

## INFORME DE ACTIVIDADES Y DE EVALUACIÓN DE IMPACTO

Proyecto "Nuevas masculinidades en el entorno laboral"



**# LOS HOMBRES  
TAMBIEN  
SE ENCARGAN**

*La crianza, los cuidados y las tareas domésticas son cosas de ambos.  
La igualdad solo llegará si redefinimos el concepto de masculinidad.*

ÚNETE A LA CONVERSACIÓN  
**#LosHombresTambién**

## **Tabla de contenido**

1. Introducción .....	3
2. Desarrollo de las formaciones.....	4
3. Evaluación de impacto de las formaciones .....	5
4. Evaluación de satisfacción de las formaciones .....	16
5. Desarrollo de las campañas.....	19
6. Acciones de incidencia.....	21
7. Conclusiones y recomendaciones.....	22

## **Anexos**

1. Resultados evaluación pre y post de las formaciones (archivo Excel y PDF)
2. Resultados cuestionario de calidad y satisfacción (archivo Excel y PDF)

Un proyecto realizado por la Asociación Masculinidades Beta

ONG sin ánimo de lucro con NIF G-88208210

[www.masculinidadesbeta.org](http://www.masculinidadesbeta.org)

[info@masculinidadesbeta.org](mailto:info@masculinidadesbeta.org)

Formador y autor del informe: Miguel Lázaro

Junio de 2020

## 1. INTRODUCCIÓN

Este informe analiza los resultados y el impacto de las acciones de formación y sensibilización llevadas a cabo por la Asociación Masculinidades Beta en el marco del proyecto "Fortalecidas las capacidades de los trabajadores extremeños para que contribuyan a asegurar la participación plena y efectiva de las trabajadoras y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la empresa y en las organizaciones sindicales (meta 5.5 de los ODS)", financiado por AEXCID y ejecutado por la Fundación Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) en Extremadura.

Este proyecto establecía los siguientes objetivos:

- **Objetivo General:** Desarrollar acciones estratégicas a favor de la protección de los Derechos Humanos, de la equidad de género, de la lucha contra la pobreza en todas sus manifestaciones y contra las desigualdades, a favor de la defensa de la sostenibilidad ambiental y de la promoción de una ciudadanía global, crítica, solidaria y transformadora.
- **Objetivo Específico:** Promoción de las nuevas masculinidades en el entorno laboral como vía hacia la igualdad y la seguridad en el trabajo.

Para contribuir a este objetivo específico, y en base a los Términos de Referencia publicados por ISCOD, se diseñó una intervención que combina formación, sensibilización e incidencia desde una perspectiva integral de género, incorporando el enfoque de hombres y masculinidades. Se estableció como población meta del proyecto a los tres agentes del diálogo social (organizaciones sindicales, empresariales y administración) y a organizaciones de la sociedad civil, y la problematización de la construcción de género de los hombres a través de tres ámbitos relacionados con el entorno del trabajo: la conciliación y la brecha salarial, prevención del acoso sexual y de riesgos laborales.

La lógica de la intervención se compone de tres elementos interrelacionados:

- **Formaciones:** Seminarios de formación en lo que llamamos "perspectiva aplicada" de hombres y masculinidades, con la transmisión de conocimientos teóricos y dinámicas participativas para facilitar la toma de conciencia y la transformación personal y colectiva. Los seminarios incluyen un componente dinamizador para empoderar a quienes participaron como agentes de cambio en sus realidades personales.
- **Campañas:** Diseñadas para actuar como iniciadoras de conversación sobre la identidad masculina, en torno a las tres líneas de trabajo principales: conciliación y brecha salarial, erradicación del acoso sexual en el trabajo, y prevención de riesgos laborales.
- **Incidencia:** A través de dos conferencias, una de presentación y otra de cierre y evaluación del proyecto, y previstas para cargos con capacidad política en los agentes del diálogo social. El objetivo de estas actividades era aumentar el impacto del proyecto, en un primer paso, presentando el proyecto y estimulando a la participación, y finalmente reflexionando sobre los resultados y cómo consolidarlos y hacerlos sostenibles.

En este informe se aportan los resultados recogidos y se evalúa la intervención realizada por la Asociación Masculinidades Beta. En base a la experiencia, se realizan conclusiones y recomendaciones que pueden ser utilizadas para futuras intervenciones.

## 2. DESARROLLO DE LAS FORMACIONES

Para facilitar la toma de conciencia y la transformación individual y colectiva de la identidad masculina hacia la igualdad, la intervención estableció dos objetivos, que se corresponden con los dos módulos en los que se estructuró el programa formativo.

1. Sensibilización sobre la construcción de género de los hombres.
2. Concienciación sobre tres de sus consecuencias en el entorno laboral:
  - en brecha salarial y de género por la falta de corresponsabilidad de los hombres
  - en acoso y violencia sexual contra las mujeres
  - en salud y seguridad laboral

El programa formativo *Nuevas masculinidades en el entorno laboral* es el siguiente:

MÓDULO	TEMAS	CONTENIDO
La masculinidad	Conceptos básicos	- El género y la socialización masculina y femenina - Las relaciones de poder
	Los mandatos de la masculinidad hegemónica	- Los roles proveedor, protector, procreador y la autosuficiencia de los hombres - Actitudes de los hombres hacia las mujeres
	La construcción masculina	- Privilegios y costes de la masculinidad - Responsabilidad de los hombres - El efecto espectador - Liderazgo positivo
Hombres y entorno laboral	Corresponsabilidad y conciliación	- Rol proveedor vs rol cuidador - La necesidad de reequilibrar la actividad laboral con la vida personal (y familiar). - Los permisos iguales e intransferibles.
	Seguridad laboral	- El desprecio al riesgo y la performatividad de la masculinidad - Hombres creando entornos seguros para ellos y para ellas
	Acoso sexual en el trabajo	- Socialización diferenciada respecto a la sexualidad - Acoso, abuso y otras formas de violencia sexual - Hombres aliados de las mujeres: "el silencio nos hace cómplices"

La metodología empleada combina el uso de recursos audiovisuales (presentaciones en power point y vídeos de distinto tipo) con dinámicas participativas encaminadas a facilitar la toma de conciencia y la reflexión personal y colectiva.

El cronograma y diseño inicial de las formaciones se adaptó a las necesidades de ISCOD Extremadura y a la disponibilidad de la población meta afiliada al sindicato y con horas sindicales limitadas. Por ello se decidió acortar la duración de las tres sesiones formativas, previstas inicialmente de 10 horas cada una, a jornadas intensivas de entre 6 y 7 horas de duración. Para cumplir con el número total de horas previsto se realizó una segunda formación en la ciudad de Mérida, con lo que el número de sesiones fue de 4 en vez de 3.

Desde la dirección del proyecto de ISCOD se realizó la selección y contacto con las organizaciones y personas a las que se invitó a las formaciones, logrando un marcado equilibrio entre hombres y mujeres del 48% - 52%, lo cual es un éxito destacable ya que la participación de hombres en actividades dedicadas a igualdad es normalmente muy escasa.

PARTICIPANTES	Total	Hombres	Mujeres
Mérida	<b>29</b>	13	16
Cáceres	<b>22</b>	10	12
Badajoz	<b>42</b>	25	17
Mérida 2	<b>31</b>	12	19
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>60</b>	<b>64</b>

La procedencia de quienes participaron fue también variada, lográndose una representación diversa de los distintos grupos definidos como población meta:

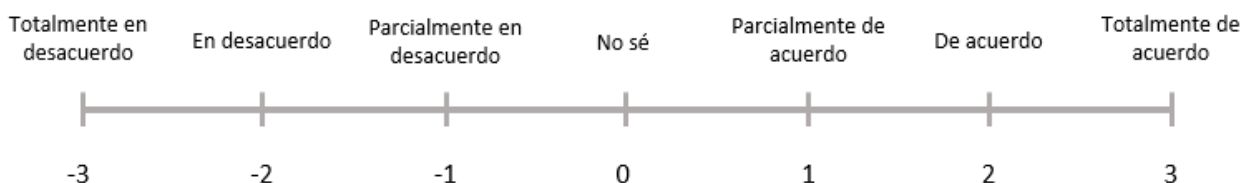
PROCEDENCIA	Participantes
Representantes sindicales o trabajadoras/es de UGT	<b>73</b>
Servicios públicos	<b>24</b>
Oficinas de Igualdad	<b>14</b>
ONGs	<b>12</b>

ISCOD también se encargó de cuestiones logísticas relacionadas con la reserva y disposición de los espacios, equipamiento técnico e impresión de materiales.

