

INFORME DE LAS JORNADAS DE GIZONDUZ
“10 AÑOS DE LA LEY VASCA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES:
AVANCES Y RETOS EN EL TRABAJO CON HOMBRES”
02-10-2015

Total 118 personas

Mujeres: 94 (81%)
 Hombres: 24 (20,3%)



Por sectores

- ✚ Cargos de la administración: 10 (4 Hombres. 40%)
- ✚ Concejalas: 5 (1 hombre. 20%)
- ✚ Personal técnico de igualdad: 20 (0 hombres. 0%)
- ✚ Trabajan en la Administración: 25 (5 Hombres. 20%)
- ✚ Resto de participantes: 57 (14 Hombres. 24,5%)



Encuestas de valoración

En el presente documento se ofrece un resumen de los resultados de las valoraciones realizadas por las personas asistentes a las jornadas.

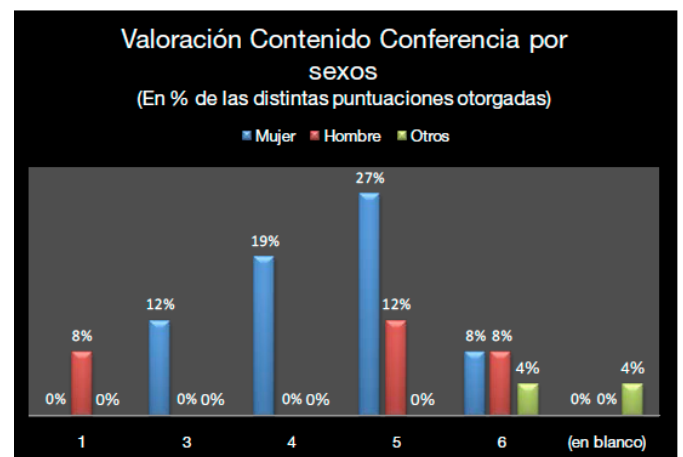
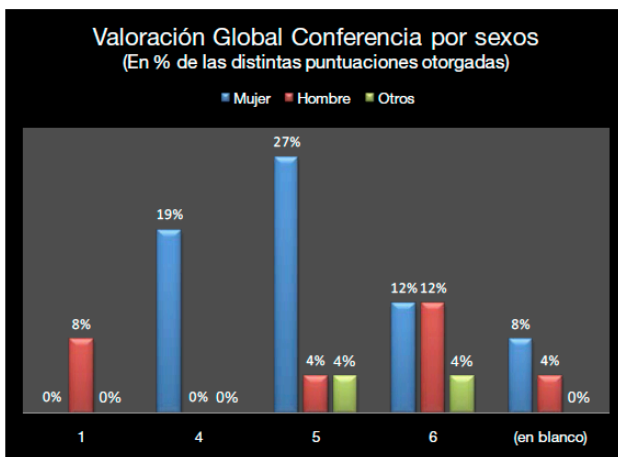
Un 22% de las personas asistentes entregaron la evaluación, 26 personas (17 mujeres, 12 hombres y 2 señalaron la opción de otros).



A CONTINUACIÓN SE RESUME LA VALORACION DE LA JORNADA DE FORMA GRÁFICA:

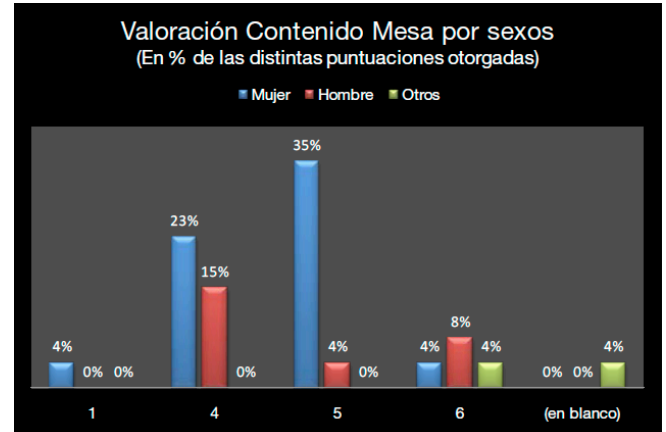
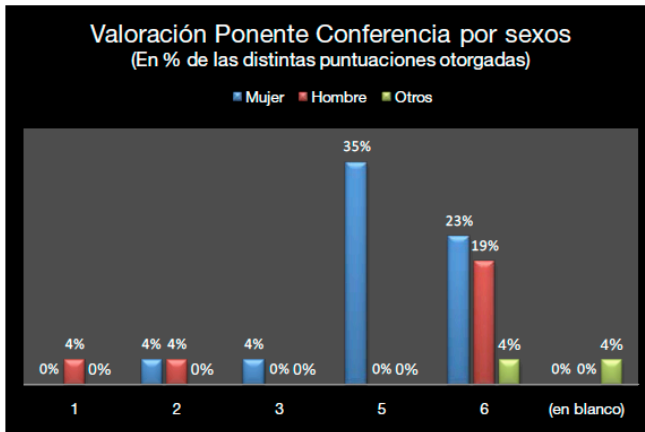
Valoración global de la conferencia
“Directrices y experiencias internacionales sobre el trabajo con hombres a favor de la igualdad”

