



Organización  
Internacional  
del Trabajo

# Guía para la intervención con hombres sobre el **acoso sexual en el trabajo** y la **masculinidad sexista**



# Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

I

Organización Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

*Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2014

Discriminación, acoso sexual, género, trabajadoras, acoso laboral, masculinidad, América Central, República Dominicana. 04-02-07

978-92-2-327814-4 (impreso)

978-92-2-327815-1 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [centrodocumentacion@oit.or.cr](mailto:centrodocumentacion@oit.or.cr)

Este documento fue elaborado en el marco del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco implementado por el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT.

El documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas de dicho departamento ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)

Coordinación y supervisión: María José Chamorro  
Redacción: Mikel Otxotorena Fernández  
Diseño gráfico e ilustración: Olman Bolaños Vargas  
Impreso en Costa Rica

# Contenido

<b>La guía</b> .....	5
<b>Presentación</b> .....	7
<b>Estructura de la guía</b> .....	8
<b>Objetivos</b> .....	9
<b>A quién va dirigido y por qué</b> .....	10
<b>Cómo usar la guía</b> .....	13
• <b>Estructura de las sesiones de trabajo</b> .....	16
<b>Cuestiones básicas para entender el acoso sexual en el trabajo y su vinculación con la masculinidad sexista</b> .....	19
<b>Introducción</b> .....	21
<b>Sesiones de trabajo</b> .....	22
• <b>Sesión 1.</b> Definiendo el acoso sexual en el trabajo.....	23
• <b>Sesión 2.</b> La construcción de una determinada masculinidad I.....	29
• <b>Sesión 3.</b> La construcción de una determinada masculinidad II.....	37
• <b>Sesión 4.</b> ¿Qué es ser hombre?.....	43
• <b>Sesión 5.</b> Las consecuencias de una determinada manera de ser hombre.....	51



# La guía





# Presentación

El acoso sexual en el trabajo es un fenómeno social de múltiples dimensiones, denunciado por distintas organizaciones e instituciones, y cuya existencia, extensión y gravedad en el ámbito laboral han constatado diversas investigaciones. Es una realidad generalmente oculta, pero muy extendida, que precisa de un adecuado tratamiento para prevenir, combatir y eliminar sus graves consecuencias para la salud integral y el desarrollo profesional de las personas afectadas, para las empresas y para la sociedad en general.

La protección contra el acoso sexual en el trabajo es una preocupación importante para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ello, en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, en la que se afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados, y sus perspectivas de empleo y promoción. De esta manera, se aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y prevenirlo en las políticas para progresar hacia la igualdad<sup>1</sup>.

En el abordaje de este tema, la construcción de los géneros mediante la masculinidad y feminidad hegemónica patriarcal tiene un papel central. Debemos tener presente que el acoso sexual en el trabajo es una manifestación más de las relaciones de poder. Sus consecuencias son negativas especialmente para las mujeres; pero también para los hombres que no cumplen con las expectativas derivadas del modelo normativo de masculinidad.

Esta guía de intervención pretende incidir en la construcción social de la masculinidad con los hombres para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Este tipo de intervenciones repercuten directamente en las causas que generan el acoso sexual en el trabajo. Analizar la construcción social de la masculinidad hegemónica patriarcal será parte imprescindible de la solución.

Trabajar sobre otras formas de masculinidades basadas en valores como la equidad, la igualdad, la empatía y la justicia puede resultar eficaz y ser una de las claves para la erradicación de esta forma de discriminación. La responsabilidad en la erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo también es cosa de hombres.

# Estructura de la guía

Para utilizar adecuadamente esta guía de intervención con hombres se explican a continuación algunas cuestiones prácticas relacionadas con el uso y la estructura de la propia guía.

El documento se divide en 3 libros:



## Libro I

**La Guía:** En esta parte se contextualiza esta herramienta de trabajo: sus objetivos, a quién está dirigido y por qué trabajar con los hombres. Además, se realiza una breve explicación del uso adecuado de la guía y de la estructura de cada sesión de trabajo: tiempos, material necesario, etc.



**Cuestiones básicas para entender el acoso sexual en el trabajo y su vinculación con la masculinidad sexista:** Esta es la parte básica en común para todos los sectores o actores con los que se trabaje. En ella se abordan aquellos factores imprescindibles para abordar el acoso sexual en el trabajo y la socialización de la masculinidad. Dicho de otra manera: es la base desde la cual se partirá para trabajar de manera específica con sectores y actores concretos. Por todo ello, no es recomendable realizar las sesiones del siguiente apartado sin haber desarrollado esta segunda parte.

Está compuesta por una pequeña introducción, seguida de las sesiones de trabajo en las que se analizan, entre otros, temas como: definiciones del acoso sexual en el trabajo, la construcción de la masculinidad hegemónica, el poder, la sexualidad, las consecuencias de una manera determinada de ser hombres en el ámbito laboral.



## Libro 2

Esta parte se dirige a sectores y actores específicos: por un lado, a hombres sindicalistas y, por otro, a hombres trabajadores del sector público en general. Al tratarse de una guía abierta, en un futuro se podrán añadir otros sectores o actores con los cuales intervenir. Por cada sector se realiza una pequeña introducción, seguida de sesiones de trabajo.

## Libro 3

En esta última parte de la guía se presentan los materiales de apoyo necesarios: bibliografía, un glosario de términos (Anexo 20), enlaces recomendados, textos, ilustraciones, etc. En definitiva, todo el material de apoyo que pueda resultar útil para trabajar con esta herramienta.

Finalmente, en esta parte se incluye un documento de evaluación sobre las sesiones de trabajo y sobre los temas en los participantes recomiendan profundizar. Además, se anexa un formato de ficha de anotaciones de cada sesión y una propuesta de certificado de participación en el taller (Anexo 21).



En la página web **www.ilo.org/sanjose** encontrará las lecturas que se indican en la guía. Puede usar estas que se proponen u otras que considere más adecuadas para el grupo con el que esté trabajando. Asimismo, hay dos lecturas que le serán de mucha utilidad:

- OIT (2013): *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general. Centro América y República Dominicana. Resumen ejecutivo.* San José. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf).
- CSI (2008): *Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una guía sindical.* Disponible en: [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ESP\\_12pgs\\_BR.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ESP_12pgs_BR.pdf)

Todas son herramientas que puede utilizar (o no), adecuarlas a sus necesidades e, incluso, sustituirlas por otras que considere más convenientes.

Este documento y todos sus anexos están disponibles en formato digital en la siguiente dirección web: **www.ilo.org/sanjose**. Si tiene algún problema en encontrarlo, también puede escribir un correo electrónico a: **sanjose@ilo.org**.

## Objetivos

Hasta la fecha, apenas ha habido intervención con los hombres en la prevención del acoso sexual en el trabajo; con lo cual, casi todo el camino está por recorrer. Teniendo este contexto en cuenta, el objetivo general de esta guía de intervención con hombres es acercarse a la compleja problemática del acoso sexual en el trabajo mediante la deconstrucción de la masculinidad hegemónica patriarcal.

Para ello, se requiere alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Formar y dotar de herramientas a diferentes grupos de hombres para que a su vez se conviertan en formadores de otros grupos de hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y su vinculación con la construcción de la masculinidad.
- Comenzar a desgranar esta compleja forma de discriminación desde los hombres, ya que en la base de este tipo de violencia de género se encuentra una determinada forma de entender y ejercer la masculinidad.

