



Iniciativa para promover la concienciación,  
participación e implicación de los hombres a  
favor de la igualdad de sexos en la CAE

**APORTACIONES PARA MEJORAR  
LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES DIRIGIDAS  
ESPECÍFICAMENTE A LOS  
HOMBRES:**

Opiniones y valoraciones de Técnicas  
de Igualdad de la Administración  
Pública Vasca y de hombres  
pertenecientes a Asociaciones de  
Hombres por la Igualdad

**Dirige: Maribel Pizarro Pacheco**

Colabora: Liher Bakaikoa Erro

Diciembre 2016

# ÍNDICE

---

	<b>Págs.</b>
I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	1
III. METODOLOGÍA UTILIZADA	2
IV. OPINIONES Y VALORACIONES REALIZADAS EN LOS FOCUS GROUPS	3
1. VALORACIÓN SOBRE EL IMPULSO DE ESTE TIPO DE POLÍTICAS	4
2. VALORACIÓN DE SU EXPERIENCIA CON ESTE TIPO DE POLÍTICAS	7
3. VALORACIÓN DE LA INICIATIVA GIZONDUZ	7
4. PERSPECTIVAS, PRIORIDADES, CRITERIOS Y PROPUESTAS	11
5. AVANCES Y RETOS DE FUTURO	16

ANEXO: Guión utilizado en los Focus Groups

## I INTRODUCCIÓN

A finales de 2014, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer decidió llevar a cabo una Evaluación de Proceso y de Resultados de algunas de las actuaciones enmarcadas dentro de la Iniciativa Gizonduz, junto con una consultora externa especialista en evaluación de programas y políticas de igualdad. La finalidad última de dicha evaluación es mejorar las políticas de igualdad de mujeres y hombres que están específicamente dirigidas a los hombres. El documento que a continuación presentamos está relacionado con dicha evaluación, y por tanto comparte esa misma finalidad; de hecho pretende ser un documento que clarifique y facilite el abordaje del trabajo con los hombres en el marco de las políticas para la igualdad de mujeres y hombres.

En este documento se recogen las valoraciones que, sobre este tema, han realizado personas especialistas en actuaciones y/o políticas de igualdad de mujeres y hombres. En su mayoría se trata de personal técnico de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en concreto técnicas de igualdad. También se ha contado con la participación de hombres que forman parte de asociaciones cuyo objetivo fundamental es la igualdad de mujeres y hombres, y que además cuentan con formación especializada en dicha materia.

1

## II OBJETIVOS

Si bien existe un consenso amplio en cuanto a la necesidad de implicar a los hombres en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia contra las mujeres, hay distintas opiniones sobre las estrategias y metodologías a utilizar y su capacidad de incidencia. Por ello, se consideró que podía ser relevante conocer las opiniones que sobre este tema tienen diversos sectores con implicación (técnica, política y/o social) en este tipo de políticas dirigidas a los hombres: pros y contras; puntos de acuerdo y desacuerdo; delimitación de los criterios que deberían de cumplir las actuaciones que se impulsen para que contribuyan de forma efectiva al empoderamiento económico, social y político de las mujeres.

### III METODOLOGÍA UTILIZADA

Este apartado incluye información sobre el perfil de las personas que han participado, la técnica de recogida de información utilizada y el tipo de análisis que se ha llevado a cabo.

En total **han participado 22 personas** (17 mujeres y 5 hombres). Las 17 mujeres trabajan como técnicas de igualdad en la Administración Pública Vasca (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos), 2 hombres trabajan como técnicos en la Administración Vasca (autonómica y foral, respectivamente), y 3 hombres participan, de manera activa, en asociaciones cuyo objetivo fundamental es la igualdad de mujeres y hombres. Las 22 personas cuentan con formación especializada en dicha materia.