Valoración del contenido de la conferencia
“Directrices y experiencias internacionales sobre el trabajo con hombres a favor de la igualdad”



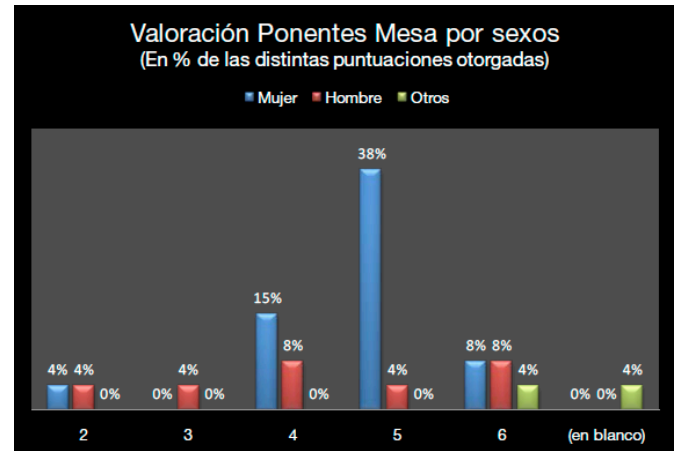
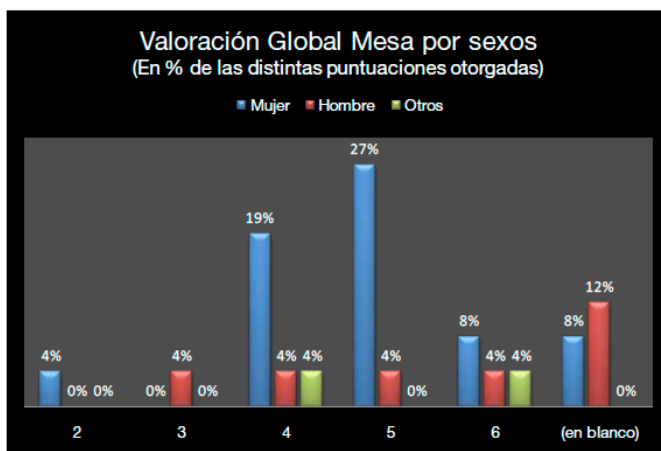
Valoración del Ponente de la conferencia
“Directrices y experiencias internacionales sobre el trabajo con hombres a favor de la igualdad”

Valoración del contenido de la mesa redonda
“10 años de la ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres: avances y retos en el trabajo con hombres”