Incidir en la necesidad de que los hombres tengan un papel activo en la erradicación del acoso sexual en el trabajo mediante su responsabilidad, implicación y compromiso. Los hombres han de ser agentes de cambio para erradicar este tipo de discriminación.

## A quién va dirigida y por qué

En las últimas décadas varios organismos internacionales –entre ellos, la OIT– sitúan a los hombres como sujetos activos del cambio hacia modelos de sociedades más democráticas e igualitarias, donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos y obligaciones, y donde la igualdad de oportunidades se traduzca en igualdad real y efectiva.

Todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres han sido objeto de rechazo, evasión e incluso de falta de conciencia y sensibilización por parte de la mayoría de los hombres. Como consecuencia, los avances sociales y políticos de las sociedades en general y de las mujeres en particular se han visto lastrados. Los hombres se deben responsabilizar con el compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres.

Es necesario el cambio en los hombres hacia valores igualitarios, pues supone un beneficio para los propios hombres, para las mujeres y para la sociedad en general. La ecuación

es: cuanto mayor sea el logro en igualdad entre mujeres y hombres, mayor será el desarrollo de una sociedad, ya que aumenta la calidad de vida de las personas que la conforman. Y esto se traduce en un mayor desarrollo humano.

Es imprescindible sensibilizar y despertar la conciencia de los hombres, buscar la actitud y voluntad de intentar comprender los temas clave del acoso sexual en el trabajo y su vinculación a la masculinidad para conseguir cambios personales y enmarcarlos en un contexto social. Es también ineludible convencer a los hombres y apoyarlos para que vean que el posicionamiento individual y colectivo contra este tipo de discriminación contribuye a transformar esta realidad.

Para todo ello será imprescindible trabajar, entre otras cuestiones, la empatía con los hombres. Solo podemos comprender a una persona cuando nos ubicamos en su lugar para percibir el mundo desde ella misma. De esta manera, se da un reconocimiento de las víctimas, se visibiliza esta problemática y se evita legitimar una discriminación tan estructural como la violencia de género; y de manera más concreta, el acoso sexual en el trabajo.

Esta herramienta de intervención pretende llenar un vacío en el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral. Es indispensable trabajar con los hombres todos los aspectos relacionados con la construcción social de una manera determinada de ser hombre y su relación con el acoso sexual en el trabajo. Por ello, esta guía está exclusivamente dirigida a los hombres trabajadores de diferentes sectores.



Esta guía se puede dirigir a hombres trabajadores en general, y a sectores concretos como sindicalistas y trabajadores del sector público. El sector sindical tiene un papel imprescindible en la prevención de este tipo de discriminación. Es importante que los hombres sindicalistas visibilicen en los lugares de trabajo las causas y consecuencias del acoso sexual en el trabajo; además de convertirse en agentes de cambio en sus campos y sectores de actuación.

En el sector público, es impensable que los hombres reconozcan esta problemática y se impliquen en erradicarla para dejar de ser cómplices de su reproducción. Por ello, es imprescindible asumir una corresponsabilidad como posibles agentes de cambio y tomar medidas institucionales para generar las transformaciones hacia un ambiente laboral propio de un trabajo decente.

Se trata de una guía abierta donde se pueden sumar otros sectores y actores con los cuales intervenir. Eso sí, teniendo siempre en cuenta que mediante esta herramienta se pretende realizar un primer acercamiento al acoso sexual en el trabajo desde los hombres. La complejidad de la temática que se aborda requerirá de intervenciones adicionales.

Por último, es importante señalar que quien dinamice esta guía de intervención transmita la siguiente idea a los participantes: Los hombres ejercen mayoritariamente el acoso sexual en el trabajo; y las mujeres lo sufren. De ahí, que esta guía esté dirigida a hombres. Pero no desde la culpa, sino desde la responsabilidad: responsabilidad para no ejercer este tipo de violencia o para no ser cómplice con quienes la ejercen; responsabilidad para que este tipo de discriminación desaparezca de los ámbitos de trabajo; responsabilidad, al fin y al cabo, para construir un ambiente y unas relaciones laborales entre mujeres y hombres propios de un trabajo decente.

No se debe perder de vista que una de las ideas principales de esta herramienta es que por primera vez los hombres en grupo empiecen a opinar, debatir, descubrir, conocer... cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral y una determinada masculinidad. Puede haber resistencias por parte de algunos hombres hacia esta temática. Por ello, es importante hacer ver a quien participe que este tema también hay que trabajarlo entre los hombres y con los hombres. Por justicia y responsabilidad.

# Cómo usar la guía

## Entre hombres

Esta herramienta sirve para realizar un primer acercamiento a la complicada temática del acoso sexual en el trabajo y su vinculación con una determinada manera de entender la masculinidad. Para su adecuado uso se recomienda que quien dirija las sesiones de trabajo sea un hombre. Así se abordan los temas entre hombres.



¿Por qué? Porque en ocasiones la forma de estar, expresar, profundizar, etc. varía si en el grupo participan también mujeres. Los códigos que se dan entre los hombres, entre los pares, y el grado de confianza necesario para abordar estas temáticas –sobre todo, hablando de cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres– se pueden ver afectados y condicionados por los propios hombres que participan en la formación si quien dinamiza las sesiones de trabajo es o son mujeres.

Además, es necesario que quien dirija las sesiones de trabajo tenga conocimientos sobre igualdad entre mujeres y hombres, masculinidades, dinamización de grupos de hombres y sobre el ámbito laboral. Asimismo, es recomendable que lea con anterioridad la investigación de la OIT y su resumen ejecutivo *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica y República Dominicana*.

Por diferentes experiencias en el trabajo con hombres a favor de la igualdad, se sabe que uno de los obstáculos es la dificultad de contar con hombres dispuestos a participar en este tipo de formación y su falta de disponibilidad horaria. El factor tiempo es importante pues cuanto más extensa sea la formación, mejores serán los resultados.

# Sugerencias para el dinamizador

## Sesiones de trabajo

Esta herramienta plantea un mínimo de veinte horas de formación. No obstante, dependiendo de los recursos de que se dispongan, el número de hombres participantes, la disponibilidad horaria, etc., usted, como dinamizador, podrá profundizar en cada sesión de trabajo.

Teniendo muy presente las limitaciones de tiempo, se plantean **sesiones de trabajo de dos horas y media de duración**, distribuidas en función de la disponibilidad del grupo. Para que sea más eficaz, se recomienda que sean **diarias o semanales**, ya que si entre dos sesiones transcurre más de una semana, se puede perder el hilo del trabajo que se está desarrollando. Además, es importante que se realicen todas las sesiones de trabajo planteadas y en el orden establecido para comprender e interiorizar los temas que se pretenden abordar.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta ahora, la guía está dividida en dos grandes partes:

- **Libro 1 (12,5 horas)**: aborda los temas en común, al margen de cuál sea el grupo o actores.
- **Libro 2 (sus versiones por sectores) (7,5 horas)**: dirigida específicamente a diferentes sectores vinculados a la problemática. Para abordar los temas planteados en este segundo libro es imprescindible haber trabajado el primero.

