



Vitoria-Gasteiz, Sede Central del Gobierno Vasco.
Salón de actos "Euskaldun Berria Aretoa". Donostia-San Sebastián, 1.

16 de noviembre de 2016

Contextualización y objetivos de la jornada

La desigualdad entre mujeres y hombres se traduce esencialmente en una desigualdad de poder y el ejercicio del poder está fuertemente vinculado al papel que se espera que desempeñen los hombres en la sociedad. Por ello, es necesario desafiar los mandatos y expectativas sociales sobre los que se asienta el cumplimiento de dicho rol.

Para seguir avanzando en la consecución de la igualdad, en esta jornada se pretendía analizar las relaciones reales de poder que se dan en algunas esferas de la vida, cómo están evolucionando y en qué dirección, todo ello, en correlación con el modelo de lo que es ser un hombre que impera en nuestra sociedad y que se conoce como masculinidad hegemónica.

El objetivo de estas jornadas fue reunir a personas de diversos ámbitos de la sociedad vasca, fundamentalmente hombres, para analizar, debatir y proponer estrategias de transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres, poniendo sobre la mesa las relaciones de los hombres con el ejercicio del poder y la construcción actual de las masculinidades.

Durante la jornada se reflexionó sobre qué objetivos y estrategias en la implementación de las políticas públicas pueden contribuir a que desaparezcan los privilegios de género y a favorecer el acceso igualitario de mujeres y hombres a los ámbitos de decisión políticos, sociales y económicos.

La presentación de la jornada fue realizada por Izaskun Landaida Larizgoitia, Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Josu Erkoreka Gervasio, Consejero de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco.

La ponencia marco corrió a cargo de Gary Barker, experto en el trabajo con hombres para lograr la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres. Es Director Internacional y fundador de [Promundo](#) y cofundador de [MenCare](#), una campaña mundial para promover la participación de los hombres en el cuidado como vía para la consecución de un mundo más igualitario y menos violento.

El trabajo grupal fue coordinado por personas expertas en cada ámbito, que se encargaron de guiar los debates mediante dinámicas específicas, con el objetivo de suscitar las opiniones y propuestas del grupo. Se organizaron tres grupos de trabajo:

- a) **Economía:** coordinado por Tomás Arrieta. Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, (CRL). Entre otras cuestiones, se profundizó sobre los estereotipos de género en el mundo empresarial y laboral, cómo operan en las relaciones laborales, qué consecuencias implican,

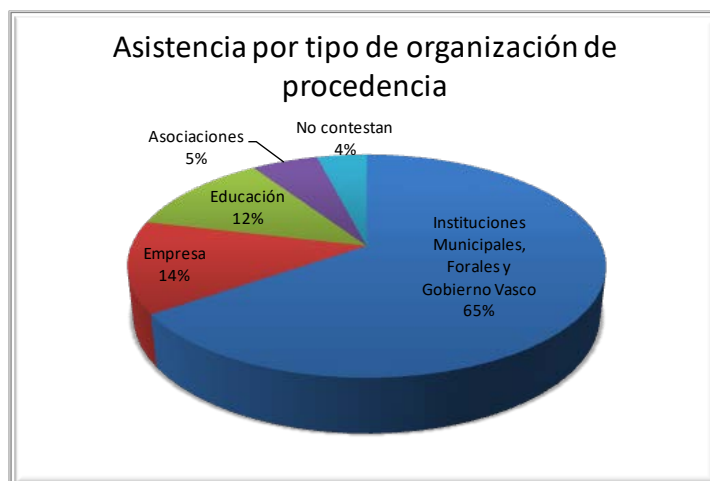
cuáles son las resistencias y por dónde se pueden plantar nuevos modelos de gestión y liderazgo.