### 3. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LAS FORMACIONES

La evaluación se realizó a través de encuestas con 12 afirmaciones y creencias con las que se pedía mostrar el grado de coincidencia a través de una escala de Likert con 7 valoraciones entre "Totalmente de acuerdo" y "Totalmente en desacuerdo". Las personas participantes rellenaron uno de los cuestionarios al inicio de cada jornada y otro al final, identificando ambos documentos con la misma marca en una esquina, de forma que luego se han podido reunir las parejas de cuestionarios que ha completado cada asistente.

Se han trasladado luego los datos a una tabla en Excel (Anexo 1) trasladando cada respuesta de la escala a valores numéricos:



Los valores numéricos permiten trazar promedios de las opiniones mayoritarias de los y las participantes, así como establecer datos desagregados por sexo y analizar si hay variaciones tras la formación.

Todos los documentos analizados en este informe se han emparejado y codificado con la inicial de la ciudad donde se realizó la formación y un número, de forma que sea posible identificar los cuestionarios como fuente de verificación: M# para Mérida, ME# para la segunda formación en esta ciudad, y B# y C# para Badajoz y Cáceres respectivamente

Para medir el impacto contamos con un total de 70 pares de encuestas recogidas en las 4 sesiones de formación, de las cuales 39 las completaron mujeres, y 31 hombres, según el siguiente desglose.

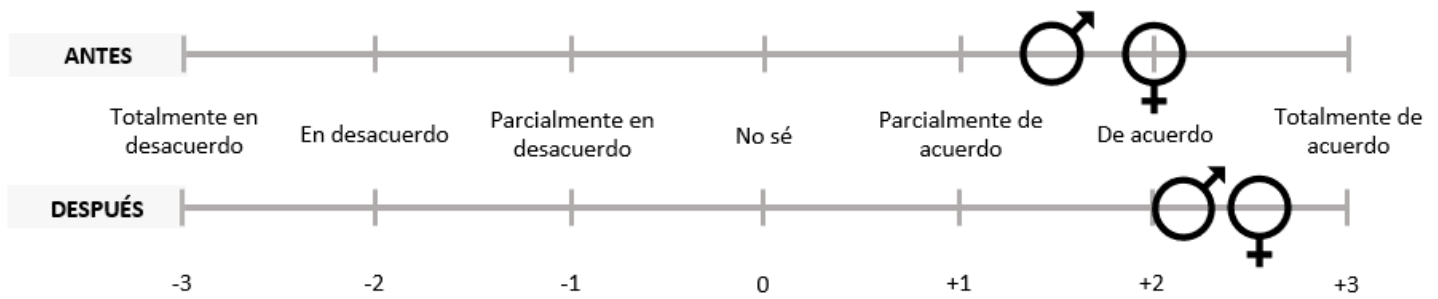
EVALUACIONES	Total	Hombres	Mujeres
Mérida	<b>16</b>	9	7
Cáceres	<b>18</b>	7	11
Badajoz	<b>25</b>	13	12
Mérida 2	<b>11</b>	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>31</b>	<b>39</b>

Este dato refiere únicamente a los cuestionarios que han podido ser emparejados por estar claramente identificados con algún símbolo o código, de modo que es posible justificar que la persona estuvo desde el principio hasta el final de la formación, y analizar así si han variado sus respuestas. No obstante, se han recogido más cuestionarios, tanto previos como posteriores a las formaciones, que al no poder ser emparejados no han sido tenidos en cuenta en este análisis.

Al analizar los datos de los pares de cuestionarios se observa que hay personas que responden de forma totalmente distinta en la autoevaluación realizada al finalizar el curso, lo que nos permite hacer una valoración sobre si las sesiones han supuesto un profundo cambio de creencias en algunos individuos. Para ello, hemos considerado "**variaciones significativas**" aquellos casos en los que se produce un desplazamiento de al menos 3 posiciones en la respuesta. Es decir, alguien que en el cuestionario inicial ha respondido, por ejemplo, que está "totalmente en desacuerdo" con una de las afirmaciones presentadas, pero en el cuestionario final ha respondido que no sabe o que está de acuerdo en algún grado.

El análisis de estas variaciones permite identificar cuántas personas han variado sus respuestas de forma significativa, así como aquellas temáticas en las que ha habido mayores variaciones. También, si estas variaciones han sido las esperadas. Procedemos a desglosar la información recogida:

## 1. Conozco la diferencia entre sexo y género y me siento capaz de explicarla a otras personas



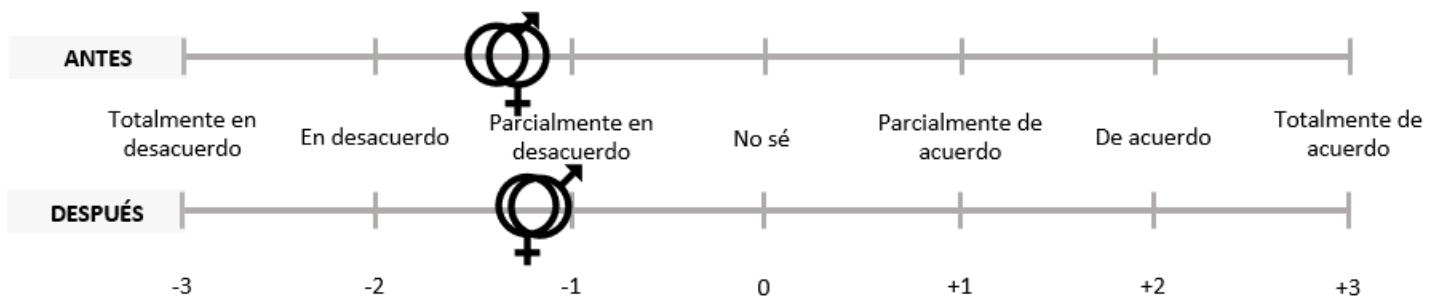
Afirmación 1

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	1,52	2,19
Mujeres	2,03	2,58
<b>Media total</b>	<b>1,80</b>	<b>2,41</b>

El promedio de respuestas indica que tanto hombres como mujeres afirman conocer la diferencia entre sexo y género, y esta autopercepción aumenta tras la formación, lo cual se alinea con el resultado deseado: transmitir la diferencia entre sexo (biológico) y género (construcción social que varía en el tiempo y en el espacio).

Solo se observan tres casos de variación significativa, y todos ellos (2 hombres y una mujer) pasan de marcar "no sé" a "totalmente de acuerdo".

## 2. Hombres y mujeres se comportan de forma distinta porque somos diferentes por naturaleza



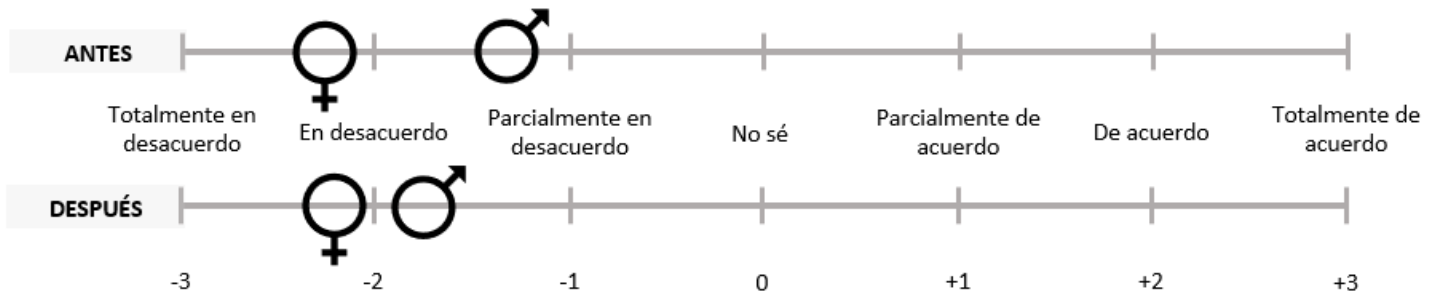
Afirmación 2

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	-1,35	-1,13
Mujeres	-1,26	-1,18
<b>Media total</b>	<b>-1,30</b>	<b>-1,16</b>

La respuesta no es la deseada, probablemente por la incorrecta formulación de la cuestión. Uno de los objetivos de las formaciones era transmitir que el comportamiento individual está muy influenciado por las expectativas que rodean a los géneros asignados al nacer y por ello las respuestas deberían haber tendido hacia el desacuerdo con la afirmación formulada, no a corroborar un esencialismo biológico.