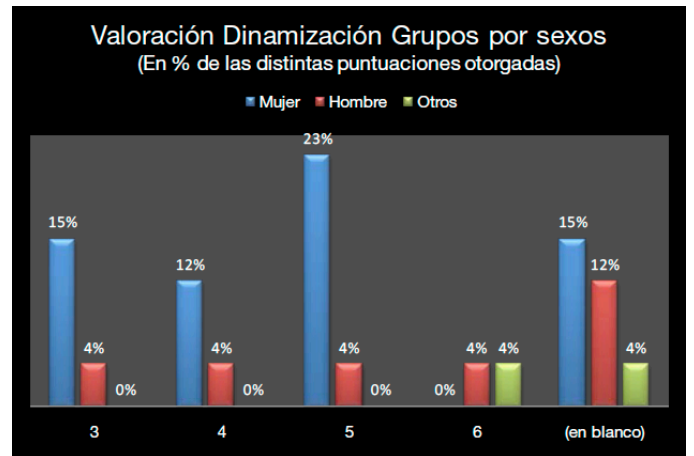
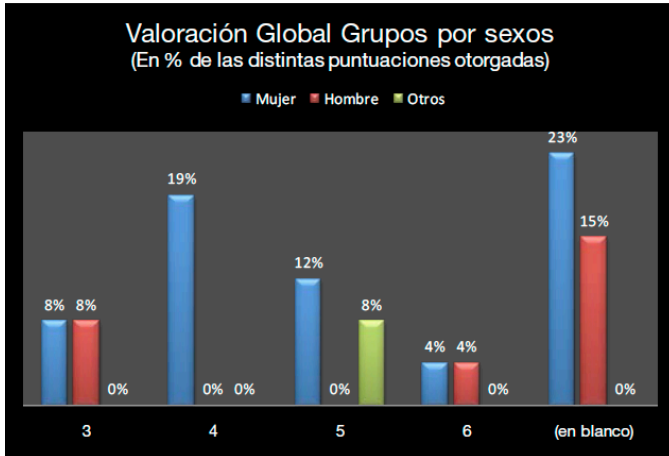
Valoración global de la Mesa de debate
“10 años de la ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres: avances y retos en el trabajo con hombres”

Valoración ponentes de la mesa redonda
“10 años de la ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres: avances y retos en el trabajo con hombres”