- b) Política:** coordinado por Ibon Uribe, Alcalde de Galdakao, representante Ejecutiva de EUDEL y Presidente del Comité de Igualdad del CMRE. Se abordaron cuestiones relacionadas sobre la influencia de los estereotipos asociados a la masculinidad imperante en el ejercicio de la política; cómo, dónde y por qué se están cambiando las estructuras y formas de ejercer el poder, y en qué ámbitos permanecen los mismos esquemas tradicionales; hacia dónde queremos ir para lograr una transformación igualitaria en el ejercicio de la política, etc.
- c) Cultura:** coordinado por Patxi Perez, actor. Se analizaron cuestiones cómo: en qué medida la producción del conocimiento, sus canales y modos de divulgación son espacios de poder marcados por una visión androcéntrica; qué papel tiene la construcción tradicional de la masculinidad en perpetuar este fenómeno; dónde y por qué se están dando cambios, etc.

Asistencia por tipo de organización de procedencia

Tipo de Organización de procedencia	Mujeres	Hombres	Total
Instituciones Municipales, Forales y Gobierno Vasco	32	17	49
Empresa	3	7	10
Educación	4	5	9
Asociaciones	1	3	4
No contestan	2	1	3
Totales	42	33	75

En el apartado de Instituciones, es de destacar la presencia de 35 personas pertenecientes a diversos departamentos del Gobierno Vasco.



Valoraciones recogidas

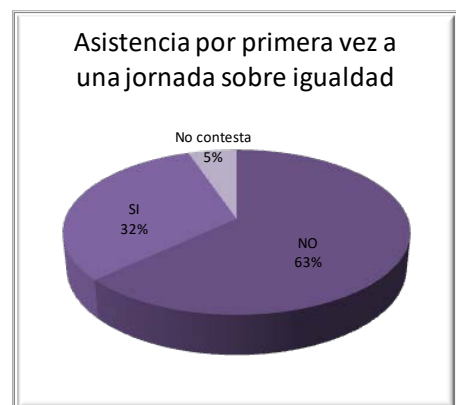
Respuesta por sexos

Respuestas	Respuesta por sexos
Mujer	18
Hombre	18
No contesta	2
Total general	38



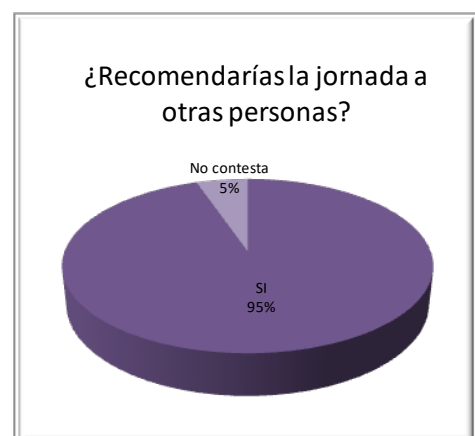
Asistencia por primera vez a una jornada sobre igualdad

Respuestas	Asistencia por primera vez a una jornada sobre igualdad
NO	24
SI	12
No contesta	2
Total general	38