10 personas (un 14% del total de cuestionarios recogidos) cambian su respuesta de forma significativa, y solo en dos casos (ambos mujeres) para mostrar mayor desacuerdo con la afirmación presentada, que era el resultado esperado. El análisis de estas variaciones, así como del promedio de todas las respuestas recogidas hace necesario revisar cómo se ha transmitido esta idea, o a reformular este ítem en futuras intervenciones para facilitar la comprensión de lo que se quiere transmitir.

### 3. Creo que ya existe la igualdad entre hombres y mujeres



Afirmación 3

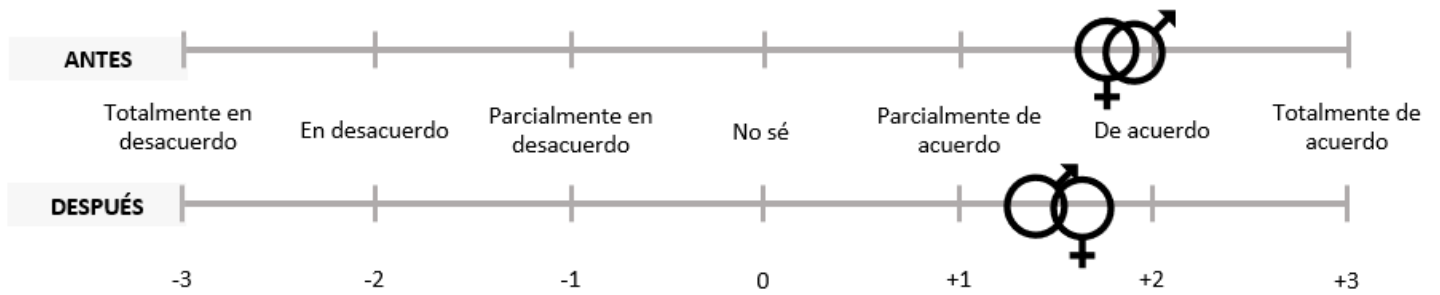
	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	-1,29	-1,71
Mujeres	-2,26	-2,21
<b>Media total</b>	<b>-1,83</b>	<b>-1,99</b>

En este caso se observa que el promedio de las respuestas de los hombres cambia sensiblemente, disminuyendo la diferencia con la de las mujeres que apenas se desplaza, lo que se alinea con el resultado esperado de concienciar sobre la persistencia de desigualdades estructurales entre hombres y mujeres.

En este caso hay 8 personas que varían significativamente sus respuestas, 5 hombres y 3 mujeres, y sorprendentemente, dos personas, una de cada sexo, pasan de estar “totalmente en desacuerdo” a mostrar acuerdo con la idea de que “ya existe la igualdad”. Las otras seis variaciones significativas sí se producen por cambiar de opinión y rechazar la afirmación presentada, que iba en la línea de los contenidos transmitidos: que la igualdad formal no equivale a una igualdad real y efectiva.



#### 4. Me considero una persona igualitaria que hace lo suficiente por la igualdad en su cotidiano.



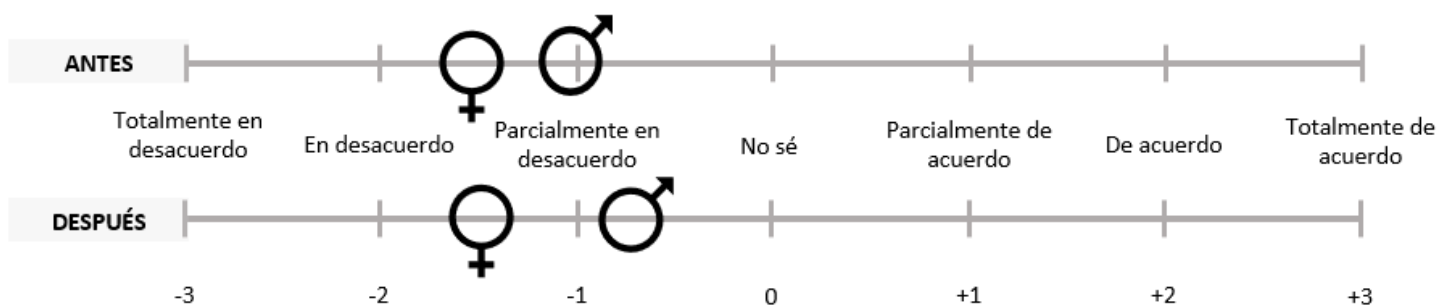
Afirmación 4

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	1,84	1,45
Mujeres	1,79	1,67
<b>Media total</b>	<b>1,81</b>	<b>1,57</b>

Por la variación de las respuestas se constata que se ha conseguido transmitir que la igualdad entre hombres y mujeres no está alcanzada, e interpretamos la variación como el reconocimiento de que es necesaria una mayor implicación, especialmente de los hombres, que parecen haber recogido el mensaje.

Se observan 5 personas que cambian de forma notable su grado de acuerdo con la afirmación, de las cuales 1 es hombre y 4 mujeres. De estos 5 casos, cuatro pasan a considerar que no hacen lo suficiente, pero curiosamente una mujer evoluciona de estar parcialmente en desacuerdo, a estar totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que puede deberse a que tras la formación ha constatado que efectivamente sí hace lo suficiente en su cotidiano.

#### 5. Yo apoyo la lucha de las mujeres pero no hay mucho más que pueda hacer.



Afirmación 5

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	-1,03	-0,71
Mujeres	-1,56	-1,49
<b>Media total</b>	<b>-1,33</b>	<b>-1,14</b>

Esta cuestión intenta recoger una de las ideas fuerza transmitidas durante las formaciones: que hay unas reivindicaciones protagonizadas por las mujeres en torno a la defensa de sus derechos colectivos, y no por ello la desigualdad es un “un problema de las mujeres”, sino una cuestión que exige la movilización de toda la sociedad. ¿Cuál es el papel de los hombres? antes que limitarse a apoyar esas reivindicaciones o incluso exigir visibilidad en ellas (paradigmáticos son los casos del 8M o el 25N, en los que todos los años la participación masculina genera polémica) pueden y deben encauzar en sí mismos su compromiso por la igualdad, contribuyendo a cambiar los comportamientos y actitudes masculinas que generan y sostienen la desigualdad.