## Participantes

En cuanto al número de participantes por cada grupo, lo adecuado es que sean grupos de **entre ocho y quince hombres**. Si no se alcanza el mínimo deseable, se dificulta la puesta en marcha de las dinámicas de trabajo planteadas. Y si el grupo excede el máximo, teniendo en cuenta la limitación del tiempo de la formación, apenas queda espacio para la participación activa de todo el grupo.

## Trabajo teórico y vivencial

El trabajo con los grupos de hombres está pensado en una doble dirección:

- Teórico-ideológico: abordando teóricamente aspectos ideológicos, culturales y sociopolíticos relacionados con la construcción de los géneros y su vinculación con el acoso sexual en el trabajo.
- Vivencial: mediante las experiencias de cada participante en sus ámbitos laborales sobre cómo se relacionan entre ellos, con las mujeres, posibles dificultades a la hora de identificar comportamientos no deseados, etc.

Usted, como dinamizador, buscará la **participación activa, creativa y basada en un diálogo constante** con los participantes: mediante la reflexión sobre sus experiencias personales, se facilita el aprendizaje de lo teórico. De esta manera, se ubican en el día a día con una perspectiva más crítica.

Para todo ello, realizará ejercicios y dinámicas como el *role-playing*, discusiones dirigidas, utilizará material audiovisual y escrito, lluvia de ideas o *brainstorming*, trabajo en subgrupos, debates dirigidos, juegos, etc.

Es importante que indique a los participantes que **las opiniones que se viertan serán confidenciales y no trascenderán del espacio de la formación**. Esto ayudará a crear confianza en el grupo y contar con una participación activa de los hombres. Es fundamental que los participantes se sientan cómodos para estimular su intervención; y nunca se les debe forzar u obligar a realizar algo que no quieran hacer.

## Anotaciones

Durante las sesiones de trabajo, tomará anotaciones sobre el proceso para redactar al final un pequeño informe que, a su vez, será valioso a la hora de preparar las siguientes sesiones de trabajo: por ejemplo, recuperando comentarios realizados por los participantes. Cuenta en el anexo con un formato que puede utilizar (Anexo 18); sin embargo, puede crear uno que responda a sus necesidades específicas.

## Material de apoyo

El material de apoyo necesario para las sesiones de trabajo está anexo. Es recomendable que analice toda la documentación antes de cada sesión de trabajo para así

familiarizarse con el material y preparar las sesiones de formación. De igual manera, podrá complementar las sesiones de trabajo con otros materiales adicionales o utilizar otros si así lo ve usted pertinente o necesario. Para trabajar algunas ideas, le será de utilidad buscar videos en internet.

Por último, en el material de apoyo también se encuentra una evaluación (Anexo 19) que los asistentes deberán rellenar de manera anónima y que ayudará a mejorar futuras intervenciones y a visibilizar cuestiones en las que profundizar.

## Estructura de las sesiones de trabajo

Todas las sesiones tienen un esquema similar y abordan diferentes temas. Usted debe relacionar todos los temas de la guía con el acoso sexual en el trabajo y su vinculación con una determinada masculinidad.

Igualmente, es importante que sea flexible para abordar otras cuestiones que surjan, siempre relacionándolas con el acoso sexual en el trabajo. El esquema que siguen las sesiones es el siguiente:

### Para el dinamizador



- Material y tiempo necesario para desarrollar de manera adecuada la sesión de trabajo.
- No perder de vista estos temas en toda la sesión de trabajo.



### Inicio



### Tema del día



- Parte introductoria (explicación del tema que se abordará, objetivos, etc.).
- Parte práctica (ejercicios, debates, trabajos en grupo, etc.).
- Resumen con las cuestiones más importantes.

**Tareas para realizar antes de la próxima sesión** (en forma de reflexión, búsqueda de ejemplos, lecturas, etc.)



### Cierre de la sesión



## Algunas ideas adicionales

Con el propósito de facilitar su trabajo, encontrará más adelante algunas ideas. Todas las que sume usted a este listado le serán de utilidad para próximas sesiones. Anótelas en el espacio destinado a ello.

### El lugar de la formación

Todo espacio con el que cuente es bienvenido. Sin embargo, tener en cuenta las siguientes características simplificará el desarrollo de las sesiones de trabajo:

- Salón con mesas y sillas, que se puedan mover de lugar.
- Con espacio suficiente para que, al trabajar en grupos, todos los participantes se sientan cómodos (sin amontonamiento y sin ruidos que interfieran).
- Con electricidad para conectar la computadora o computadoras y el proyector.
- Con una superficie lisa (por ejemplo, la pared, una tela, etc.) sobre la que poder proyectar imágenes.



### Equipo

Puede utilizar todo equipo que considere que apoyará su trabajo. Únicamente son necesarios una computadora y un proyector. Si cuenta con un teléfono inteligente, también puede hacer uso de él.

### Documentos: listados de participación y asistencia/consentimiento e informes

Es recomendable que desde el inicio cuente con las direcciones de correo electrónico de los participantes para poder enviarles por ese medio las lecturas recomendadas. Corrobore inmediatamente la legibilidad de las anotaciones para evitar problemas con el envío. Igualmente, confirme con los participantes su posibilidad de acceder a su cuenta de correo y de leer digitalmente los documentos (indíqueles el tiempo aproximado que requerirá la lectura) o de

imprimirlos. Lleve siempre varios ejemplares impresos de las lecturas para entregar a quienes no podrán contar con el acceso necesario.

Puede utilizar un mismo listado para recoger la siguiente información (y otra que considere necesaria): Nombre, apellidos, número de teléfono fijo y celular, dirección de correo electrónico y consentimiento del uso de las fotografías que se tomen en el transcurso de las sesiones de trabajo. Explique detalladamente a los participantes que esas fotografías se utilizarán únicamente para fines ilustrativos de la actividad, compartirlas entre los asistentes y para efectos de informes. Incluya esta explicación por escrito en el documento.

Es recomendable realizar un breve informe con los aspectos más destacados (temas que han quedado poco claros o que se deben reforzar, anécdotas, ejemplos puestos por los participantes, etc.) para que sirva de base para preparar la sesión posterior; e incluso para la elaboración de informes más detallados sobre el proceso de formación que puedan ser requeridos por la institución que recibe la formación. En un anexo encontrará un formato que le puede ser de utilidad.

### **Internet, su aliado**

Consulte a los participantes si cuentan todos con teléfonos inteligentes y si tienen acceso constante a internet (desde el teléfono o desde otro equipo). De esta forma, puede idear maneras de utilizar esos medios durante o entre sesiones de trabajo para dinamizar el debate y la reflexión conjunta.



### **Reacomodar los tiempos**

Es recomendable que sea muy estricto con los tiempos planteados. En caso de que una actividad se haya prolongado más de lo estipulado y no haya podido evitarlo, revise en qué actividades podría reducir tiempo. Si por alguna razón empieza tarde la sesión de trabajo, llegue a un acuerdo de antemano.

### **Otras medidas**

Es importante consultar al comienzo de una sesión si alguno de los participantes deberá abandonar la sesión antes de tiempo para así tomar las medidas correspondientes; por ejemplo, entregar la lectura de antemano.