La **técnica** utilizada ha sido el “Focus Group”; concretamente, se han llevado a cabo 4 grupos:

- 3 Grupos Focales con técnicas de igualdad de los tres niveles de la Administración Pública Vasca (Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos) que de manera voluntaria han accedido a participar. La duración de cada grupo ha sido de, aproximadamente, 2 horas.
- 1 Grupo Focal con hombres que tienen formación y/o experiencia en políticas y programas de igualdad de mujeres y hombres. La duración del grupo fue de 2 horas, aproximadamente.

En los 4 grupos realizado se ha utilizado el mismo guión (ver documento anexo).

El **tipo de análisis** realizado con el material recopilado en los focus group ha sido “de contenido directo”. Es decir, se ha tomado el sentido literal de lo que aparece en las entrevistas y en los *focus group*. Para ello ha sido preciso realizar las siguientes tareas:

- 1) Transcripción literal de los grupos realizados, elaborando un documento por cada una de las transcripciones.
- 2) Varias lecturas de las transcripciones de los grupos. La lectura repetida ha sido indispensable para familiarizarse con su contenido, además de para poder hacer una selección del contenido más importante.

- 3) Eliminación del material y el contenido considerado superfluo o alejado de los elementos contemplados en el estudio.
- 4) Organización del material, en función de los temas que se han abordado en los grupos, creando diferentes documentos.
- 5) Estructuración de los contenidos de los grupos.

## **IV OPINIONES Y VALORACIONES REALIZADAS EN LOS GRUPOS**

La mayoría de las personas que han participado en estos Focus Groups han tenido algún tipo de experiencia en la aplicación de políticas públicas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres; fundamentalmente, el acercamiento a este tipo de políticas ha sido a través de los cursos de formación y sensibilización que se ofertan desde el programa Gizonduz.

Más allá de esta experiencia, son pocas las personas que afirman tener un cierto conocimiento sobre este tema. Opinan que no ha habido suficiente debate al respecto (ni desde la Administración ni desde los movimientos sociales) y que son escasas las experiencias e iniciativas existentes y que la gran mayoría se centran básicamente en actividades formativas.

Desde su punto de vista suelen ser acciones muy concretas, cortas en el tiempo, dirigidas a un colectivo reducido e impulsadas por técnicas de igualdad que creen en la implicación de los hombres hacia la igualdad.

Como ejemplos de iniciativas, mencionan algunas experiencias llevadas a cabo en Euskadi (a parte de Gizonduz), que se valoran como interesantes (Proyecto Ezberdin, desarrollado por Ongiz a través de convenios y subvenciones de la Diputación Foral de Álava); un proceso de dinamización, impulsado desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Basauri, con los sindicatos y las empresas para trabajar temas de violencia, Planes de Igualdad en la empresa, etc; en Arrasate, impulso de una especie de coordinadora en la que participaron muchos hombres en coordinación con los movimientos sociales; en Getxo, actuaciones relacionadas con la formación, que tienen continuidad todos los años). Estas

experiencias, se han producido o continúan realizándose, además de porque se valoran como importantes y/o necesarias, porque se han destinado recursos, aunque hayan sido limitados.

También se mencionan experiencias en otros países, por ejemplo en Ecuador (hombres trabajando sus masculinidades, su manera de sentirse hombres); o investigaciones sobre el potencial transformador que tiene el nacimiento de la primera criatura en mujeres y hombres.

## 1. VALORACIÓN SOBRE EL IMPULSO DE ESTE TIPO DE POLÍTICAS

Hay un grupo de personas que mencionan no tener un criterio formado sobre las políticas dirigidas a los hombres; en parte porque no disponen del conocimiento suficiente sobre este tipo de políticas, de posibles líneas de actuación más allá de la formación, ni sobre los resultados que están produciendo, y en parte, porque desde sus ámbitos de trabajo se han centrado en otro tipo de políticas o actuaciones para la igualdad de mujeres y hombres.