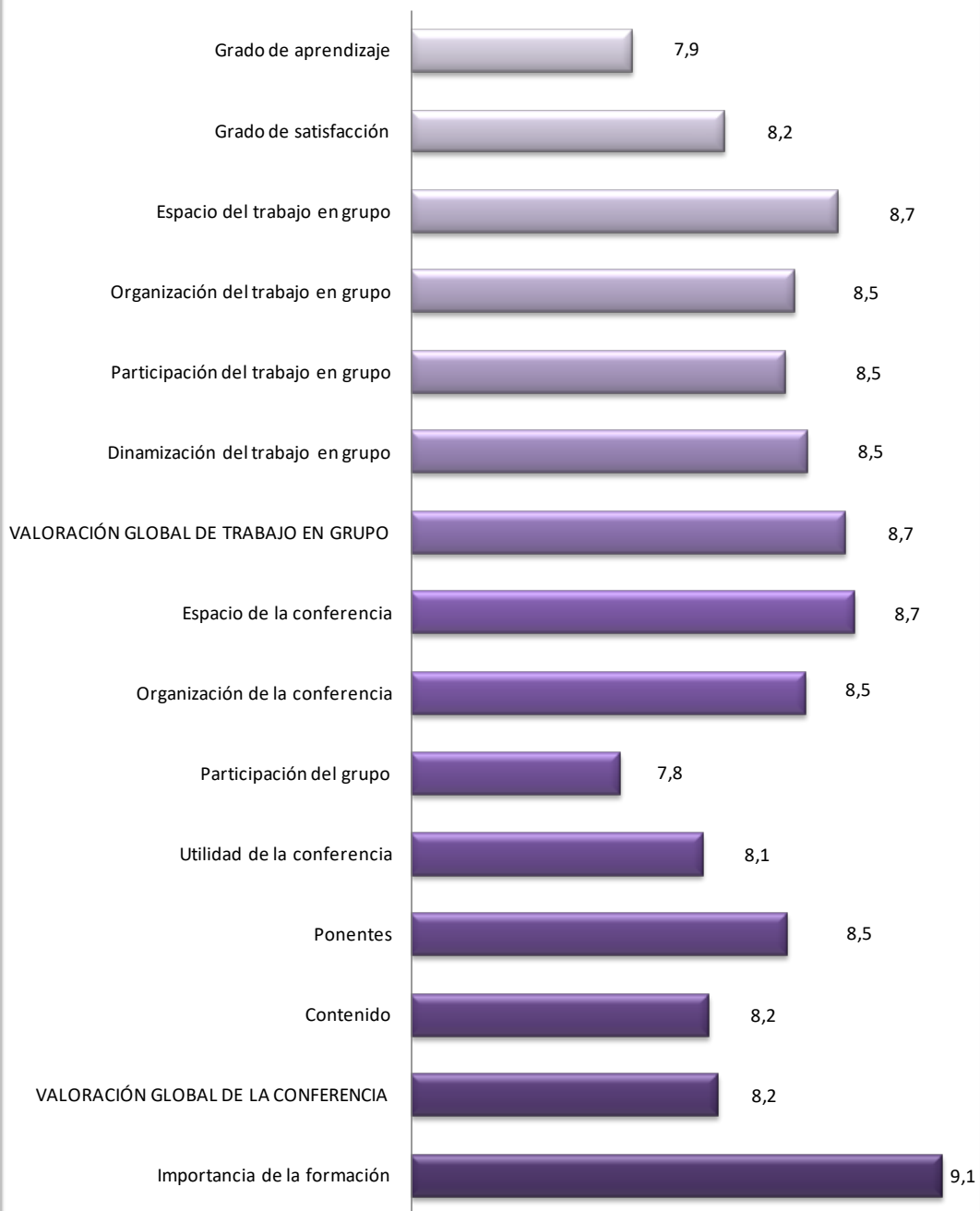


¿Recomendarías la jornada a otras personas?