# Cuestiones básicas

para entender el acoso sexual en el  
trabajo y su vinculación con la  
masculinidad sexista





## Introducción

Esta parte contiene las sesiones de trabajo comunes y dirigidas a todos los sectores. Es indispensable abordar esta parte antes de seguir con la formación específica con sectores concretos.

El objetivo de esta parte es abordar temas vinculados al acoso sexual en el trabajo y su relación con la construcción del imaginario social de la masculinidad. Como base se utilizarán las definiciones del glosario que sirvan para contextualizar esta problemática como una forma de violencia de género en la cual la socialización de los hombres tiene un papel muy importante.

Será necesario trabajar sobre las cuestiones que construyen todo el engranaje que sustenta el acoso sexual en el trabajo, tales como: las relaciones de poder entre mujeres y hombres, las relaciones de hombres con otros pares que no cumplen los mandatos de una masculinidad hegemónica patriarcal, la socialización de la masculinidad, la complicidad masculina, la construcción de la sexualidad masculina, los mitos sobre el acoso sexual en el trabajo, la importancia de la homofobia y la misoginia en la construcción de la identidad masculina, el ámbito laboral como espacio donde el patriarcado se manifiesta de diversas maneras –entre ellas, el acoso sexual en el trabajo–, etc.

Trabajar sobre los temas mencionados ayuda a contextualizar el tema y, de esta manera, no desviarse de las verdaderas raíces del acoso sexual en el trabajo. Además, permite dejar de lado mitos y, así, desmontar los argumentos que justifican social, cultural y políticamente este tipo de discriminación.

Para esto, es imprescindible tener una perspectiva basada en la interseccionalidad. Esta perspectiva propone trabajar y examinar –en este caso, el acoso sexual en el ámbito laboral– desde diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, que interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social. Es decir, al abordar de una manera preventiva el acoso sexual en el ámbito laboral, deberán tenerse en cuenta otro tipo de discriminaciones.

Dependiendo de la disponibilidad del grupo, la formación planteada se tendrá que realizar en sesiones de trabajo de dos horas y media cada una; una sesión de trabajo por día, o por semana. A fin de no perder el hilo del tema, se recomienda no espaciar demasiado en el tiempo las sesiones de trabajo.

El tiempo mínimo planteado para esta parte es de doce horas y media, distribuido en cinco sesiones de trabajo. En caso de ser posible, se recomienda aumentar el tiempo de las sesiones para profundizar en los temas.

## Sesiones de trabajo

**Sesión 1.** Definiendo el acoso sexual en el trabajo

**Sesión 2.** La construcción de una determinada masculinidad (I)

**Sesión 3.** La construcción de una determinada masculinidad (II)

**Sesión 4.** ¿Qué es ser hombre?

**Sesión 5.** Las consecuencias de una determinada manera de ser hombre



# Definiendo el acoso sexual en el trabajo

Sesión de trabajo 1

## Para el dinamizador



**2h30'** En esta primera sesión realizará una breve exposición de cómo se desarrollarán las sesiones de trabajo: contenidos, metodologías, etc.



### Material necesario

- Cinta adhesiva o *post-it*
  - Hojas y lapiceros/bolígrafos
  - Pizarra o papelógrafo
  - Rotuladores/marcadores
  - Computadora
  - Proyector
  - Anexo 1. *Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo*
  - Anexo 2. *El acoso laboral enmarcado en el patriarcado*
  - Lectura 1. *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



### Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, deberá abordar los siguientes temas:

- Recordar la importancia de diferenciar los términos relacionados con el acoso sexual en el trabajo.
- Vincular el acoso sexual en el trabajo con la violencia de género y con una determinada forma de ser hombre, las relaciones de poder, la construcción de la identidad y de la sexualidad, etc.
- Transmitir a los participantes la importancia de desmontar los mitos sobre el acoso sexual en el trabajo.
- Explicar que los temas abordados en esta sesión se profundizarán en la segunda parte de la formación (específica para el sector).



vinculación entre la masculinidad y el acoso sexual en el ámbito laboral; y desmontar mitos sobre este tipo de discriminación.

### Ejercicio 3. Desmontando mitos sobre el acoso sexual en el trabajo



**50'.** Utilice el Anexo 1. *Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo*. Lean –usted o los participantes, indistintamente– uno a uno, los ejemplos. No aclare que se trata de mitos. Luego de la lectura de cada mito, pida la opinión a los participantes y desmonte posibles ideas que refuercen el mito.

### Ejercicio 4. Definiendo el acoso sexual en el trabajo



**50'.** Pida a los participantes que definan el acoso sexual en el trabajo. Cada uno escribe en una hoja su definición. Al terminar, solicíteles que hagan una puesta en común de las definiciones. Usted debe estar atento para subrayar algunas cuestiones relacionadas con la definición que más adelante se expondrá. Por ejemplo: la vinculación de una determinada manera de ser hombres con el acoso; datos sobre quiénes sufren más acoso sexual en el trabajo; recalcar que el acoso sexual en el trabajo es un tipo de violencia de género; subrayar que también sufren acoso sexual en el trabajo algunos hombres (la minoría); y señalar que las relaciones de poder, la construcción de la sexualidad, etc. son componentes del acoso sexual en el ámbito laboral.

Al finalizar la puesta en común de las definiciones, empleando el Anexo II. *Esquema acoso sexual en el trabajo*, explique los significados del acoso por razón de sexo en el trabajo y del acoso sexual en el trabajo, con sus dos formas: chantaje sexual o *quid pro quo* y ambiente laboral hostil.

### Resumen de las ideas más importantes



**5'.** Para cerrar el tema, es recomendable realizar un resumen de las cuestiones más reseñables de la sesión de trabajo: tanto las contempladas en el temario como otros temas que hayan surgido en la sesión. Lo puede realizar usted o con todo el grupo.



## Tarea de entre sesiones

**5'.** Solicite a los asistentes que para la próxima sesión lean la Lectura 1. *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.

Pídales que en la próxima sesión expongan, si conocen, algún caso de acoso sexual en el ámbito laboral.



## Cierre de sesión de trabajo

**10'.** Pida a los participantes que individualmente escriban en una hoja en cinco líneas la idea que resaltarían de la sesión de trabajo. De esta manera, usted puede anotar en qué ideas profundizar al comienzo de la siguiente sesión.

Como despedida, solicite que cada participante diga en voz alta una palabra que represente lo que esta primera sesión ha supuesto para él. Solamente podrán utilizar una palabra en positivo, sin posibilidad de explicarla.

A large rounded rectangular box with horizontal lines for writing, and a green pencil icon at the top right corner.





# La construcción de una determinada masculinidad (I)

## Para el dinamizador



2h30'



### Material necesario

- Pelota pequeña
- Hojas y lapiceros/bolígrafos
- Pizarra o papelógrafo
- Marcadores/rotuladores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 1. *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*
- Anexo 3. *Tabla de características*
- Anexo 4. *Tabla de características con ejemplos*
- Anexo 5. *Definición de sexo y género*
- Lectura 2. *Escuela para hombres*
- Video sobre socialización de hombres y mujeres
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



### Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, deberá abordar los siguientes temas:

- La importancia de las características que se atribuyen a mujeres y a hombres. Saber diferenciar las aprendidas (género) de las innatas y naturales (sexo).
- El sexo (varón-macho/hembra) de las personas, con todas las características que se le atribuyen, condiciona mediante roles y estereotipos la identidad masculina, las formas de relacionarse entre mujeres y hombres, la sexualidad, etc.
- Los canales y agentes de socialización (por ejemplo, la familia, la escuela, los medios de comunicación, los juegos o las canciones) inciden en las formas de relacionarse.