4

Casi la totalidad de las personas opinan que es importante y necesario impulsar este tipo de políticas (además de las dirigidas específicamente a las mujeres, y actuaciones de carácter mixto); no obstante, dentro de este amplio grupo, se han detectado dos líneas de opinión que hemos definido de la siguiente manera: 1) las que lo tienen claro, sin paliativos y 2) las que expresan sentimientos y opiniones ambivalentes. Estas son las argumentaciones expresadas en ambos casos.

### 1) Quienes lo tienen claro, lo argumentan de la siguiente manera:

- ✓ Beneficiarán a las mujeres en la medida que comparten vidas y espacios junto a los hombres; si los hombres asumen más cosas las mujeres asumirán menos.
- ✓ Es importante contar con los hombres y es importante que tengan espacios propios de formación o de otro tipo.
- ✓ Para avanzar en igualdad tenemos que trabajar con los hombres (permite cambiar valores, actitudes y políticas). Para ello, debe haber una apuesta

institucional-política que permita avanzar en el tiempo, con continuidad y con pautas para poder caminar.

- ✓ Consideran que no se puede avanzar si sólo se centran en las mujeres, por ello, hay que trabajar para que se produzca un cambio de valores entre los hombres, de manera especial en el tema de la violencia.
- ✓ Es necesario que existan políticas específicas, mientras no tenga un mayor cuerpo el trabajo con hombres, o no haya cambios; de lo contrario se diluyen en las generales. Otra cosa es, ¿cómo hacerlo?.
- ✓ Es interesante visibilizar la necesidad del cambio en los hombres, mientras no se avance mucho más.
- ✓ Si se llevan actuaciones que sólo tengan en cuenta las necesidades de las mujeres, no se va a conseguir atraer a los hombres.
- ✓ Permite visibilizar a nivel de la sociedad que la igualdad es una cuestión de los hombres también.
- ✓ Contribuye a crear una masa crítica suficiente de hombres que públicamente se sitúan a favor de igualdad y en contra de la violencia de género, con corresponsabilidad, paternidad, relaciones igualitarias en la familia, etc; y que envían el mensaje de que son cuestiones de hombres y mujeres.

2) Quienes expresan dudas y/o sentimientos ambivalentes, subrayan lo siguiente:

- ✓ Si hay muchas actividades o acciones programas que están pensadas para la ciudadanía y que los hombres están incluidos, qué sentido tiene llevar a cabo actividades específicamente para ellos.
- ✓ ¿Son necesarias actuaciones tan específicas, tan concretas para los hombres; destinar recursos tan específicos con ellos, cuando no existe demanda por su parte?. Esta falta de demanda por parte de los hombres conlleva que no se llegue a los hombres porque no les interesa; no es algo que hayan pedido.
- ✓ Con tan pocos recursos, ¿merece la pena dedicar tanto esfuerzo y tiempo a una cosa que no se sabe cuál será el resultado?.
- ✓ Opinan que tal vez sería más adecuado buscar estrategias que logren implicar tanto a mujeres y como a hombres.