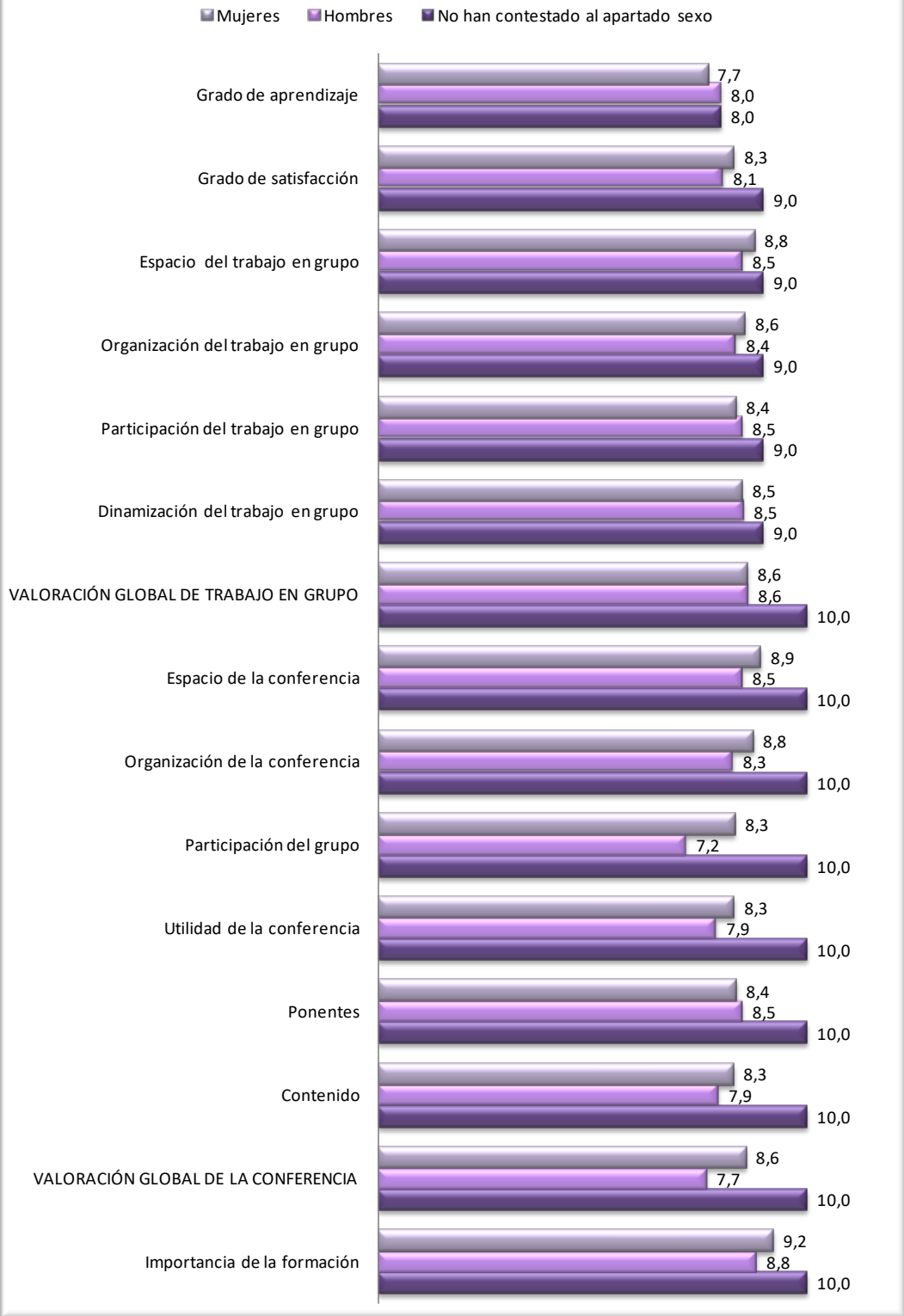
Respuestas	¿Recomendarías la Jornada a otras personas?
SI	36
No contesta	2
Total general	38



Valoraciones medias (Puntuaciones de 1 a 10)



Valoraciones medias por sexos (Puntuaciones de 1 a 10)



Aspectos positivos

- Escuchar diferentes ideas y conceptos sobre el tema.
- Actitud positiva de la gente.
- Salir con actitud esperanzadora.
- Los temas.
- Ponente.
- Propuestas.
- Puntos de vista diferentes que he obtenido.
- Sabiduría de las personas que participan en el grupo.
- Rectitud y respeto.
- Conocer otras realidades.
- Participación de la gente.
- Oportunidad de hablar y de escuchar al resto.
- Respeto al tiempo, formato adecuado.
- Enlazar el informe más adelante.
- Grupos de trabajo.
- Diversidad de personas que han acudido a la jornada- diferentes áreas.
- Lugar.
- Dinámica del taller: compartir ideas, pensamientos.
- Impulsar el trabajo grupal.
- Preguntarnos entre quienes hemos participado y entre todas las personas.
- Intentar conseguir un cambio.
- Que sea institucional.
- Persona oradora.
- Trabajo de las personas dinamizadoras.
- Dinamización de políticas y políticos de carne y hueso.
- Dar una visión del mundo (Barker).
- Reflexión de varias personas.
- Punto de vista que se suele exponer menos desde las administraciones.
- Formación (Píldora formativa).
- Enriquecimiento propio.
- Toma de conciencia.
- El taller.
- La actitud de las mujeres presentes.
- El formato de la jornada.
- El tema.
- El formato de debate me ha gustado mucho.
- Tratar el tema.
- Posibilidad de debatir e intercambiar con personas de otros ámbitos.
- Poner palabras a ideas que compartimos.
- Reflexión sobre la necesidad de cambio.

