



EUSKO JAURLARITZA

LEHENDAKARITZA

*Kanpoan den Euskal*

*Komunitatearentzako Zuzendaritza*



GOBIERNO VASCO

PRESIDENCIA

*Dirección para*

*la Comunidad Vasca en el Exterior*

EUSKADI  
BASQUE COUNTRY

## HOJA DE RUTA DE LA IGUALDAD

“ESCUELA PARA LA IGUALDAD - EUSKAL ETXEAK”

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

SESIÓN 3.

Fecha: 16 de octubre

Horario: de 10:00 a 12:00



# En esta sesión

---

Repasamos la sesión anterior...

... y repensamos los liderazgos desde la perspectiva de género





Esta hoja de ruta contempla **herramientas** para el desarrollo de los cuatros pasos previstos para poner en marchas acciones de igualdad: compromiso, diagnóstico, mi proyecto de igualdad y evaluación.

PASO DEL PLAN DE ACCIÓN	HERRAMIENTA
Paso 1: <b>compromiso</b>	¿Qué estructura puedo empezar a trabajar?
Paso 2: <b>diagnóstico</b>	¿Qué debilidades y fortalezas tiene mi Euskal Etxeak?
Paso 3: <b>mi proyecto de igualdad</b>	¿Qué acciones puedo poner en marcha?
Paso 4: <b>evaluación</b>	¿Estoy incorporando la perspectiva de género?

## El iceberg cultural

A nivel consciente

A nivel inconsciente

# 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

# DAFO

sobre la igualdad en las Euskal Etxeak

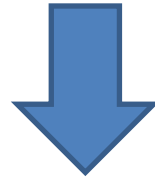
**DEBILIDADES**

**AMENAZAS**

**FORTALEZAS**

**OPORTUNIDADES**

# BUENAS PRÁCTICAS



# ¿RESPONDEN AL DIAGNÓSTICO?



# BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD EN LAS EUSKAL ETXEAK

EUSKAL ETXEAK	BUENA PRÁCTICA	TIPO
<b>Gerora Córdoba</b>	Ciclo de conversaciones del mes de la mujer	Visibilización aportación de las mujeres
<b>Centro Basko Azuleño “Gure txokoa”</b>	Exposición cartelería 30 años de Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer. Jornada de reflexión sobre igualdad para alumnado de centros educativos.	Sensibilización hacia la igualdad de mujeres y hombres
<b>Denak Bat Mar del Plata</b>	Historia de las mujeres en la Euskal Etxeak de Mar de Plata (entrevistas).	Visibilización aportación de las mujeres
<b>Eusko kulturetxea – Casa de la Cultura Vasca</b>	Taller de mujeres en construcción de identidad nacional vasca. (encuentro anual desde 2003 hasta la actualidad).	Visibilización aportación de las mujeres
<b>Denak Bat</b>	Taller de mus (participación de las mujeres).	Ruptura de estereotipos de género/ Favorecer participación de las mujeres
<b>Eusko Etxea Necochea</b>	Pelota paleta (participación de las mujeres)	Ruptura de estereotipos de género/ Favorecer participación de las mujeres
<b>Comahue Ko Euskal Etxea</b>	Ciclos de cine vasco***	?
<b>Euskaldunak Denal Bat de Arrecifes</b>	Formación comisiones directivas mixtas	Promoción de mujeres a puestos directivos
<b>Anaitasuna Maipú</b>	Curso de euskera***	?
<b>Fundación Vasco Argentina Juan de Garay</b>	Distinción de personas Publicación “La mujer de origen vasco” Proyecto audiovisual – Programa Gipuzkoa Kooperera	Favorecer participación de las mujeres



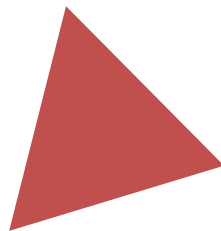


# PARA CHEQUEAR SI MS PROYECTOS TIENEN ENFOQUE DE GÉNERO

DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS ÁMBITO ACTUACIÓN MIRADA INTERSECCIONAL	
COMPROMISO EXPLÍCITO Y EQUIPOS PARA LA IGUALDAD	
PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES: en la organización, equipos, personas destinatarias	
RUPTURA DE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO	
ACCIONES POSITIVAS	
FORMACIÓN EN GÉNERO EN LOS EQUIPOS	
USO IGUALITARIO DEL LENGUAJE E IMÁGENES	
LIDERAZGOS IGUALITARIOS: Empoderamiento de las mujeres y fomento de las masculinidades igualitarias	



DEL MODELO  
TRADICIONAL  
DE  
LIDERAZGO



HACIA UN  
MODELO DE  
LIDERAZGO  
FEMINISTA E  
IGUALITARIO



## Viajando por lo invisible: Otros modelos de organización



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

## LOS PODERES QUE PONEMOS EN JUEGO EN NUESTRAS ASOCIACIONES

**PODER VISIBLE:** procesos observables de toma de decisiones

**PODER OCULTO:** capacidad de ejercer control sobre lo que se considera importante, pero sin que resulte evidente y fuera de los cauces establecidos

**PODER INVISIBLE:** modelar los significados y configura su visión e interpretación de las dinámicas, constituyéndose en una barrera psicológica e ideológica para la participación de otras personas.



