Euskal BERDINTASUNERAKO Etxeak
berdintasunerako eskola

EUSKO JAURLARITZA
LEHENDAKARITZA
Kanpoan den Euskal Komunitatearentzako Zuzendaritza

GOBIERNO VASCO
PRESIDENCIA
Dirección para la Comunidad Vasca en el Exterior

EUSKADI
BASQUE COUNTRY

"ESCUELA PARA LA IGUALDAD - EUSKAL ETXEAK"

ESTRATEGIAS PARA EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LAS EUSKAL ETXEAK DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE

SESIÓN 3
28 de mayo de 2022

En esta sesión

Recojemos ejercicios de la sesión anterior…

… y repensamos los liderazgos desde la perspectiva de género

Ejercicio

Propuesta de actividad: preparación día temático

Actividad: el próximo 28 de mayo se celebra el Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres. Esta fecha tiene como objetivo reafirmar y garantizar el derecho de todas las mujeres y niñas alrededor del mundo de gozar de una salud integral a lo largo de toda su vida.

Fuente: Berdintasunerako eskola (fechas de interés)

¿Os animáis?
¿Por dónde empezamos?

¿Os animáis a planificar una actividad temática en vuestra Euskal Etxeak? Es una buena práctica interna que nos puede ayudar a seguir avanzando hacia la igualdad real, a cambiar el mundo y a contribuir con una sociedad más justa. Recordad hacer uso de las herramientas que hemos ido trabajando en la sesión. Se adjunta presentación.

La siguiente tabla puede ayudarnos a recoger la información.

Planificar una actividad temática desde la perspectiva de género: **28 de mayo** se celebra el **Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres**							
Actividad *¿Qué se va a hacer? ¿cómo se va a hacer?*	**Objetivo** *¿Por qué se va a hacer? ¿para qué se va a hacer?*	**A quién se dirige**	**Participantes** *(M y H y características)*	**¿Dónde se va a hacer?**	**¿Cuándo se va a hacer?**	**¿Con qué recursos se va a hacer?**	**Resultados en igualdad (Logros esperados)**
							Si no se ha logrado cambios, podemos hacernos preguntas: ¿qué podemos hacer para que participen las mujeres? ¿se podría hacer un lenguaje más inclusivo? ¿qué podemos hacer para que haya una participación más equilibrada? ¿se tiene en cuenta la conciliación?

¿Leemos algún ejemplo?

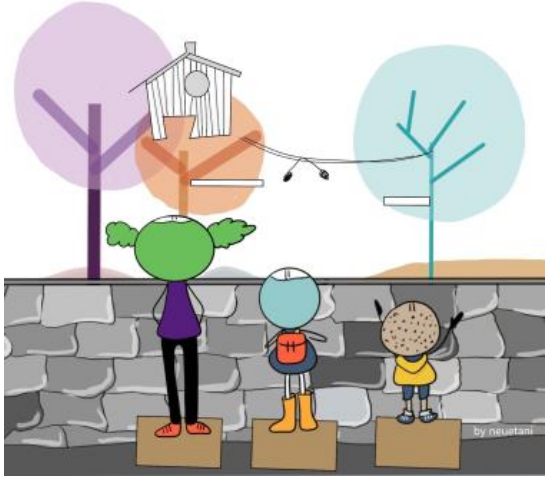
Claves para incorporar la perspectiva de género

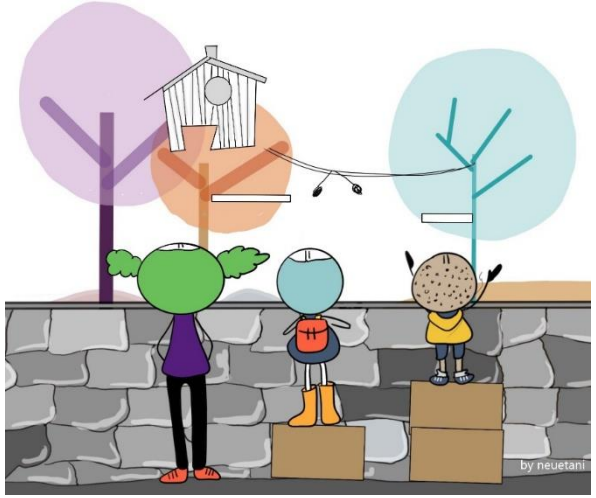
- Documentarme:
  - Recojo datos de mujeres y hombres en ver las desigualdades de género de partida en el ámbito de la actividad.
  - Determino necesidades prácticas e intereses estratégicos de género en ese ámbito. ¿Qué son?
- Planteo objetivos orientados a la promover la igualdad desde la acción en ese ámbito.
- En las acciones:
  - Incluir acciones positivas para cada sexo
  - Visibilizar a las desigualdades de género en los contenidos
  - Uso no sexista del lenguaje e imágenes
  - Participación equilibrada si procede
  - Mirada interseccional
- En la evaluación: desagrego según sexo. Impacto de género.
- Etc.