- Ponente didáctico y que ha transmitido.
- Que hay esperanzas, y una de las claves con los cuidados de los demás y propios, y hacer público el desacuerdo de las actuaciones negativas y potenciar y aplaudir las positivas.
- Escuchar diferentes voces implicadas en la Igualdad.
- La claridad y cercanía del ponente y de los moderadores del grupo.
- El trabajo en grupo que permite contrastar ideas propias y conocer algunas personas que han acudido a la jornada.
- Importancia de la ética del cuidado.
- Modelo económico de bienestar social.
- Dotación económica para las prácticas de Igualdad.
- Ver el punto de vista del ponente (Gari)
- Puerta a la reflexión.
- Escucha activa.
- Tormenta de ideas.
- Aportación de diferentes conceptos, ideas y trabajo sobre el tema.

Propuestas

- Estar más tiempo en grupo.
- Hacerlo con las Direcciones y Viceconsejerías del Gobierno Vasco.
- Yo ya tengo suficiente trabajo para mejorar.
- Hemos indicado varias propuestas de actuación interesantes.
- Realizar el trabajo en grupo en un entorno menos distante; sin mesas y en círculo para ver las caras de todas las personas.
- Me parece suficiente e interesante.
- Más tiempo.

Observaciones

- Las políticas ayudan.
- Más jornadas con personas o ponentes comprometidos y con experiencias como ésta.

Ideas y propuestas textuales recogidas en los grupos de trabajo y en las valoraciones

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
Me parece que la política está lejos de la realidad de la calle.		
Las mujeres necesitan confianza.		
Empoderar a los hombres hacia la igualdad.		
Dar a conocer nuevos modelos.	La persistencia de un reparto marcadamente desigual del trabajo no mercantilizado, tareas domésticas y de cuidado de personas. La conciliación ha servido para que las mujeres trabajen fuera del hogar, pero está fracasando como medida de incremento de la corresponsabilidad.	La cultura determina la manera de cómo se hacen las cosas así como nuestro entendimiento del por qué debe ser así. "La cultura lo define todo".
Se ha producido un avance en la representación de las mujeres: en los partidos políticos, en algunas las estructuras de decisión política hay una representación más equilibrada, por ejemplo en el Parlamento Vasco donde hay 41 mujeres electas.	Importancias de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, sobre todo en las tres últimas décadas.	No podemos situarnos frente a los medios de socialización cultural, internet, televisión... como ajenos a ellos, como agentes no implicados. Podemos aportar algo.
En muchas estructuras de poder político las mujeres están sub-representadas Solo el 25% son alcaldesas y ninguna en las capitales y en muchas ocasiones ocupan concejalías ligadas a roles tradicionalmente femeninos.	La generación y persistencia de profundas desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo remunerado. Pocas diferencias en tasas de actividad y empleo, salvo en los segmentos altos de población.	Es necesario preguntarnos: ¿Puedo aportar algo? ¿El acceso a la cultura puede ayudar a superar las diferencias de género? ¿Qué modelos vemos en los diferentes ámbitos de masculinidad?