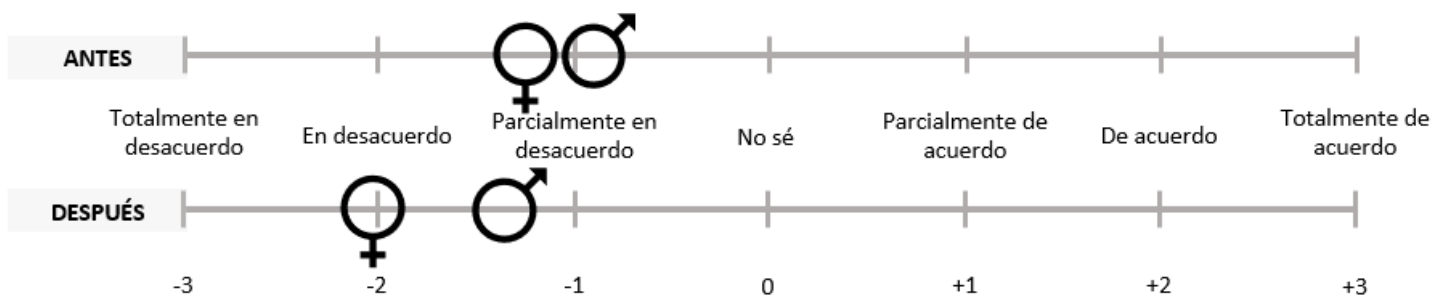
Por ello, la insignificante variación de las respuestas de las participantes mujeres no sería a priori sorprendente, pero la respuesta de los varones puede interpretarse de forma ambivalente:

- Por un lado, al reducir su desacuerdo con la frase, podría pensarse que han recibido el mensaje y entienden que sí “hay mucho más que pueda hacer”. No obstante, la variación debería haber sido mayor para denotar la asimilación mayoritaria de la idea.
- Por otro, se puede pensar que haya quienes leyeron la frase como efectivamente se pretendía: no hay mucho más que pueda hacer *en esa lucha de las mujeres* porque no es la que me corresponde.

Considerando que el objetivo específico de la formación es precisamente involucrar a los hombres en sus propios procesos de transformación individual y colectiva, y que la idea ha sido transmitida de forma insistente durante todas las sesiones, pensamos que la pregunta no está correctamente formulada para reflejar la toma de conciencia y responsabilización. En retrospectiva, la redacción podría haberse inspirado en la idea transmitida por la famosa cita de Kelley Temple “Los hombres que quieren ser feministas no necesitan que se les dé un espacio en el feminismo. Necesitan coger el espacio que tienen en la sociedad y hacerlo feminista”.

Respecto a las variaciones significativas hay un total de 16 personas que varían sus respuestas (el 23% de los 70 pares de cuestionarios), de las cuales 10 son hombres y 6 mujeres. La mayoría de las variaciones (10) tienden a aumentar su grado de acuerdo con la frase, aunque no se observan patrones ni por sexo ni por sesión formativa que permitan extraer conclusiones sobre el impacto alcanzado, debido probablemente a lo confuso de la afirmación.

## 6. No creo que los hombres tengan privilegios por ser hombres.



Afirmación 6

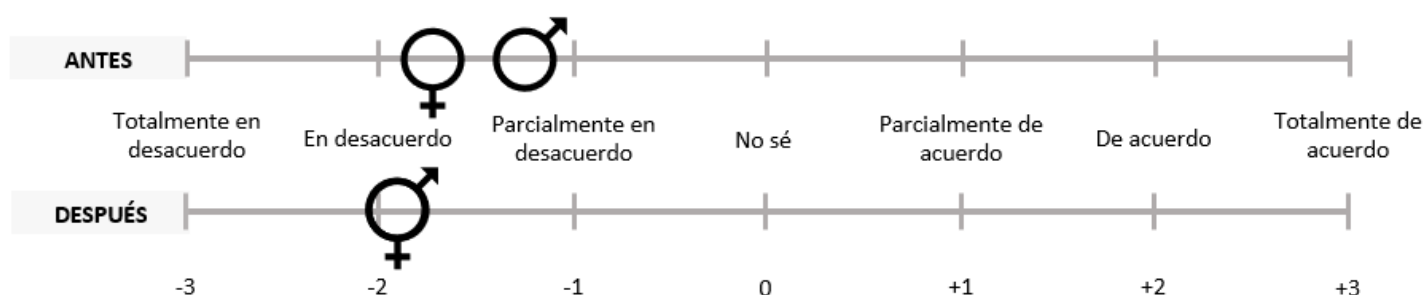
	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	-0,87	-1,32
Mujeres	-1,26	-2,03
<b>Media total</b>	<b>-1,09</b>	<b>-1,71</b>

Tanto hombres como mujeres responden en la línea esperada, reconociendo la existencia de privilegios estructurales de género para los hombres, y no es sorprendente que las mujeres muestren mayor toma de conciencia sobre ello.

Esto se refleja en los casos en los que hay variaciones significativas de más de 3 valores en la escala, que se producen en 14 pares de cuestionarios, de los cuales 11 corresponden a mujeres. Notablemente, cuatro de ellas han pasado de estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación a reconocer la existencia de privilegios masculinos. Las tres variaciones registradas en respuestas de hombres partían de estar “de acuerdo” y pasan a distintos niveles de desacuerdo.

Por otro lado, parece necesario resaltar que 8 de las respuestas recogidas en los cuestionarios tras los talleres se muestran de acuerdo con la afirmación, es decir, rechazan la existencia de privilegios masculinos. De ellas, 3 son mujeres y dos de ellas han pasado de estar parcial o totalmente en desacuerdo a estar “totalmente de acuerdo”. Esta resistencia de más del 10% de las personas participantes, así como la variación de estas dos mujeres, hace dudar sobre la idoneidad de la fórmula elegida para presentar la idea. Reescribir la afirmación como “los hombres tienen privilegios por ser hombres” probablemente facilitaría la comprensión de la idea y unos resultados más marcados.

### 7. Creo que hay profesiones o actividades que son más adecuadas para hombres o para mujeres.



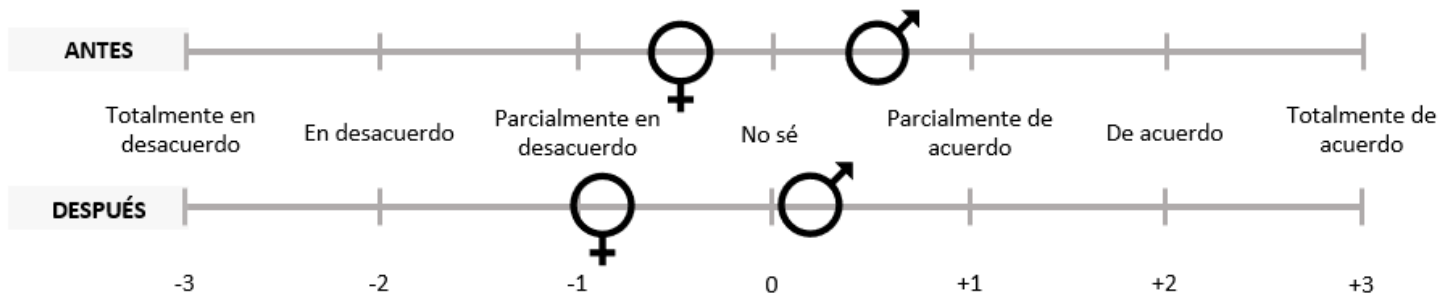
Afirmación 7

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	-1,23	-1,87
Mujeres	-1,71	-1,87
<b>Media total</b>	<b>-1,50</b>	<b>-1,87</b>

Es muy positivo que hombres y mujeres muestren el mismo rechazo tras las sesiones, lo que interpretamos como una señal de éxito de las formaciones, en las que se ha cuestionado el androcentrismo de nuestra sociedad y sistema productivo y laboral.

Solo se identifican tres variaciones significativas en las respuestas (todas de hombres) que pasan de estar "de acuerdo" a "en desacuerdo" o "totalmente en desacuerdo", de nuevo en la línea con el resultado esperado. También es reseñable que entre los 70 cuestionarios posteriores a la formación, solo hay uno de ellos que se muestra "de acuerdo" o "totalmente de acuerdo" con la afirmación expresada (una mujer, cuestionario ME5, que tanto antes como después de la sesión se mostró totalmente de acuerdo).

