positivo: Utilizar el refuerzo positivo para destacar los avances y éxitos en la adopción de nuevas normas. Reconocer y celebrar los logros puede motivar a los hombres a continuar con comportamientos inclusivos.

6.3. Integración de PNL en la capacitación

Diseño de programas de capacitación

Incorporación de técnicas de PNL: Diseñar programas de capacitación que incorporen técnicas de PNL, como el modelado de comportamientos, la reestructuración cognitiva y la creación de anclas positivas. Estas técnicas pueden facilitar la internalización de las normas de género transformadas.

Ejercicios prácticos: Implementar ejercicios prácticos que permitan a los participantes experimentar y practicar nuevas formas de comportamiento en situaciones simuladas o reales.

6.4. Evaluación de la capacitación

Medición de impacto: Evaluar el impacto de las capacitaciones mediante encuestas y entrevistas que utilicen técnicas de PNL para medir cambios en la percepción y comportamiento de los participantes. Analizar cómo los nuevos conocimientos y habilidades están siendo aplicados en el entorno laboral.

6.5. Comunicación y lenguaje

Uso del lenguaje positivo

Lenguaje inclusivo: Aplicar el uso de lenguaje inclusivo y positivo para comunicar las nuevas normas y expectativas de género. El lenguaje debe reforzar los comportamientos deseados y evitar la perpetuación de estereotipos.

Framing y enmarcado: Utilizar el framing o enmarcado para presentar las normas de género transformadas de manera que resuene con los valores y creencias de los hombres, facilitando la aceptación y adopción de estas normas.

6.6. Modelado de comportamientos

Ejemplos y role models (modelos a seguir): Promover el modelado de comportamientos positivos mediante ejemplos y role models. Mostrar a líderes y colegas que ya están adoptando comportamientos inclusivos puede servir de inspiración y guía para otros.

Creación de espacios de reflexión y aprendizaje

Espacios de diálogo

Facilitación de diálogos: Crear espacios de diálogo donde los hombres puedan discutir sus experiencias y desafíos en la adopción de nuevas normas de género. Utilizar técnicas de PNL para facilitar conversaciones constructivas y resolver conflictos.

Reflexión continua: Fomentar la reflexión continua sobre el progreso en la transformación de normas de género. Utilizar técnicas de PNL para ayudar a los hombres a evaluar sus propios avances y ajustar sus comportamientos según sea necesario.

La integración de la PNL en las estrategias de reforzamiento y seguimiento para la transformación de normas sociales de género puede ser muy efectiva al abordar las actitudes y comportamientos desde una perspectiva cognitiva y emocional.

Al aplicar técnicas de PNL, se puede facilitar un cambio más profundo y duradero en los servidores públicos, promoviendo una cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral.

7. Conclusiones

Las estrategias de reforzamiento y seguimiento son fundamentales para involucrar a los hombres en la transformación de normas sociales de género en el ámbito de los servidores públicos. Al centrarse en el compromiso activo, el monitoreo constante, la retroalimentación efectiva, la capacitación continua, el fomento de redes de apoyo, la comunicación transparente y la flexibilidad, las organizaciones pueden lograr un cambio duradero hacia la igualdad de género. Estas estrategias no solo promueven un entorno laboral más equitativo, sino que también contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional inclusiva y respetuosa para todos.

Las estrategias de seguimiento de los procesos de hombres en la transformación de normas sociales de género en servidores públicos son esenciales para garantizar el éxito de las iniciativas de igualdad de género. Al integrar mecanismos de evaluación continua, retroalimentación efectiva, capacitación constante, redes de apoyo, comunicación transparente y adaptabilidad, las organizaciones pueden lograr un cambio duradero y positivo en sus culturas y prácticas.

Propuesta de instrumentos de evaluación de los procesos de desarrollo de capacidades para complementar a los indicadores del área sobre normas sociales de género desde el enfoque de neurociencia cognitiva y PNL

La propuesta de instrumentos de evaluación para los procesos de desarrollo de capacidades está diseñada para complementar los indicadores del área sobre normas sociales de género, específicamente enfocados en la variación de la concienciación de los hombres sobre la violencia de género y el porcentaje de participantes con una percepción favorable al cambio de las normas sociales de género. Integrando enfoques de neurociencia cognitiva y PNL, se propone un conjunto de herramientas para medir estos aspectos de manera efectiva.

1. Encuestas de percepción y actitudes

Objetivo:

Evaluar los cambios en la concienciación y actitudes hacia la violencia de género y las normas sociales de género.