## Inicio

### Ejercicio 1. Bienvenida

 **10'.** Solicite a todos los asistentes que se pongan en un círculo o semicírculo amplio. Lance una pelota pequeña (si no se cuenta con ella, puede utilizar cualquier objeto fácil de lanzar y recoger) a un participante. Quien lanza el objeto debe decir en alto su nombre. De esta manera, se van recordando los nombres de los componentes del grupo; y además, la sesión de trabajo comienza de una manera agradable y amable. Después de unos minutos, pida a un participante que nombre al resto de los compañeros. Al finalizar, solicíteles que regresen a sus lugares.

### Ejercicio 2. Recordando la sesión anterior y la lectura

 **10'.** A fin de realizar un breve resumen sobre la sesión anterior, solicite a los asistentes que hagan referencia a aspectos destacables de la anterior sesión.

En caso de que no haya mucha participación, provóquela destacando algunos aspectos: temas, anécdotas de la sesión que sirvan de apoyo para abordar los temas, etc. En este punto, utilice el informe de la sesión anterior, pues le será muy útil. Pregúnteles si tienen alguna duda o si necesitan aclarar algún punto.

Finalmente, pida a los participantes que comenten la Lectura 1. *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*. En caso de que no haya participación –por no haber realizado la lectura, por ejemplo–, haga un breve resumen y anímeles a opinar.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Tema del día

Presente brevemente el tema de la sesión de trabajo. Indique que es necesario analizar el proceso de socialización de los hombres para entender sus consecuencias en el ámbito laboral en general y en el acoso sexual en el trabajo de manera particular: cómo se educa en una determinada manera de ser hombre, mediante los agentes y canales de socialización, los roles y los estereotipos, etc. que componen la masculinidad hegemónica patriarcal y un imaginario social sobre lo que se entiende por ser un hombre.

### Ejercicio 3. Características aprendidas o innatas. Sexo y género



**60'** Divida a los asistentes en grupos de cuatro o cinco hombres, y pídeles que se ubiquen en distintos lugares de la sala de formación. Reparta hojas y bolígrafos/lapiceros. Pida que una persona en cada grupo ejerza de portavoz/vocero. Indíqueles que en una hoja deben dibujar la silueta de una mujer; y en otra, la de un hombre. Alrededor de las siluetas deberán escribir las características que generalmente se atribuyen en la sociedad a cada sexo. Para facilitar la comprensión del ejercicio, puede decirles que imaginen que deben explicarle a alguien qué es una mujer y qué es un hombre. Señale que todas las características que se mencionen, con o sin consenso de grupo, deben ser anotadas.

Mientras tanto, dibuje y escriba lo que aparece en la parte superior (mujeres/hombres y características) del cuadro del Anexo 3. *Tabla de características*, y deje todo lo demás vacío para anotar las características que proponga el grupo. Realice las anotaciones en el papelógrafo, pizarra o computadora (proyectando la imagen); siempre a la vista de los asistentes. Previamente, puede revisar el Anexo 4. *Tabla de características con ejemplos*.

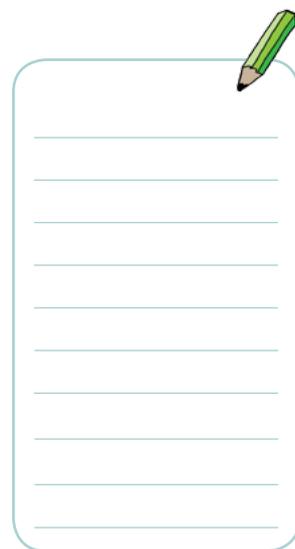
Al finalizar esta primera parte, solicite que se haga una puesta en común. Cada representante de grupo (con la ayuda del resto de integrantes, si es necesario) menciona las características atribuidas a las mujeres. Anote las palabras que se indican y, si lo considera oportuno, puede preguntar el porqué de escoger esas características. Así se procede con todos los

grupos. Una vez terminado con el listado de las características de las mujeres, haga lo mismo con las características de los hombres.

A continuación, se observará (en el papelógrafo, pizarra o proyección) qué características se han atribuido a las mujeres y cuáles a los hombres. Pregunte si hay diferencias. Si los participantes no observan diferencias relacionadas con la construcción de los géneros, haga usted algún comentario al respecto.

Con todas aquellas características escritas, se pasa a la parte final de la tabla. Por cada característica, lance la siguiente pregunta: ¿Es aprendido (socialmente, culturalmente, etc.) o innato (biológico, natural, se nace con ello)? Deben debatir en grupo la respuesta. Marque con un palito en la casilla correspondiente (observe modelo ejemplo en el Anexo 4. *Tabla de características con ejemplos*<sup>3</sup>). En esta parte del ejercicio cuestione y comente, sobre todo, las características que se naturalizan cuando realmente son socialmente aprendidas.

Al finalizar, se observará qué características están vinculadas al **género** (características aprendidas) y cuáles, al **sexo** (físico, biológico, natural). Explique las diferencias entre ambos términos. Para ello puede utilizar el Anexo 5. *Definición de sexo y género*. Subraye la importancia de saber ubicar cada característica, ya que de esta ubicación dependerán muchas decisiones. Si, por ejemplo, se dice que los hombres son duros por naturaleza, no queda posibilidad de cambiar, pues se asume como algo natural, biológico, innato. En cambio, si la respuesta se ubica como algo aprendido, cabe la posibilidad del cambio, de aprender y enseñar a ser de otra manera.



#### Ejercicio 4. Buscando ejemplos



**20'.** En este momento retome la tarea *¿Conocen algún caso de acoso sexual en el trabajo?* Si la respuesta es afirmativa, pregúnteles si observan en sus ejemplos alguna característica que aparezca en la columna de los hombres. De esta manera, usted expondrá la relación directa entre una manera determinada de ser hombre y el acoso sexual en el trabajo; y cómo algunas características atribuidas a los hombres (identidad como hombres, sexualidad, relaciones de poder, etc.) son determinantes en las situaciones de acoso expuestas.

#### Ejercicio 5. La socialización masculina



**35'.** Para ir finalizando esta sesión de trabajo y de esta manera dar pie para seguir trabajando sobre este tema en la siguiente sesión, trabaje sobre los agentes de socialización: la familia, el colegio, el trabajo, las amistades, las religiones, los juguetes, las canciones, los cuentos, los videojuegos, las películas, los anuncios publicitarios, etc.

Visionen un vídeo relacionado con la socialización de niñas y niños con el que usted cuente o que previamente haya buscado en internet. En plenario, pregúnteles qué han visto en el vídeo. Resalte los aspectos relacionados con la asimilación de roles y estereotipos.

Lance la siguiente pregunta al grupo: “Para ustedes, ¿cuáles son los agentes de socialización mediante los cuales se aprende a ser un hombre?”. Haga esta pregunta en plenario y apunte las respuestas en el papelógrafo, pizarra o computadora (proyectándose).