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
<p>Existe un espejismo de la igualdad: por ejemplo el Índice de Igualdad. Según el instituto Europeo de Igualdad (Eurostat) y Emakunde (Eustat) en el índice de igualdad de género la media europea se sitúa en 52,9 punto de 100 posibles, Euskadi ocupa el 5º lugar con 58,5 punto y el primer lugar lo ocupa Suecia con 74,2%. Estos datos dan una una falsa sensación de igualdad.</p>	<p>Persistencia de segregaciones horizontales y verticales (techo de cristal: presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en grandes empresas), mantenimiento de la brecha salarial, de las diferencias en la “carrera profesional” y muchas menos posibilidades de promoción.</p>	<p>Los modelos que se potencian también están condicionados por la economía y la importancia del dinero en nuestra sociedad.</p>
<p>Los modelos de liderazgo masculino y femenino están basados en el androcentrismo.</p>	<p>Importantes brechas en las pensiones, que superan las salariales.</p>	<p>El concepto de la belleza que tenemos es una construcción social.</p>
<p>Hay que profundizar en el análisis sobre cómo ejercemos el liderazgo los hombres y que diferencias existen con el que ejercen las mujeres.</p>	<p>La distribución de roles sociales por género y el modelo de masculinidad dominante actúa como un lastre para el avance en la corresponsabilidad. El reto está en extender las medidas de conciliación sin las limitaciones derivadas de la distinción de roles de género.</p>	<p>Hay que potenciar tener capacidad crítica.</p>
<p>Debemos reconocer el papel de las mujeres en el ejercicio del poder.</p>	<p>Los modelos clásicos de gestión empresarial y de liderazgo “potencian” los valores tradicionalmente asignados al género masculino: independencia, asertividad, (decisiones), asunción de riesgos, capacidad de mando en un contexto de orientación exclusiva o preferente a la tarea.</p>	<p>Hay que trabajar el concepto de inclusión. Estigmatizando o aislando al agresor.</p>
<p>La agenda política sitúa muchas veces a las mujeres en segundo plano, minusvaloradas e invisibilizándolas.</p>	<p>El reto consistiría en sustituir/complementar estos valores estereotípicamente masculinos con otros social y tradicionalmente vinculados a las mujeres.</p>	<p>Hay que plantear el problema desde la emoción.</p>

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
<p>Se sigue estableciendo una división entre público, vida privada y vida social</p>	<p>Las medidas legales necesitan del concurso y compromiso de los agentes sociales para el desarrollo efectivo de políticas de igualdad desde las empresas: planes y medidas de igualdad introducidas por la ley 3/2007.</p>	<p>Hay que crear un ecosistema diferente donde intervenga la implicación personal, crear espacios para interactuar, cambiar el lenguaje.</p>
<p>En la práctica política es necesario visibilizar la importancia del cuidado y del trabajo domestico para el sostén de la vida y el bienestar de las personas. Es importante identificar las ideas y aspectos de nuestros comportamientos que expliquen los avances y los retrocesos en materia de igualdad.</p>	<p>Contabilizar a las mujeres los años trabajados en casa o/y a los hombres (cuando corten su jornada laboral o recortan en horas). Cambio de ayuda social a trabajo social, dejando la ayuda social para personas que por enfermedad no pueden acceder al mundo laboral. Entre las personas que cobran ayudas, hay muchas desigualdades, y el hecho de cambiar a trabajo social, puede ayudar en una toma de conciencia de la igualdad entre familias desestructuradas; en estos grupos se observa claramente las desigualdades.</p>	<p>Fomentar una actitud activa y no callarnos ante las manifestaciones machistas y sexistas. Las mujeres se dedican más a la gestión cultural que a la creación.</p>
<p>Hay que resaltar la importancia que tienen los horarios en la práctica política para entender cómo mujeres y hombres ocupan los espacios informales de poder.</p>	<p>Realizar cambios de horarios en la empresa privada.</p>	<p>La importancia del lenguaje a la hora de crear modelos. Al final se siguen esos modelos construidos con un lenguaje cultural.</p>
<p>Resaltar la diferencia entre mujeres y hombres a la hora de al promoción política y las diferentes renuncias que hace cada cual en el momento de tener criaturas en relación a los puestos de dirección y su combinación con tareas de cuidado.</p>	<p>Es necesario comparar el convenio del "metal" con el convenio de "Cuidados" para ver las desigualdades.</p>	<p>Implicación real de los poderes públicos en la cultura (Establecerlo como prioritario) Educación en el hogar y en la escuela. Crear espacios para compartir y debatir.</p>