- ✓ Si no se llega a dar respuesta a las necesidades prácticas específicas de las mujeres migrantes, las mujeres pobres, las familias monomarentales, cómo se van a destinar recursos a trabajar específicamente con los hombres aspectos como las conductas de riesgo o los hábitos de salud.
- ✓ Los presupuestos dirigidos a garantizar los derechos de las mujeres han disminuido.
- ✓ No existe un fondo de dinero específico para trabajar con los hombres.
- ✓ Existen dudas de que el trabajo que se está realizando con los hombres, esté sirviendo para mejorar los derechos de las mujeres.
- ✓ Algunas de las formaciones que se realizan no están politizadas, no tienen un impacto de mejora en las mujeres, y no son estratégicas.
- ✓ El tipo de cursos que se realizar son heterocentrados (los hombres que se benefician de estos cursos son heterosexuales, con pareja, criaturas).
- ✓ Hay dudas de que algunos grupos de hombres estén trabajando desde una perspectiva feminista, y tampoco se les exige.
- ✓ No ha habido por parte del movimiento feminista, ni tampoco por parte de ningún movimiento de hombres, una demanda clara de que se trabaje con las políticas específicas a hombres.
- ✓ El tipo de actuaciones que se realizan no son transformadoras.
- ✓ Trabajar las necesidades prácticas de los hombres, en cuanto al género, puede ser una estrategia, pero siempre y cuando se ponga en marcha un proceso para abordar los intereses estratégicos de género (eliminación de la violencia contra las mujeres, participaciones igualitarias en espacios políticos, etc.). Cuando se logra activar un proceso que puede tener una repercusión o impacto social, todo cobra más sentido.
- ✓ Hay que calibrar muy bien qué actuaciones se plantean, cómo se plantean, qué efectos no deseados pueden causar (el trato que van a tener por los medios de comunicación; qué relación tienen con el movimiento feminista...).
- ✓ Las políticas de igualdad, en todas las instituciones, deberían de tener presupuesto y dentro de este impulsar este tema, pero siempre con cuidado (*es el nuevo hit que es vendible de cara a la sociedad y entra súper bien*).



## 2. VALORACIÓN DE SU EXPERIENCIA CON ESTE TIPO DE POLÍTICAS

Las valoraciones que hacen a partir de su experiencia con este tipo de políticas son las siguientes:

- Más allá de actuaciones aisladas y puntuales, algunas surgidas al albur de una situación o momento concreto, o por el interés de personas con responsabilidad política o técnica (generalmente, Técnicas de Igualdad), consideran que no existe una línea institucional clara.
- Consideran que es algo a trabajar pero que no existe “un germen” ni una demanda lo suficientemente amplia como para destinar los escasos recursos disponibles. Además, la mayor parte de las veces, la demanda viene de las mujeres, sin que se produzca una buena respuesta por parte de los hombres.
- El hecho de ofrecer cursos de sensibilización o de formación dirigidos específicamente a los hombres facilita que éstos participen; dadas las grandes dificultades que existen para conseguir que los hombres participen en actividades de carácter mixto (dirigidas a mujeres y hombres).
- Los cursos de formación han tenido mucho éxito entre el personal interino y han sido valorados muy positivamente; algunas personas señalan que quizá una buena parte del éxito deba atribuirse a los puntos que se conceden por realizar dicha formación.
- La gratuidad de la formación que se ofrece desde Gizonduz ha sido un factor muy importante para que se decidan a realizar actuaciones dirigidas de manera específica a los hombres.

7

## 3. VALORACIÓN DE LA INICIATIVA GIZONDUZ

La mayoría de las personas que han participado en estos focus groups han colaborado con el Programa Gizonduz, fundamentalmente con relación a los cursos de sensibilización y formación. Las principales razones apuntadas para participar en esta iniciativa, aunque no las únicas, son la gratuidad de la formación, de los cursos que ofrece Gizonduz, y la falta de presupuesto de las Unidades de Igualdad (de Gobierno, Forales y Locales).

Para muchas de estas técnicas, ha terminado siendo una herramienta que permite poder organizar una formación de una forma flexible, adecuada a lo que quieres. Por otra parte, da tranquilidad saber que los cursos que ofrecen están bien enfocados. También se la considera una herramienta formativa muy valiosa en la medida que posibilita su acceso, no sólo a personas de sectores o colectivos concretos sino a la ciudadanía en general.

A continuación se mencionan los aspectos negativos, o mejorables, así como los aspectos positivos mencionados en los focus groups.

### **Aspectos negativos o mejorables:**

Algunas personas opinan que el coste de la Iniciativa es enorme comparado con la incidencia que tiene; la consideran mínima. Señalan que habría que reflexionar si los recursos económicos que se utilizan se justifican teniendo en cuenta básicamente lo que se hace es sensibilización y formación, y que se forma a gente que ya está concienciada. En el otro extremo se escuchan voces que critican la reducción de recursos económicos que ha experimentado la Iniciativa.