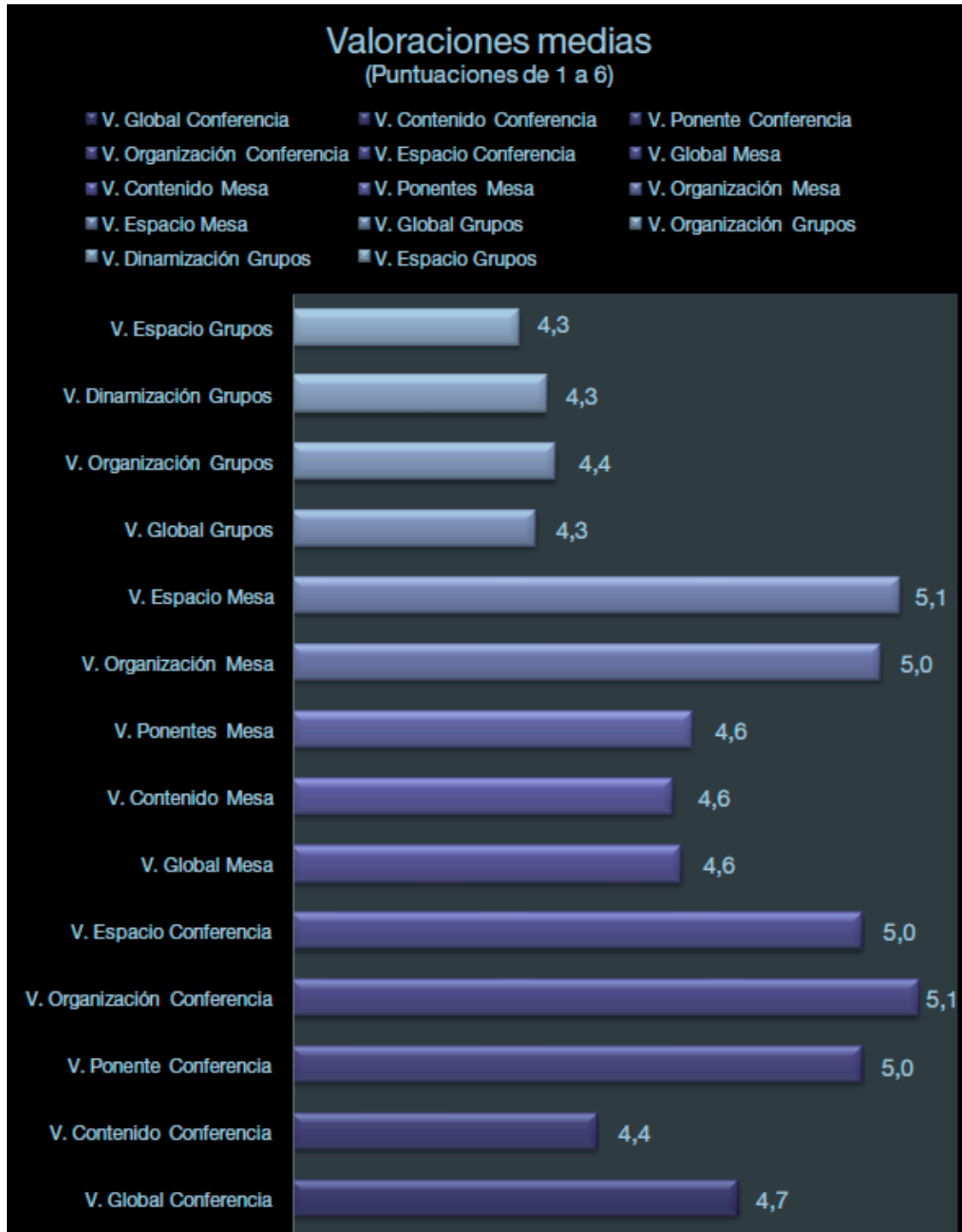


Valoración Global de los grupos de trabajo:

Valoración de la dinamización de los grupos de debate.



VALORACIONES GLOBALES DE LAS JORNADAS



En las encuestas de valoración de las jornadas se han recogido diferentes aportaciones, entre las que destacamos las siguientes:

Aspectos positivos:

Mesa redonda y grupos de trabajo

Conferencia

Organización y el espacio donde se ha desarrollado

Calidad de las personas ponentes

Contenidos

Formato de la Jornada

Interés suscitado

Retos para la reflexión

Servir de puente entre el ámbito institucional y el activismo tanto de mujeres como de hombres.

Retos planteados para extender el trabajo a las organizaciones

Retos planteados hacia el cambio individual de los hombres.

Crear espacios seguros par el debate

También se han recogido las siguientes observaciones:

Interés en debatir la Ley de Custodia compartida.

Interés en abrir espacios sobre masculinidades a la participación de mujeres

Propuesta para debatir recursos prácticos para trabajar en el día a día con los hombres.

Se podía haber realizado la traducción del euskara al castellano.

Se necesitaba más tiempo para los debates.

En general se felicita a la organización por la iniciativa.

Propuestas de mejora realizadas:

Realizar jornadas con más tiempo para la discusión en grupos pequeños.

Un espacio mas amplio

Incorporar la visión de mujeres y hombres jóvenes y el de las organizaciones sociales.

Dinámicas para crear sinergias mas allá de las jornadas.

Más campañas y alcance a más hombres y mujeres y organizaciones, hacerlo de continuo, estando analizados externamente.

Participación de los cargos públicos en este tipo de jornadas.

Compromisos para generar más espacios de debates y propuestas.

Mejorar la presencia del Euskara en las jornadas y garantizar su uso .

Realizar jornadas con más tiempo para la discusión en grupos pequeños.

Un espacio mas amplio

Dinámicas para crear sinergias mas allá de las jornadas.

Resultados de las fichas de retos, problemas y propuestas

Se reproducen íntegra y textualmente las propuestas realizadas a través de las fichas recogidas en la jornada en las que se señalaron los retos y problemas con los que nos enfrentamos en la implicaciones de los hombres a la igualdad, planteando también propuestas de trabajo útiles para superarlos. A la vez en ellas están recogidas las conclusiones debatidas en los grupos de trabajo.

RETOS	PROPUESTAS
Visibilizar que en todas las organizaciones se dan relaciones "generizadas" entre hombres y mujeres.	Convenios con quienes trabajan "LSE" para incorporar también en Gestión activa, RR HH.
Recoger lo que se está haciendo en las organizaciones sociales sobre este aspecto y difundirlo.	Jornada para mezclar EUSKALIT y las organizaciones sociales que lo trabajan (Mugarik gabe) Bertsolaris.
Hay una doble vertiente: Los grupos organizados de mujeres y hombres, y los trabajos concretos hechos en Desazkundera, Argentina, (Lutxo Fabbri).	Recordar que no todos ni todas estamos en grupos feministas ni de hombres, pero todos y todas estamos en organizaciones, (trabajo, DMPAS, asociación vecinos/as, Comunidad de Propietarios) donde coincidimos hombres y mujeres. ¿Qué relaciones de poder se dan ahí?
Implicar a las "distintas tipologías" de hombres, en el tema "femenino" de la igualdad.	En función de las edades, grupos sociales, ... de los hombres las estrategias para plantear reflexiones y acciones en torno a la igualdad serán diferentes.