### 8. En mi entorno cotidiano (personal o profesional) no veo situaciones de acoso sexual.



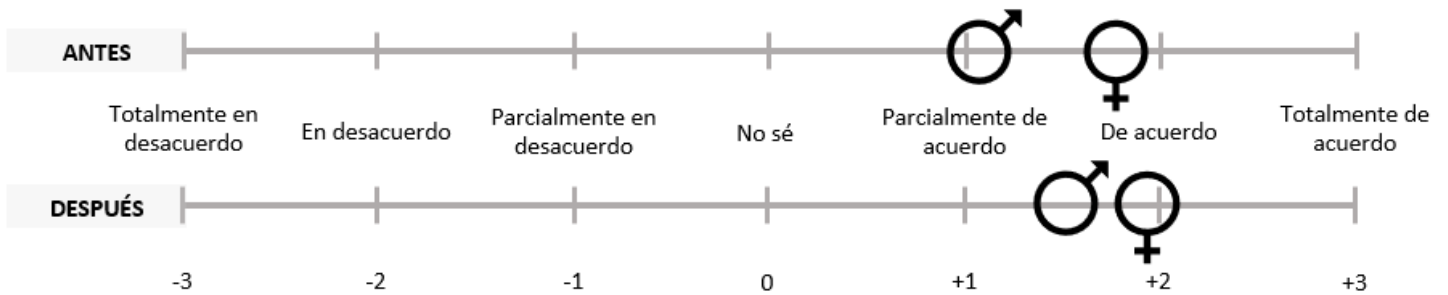
Afirmación 8

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	0,58	0,23
Mujeres	-0,47	-0,84
<b>Media total</b>	<b>0,00</b>	<b>-0,36</b>

La cosificación y sexualización de las mujeres está normalizada en nuestras sociedades, así como conductas masculinas tendentes al acoso, o cuando menos, enormemente tolerantes. Con el objetivo de contribuir a que el lugar de trabajo sea un espacio seguro para las mujeres, uno de los módulos de la formación planteaba la necesidad de tomar conciencia sobre la complejidad de esta problemática, y las respuestas ante la afirmación parecen indicar que tras los talleres hay una mayor sensibilidad hacia este tema tanto por hombres como por mujeres (aunque ellas en mayor grado, lo cual, de nuevo, no es sorprendente).

Sí es destacable que de las 11 variaciones significativas identificadas, 5 sean de hombres que pasan a identificar que sí hay situaciones de acoso sexual en su entorno (y hay otros 3 hombres que varían sus respuestas alineándose con la afirmación planteada).

**9. Soy consciente del proceso de socialización de género y de cómo contribuye a la discriminación y desigualdades de género.**



Afirmación 9

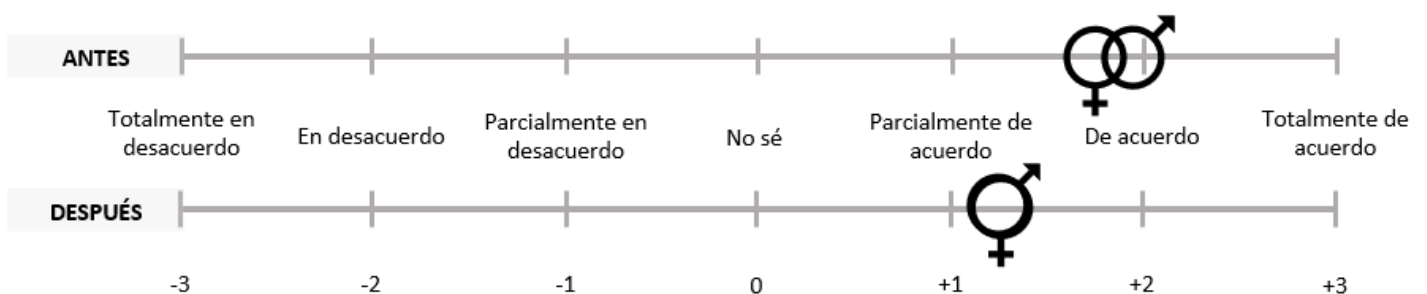
A través de esta afirmación se pretende evaluar el grado en el que los y las participantes han interiorizado que la desigualdad entre hombres y mujeres no es “natural” sino resultado de un sistema social que mantiene y alimenta estas diferencias. Es muy positivo que el grado de toma de conciencia de los hombres aumente proporcionalmente más que el de las mujeres.

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	1,13	1,57
Mujeres	1,79	1,95
<b>Media total</b>	<b>1,49</b>	<b>1,78</b>

Se registran 10 variaciones significativas, de las cuales 7 corresponden a hombres, la mayoría de ellos (5) pasando del rechazo a la afirmación, a estar de acuerdo o totalmente de acuerdo. En dos casos, en cambio, pasan de estar de acuerdo a “en desacuerdo”.

Es probable que formular la afirmación como “soy consciente de” pueda llevar a diferentes interpretaciones, ya que tomada literalmente puede condicionar la respuesta, en el sentido de que la toma de conciencia es gradual, y se puede llegar a mostrar desacuerdo con la misma precisamente por entender que *aún* no se es consciente de cómo funcionan las dinámicas de género y su complejidad. Esto explicaría que solo hay 3 respuestas de los 70 cuestionarios recogidos tras la formación que se muestran “en desacuerdo” con la afirmación, y que las 3 son a su vez variaciones significativas sobre las respuestas dadas previamente, que se mostraban de acuerdo o parcialmente de acuerdo.

**10. No se puede responsabilizar a todos los hombres del comportamiento de unos pocos.**



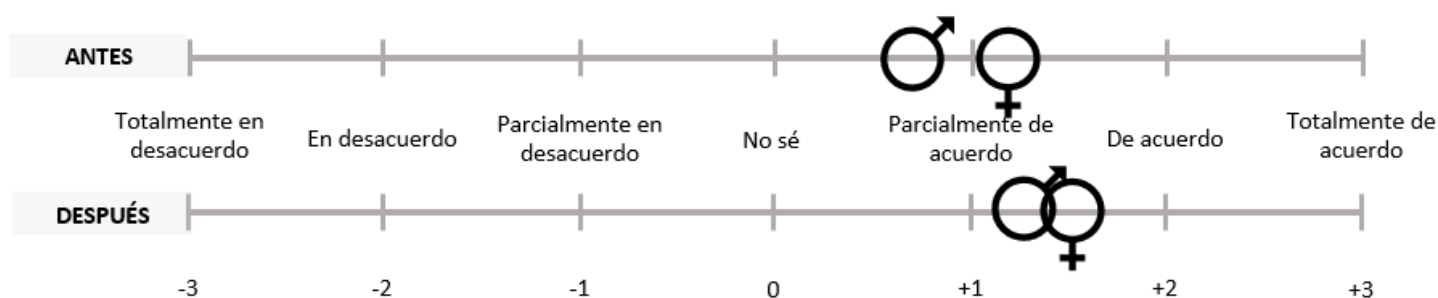
Afirmación 10

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	1,97	1,29
Mujeres	1,76	1,28
<b>Media total</b>	<b>1,86</b>	<b>1,29</b>

A lo largo de la formación se ha insistido mucho en la idea de responsabilización individual y colectiva de las personas, y especialmente el papel de los hombres para romper el corporativismo masculino que tolera comportamientos machistas, sexistas o discriminatorios. En este sentido, las respuestas parecen indicar que el público ha interiorizado el mensaje en igual grado independientemente del sexo, lo cual se considera un dato muy positivo.

No es sorprendente, por tanto, que el 90% de las variaciones significativas de un total de 10 se produzcan por un aumento considerable del rechazo a la afirmación.

### 11. Entiendo que la violencia es una característica central en la educación y socialización de los hombres en nuestra sociedad.