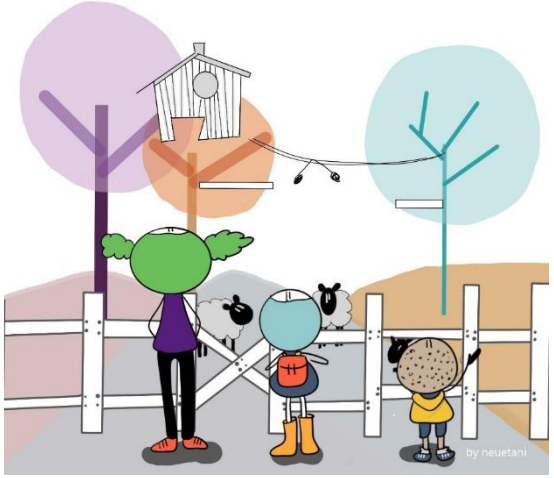
MARCO DEL TRIPLE ROL

	MUJERES	HOMBRES
Actividades domésticas, reproducción de la fuerza de trabajo, cuidado de hijas, hijos y personas dependientes		
ROL REPRODUCTIVO	Procreación, cuidado de hijas e hijos, atención a personas ancianas, tareas domésticas	Ninguna responsabilidad continua, tareas domésticas ocasionales
Producción de bienes y servicios destinados al auto-consumo o al comercio		
ROL PRODUCTIVO	• Menor contingente de la fuerza de trabajo en la economía formal y mayor en la economía de subsistencia e informal. • Generalmente reciben salarios más bajos. • Son consideradas como proveedoras de ingresos secundarios, a pesar de la elevada contribución al ingreso de las familias pobres. • Por regla general son las únicas proveedora de ingresos en hogares encabezados por mujeres.	• Por regla general representan la mayoría de la fuerza de trabajo en la economía formal. • Considerados como los únicos proveedores de ingresos, aunque estén desempleados. • Frecuentemente afiliados a organizaciones de base.
Actividades reproductivas, productivas y políticas dedicadas a la acción comunitaria sobre todo cuando los bienes y servicios públicos son escasos o inexistentes		
ROL COMUNITARIO	• Extensión del papel reproductivo. • En la jerarquía de las organizaciones mixtas ocupan cargos menos importantes y raramente cargos de liderazgo. • Su participación política se encuentra limitada por su dedicación al papel reproductivo y por las normas culturales y sociales vigentes.	• Responsables de las actividades propias del espacio público, tales como: reuniones de sindicatos, partidos, asociaciones, adquisición de infraestructura, etc. • Son los dirigentes de la comunidad y ejercen el control de las cuestiones públicas. • Disfrutan de mayor movilidad y prestigio.

Fuente: Rede Mulher de Educacao, 1996.


by neuetani


by neuetani


by neuetani

Sobre la salud de las mujeres

CUADERNO 0. Cuadernos para la salud de las mujeres Junta de Andalucía

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA SALUD. Patricia Ecuté

ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA UN ENVEJECIMIENTO SALUDABLE

SESGOS DE GÉNERO EN LA SALUD. Carmen Vals

¿Solo ser mujer es un riesgo para la salud?

Ejemplos

BUENAS PRÁCTICAS

¿RESPONDEN AL DIAGNÓSTICO?