Contenido:

Preguntas de opción múltiple, escala Likert y preguntas abiertas sobre:

- ▶ Nivel de conocimiento sobre la violencia de género antes y después de la capacitación.
- ▶ Actitudes hacia las normas de género tradicionales y nuevas percepciones post-capacitación.
- ▶ Percepción sobre la necesidad de cambiar las normas sociales de género.

Frecuencia:

Pre y post-capacitación, con seguimiento a los 6 meses para evaluar cambios sostenidos.

2. Entrevistas semiestructuradas

Objetivo:

Obtener una comprensión profunda y cualitativa de las percepciones y cambios de actitud.

Contenido:

Preguntas abiertas que exploren:

- ▶ Experiencias personales con la capacitación.
- ▶ Ejemplos específicos de cómo han cambiado sus percepciones sobre la violencia de género y las normas sociales de género.
- ▶ Reflexiones sobre la aplicabilidad de los conceptos aprendidos en su vida diaria y profesional.

Participantes:

Muestra representativa de servidores públicos, representantes de organizaciones sociales y comunidades indígenas.

3. Técnicas de autoobservación y diario reflexivo

Objetivo:

Motivar la reflexión personal y el autoanálisis continuo.

Método:

Los participantes llevan un diario reflexivo durante y después del proceso de capacitación, documentando:

- ▶ Reflexiones diarias sobre situaciones relacionadas con género y violencia.
- ▶ Cambios en su forma de pensar y actuar en relación con las normas de género.
- ▶ Sentimientos y emociones experimentados durante el aprendizaje y aplicación de PNL.

Evaluación:

Análisis cualitativo de los diarios para identificar patrones y temas recurrentes.

4. Test de asociación implícita (TAI)

Objetivo:

Medir sesgos implícitos sobre género y violencia de género.

Contenido:

Test psicológico que evalúa la rapidez con la que los participantes asocian conceptos relacionados con género y violencia con atributos positivos o negativos.

Aplicación:

Antes y después de la capacitación para identificar cambios en los sesgos implícitos.

5. Simulaciones y *role-playing*

Objetivo:

Evaluar la aplicación práctica de los conceptos aprendidos y la respuesta emocional.

Método:

Ejercicios de *role-playing* donde los participantes enfrentan situaciones hipotéticas relacionadas con violencia de género y normas sociales. Los observadores evalúan:

- ▶ Uso de técnicas de PNL para gestionar emociones y comportamientos.
- ▶ Actitudes hacia la resolución de conflictos de género.



6. Grupos focales

Objetivo:

Facilitar la discusión grupal para evaluar la percepción colectiva y el impacto comunitario.

Contenido:

Dinámicas de grupo donde se discuten las experiencias, aprendizajes y percepciones sobre el cambio en las normas de género.

Moderador:

Facilitar la conversación y recoger datos sobre la percepción del cambio de normas sociales y la eficacia de la capacitación.

7. Indicadores de evaluación

Los indicadores para evaluar el éxito de los procesos de desarrollo de capacidades incluyen:

Concienciación sobre la violencia de género:

Aumento del conocimiento: Cambio en el nivel de conocimiento y concienciación sobre la violencia de género antes y después de la capacitación.

Percepción del cambio de normas sociales de género:

- ▶ Actitud favorable al cambio: Porcentaje de participantes que muestran una actitud positiva hacia el cambio de normas sociales de género.
- ▶ Reducción de sesgos implícitos: Resultados del IAT que muestren una disminución de los sesgos implícitos.

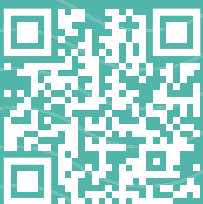
Aplicación práctica y sostenibilidad:

Implementación de nuevas prácticas: Evidencia de la aplicación de técnicas de PNL y conceptos aprendidos en la vida cotidiana y profesional.

Impacto comunitario: Percepción del cambio en la comunidad y en los entornos laborales de los participantes.

Estos instrumentos, complementados con el análisis cualitativo y cuantitativo, ofrecerán una evaluación integral de los efectos de la capacitación en las percepciones y actitudes hacia la violencia de género y las normas sociales.

Oficina Nacional
Calle 11 de Calacoto N° 503 esq. Av. Ballivián
Edificio Torre Calacoto Piso 6
Central: +591 2 212-1693/277-0214
Fax: +591 2 277-0738
La Paz - Bolivia



UNFPABolivia



UNFPABolivia



unfpa_bolivia



UNFPABol



bolivia.unfpa.org