Mediante los ejemplos haga hincapié en cómo la gran mayoría de los valores, actitudes, pensamientos etc. sobre lo que se considera que es un hombre son aprendidos. Y, la mayoría de las ocasiones, de forma inconsciente. Proyecte algún vídeo sobre socialización mediante imitación (ejemplo de asimilación de conductas y comportamientos) con el que cuente o que haya buscado previamente en internet.

## Resumen de las ideas más importantes



5'. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, es recomendable que haga un resumen de los temas más destacables de la sesión (los considerados en el temario y otros que hayan surgido en la sesión). Si cuenta con suficiente tiempo, puede hacerlo en grupo; en caso contrario, haga usted el resumen.



## Tarea de entre sesiones



5'. Solicite a los participantes que para la siguiente sesión lean la Lectura 2. *Escuela para hombres*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.

Igualmente, pídales que para la próxima sesión de trabajo piensen en situaciones, frases u otros ejemplos en los cuales se les reforzaba la idea: *eres un niño/hombre*. Por ejemplo: una frase de la infancia dicha por una persona adulta como: "Los niños no lloran".



## Cierre de sesión de trabajo

5'. Cada participante debe rescatar una idea, ejemplo, frase, etc. que le haya gustado de alguno de sus compañeros. Solicíteles que no repitan ideas.



Blank lined area for writing notes, with a green pencil icon at the top right corner.





## La construcción de una determinada masculinidad (II)



## Para el dinamizador

2h30'



### Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 2. *Escuela para hombres*
- Anexo 6. *Juguetes*. Puede usar este material o buscar imágenes de juguetes reales; pueden ser incluso juguetes que estén de moda
- Lectura 3. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



### Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, usted deberá abordar los siguientes temas:

- No solamente educan la familia y la escuela. Existen múltiples canales y agentes de socialización con más peso del que en un principio se piensa.
- Es imprescindible ser conscientes de cómo son los procesos de socialización: ser consciente sobre cuáles son los mecanismos y agentes que construyen el imaginario social de lo que debe ser un hombre y una mujer.
- La asimilación de roles y estereotipos, que se interiorizan de manera inconsciente (mediante imágenes, mensajes, etc.), sin apenas realizar un cuestionamiento sobre ellos.
- La socialización es un proceso que dura toda la vida. Si bien tiene más incidencia en la niñez y juventud, sigue reforzándose durante toda la vida.

## Inicio

### Ejercicio 1. Bienvenida



**10'.** Pida a los participantes que se pongan en círculo. De uno en uno (usted indica quién comienza), cada participante le da la bienvenida al compañero de la izquierda sin hablar: podrá utilizar la forma que desee, pero recordando que no puede hablar. Mientras uno realiza el saludo de bienvenida, el resto observa cómo lo hace. Al terminar, usted debe preguntar a todos qué han observado. Tras ver cómo se han saludado (si han tenido dificultad de expresar de una manera no verbal, si ha habido contacto físico o no, etc.), explique que las formas de saludar están totalmente relacionadas con las pautas de socialización.

### Ejercicio 2. Recordando la sesión anterior y la lectura



**10'.** Realice un breve resumen sobre la sesión anterior. Para ello, solicite a los asistentes que mencionen los aspectos destacables abordados en la anterior sesión. Pregunte si tienen alguna consulta o si necesitan aclarar algún punto.

Por último, consúlteles sobre la lectura que se les recomendó como tarea la anterior sesión de trabajo. Lectura 2. Escuela para hombres. En caso de que no haya aportaciones, haga usted mismo los comentarios.



### Tema del día

Presente brevemente el tema de la sesión de trabajo. Es importante subrayar que se trata de la continuación de la anterior sesión. Profundice en cómo se construye socialmente una determinada manera de ser hombre, mediante los agentes y canales de socialización, los roles y los estereotipos, etc. que componen todos la masculinidad hegemónica patriarcal y una identidad determinada de ser hombre.



Blank lined area for notes, with a green pencil icon at the top right corner.

### Ejercicio 3. Interiorizando la masculinidad Algunas formas de socialización



**110'** Siguiendo con el análisis iniciado en la sesión anterior, proyecte imágenes de juguetes: elementos que refuerzan los roles y estereotipos. Para ello, utilice el Anexo 6. *Juguetes*. Recalque la diferenciación de los juguetes, cómo los juguetes para niñas tienen que ver con lo que se supone que se debe esperar de ellas cuando sean mayores (cuidar bebés, realizar tareas domésticas, cuidar su imagen, etc.). En cambio, los juguetes para niños están relacionados con cuestiones como la legitimación de la violencia mediante el juego, la creatividad, el ámbito público, etc.

Para seguir avanzando, se pregunta a los asistentes: **¿Qué otros factores educan y socializan?** Escríbalos en la pizarra o papelógrafo. Si las respuestas son escasas, puede nombrar los siguientes agentes o canales: familia, educación, religión, canciones, anuncios publicitarios, juegos, películas, series de TV, cómics, amistades, espacio laboral, etc.

A continuación retome la tarea asignada en la anterior sesión de trabajo: Situaciones, frases u otros ejemplos en los cuales se les reforzaba la idea: *eres un niño/hombre*. Pida a los participantes que busquen ejemplos de sus experiencias de la niñez y la juventud que reforzaron su construcción como niños u hombres. Por ejemplo: una frase de la infancia dicha por una persona adulta: "Los niños no lloran". Anótelas en el papelógrafo, pizarra o en una computadora (proyectándose).

Pregúnteles: **¿Qué les sugieren los ejemplos mencionados?** Abra el debate centrándolo constantemente en el tema de la sesión: la construcción de la masculinidad mediante la socialización.

Subraye y ahonde en la siguiente idea: cómo mediante mensajes verbales, corporales, visuales, etc. se va creando en los niños (y también en las niñas) un imaginario de cómo debe ser hombre, qué debe hacer y qué no. Busque en internet algún ejemplo en el que algún niño o niña hablen o actúen de la forma en que se espera que lo hagan.

## Resumen de las ideas más importantes



**10'.** Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, es recomendable que usted o todo el grupo realicen un resumen de los temas más destacables de la sesión.



## Tarea de entre sesiones



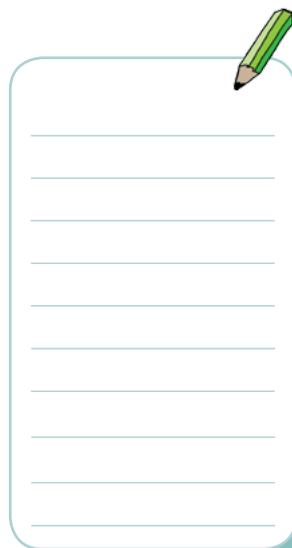
**5'.** Solicite a los asistentes que lean la Lectura 3. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



## Cierre de sesión de trabajo



**5'.** Cada participante se dirigirá a un compañero y resaltará de él alguna cualidad, situación, frase, etc. positiva. Esté muy atento para que nadie se quede sin el aporte de otro compañero.







# ¿Qué es ser hombre?

Sesión de trabajo 4

## Para el dinamizador



2h30'



### Material necesario:

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 3. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*
- Anexo 7. *Hombres poco varoniles*
- Anexo 8. *Imágenes asociadas a los hombres*
- Anexo 9. *La triple negación*
- Lectura 4. *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



### Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, usted deberá abordar los siguientes temas:

“Hombre” es un concepto en constante cambio. Aunque los avances han sido importantes, los pilares de la hombría siguen casi intactos.