Afirmación 11

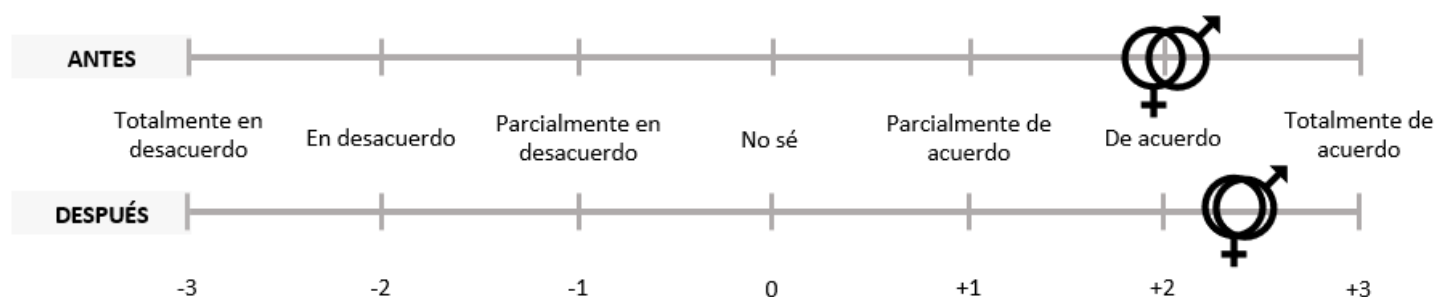
	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	0,74	1,32
Mujeres	1,21	1,56
<b>Media total</b>	<b>1,00</b>	<b>1,46</b>

A través de esta afirmación se pretendía evaluar el grado de interiorización de la idea de que la violencia o el uso de la fuerza no se pueden justificar con argumentos esencialistas o biológicos ligados al sexo masculino, sino que al contrario, en el proceso de socialización masculina hay un entrenamiento premeditado de los hombres en la tolerancia y normalización de la violencia.

Como en la mayoría de los casos anteriores el grado de variación en el total de las respuestas es mayor entre los hombres, lo cual era el resultado previsible y esperado, pero llama la atención que de las 10 variaciones significativas identificadas, 6 correspondan a mujeres. También 6 de estas variaciones (3 de mujeres y 3 de hombres) pasan de estar en desacuerdo (y totalmente en desacuerdo) a estar de completamente de acuerdo con la afirmación, lo que permite suponer que han cambiado su percepción sobre el origen de la violencia.

Hay tres de esas 10 grandes variaciones en las respuestas que se producen en sentido contrario a lo esperado, en el caso de un hombre y de dos mujeres.

## 12. Soy consciente de la responsabilidad de los hombres para lograr la igualdad, la justicia social y el respeto a los derechos humanos.



Afirmación 12

	AL INICIO	AL CONCLUIR
Hombres	2,10	2,48
Mujeres	1,95	2,38
<b>Media total</b>	<b>2,01</b>	<b>2,43</b>

Las variaciones en las respuestas se producen en la línea prevista, sobre una afirmación con la que resulta difícil, a priori, posicionarse en contra. No obstante, sí hay 5 personas que se mostraron en desacuerdo al inicio de las sesiones y que en los cuestionarios que completaron al finalizar, responden en sentido contrario, mostrando conformidad con la afirmación planteada. Un solo caso de las 70 personas que completaron los cuestionarios sigue mostrándose “parcialmente en desacuerdo” al finalizar el taller.

### Conclusiones sobre la evaluación de impacto.

La herramienta de los cuestionarios de autovaloración repartidos al inicio y al final del proceso formativo se muestra útil para conocer de forma aproximada el impacto de las ideas transmitidas, y la información desagregada por sexos ayuda también a identificar diferencias en las subjetividades entre hombres y mujeres, y por tanto áreas a las que prestar atención cuando trabajamos la promoción de la igualdad.

Analizando de forma no exhaustiva el número de variaciones significativas por individuos podemos también hacer algunas especulaciones sobre si las formaciones han impactado de forma especial sobre algunas de las personas participantes. Recordamos que hemos considerado “variación significativa” cuando una respuesta en el cuestionario al finalizar el taller difiere en 3 o más posiciones de la que se registró al inicio del taller. Sobre los 70 pares de cuestionarios con 12 preguntas, un total de 26 personas (12 hombres y 14 mujeres) registraron variaciones significativas en al menos dos respuestas, lo que supone un 40% del total de participantes. Notablemente, hubo 6 personas que respondieron cuatro o más veces de forma totalmente distinta, lo cual permite aventurar que al menos un 9% de quienes participaron cambiaron notablemente varias de sus percepciones previas.

Analizar caso a caso cuántas de estas variaciones se alinean con los objetivos de la formación no parece procedente por el propio carácter pionero de la intervención y por las limitaciones propias de la herramienta de evaluación, de la que ya hemos comentado cómo parece necesario reformular algunas, si no la mayoría de las afirmaciones y postulados.

En este sentido, se toma nota de algunas ideas y recomendaciones a futuro:

- Formular creencias o proposiciones de forma más sencilla y evitando expresiones como “creo que” o “no creo que”, “entiendo que”, “soy consciente de”, etc.
- Generar otro tipo de respuestas: no parece imprescindible que todas ellas se adapten a un mismo modelo de escala como la usada en este caso. Dependiendo del tipo de variable a evaluar, se podrían utilizar respuestas diferentes para cada cuestión, siempre que permitan medir el impacto en las creencias de la persona.
- La posibilidad de no descartar cuestionarios “desparejados”, pues permiten también obtener tendencias desagregadas por sexo, aunque impide analizar el impacto individual sobre quienes asistieron. También puede haber quienes recuerden qué respuestas dieron al inicio de la sesión, y que esto condicione su respuesta al finalizar la formación. Para aumentar la sinceridad de las respuestas, una posibilidad puede ser enviar el documento de autoevaluación con la ficha de inscripción al taller (es decir, días o semanas antes de la formación) pero esto dificulta el emparejamiento de los cuestionarios, ya que la persona debería recordar el código o marca con la que identifique ambos documentos; pensemos también que si solicitamos que el emparejamiento se realice con un código de identificación estándar (p.ej. últimas 4 cifras del del DNI o del número de teléfono), se compromete el anonimato que exige este tipo de evaluaciones.

#### 4. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LAS FORMACIONES

Se han recogido un total de 96 cuestionarios anónimos de evaluación de la calidad de las formaciones, con una proporción casi paritaria: 51 fueron completados por mujeres y 45 por hombres.

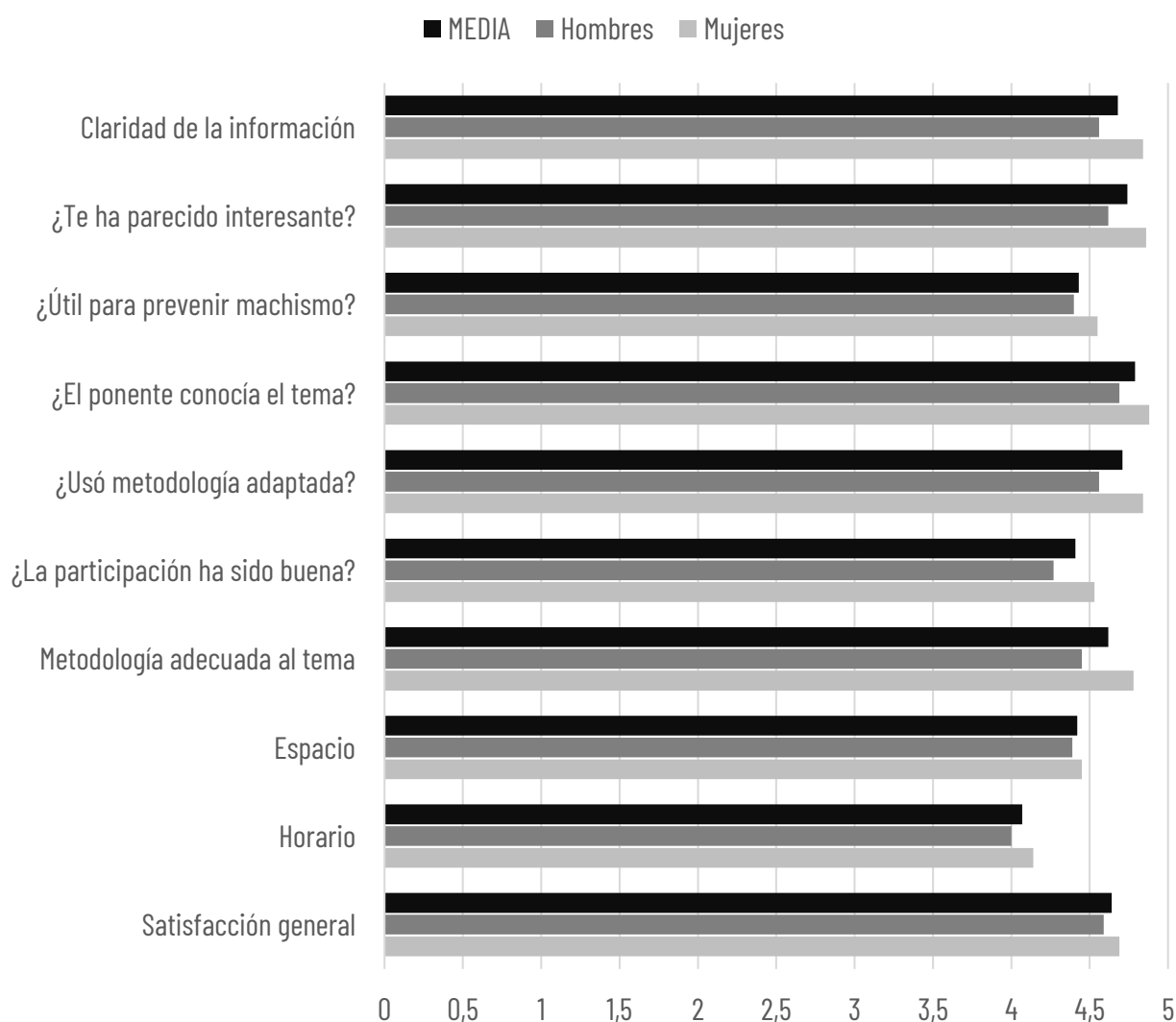
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Mérida	<b>21</b>	11	10
Cáceres	<b>20</b>	9	11
Badajoz	<b>37</b>	20	17
Mérida 2	<b>18</b>	5	13
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>	<b>45</b>	<b>51</b>