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
<p>Hay que trabajar a favor del empoderamiento de las mujeres a través de Virginia Woolf Basqueskola, la Escuela de Empoderamiento de las mujeres electas vascas.</p>	<p>Analizar los sesgos en las valoraciones de puestos de trabajo.</p>	<p>Igualdad para todos/as. En el acceso y el estudio de las profesiones.</p>
<p>Propuesta de establecer un trabajo en red con los hombres electos para constituir redes y estrategias tipo "anti rumores" que puedan proporcionar mecanismos para combatir rumores y creencias sexistas en ámbito de la acción municipal.</p>	<p>¿Cómo aterrizamos esto en las organizaciones?</p>	<p>Se debe trabajar con las diferentes culturas.</p>
<p>El trabajo individual y personal es el que puede cambiar los microcosmos, que ayuden a revertir la situación y se vaya hacia la igualdad real y efectiva.</p>	<p>Son necesarias medidas para incorporar al hombre en tareas de cuidados.</p>	<p>Romper con la doble moral y lucha contra los estereotipos - Utopía.</p>
<p>Talleres masculinos, los mismos que se realizan con las mujeres.</p>	<p>Poner en el centro del discurso, valorizar económica y socialmente, el trabajo reproductivo como necesario para la vida, y como herramienta para atraer a los hombres hacia la corresponsabilidad. Tiene que estar en el centro del discurso político y de los estudios, y así como de políticas económicas.</p>	<p>Resaltar la importancia de los medios de comunicación para poder trabajar los roles de hombre y mujeres.</p>
<p>Es necesaria una mayor aportación por parte de los hombres.</p>	<p>Sería importante ampliar (por ley, vía convenio) la red de cuidados más allá a la consanguineidad y la filiación familiar. Que cada persona nombre a sus "dependientes" sin necesidad de parentesco.</p>	<p>Es importante también, trabajar en los centros educativos el tema de la igualdad.</p>

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
Es necesario crear un ecosistema que visibilice realmente la desigualdad y se actúe contra ello.	Permiso de paternidad igualitario, intransferible y remunerado ¡ya!	Hay que aportar nuevos valores y cuestionar los que esta sociedad sustenta: Qué tipo de sexualidad construimos, la pornografía y sus efectos. Crear espacios en los pueblos, escuelas, llegando a la fuente donde debatir estas cuestiones y siendo cada uno/a un modelo distinto.
Actuar en la creación del "deseo" hacia la igualdad.	Realizar una comparación de los convenios por categorías profesionales, según sea un convenio con presencia mayor masculina o femenina; por ejemplo: retribución y escala en el global del puesto de limpieza en diferentes convenios.	Es necesario hacer prácticas en el proyecto Hezkidetza en los centros educativos de cuidados a mayores o infantiles.
La importancia de conocer y mostrar modelos de cuidados de los hombres que anime y motive a otros hombres hacia el cuidado.	Corresponsabilidad, se traduce en tiempo. Existe menos tiempo para las mujeres.	Las mujeres hemos salido y los hombres no han entrado.
La administración debe ser pionera en este tema.	Hay que disminuir la brecha salarial.	En el ámbito de la educación, como madre de hijo, me gustaría que me gustaría que hubiera más iniciativas, acciones, programas... A veces me preocupan sus valores (16 años), no desde el punto de vista del respeto en el que creo que hemos avanzado, sino de los roles a ejercer para cada uno de los géneros (trabajo vs. cuidados).