El ámbito geográfico (urbano/rural) marca diferencias en el tratamiento y en la problemática de la desigualdad	Sacudir el inmovilismo y el "está todo logrado" que se insta en el mundo rural, tanto en hombres como en mujeres.
A nivel local, es imprescindible la implicación (y su visibilización) de los cargos políticos (tanto hombres como mujeres).	Implicación en la configuración de los programas o políticas locales (formación que no se limite a conocer la normativa).
Desconexión de los hombres más implicados con otros grupos de hombres.	
Tratar la diversidad cultural.	Más implicación y formación continuada.
La no articulación entre grupos.	Una unión entre diferentes grupos genera mayor impacto.
Relación hombres con el patriarcado.	Involucrar a los hombres para terminar con la violencia ejercida por los hombres.
Experiencias del poder de los hombres.	Crear espacios seguros para que los hombres repiensen lo que significa ser hombre.
No participación de los hombres en la educación y cuidado de los hijos.	Transformar la paternidad y lograr la igualdad en el hogar.
Hombres parte fundamental de la desigualdad (del problema de la desigualdad).	Hombres deben tomar parte en la solución, en conseguir la igualdad.
Tema cuidados. Ética del cuidado. No sólo la paternidad/maternidad. Existen más cuidados.	Coeducación. Sensibilización y transversalidad en la educación.
La importancia de una pre-investigación o evaluación, antes de empezar una acción.	Necesidad de recursos para la evaluación y la investigación.
Corresponsabilidad en el cuidado.	¿Paternidad? ¿O cuidados para todos? Padres y madres no somos todos. Hijos e hijas sí. ¿Cómo llegar a esto?: Formación.
Victimización en la custodia compartida.	La nueva ley. No creo que sea la panacea. Formación y educación: "Cursos embarazos" para los dos.
	Exigencia de Formación desde la igualdad para los poderes públicos; los políticos, que son los que luego hacen las leyes.
Participación baja de los hombres en las actividades hacia la igualdad.	
La sociedad en la que vivimos está dominada por una economía capitalista cada vez más agresivamente antihumana y antiecológica que refuerza los valores del poder patriarcal.	Hay que meter conciencia anticapitalista en todo, también en el cambio de los valores de la tradición masculina.
Los sindicatos podríamos ser agentes para un cambio de valores de las masculinidades tradicionales y no lo somos. Sólo estamos en nuestros "negocios laborales".	Necesitamos que los sindicatos, sus direcciones a la cabeza, lleven a cabo un cambio cultural, consistente en ir más allá de sus tareas laborales.

Debería haber un corte generacional en el tema de los nuevos valores masculinos. Lo ha habido en otros terrenos, pero en este hay total continuidad.	Una nueva educación con nuevos valores y nuevas pedagogías.
Se necesita más apoyo del feminismo. Una mayoría de grupos feministas piensan que este nuevo movimiento es sospechoso o son responsabilidades propias de los hombres.	Los grupos de hombres deben hacer muchos esfuerzos por exponer su experiencia a grupos de mujeres.
Dificultad de atraerlos -o ya está la igualdad lograda, o se sienten a la defensiva-.	Encontrar fórmulas o discurso sobre la igualdad que sea atractivo. Afinar los mensajes.
Generar un mensaje positivo para que no se sientan atacados.	Solución: Fomentar el diálogo.
El modelo patriarcal, su peso y relevancia con los jóvenes.	Coeducación emocional: - Profesorado. - Madres/padres. - Alumnado.
No hay modelo alternativo. Potenciar modelos diferentes.	Formación - personal - profesionales. Incidir en los modelos sociales (visuales, canciones) denunciar y transformar.
Atraer a los hombres a una participación activa al movimiento de la igualdad.	Incidir por vía publicitaria en la necesidad de la transformación. Difundir las actividades de participación.
Despertar el interés en este tema.	Ir a sus espacios.
Implicación en el cambio.	Líderes sociales, religiosos, comunitarios. Acercamiento e involucrar.
Vigencia de los valores patriarcales.	Educación en igualdad en las instituciones educativas (escuelas) a todos los niveles. Programas específicos.
Más campañas. Visibilizar los lugares seguros de trabajo con los hombres en diversidad.	Acabar violencia contra las mujeres. Diversidad de hombres.
Mayor duración de los cursos o espacios seguros para dialogar, debatir.	Trabajar el tema como un proceso de continuo (para ayudar al autoanálisis constante de los hombres).
Incluir los consejos evangélicos territoriales (sus presidentes) para trabajar con las comunidades religiosas.	Utilizar los líderes religiosos, comunitarios, en la transformación para la igualdad hombre - mujer y en la lucha contra la violencia de género.
Aumentar el número de cursos al año, incluyendo cursos de paternidad positiva.	Alcanzar a más hombres de diversas culturas, para avanzar en igualdad y diversidad de hombres. Roles de género y procesos migratorios.
Conseguir hombres concienciados y consecuentes que vayan abriendo camino.	