## Tipos de poder implicados en los procesos de empoderamiento

### 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.

HACIA UN  
MODELO DE  
LIDERAZGO  
FEMINISTA E  
IGUALITARIO

### 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).



## UN MODELO DE LIDERAZGO IGUALITARIO DE LIDERAZGO SUPONE

HACIA UN  
MODELO DE  
LIDERAZGO  
FEMINISTA E  
IGUALITARIO

1. Promover el empoderamiento de las mujeres
2. Promover masculinidades igualitarias



## ¿QUÉ ENTENDEMOS POR EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?

Es	No es
<ul style="list-style-type: none"><li>- un proceso</li><li>- de cambio, de transformación</li><li>- por medio del cual se adquieren o desarrollan habilidades, capacidades</li><li>- para dirigir o liderar la propia vida</li><li>- tiene una dimensión individual y otra colectiva.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ejercer poder "sobre otros/as"</li><li>- actuar de forma patriarcal reproduciendo esquemas y modelos tradicionales de poder.</li><li>- "mandar" a un grupo de personas</li></ul>

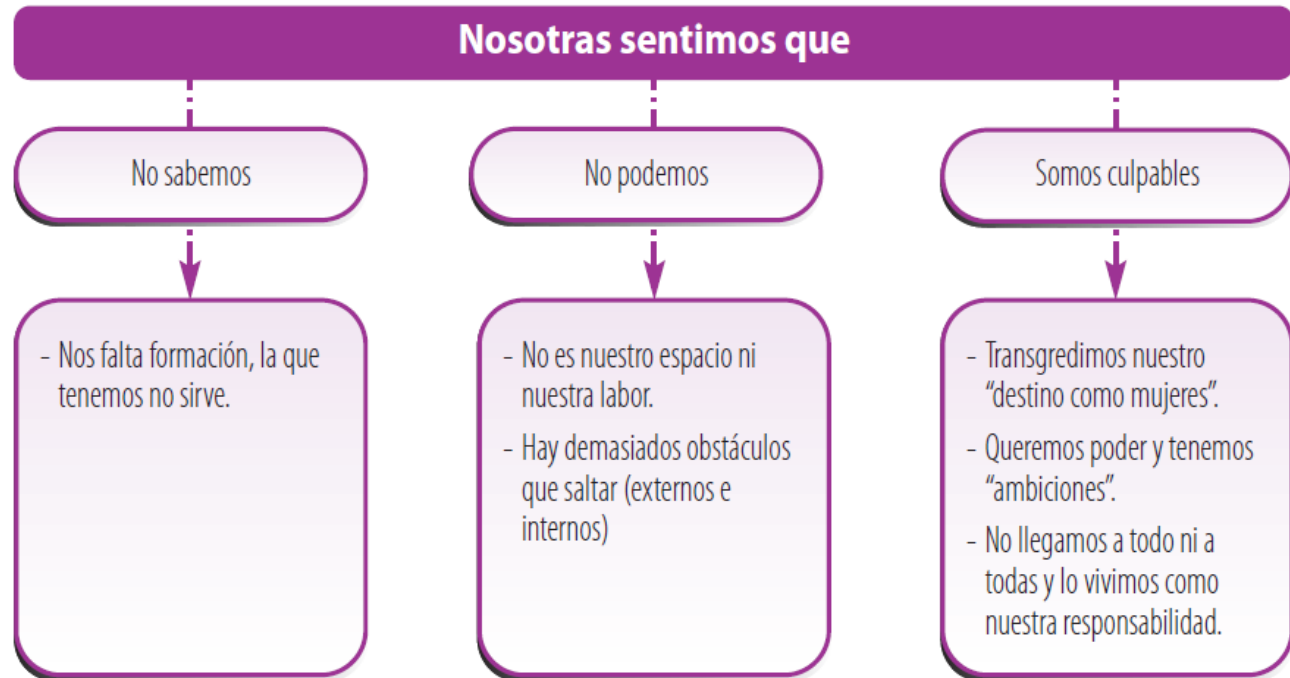




# EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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.



## 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





## NOS REBELAMOS

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



## 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 ORGANIZACIONES

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 Intrapsíquico	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



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*



## UN MODELO IGUALITARIO DE LIDERAZGO SUPONE:

**1. Promover el empoderamiento de las mujeres**

**2. Promover masculinidades igualitarias**

**¿Lo hacemos ya? ¿Cómo?**

**¿Lo podríamos hacer? ¿Cómo?**



## RECURSOS PARA AVANZAR:

En el empoderamiento de las mujeres:

[ESCUELA EMPODERAMIENTO VITORIA-GASTEIZ](#)

Escuela para el Empoderamiento Feminista



En promoción de masculinidades igualitarias:

[GIZONDUZ](#)



[VIAJANDO POR LO INVISIBLE. MUGARIK GABE](#)

<https://www.claracoria.com/>





***"NUNCA DUBDES QUE UN PEQUEÑO GRUPO DE PERSONAS PUEDE CAMBIAR EL MUNDO. VERDADERAMENTE ES LO ÚNICO QUE LO HA LOGRADO"***

**ESKERRIK ASKO**