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
Es importante el estudio de las leyes y adecuarlas a la igualdad.	Realizar nuevas jornadas con perfiles similares. Involucrar a perceptores de RGI en el ámbito del cuidado de mayores y dependientes como formación previa, como apoyo a los profesionales; acompañamiento y narración de experiencias propias y de los mayores. Enriquecimiento mutuo. Hombres y mujeres.	
Establecer prioridades con el dinero del Gobierno vasco, o del Estado a favor de la igualdad.	De acuerdo en impulsar y potenciar el permiso de paternidad íntegro para el hombre.	Los talleres son muy útiles, pero se echa en falta uno centrado en la Educación. La base del problema, de la problemática, es la educación, de donde saldrán las nuevas políticas, economistas y artistas.
Utilizar el poder de los poderes públicos para hacer que mejoren.	Son necesarias dotaciones económicas en leyes para la igualdad.	Resaltar la importancia del lenguaje a la hora de crear modelos. Al final se siguen esos modelos construidos con un lenguaje cultural.
Creo que se debería crear un grupo de "agentes" que actúen y dinamicen en la Administración todo lo relativo a la igualdad. (Feminismo y masculinidad).	Es necesario un cambio en el modelo económico basado en el bienestar social.	"Los mensajes que llegan" muchas veces los criticamos.
Sólo se puede resolver esta situación con otro contrato sexual en el sistema	Es necesario establecer sistemas no vinculados al empleo sino a la humanidad. Por ej. Renta ciudadana.	Necesitamos mejores horas de trabajo y más reducidas.
Tener leyes dotadas de presupuesto económico y creárselo.	Para mejorar los mecanismos de detección de discriminación indirecta, insistir en la calidad de los informes de impacto de género, vincularlos a medidas reales y cambios estructurales.	Qué modelo de sociedad queremos buscar para nuestra sociedad.

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
Realizar el estudio de Impacto de género en "todas" actuaciones/acciones que se hagan (Leyes,...)	Que los hombres reivindiquen activamente su derecho al permiso de paternidad (al igual que las mujeres han reivindicado sus derechos).	
Sin la participación e implicación de los hombres, los avances en igualdad se estancarán. Necesidad de implicar a los hombres en los cuidados. ¿Políticas a implementar?	El movimiento liberador tiene que salir del propio grupo.	
Me gustaría ahondar más en acciones concretas a llevar a cabo teniendo como objetivo los hombres.	Los hombres tienen que ser parte del cambio.	
Resaltar la importancia de la ética del cuidado.	Proteger públicamente modelos igualitarios.	
Algunas propuestas: adaptación de los horarios de la política; escuela de transformación y sensibilización en igualdad para políticos; más recursos dirigidos a implicar a los hombres; alcaldes a media jornada como ejemplo de corresponsabilidad; permisos por nacimiento y adopción iguales e intransferibles...	Seguir trabajando el tema en jornadas de este tipo.	

POLÍTICA	ECONOMÍA	CULTURA
<p>80 asistentes (más mujeres, alrededor de un 65%, que hombres). No es admisible. Se deben modificar los procedimientos, tanto de promoción como de admisión. En cuanto a la franja de edad (aproximadamente, sólo un 5% de los asistentes son menores de 30 años, y soy el más joven con 22 años). ¿Dónde está el público objetivo? Creo que una iniciativa activa desde 2007, no puede permitir que, en un evento de estas características, tenga este perfil del "asistente". ¡Manos a la obra! Eso se suma a otro problema, que llamaré "el síndrome del psicólogo" Vienen los que de un modo u otro, ya tienen cierta formación sobre "nuevas masculinidades", ni rastro de las personas a las que, de una manera más incisiva hay que concienciar. Sé que todo esto es evidente, pero, sin duda alguna, también debe de ser prioridad en el plan de acción de Gizonduz.</p>		