Constantemente se refuerzan las ideas sobre una manera determinada de ser hombre. En este reforzamiento, tienen un papel determinante durante toda la vida los canales y agentes de socialización como la publicidad, las amistades, la familia, la cultura, las canciones, las películas, la TV, etc.

La triple negación (no ser mujer, homosexual ni niño) son los pilares de la hombría. La mayoría de los hombres la hacen –en mayor o menor medida– de forma consciente o inconsciente (la mayoría de las veces) como consecuencia de la socialización recibida.

Detrás de la triple negación se encuentran múltiples formas de discriminación: misoginia, homofobia, racismo, etc. Cabe comentar aquí el término interseccionalidad: teoría sociológica que propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación construidas social y culturalmente interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social.

El acoso sexual en el trabajo es un instrumento más que el sexismo utiliza para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

## Inicio

### Ejercicio 1. Bienvenida



**20'.** Divida a los asistentes en dos grupos. En dos filas (uno detrás del otro), ponen las manos en los hombros del compañero que se encuentra delante. Deben imaginarse que forman un tren, cuyo maquinista es el último. El objetivo es que el maquinista lleve el tren a su destino de la forma más ordenada, sin choques. El resto, que forman los vagones del tren, deben llevar los ojos cerrados. El maquinista solamente podrá dar las indicaciones necesarias mediante señales con las manos al hombre que tiene delante. Este a su vez deberá realizar las mismas señales a la persona que tiene delante. Así, en cadena, hasta llegar a la cabeza del tren.

El dinamizador explica cuáles son las señales:

Tocar la oreja derecha: girar a la derecha.

Tocar la oreja izquierda: girar a la izquierda.

Un golpecito en la cabeza: comenzar a caminar.

Un golpecito en la espalda: ir para atrás.

Tocar las dos orejas a la vez: parar/detenerse.



Blank lined area for notes, with a pencil icon at the top right corner.

Es importante realizar este ejercicio con los ojos cerrados (todos, excepto quien ejerza de maquinista) y sin hablar. Se puede utilizar todo el espacio de la sala. Usted puede “dificultar” la trayectoria de los trenes poniendo obstáculos en el camino (sillas, mesas, etc.). Todos los participantes deben ser en algún momento el maquinista.

Al finalizar el ejercicio se pregunta a los participantes cómo se han sentido y qué ha sido mejor: guiar y llevar el tren o ser guiado.

## Ejercicio 2. Recordando la sesión anterior y la lectura



**10'.** Haga un breve resumen de la sesión anterior. Para ello, solicite a los asistentes que nombren los aspectos destacables abordados en la anterior sesión. Consúlteles si tienen alguna duda o si necesitan aclarar algún punto.

Comente la lectura recomendada como tarea en la sesión de trabajo anterior: Lectura 3. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. Si no hay aportes, haga un resumen del documento.



## Tema del día

Presente brevemente el tema de esta sesión de trabajo. Explique que se trabajará sobre la pregunta: **¿Qué es ser hombre?**, y en qué se basa “ser un hombre”. De igual forma, trabaje sobre los pilares en los cuales se sustenta la hombría.

## Ejercicio 3. ¿Qué es ser hombre?



**30'.** Solicite a los participantes que en unos minutos anoten en una hoja su definición de qué es ser un hombre; y posteriormente hagan una puesta en común. Usted realiza las observaciones pertinentes sobre el concepto “hombre” derivadas de las definiciones.

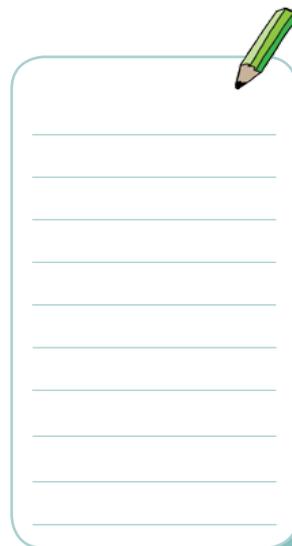
A continuación exponga que el concepto “hombre” es una cuestión en constante evolución, que cambia con las propias sociedades. Además, el mismo concepto cambia dependiendo de las zonas geográficas, religiones, culturas, etc.; por ejemplo, no es lo mismo ser hombre en un país latinoamericano en la

actualidad que hace cien años. Tampoco es lo mismo ser hombre hoy día en Costa Rica o en Mozambique. Para visualizar los cambios que puede sufrir el mismo término emplee el Anexo 7. *Hombres poco varoniles*.

Una vez vista la lámina, pregúnteles si observan o han observado, en las últimas tres o cuatro décadas, que la hombría y el propio concepto hombre han tenido cambios importantes, estructurales, profundos... O, si por el contrario, son cambios superficiales, sin mucho calado, de fachada. Parta de la premisa de que la masculinidad y el concepto de hombría están en constante cambio pero que los cambios más estructurales han sido muy pocos.

A continuación proyecte el Anexo 8. *Imágenes asociadas a los hombres*. En él aparecen imágenes asociadas directamente con los hombres (corbata, fuerza, protección, valentía, barba, etc.). Pregúnteles: **¿Qué es necesario para que a alguien se le considere un hombre? ¿Qué no puede dejar de tener alguien para ser un hombre?** Para responder estas preguntas, puede ser de utilidad que busquen ejemplos cotidianos de la vida social de los hombres, como por ejemplo: en el trabajo, las amistades, familia, películas, canciones, etc. Para este ejercicio no es necesario dividirse en grupos. De las respuestas que se vayan dando, haga especial hincapié en aquellos aspectos que tengan que ver con lo adquirido socialmente, con lo aprendido, relacionado con el imaginario social sobre lo que se entiende que debe ser un hombre; en cómo se construye una imagen de lo que es un hombre. De esta forma se demuestra que la gran mayoría son cuestiones adquiridas, aprendidas (mediante la educación, familia, cultura, religión, etc.). Dicho de otra manera: que la mayoría de las cualidades que se relacionan con los hombres no son innatas, biológicas o naturales. Además, ese imaginario del hombre está en constante cambio, aunque parezca todo lo contrario, que es algo estático en el tiempo.

Para poder profundizar en este tema pase al siguiente ejercicio.



## Ejercicio 4. La triple negación



**70'.** Plantee el ejercicio como un acertijo. Es aconsejable haber revisado con anterioridad el Anexo 9. *La triple negación*, y tenerlo delante al leer las explicaciones de este ejercicio. Dibuje en la pizarra o papelógrafo, o proyecte la primera pantalla del Anexo 9, y escriba las tres palabras. Explique que los hombres –desde que nacen hasta que mueren– deben justificar y demostrar constantemente su masculinidad, su hombría, negando lo que no son; es decir, justifican el ser hombre en oposición a algo. Muchas veces esta negación se realizará de manera inconsciente, sin darse cuenta, como fruto de la socialización recibida. Otras veces, en cambio, será de manera consciente.