Visibilizar y hacer cumplir las normativas a los cargos políticos.	
Formación y concienciación a padres y educadores.	
Neutralizar anuncios y publicidad sexista en medios de comunicación.	

REDES SOCIALES

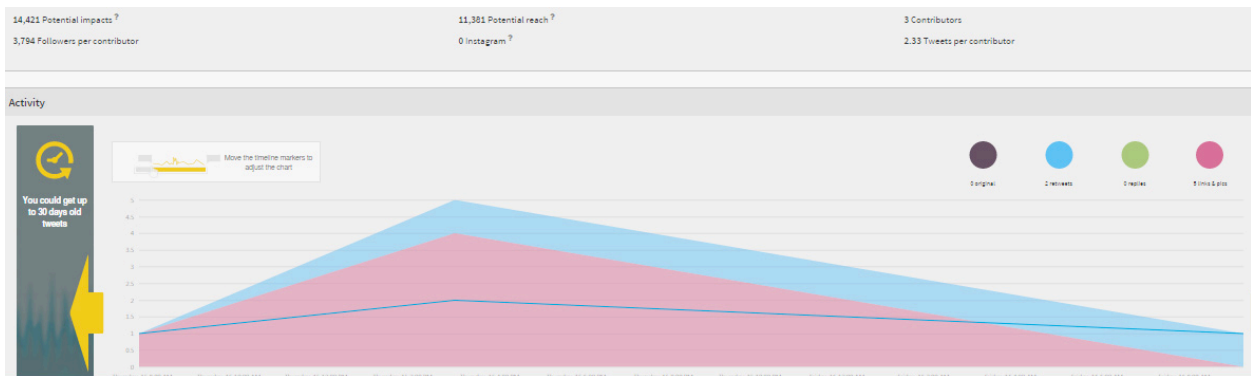
Facebooke

Las jornadas han contado con cuatro publicaciones en Facebooke. Tres en castellano y una en euskera. Se ha llegado a las 5.242 personas alcanzadas con 132 me gustan, 48 veces compartida y con 9 comentarios.

Twitter

La jornada se transmitió en directo a través de Twitter utilizando el hastang #Gizonduz. Se realizaron 8,1 k impresiones, con una tasa de interacción del 3,3%.

Como se puede ver en el gráfico adjunto, el número de impactos fue de 14.421 personas.



Youtube

Video de la conferencia de Michael Kaufman

https://www.youtube.com/watch?v=sm_XdbFYV1o

Video de la mesa redonda con Idoia Eizmendi Aldasoro , Ander Bergara Sautua y Mikel Otxotorena Fernandez

<https://www.youtube.com/watch?v=2ygb4l5OuPI>

<https://quimosavic.wordpress.com/2015/09/22/avances-y-retos-en-el-trabajo-con-hombres-jornadas-gizonduz-el-dia-02-10-2015/>

IMPACTO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN:

http://www.eldiario.es/norte/euskadi/silencio-permite-minoria-maltrate-mujeres_0_437107084.html

<http://www.deia.com/2015/10/02/sociedad/euskadi/michael-kaufman-dice-que-el-silencio-de-la-mayoria-de-hombres-permite-que-una-minoria-maltrate-mujeres->

http://www.berria.eus/paperekoa/1940/011/001/2015-10-03/gizonekin_batera.htm

Entrevista en Euskal Irratia a Izaskun Landaira y Mikel Otxotorena.