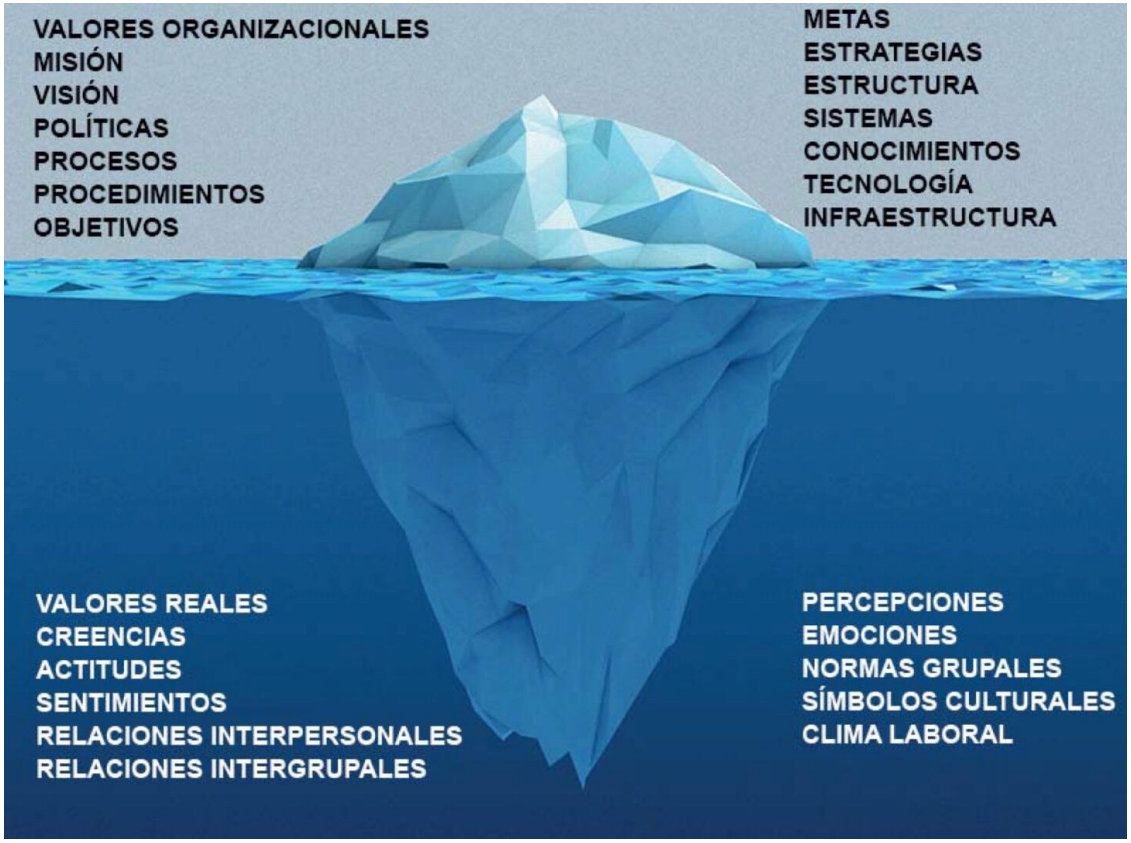
- Participación de mujeres: mus, pelota.
- “Mujeres en forma”.
- Promover uso no sexista del lenguaje.
- Deporte para mujeres y hombres con discapacidad (vóley, fútbol).
- Área de género y diversidad.
- Dar igual peso a mujeres y hombres en las reuniones.
- Representación equilibrada en la junta directiva.
- Taller la mujer en la construcción de la identidad vasca.
- Escuelita de mus mixta.
- …

BERDINTASUNA EUSKAL ETXEAK

DEL MODELO TRADICIONAL DE LIDERAZGO

HACIA UN MODELO DE LIDERAZGO FEMINISTA E IGUALITARIO

La cultura organizacional



Valores y creencias

- **Participación: ¿cuántas mujeres y cuantos hombres hay en mi Euskal Etxeak? ¿quienes constituyen las comisiones directivas? (valores tradicionalmente masculinos: orientados a la acción, con alta presencia, sin responsabilidades de cuidado) ¿cuántos hombres la constituyen?¿cuántas mujeres? ¿se acepta de igual forma la autoridad de mujeres y hombres? ¿qué puestos dentro del organigrama ocupan las mujeres y los hombres?**

- **Responsabilidades por sexo:** ¿Hay diferencias entre las tareas que realizan las mujeres y los hombres?¿se perciben ámbitos de mujeres y de hombres?

- **Usos del tiempo**: ¿Se tiene en cuenta la conciliación? ¿a qué hora se realizan las reuniones permiten conciliar?

- **Violencia**: ¿sabemos identificar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo?

Comunicación y simbología

- Comunicación formal e informal: ¿Se hace un uso no sexista del lenguaje? ¿se utilizan imágenes que representan las diferentes diversidades de mujeres y hombres? ¿en los carteles institucionales aparecen imágenes sexistas? ¿solo mujeres?¿solo hombres?
- Simbología: ¿qué espacios ocupan las mujeres dentro de la entidad? ¿y los hombres?

Hábitos

- ¿Cuál es el perfil de las personas que utilizan la Euskal Etxeak?
- ¿Se definen actividades específicamente de mujeres? ¿y de hombres?
- ¿Quién y cómo representa a la Euskal Etxeak en actos externos? ¿cómo participan mujeres y hombres? ¿y con las instituciones públicas? ¿se garantiza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en este tipo de actos? ¿se designan mujeres o hombres para los diferentes actos en función de la temática a tratar?