La muestra es bastante alta sobre el total de las 124 personas registradas como participantes: un 77% de ellas completaron las encuestas de satisfacción con las formaciones, siendo la de Cáceres en la que mayor porcentaje de asistentes la completaron: 20 de 22, un 91%.

Los cuestionarios incluían aspectos que se pedía valorar entre 1 y 5, y preguntas otras que respuestas abiertas. En el Anexo 2 a este informe se incluyen todas las respuestas recogidas.



## Valoración de las formaciones



Es llamativo que la valoración promedio de los hombres es ligeramente más baja que la de las mujeres para todas las variables preguntadas. Partiendo de la hipótesis de que la mayor parte de las mujeres participantes tenían formación y conocimientos previos en igualdad y género, y dada su participación en los seminarios así como sus valoraciones y comentarios en los cuestionarios, interpretamos su mayor grado de satisfacción como una aprobación mayoritaria a este tipo de intervenciones en torno a los hombres y la masculinidad. Descartada la hipótesis de que los hombres fueran más exigentes respecto a los contenidos o metodología de las formaciones, atribuimos su menor satisfacción a una mayor resistencia por su parte a los temas y objetivos de las formaciones.

La valoración que se hace sobre todas las cuestiones preguntadas es superior en todos los casos al 4 sobre 5. La puntuación más alta, con un 4,79 de promedio (4,88 las mujeres, 4,69 los hombres), la recibe la pregunta de si el/la ponente demostró conocimiento de la temática tratada, un aspecto que se valora también positivamente en las respuestas a las preguntas abiertas. Las siguientes preguntas más valoradas fueron el interés de las formaciones y la metodología empleada, con 4,74 y 4,71 puntos respectivamente.

La puntuación más baja la ha recibido el horario con un 4,07 promedio, lo que valoramos, a tenor de las respuestas a las preguntas abiertas, por el formato de jornada intensiva (una persona se queja de que le dificulta la conciliación) pero especialmente por el propio interés y complejidad de la temática: "Poco tiempo, mucho contenido" dice una persona, un comentario que repiten, en distintas fórmulas, hasta 8 participantes, que también consideran que fue "demasiado concentrado" y "tiempo insuficiente. Necesidad de ampliación y/o profundización en las temáticas".

Este sentir lo comparten 91 de las 95 personas que contestaron *Sí* a la pregunta de si realizarían más cursos de ampliación sobre estos contenidos. Solo un hombre y 3 mujeres respondieron que no repetirían formaciones sobre la temática (y otro hombre no ha respondido a la pregunta).

El nivel de satisfacción general es muy alto, con un promedio de 4,64 puntos sobre 5, aunque es destacable que la valoración de la primera formación del proyecto, realizada en Mérida, es la que recibe una nota más baja, un 4,30. Las valoraciones de ese primer seminario son las más bajas de todas si las comparamos con las sucesivas ediciones de la formación (salvo el horario en Badajoz, que fue peor valorado que en Mérida). Las formaciones realizadas posteriormente en Cáceres y la segunda en Mérida reciben calificaciones notablemente más altas que las dos primeras sesiones, lo cual indicaría que la calidad de la formación fue aumentando a medida que se repetían las sesiones.

El Anexo 2, además de los valores de las respuestas cerradas, incluye la transcripción de todas las respuestas a las preguntas abiertas. Incluimos aquí algunas que nos parecen representativas o destacables (el número total de respuestas recogidas se refleja después de la pregunta):

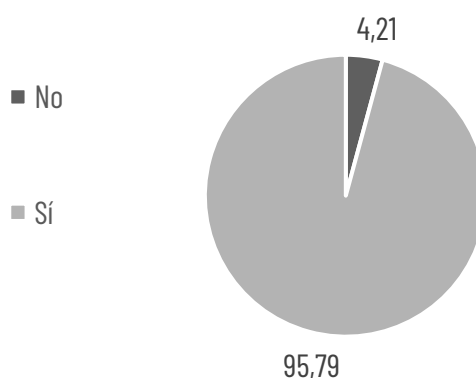
*Cuando te inscribiste al taller, ¿qué expectativas tenías acerca del mismo? (por qué motivos querías realizarlo, cómo pensabas que serían los contenidos, qué cosas pensabas que ibas a aprender...)* (20 respuestas)

- Me ha parecido un buen curso, estaría encantado de repetirlo
- Las expectativas se han cumplido. Es un tema necesario sobre el que los hombres tenemos mucho que aprender todavía, y desaprender
- Tenía expectativas altas respecto al curso y se han cumplido. No obstante, creía que el número de hombres asistentes sería mayor y no ha sido así
- Me ha parecido un curso muy interesante y me han encantado las dinámicas de grupo
- ¿Por qué se siguen utilizando tantos tópicos sobre mujeres y hombres incluso en estos cursos?

*¿Qué te ha gustado más de la/el ponente?* (76 respuestas)

- Claridad de la exposición, cercanía.
- Es muy ameno, claro y hace que participes
- Las explicaciones que necesitaba, y que me han ayudado a entenderlo mejor
- Lograr que me interroge sobre mi propia construcción como hombre

¿Realizarías algún curso similar o de ampliación sobre los contenidos tratados?



- Perspectiva de género clara. Ejemplos
- Ha sabido llevar bien el grupo y las opiniones
- Su preparación y conocimientos, y ha conectado con mucha empatía con los alumnos
- Buena metodología y organización

*¿Y lo que menos [te ha gustado de la/del ponente]? (25 respuestas)*

- Nada (3 respuestas)
- No sabría decirlo / Nada que objetar (4 respuestas)
- Corto / horario / falta de tiempo (7 respuestas)
- Debates / ha permitido demasiadas intervenciones e interrupciones (2 personas en Cáceres)

*Comenta cualquier impresión acerca del curso por la que no hayamos preguntado. Si tienes alguna sugerencia para mejorar algún aspecto del mismo, indicanosla. (23 respuestas)*

- Necesidad de participantes con conocimientos mínimos de género (3 respuestas en Mérida 1)
- Corto / demasiado concentrado (4 respuestas)
- El curso me ha parecido muy completo para el poco tiempo que tienen para darlo
- Tema vital para la sociedad, habría que movilizarlo para que llegue a empresas, colegios e institutos
- Se ha hablado poco del PODER (entendido como causante de la sociedad en que vivimos) y de RELIGIÓN, y de cómo se relaciona con la desigualdad y en la construcción del género
- Estupendo / genial / Enhorabuena y gracias.