Escriba lo siguiente en el papelógrafo, pizarra o computadora: “Soy hombre porque no soy...”. Ponga tres columnas sin título. Los títulos corresponderán (aunque no se escriban) a “niño”, “mujer” y “homosexual”: las tres palabras que se buscan (no las mencione hasta que algún participante las nombre). Indique a los participantes que se buscan tres palabras; y que cuando las digan, se escribirán en la parte superior de cada columna. Dígalos que las palabras relacionadas con esas que se buscan irán anotándose en la columna o columnas correspondientes.

Por ejemplo, si la palabra que los asistentes proponen es “sensible”, dígalos: “No es ninguna de las tres palabras que buscamos, pero sí se relaciona con dos de ellas”. Y proceda a anotarlas en la columna de “mujer” y “homosexual”. Si la palabra fuera “madre”, se escribiría en la columna “mujer”.

Las características son aquellas que socialmente se les atribuyen a estos tres grupos de la población. Es probable que con muchas de ellas los participantes no estén de acuerdo, pero tenga en cuenta que se está hablando del imaginario social.

Cuando se encuentren los tres términos, si es necesario, puede proyectar la segunda lámina del Anexo 9. Para reforzar esta idea, utilice a continuación ejemplos publicitarios que refuerzan la teoría de la triple negación.

La mejor manera de entender esta triple negación es ponerse en situación. Es posible que la mayoría de los asistentes, de manera consciente o inconsciente, hayan vivido esta triple negación. Y si no es así, la habrán observado en otros hombres. Solicíteles que busquen ejemplos personales sobre lo ocurrido cuando se han cuestionado o han percibido el peligro de que se pudiera cuestionar su hombría por vincularlos a alguno de los tres términos (mujer, homosexual o niño). En este punto, utilice un vídeo o imagen en los que, por ejemplo, se plantee la posibilidad de que un hombre pueda ser homosexual. Es recomendable que este vídeo sea en tono divertido; busque, por ejemplo, anuncios publicitarios.

Es importante escoger con mucho cuidado el vídeo y tener ya anotados los comentarios que vaya a realizar sobre el reforzamiento –en este caso, mediante la publicidad– de la triple negación. Subraye la idea de que detrás de la triple negación se encuentran múltiples discriminaciones: misoginia, homofobia, racismo, etc., discriminaciones que se abordarán en la siguiente sesión de trabajo. Y que el acoso sexual en el trabajo es una herramienta de la cual el sexismo se sirve para perpetuar las desigualdades entre mujeres y hombres.

## Resumen de las ideas más importantes



5'. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, hagan un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.



## Tarea de entre sesiones



5'. Solicite a los asistentes leer la Lectura 4. *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



Blank lined area for notes, with a green pencil icon at the top right corner.



## Cierre de sesión de trabajo

**10'.** Cada participante dará a su compañero de la izquierda un "regalo". Ese "regalo" puede ser: un gesto, una palabra, un objeto, una canción, un abrazo, etc. Los "regalos" se darán de uno en uno de manera que todos puedan observar los regalos que se reparten al resto de los participantes.



## Las consecuencias de una determinada manera de ser hombre

## Para el dinamizador



2h30'



### Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Fotocopias para el ejercicio 3: Anexo 10. *Posibles situaciones (general)*
- Lectura 4. *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*
- Lectura. En base al sector con el que vaya a continuar (sindicalista, publico, maquilas...), el dinamizador escogerá una lectura relacionada con el sector
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



### Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa aborde los siguientes temas:

- Constantemente los hombres justifican su hombría de manera consciente e inconsciente como fruto de la socialización recibida.
- Las consecuencias de una masculinidad sexista y su constante justificación para la sociedad en general, para las mujeres y para los propios hombres.
- La mayoría de las consecuencias están directamente relacionadas con las características que se atribuyen a los hombres y que conforman ese imaginario social sobre lo que una determinada sociedad entiende que es (debe ser) un hombre.
- Entre estas consecuencias se contextualiza el acoso sexual en el trabajo; para cumplir con una manera concreta de entender la hombría: sexualmente activo, dominador, no rechazar oportunidades, etc.





## Tema del día

Haga una breve presentación del tema que se abordará en esta sesión de trabajo. La sesión se centrará sobre las consecuencias de una determinada masculinidad sobre las mujeres y sobre los propios hombres.

### Ejercicio 3. Pongámonos en la piel/en los zapatos de...



**60´.** Pida a los asistentes que se dividan en tres grupos. En la primera página del Anexo 10. *Posibles situaciones (general)* se presentan tres situaciones. En la segunda página usted cuenta con unas notas que le serán de utilidad. Entregue a cada grupo una hoja impresa en la que se presente una situación. Deles 15 minutos para que trabajen. Al terminar, cada grupo expondrá qué respuestas le han dado a las preguntas planteadas. Escriba las ideas principales en el papelógrafo o pizarra.

Para seguir profundizando en las consecuencias de una determinada masculinidad, pase al siguiente ejercicio.

### Ejercicio 4. Observando algunas consecuencias de una determinada hombría



**40´.** Busque un vídeo sobre conductas asociadas a la hombría; por ejemplo, sobre disimular el dolor con caídas o situaciones similares. Destaque la idea de que los hombres, ante cualquier dificultad deben seguir adelante. Pida a los participantes que aporten ejemplos sobre situaciones parecidas. Pregúnteles, para finalizar, cómo creen que habría reaccionado una mujer en una situación así.

Presente otro video sobre conductas de riesgo que asumen muchas veces los hombres como demostración de su masculinidad, poniendo en riesgo para su integridad física e incluso la de otras personas. Solicite a los participantes si han tenido conductas de riesgo para no “quedar mal” delante de otras personas. Relacione las experiencias con la triple negación (no ser mujer, no ser homosexual y no ser niño). Si de este asunto deriva un debate, recurra a datos sobre la diferencia en la cantidad de hombres y mujeres presos en las cárceles

del país, con lesiones sufridas en carretera (“accidentes” de tráfico), con lesiones por violencia (por peleas, por disturbios, etc.), en muertes violentas (por homicidios, por asaltos, etc.) o por otras razones (no seguir las medidas de seguridad laboral, etc.); en tasas de alcoholismo y tabaquismo, en infecciones de transmisión sexual. Al margen de otros factores que puedan incidir, una forma determinada de ser hombre es también un factor determinante a tener en cuenta en las conductas de riesgo.

Siendo el acoso sexual en el ámbito laboral una forma de violencia de género que sufren principalmente las mujeres y que mayoritariamente ejercen los hombres, se debe enmarcar como una de las consecuencias de una determinada manera de entender y ejercer la masculinidad.

### Resumen de las ideas más importantes



5'. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, haga un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.



### Tarea de entre sesiones



5'. Pida a los asistentes leer un documento. Al ser la última sesión de la segunda parte (en la siguiente sesión se comenzará a trabajar por sectores), busque alguna lectura relacionada con el sector con el que está trabajando. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



### Cierre de sesión de trabajo



10'. Divida a los participantes en dos grupos. Cada uno debe pensar cómo se quiere despedir del otro grupo. Indíqueles que cuentan con un par de minutos para acordar la despedida. Después de los dos minutos asignados, pida al primer grupo que se despida; y después, al segundo.



Blank lined area for notes, with a green pencil icon at the top right corner.

Equipo Técnico de Trabajo Decente  
y Oficina de Países de la OIT para  
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

[www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)

ISBN 978-92-2-327814-4



9 789223 278144 >