Otros aspectos a tener en cuenta:

- Resistencias al cambio
- Mayor sensibilidad hacia la igualdad
- Los roles de género
- Estereotipos de género
- Perfil de las actividades: más masculinizadas o feminizadas

Viajando por lo invisible: Otros modelos de organización

¿Qué aspectos del vídeo que habéis visto relacionáis con vuestras asociaciones?

HACIA UN MODELO DE LIDERAZGO FEMINISTA E IGUALITARIO

Desde el poder ~~SOBRE~~

TRANSITAR HACIA OTRA IDEA DE PODER

Poder desde o interior:

asociado con la autoestima y con la conciencia acerca de las desigualdades de género y con la identificación de ser una persona titular de derechos.

Poder entre o con:

tiene que ver con el trabajo en pos de encontrar una base común entre diferentes experiencias individuales de discriminación a fin de articular unos intereses colectivos y canalizar conjuntamente su reclamación.
Acción colectiva.

Poder para:

se refiere a la asunción de cada persona de su responsabilidad relativa a dar forma a su vida, su mundo y su organización. Creencia de cada persona tiene poder para aportar desde su diferencia.

Un elemento clave para generar liderazgos igualitarios

HACIA UN MODELO DE LIDERAZGO FEMINISTA E IGUALITARIO

La posición crítica, como líderes de la organización y/o de proyectos o actuaciones, al machismo y misoginia

"El **machismo** consiste en la exaltación de los hombres y de lo masculino, en la creencia de la supremacía "natural" de los hombres o en las acciones que los colocan en posiciones de supremacía" (Lagarde, 2005:285).

La **misoginia** consiste en la desvalorización de las mujeres. Tanto desde los hombres como desde las mujeres. Los hombres deben reconocer comportamientos, creencias y valores misóginos. Y también,
"cada una de nosotras hemos aprendido a ser misóginas y nuestro drama es que lo somos con nosotras mismas. Nos desvalorizamos, minimizamos, no confiamos en nosotras, nos hostilizamos, descuidamos o nos agredimos nosotras mismas. Necesitamos hacer una ética de la autoestima" (Lagarde, 2005:287).

HACIA UN MODELO DE LIDERAZGO FEMINISTA E IGUALITARIO

UN MODELO DE LIDERAZGO IGUALITARIO DE LIDERAZGO SUPONE

1. Promover el empoderamiento de las mujeres

2. Promover masculinidades igualitarias

¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPODERMIENTO DE LAS MUJERES?

Es	No es
- un proceso - de cambio, de transformación - por medio del cual se adquieren o desarrollan habilidades, capacidades - para dirigir o liderar la propia vida - tiene una dimensión individual y otra colectiva.	- ejercer poder "sobre otros/as" - actuar de forma patriarcal reproduciendo esquemas y modelos tradicionales de poder. - "mandar" a un grupo de personas

"Guía metodológica para trabajar con grupos. Empoderamiento y liderazgo".
Federación de mujeres jóvenes. Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez, Raquel Lobato Agudo

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En resumen, **las mujeres compartimos una serie de elementos comunes** que forman parte de **nuestra identidad de género**, de los cuales deberíamos ser conscientes puesto que representan los estereotipos tradicionales de género, estos son:

- Pensadas y construidas como:
  - Propiedad (seres de otros)
  - Objetos (seres para otros)
- Situadas en una posición de desigualdad social.
- Violentadas.

Nosotras sentimos que

No sabemos

- Nos falta formación, la que tenemos no sirve.

No podemos

- No es nuestro espacio ni nuestra labor.
- Hay demasiados obstáculos que saltar (externos e internos)

Somos culpables

- Transgredimos nuestro "destino como mujeres".
- Queremos poder y tenemos "ambiciones".
- No llegamos a todo ni a todas y lo vivimos como nuestra responsabilidad.

"Guía metodológica para trabajar con grupos. Empoderamiento y liderazgo".
Federación de mujeres jóvenes. Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez, Raquel Lobato Agudo

CONSECUENCIAS

RECHAZO

- No asumimos protagonismo en la toma de decisiones.
- Criticamos a las que lo hacen.
- Evitamos situaciones conflictivas.
- Negamos nuestros deseos y necesidades.