## 5. DESARROLLO DE LAS CAMPAÑAS

Las campañas se previeron como un instrumento que no solo ampliara el efecto de las formaciones, sino lo multiplicara. Para ello desde Masculinidades Beta contamos con la agencia creativa Brave, que se encargaría de realizar el concepto y elaborar los materiales.

El objetivo de esta acción de sensibilización era, igual que con las formaciones, problematizar los estereotipos y comportamientos típicamente masculinos a partir de los tres ejes de la intervención: conciliación, prevención del acoso sexual y prevención de riesgos laborales.

Con cada uno de los ejes del proyecto se diseñaron unas gráficas con ilustraciones en colores y escenas llamativas, que fueron usadas para elaborar posters y materiales del proyecto. ISCOD Extremadura se encargó de la impresión y distribución de los materiales entre quienes asistieron a las formaciones, y por sus canales habituales a través de UGT Extremadura y sus federaciones.

Desde Masculinidades Beta y Brave se valoró la posibilidad de elaborar materiales más interactivos (algunos físicos como folletos, tarjetones o desplegables) o etiquetas (hashtags) para redes sociales que actuaran como iniciadores de esa conversación sobre la masculinidad, como estrategia para concienciar sobre la transformación de los hombres. La idea subyacente era que quienes acudieron a las formaciones pudieran actuar como “agentes multiplicadores” de los contenidos de las mismas, aprovechando los materiales de las campañas e interactuando con sus compañeros varones de trabajo para problematizar el comportamiento masculino en el entorno laboral.

La idea finalmente fue descartada porque tras el primer seminario quedó patente que la procedencia de las y los participantes era muy variada, tanto en lo geográfico como en lo profesional. Una estrategia de este tipo, que nos parece válida y efectiva y es por lo que la reflejamos en este informe pese a no haberse aplicado, puede llevarse a cabo en una intervención similar en una empresa o sector profesional determinado, con el objetivo de crear una masa crítica entre los y las trabajadoras que contribuya a cuestionar y erradicar los comportamientos más “masculinos” en un entorno concreto.

Además del carácter pionero del proyecto y de la dispersión de quienes participaron en las formaciones, otro factor que dificultó la realización de las campañas fue que no se establecieron canales de diálogo con el equipo de comunicación de ISCOD y UGT Extremadura. Es cierto que las dimensiones del proyecto han sido reducidas, y una coordinación de este tipo con elaboración de un manual de campaña habría exigido mucho más tiempo y esfuerzos, pero lo dejamos reflejado como uno de los aspectos a mejorar en futuras intervenciones.

La medición del impacto de una campaña de sensibilización siempre es complicada por la propia dificultad de evaluar el grado de los cambios de comportamiento. En este sentido, más allá de los datos objetivos de número de materiales impresos y distribuidos, resulta imposible especular sobre los efectos de una acción de este tipo, con un presupuesto limitado, y con las dificultades del contexto explicadas más arriba.

Es por estas razones, y por el positivo impacto de las formaciones, por las que desde Masculinidades Beta se propuso realizar un documento con los contenidos de las sesiones formativas. Esta guía para el trabajo con hombres y masculinidades es uno de los productos de la intervención, que espera no solo llegar a



trabajadores y trabajadoras, sino también a la patronal y a la administración pública, con el objetivo de contribuir a que la transversalización de género incluya la perspectiva de masculinidades.

## 6. ACCIONES DE INCIDENCIA

El proyecto preveía tener cierta incidencia política sobre los agentes del diálogo social para incluir la perspectiva de hombres y masculinidades en la transversalización de género y en las acciones destinadas a la igualdad que se realicen en el entorno laboral. De forma complementaria a las acciones formativas y de sensibilización, a través de dos seminarios (uno de presentación y otro de cierre del proyecto) se aspiraba a llegar a representantes de la administración pública, de la patronal y de la representación sindical. El objetivo era ampliar la sensibilización sobre las temáticas del proyecto a cargos con capacidad de decisión política de los tres ámbitos del diálogo social.

Los seminarios de presentación de cierre del proyecto se celebraron en junio de 2019 y en febrero de 2020 en Mérida, y aunque la presencia de representantes de la administración y de la patronal fue mínima o nula, sí hubo una amplia representación de federaciones sindicales y de la propia federación extremeña de la UGT.

Para elaborar este informe solo disponemos de algunos datos generales sobre la procedencia institucional de quienes asistieron a las formaciones, tal y como se ha detallado más arriba y se reproduce a continuación:

PROCEDENCIA	Participantes
Representantes sindicales o trabajadoras/es de UGT	<b>73</b>
Servicios públicos	<b>24</b>
Oficinas de Igualdad	<b>14</b>
ONGs	<b>12</b>

No es posible conocer cuántas de estas personas tienen perfiles técnicos o cargos políticos, pero sí quedó de manifiesto durante las formaciones que en ellas participaron miembros de los comités ejecutivos de UGT Extremadura y de sus federaciones, así como concejales de algunos ayuntamientos, directoras de oficinas de igualdad y cargos de diversas ONGs.

Se ha echado en falta la presencia de representantes de la patronal, lo que puede recomendar a futuro la búsqueda de acciones específicas destinadas al empresariado extremeño para involucrarle en el cuestionamiento de la masculinidad hegemónica en el entorno de trabajo, una vía imprescindible para facilitar transformaciones profundas en los hombres y en las relaciones laborales.

El impacto de las acciones de incidencia, como de las de sensibilización, resulta muy difícil de medir en un proyecto de estas características, pero se ha logrado alcanzar a cargos con capacidad de acción política tanto a nivel sindical como de la administración pública, aunque no se ha tenido éxito en despertar el interés y animar a la participación de la patronal.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La valoración que hacemos sobre la intervención y los resultados alcanzados es muy positiva. Es necesario destacar y reconocer que el éxito del proyecto ha sido posible gracias a la profesionalidad, atención al detalle y capacidad de previsión por parte de la responsable de ISCOD Extremadura, Maite Tena, cuya participación ha sido decisiva para lograr los resultados obtenidos.

Ha sido una intervención pionera y novedosa por parte de ISCOD que ha despertado gran interés entre la población meta a la que se dirigía, y cuya valoración ha sido muy positiva, como hemos visto en los cuestionarios de satisfacción. Que más del 95% de participantes muestren interés en profundizar en el enfoque aplicado de hombres y masculinidades en el entorno laboral como vía hacia la igualdad es un indicador de enorme peso para continuar trabajando en esta línea.

Es más, a través del ISCOD hemos conocido que el proyecto ha despertado interés en otras comunidades autónomas, lo cual incide no solo en la necesidad de incluir el enfoque de hombres en la transversalización de la perspectiva de género, sino también en lo acertado de la lógica de intervención y de la metodología empleada.

Aspectos más destacados:

- Paridad entre hombres (48%) y mujeres (52%) en la asistencia a las formaciones.
- Diversidad entre la procedencia de los y las asistentes (UGT, ONGs, AAPP)
- Altísima satisfacción por parte del público.
- Desarrollo cordial y productivo de las sesiones formativas y de los debates.
- 95% de respuestas afirmativas a la ampliación de conocimientos.
- Impacto en las percepciones y creencias de quienes asistieron.
- Apertura de una nueva vía de trabajo a favor de la igualdad a través del enfoque aplicado de hombres y masculinidades.
- Contribución al cuestionamiento de la subjetividad masculina y del androcentrismo en el entorno laboral.

Aspectos a mejorar de cara a posibles intervenciones en el futuro:

- Inclusión de la administración autonómica con competencias en el diálogo social.
- Participación de la patronal y del empresariado.
- Coordinación con los canales de comunicación de ISCOD y UGT.
- Ajustes en los cuestionarios de autoevaluación para la medición de impacto.

Esperamos que los resultados de este proyecto contribuyan a la transversalización del enfoque de hombres y masculinidades en el entorno laboral como una vía para lograr entornos más igualitarios, y libres de las expresiones más dañinas de la masculinidad hegemónica.

Madrid, mayo de 2020