MIEDO

- Por nos saber cómo desenvolvernos
- Al fracaso.
- A las críticas. Ser "una mujer pública", supone que tus fallos, más que tus logros estarán y serán más visibles, y se achacarán a tu condición de mujer.
- A dejar de ser "buenas"

AUTOEXIGENCIA

- No sólo se nos critica, también nos hipercriticamos. Incorporamos el modelo de "superwoman"

PASAMOS POR EL ARO

- Asumimos los modelos masculinos y rechazamos todo lo femenino.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE

"Guía metodológica para trabajar con grupos. Empoderamiento y liderazgo".
Federación de mujeres jóvenes. Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez, Raquel Lobato Agudo

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

NOS REBELAMOS

- Y decidimos incorporar nuevas formas de participación y tomar decisiones, ocupando los espacios reales y simbólicos.

"Guía metodológica para trabajar con grupos. Empoderamiento y liderazgo".
Federación de mujeres jóvenes. Ivonne Urriola Pérez, Elena Mendieta Jiménez, Raquel Lobato Agudo

EL PATRIARCADO

Para comunicar y liderar desde el feminismo, es importante ser consciente del patriarcado en nosotras y hacer autocrítica. Revisarnos.

Debemos identificar sus herramientas: la misoginia; la automisoginia (perfeccionismo, autoexigencia y autoinfravaloración), el uso sexista del lenguaje, los machismos de la cotidianidad, la culpa, las violencias...

Red Bai Sarea. Anabel Santos

EL MANDATO SOCIAL DE LAS MUJERES

- Ser para otras.
- Ley del agrado.
- Sostenedoras de la armonía familiar.

NO PERMITE NEGOCIACIÓN NI INTERCAMBIO

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS ORGANZIACIONES

1. FORMACION LIDERESAS

2. ACCIONES POSITIVAS

3. REDES INTERPERSONALES Y VIRTUALES

4. PACTOS CONMIGO, ENTRE NOSOTRAS, CON ELLOS

5. MENTORING

¿De qué pactos hablamos?

Tipos de Pacto	Con quién se pacta	Principio en el que se basa
Pacto Intrapsiquico	Conmigo misma	Autonomía
Pacto Intragénero o Sórico	Con otras mujeres	Soridad
Pacto Intergéneros	Con varones	Solidaridad
Pacto Cívico	Entre agentes sociales	Equidad, Paridad, sororidad

6. EL CUIDADO Y AUTOCUIDADO EN EL CENTRO

HACIA MASCULINIDADES IGUALITARIAS

Los hombres deben avanzar en la creencia de las relaciones de equivalencia entre mujeres y varones y en la importancia de cuestionarse su propio modelo de identidad.

Ellos, tienen un punto de partida diferente al de las mujeres, más privilegios.

Por tanto, deben aprender entre otras cosas, a ceder espacios, gestionar el poder conseguido de otra manera que no sea a través de la fuerza y el dominio, a aceptar la frustración que puede generar el perder sus privilegios, etc

Red Bai Sarea. Miguel Angel Arconada

CONCLUYENDO,
UN MODELO IGUALITARIO DE LIDERAZGO SUPONE:

- **Promover el empoderamiento de las mujeres**
- **Promover masculinidades igualitarias**
- **Generar poderes para y con, más que poderes sobre**
- **Reflexionar sobre los mandatos de género y cómo nos afectan en el liderazgo**
- **Ver qué elementos de la cultura organizacional frenan un liderazgo igualitario**
- **Buscar la sororidad de las mujeres líderes**
- **Reconocer y visibilizar las desigualdades de género en mi asociación y actuar frente a ellas**
- **Eliminar la violencia contra las mujeres y niñas en la asociación (espacios, violencias simbólicas, "micromachismos")**
- **Buscar la participación igualitaria de mujeres y hombres, niñas y niños**
- **Transformar los roles de género**
- **Uso no sexista de lenguaje de imágenes**
- **Promover buenas prácticas en igualdad (presupuestos para ello)**
- **Etc…**

RECURSOS PARA AVANZAR:

En el empoderamiento de las mujeres:

ESCUELA EMPODERAMIENTO VITORIA-GASTEIZ

En promoción de masculinidades igualitarias:

GIZONDUZ

VIAJANDO POR LO INVISIBLE. MUGARIK GABE

https://www.claracoria.com/

"NUNCA DUDES QUE UN PEQUEÑO GRUPO DE PERSONAS PUEDE CAMBIAR EL MUNDO. VERDADEARMENTE ESO ES LO ÚNICO QUE LO HA LOGRADO"

ESKERRIK ASKO

Generoko Aholkularitza
Consultoría de Género
EDE