Algunas personas critican que actualmente, la iniciativa tenga una escasa presencia social y que su incidencia en los movimientos sociales sea baja. También se percibe un cierto “desinflat” de la Iniciativa; no saben si por falta de recursos o porque en el fondo no estaba claro hacia dónde querían encaminar esta Iniciativa.

Si bien no se tiene claro cuál es el objetivo final de Gizonduz, tildan sus objetivos específicos de demasiado simples y fáciles de conseguir; se considera que los objetivos deberían ser más ambiciosos y liderar propuestas de cambio legislativo que afecten, por ejemplo, a las formas de trabajo, a los horarios, a las organizaciones empresariales.

Se echa en falta una agenda de trabajo institucional concreta en esta materia, subrayando que actualmente lo que hay son actuaciones de carácter puntual.

Se percibe una cierta descoordinación entre Gizonduz y otros programas impulsados por Emakunde, como es el caso de Beldur Barik.

Se cuestiona la elaboración de un videojuego para los colegios cuando creen que sería más importante trabajar con el profesorado para que haga coeducación. Se echa en falta que el Departamento de Educación se implique en el trabajo con los centros.

Existe una cierta crítica hacia el hecho de potenciar “la paternidad corresponsable” y olvidarse del cuidado de las personas mayores; además se considera que el tratamiento del tema de cuidados se limita a actuaciones muy puntuales.

Con relación a los cursos de sensibilización y formación ofrecidos desde Gizonduz, se mencionan las siguientes opiniones:

- A la vista de la importante presencia de mujeres en los cursos, mencionan que debería reflexionarse sobre dos aspectos: 1) sobre cómo implicar a más hombres en la formación; y 2) sobre la necesidad de abordar la formación dentro de un marco más general de actuación (y no desde Gizonduz) y liderada desde Emakunde.
- Sobre los contenidos que se abordan en los cursos de sensibilización y formación, algunas personas subrayan que: son siempre los mismos cursos y los consideran un poco básicos; no les ven aplicabilidad en el trabajo; no se continúa profundizando, ni se diseñan políticas o intervenciones concretas para generar un mayor impacto en la institución; no hay continuidad, sirve para una sensibilización puntual, en la que en ocasiones se involucran muchas personas, pero que después no se traduce en nada más. No se trabajan contenidos específicos de carácter sectorial; se apunta a que tal vez sea por la duración de los cursos.
- Se cuestiona el impacto, en cuanto a participación de los hombres, el grado de aplicabilidad de los cursos formativos de Gizonduz y su escaso potencial transformador; sobre todo por el coste que tiene. También el hecho de que la mayoría de los cursos sean de 4 horas lo que reduce su capacidad de incidencia, e incluso con algunos colectivos (policías, bomberos, etc.) puede darse la paradoja de conseguir el efecto contrario al buscado (ese tiempo no es suficiente para trabajar las resistencias que suelen aparecer con las personas con actitudes sexistas o machistas más marcadas). Otra crítica que se hace al programa formativo de Gizonduz es que si bien el objetivo era implicar a los hombres, el resultado es que las mujeres representan el 47% de las personas formadas.
- Se valora negativamente, el hecho de que la única forma de conseguir formación sobre igualdad gratuita, desde las Instituciones, sea a través del Programa

Gizonduz. Hay quienes mencionan que algo “no está bien encajado” cuando la formación pública en Igualdad en la CAE pasa por Gizonduz.

- Se menciona que existe el riesgo de que los hombres se instalen, cómodamente, en la zona de “tener conocimientos sobre el tema”, “poder hablar sobre estos temas”, pero que después no se impliquen y comprometan con la transformación social.

### **Aspectos Positivos:**

Se valora positivamente el trabajo realizado en los últimos años, los hombres que se han sensibilizado y/o formado (se menciona la presencia cada vez mayor de hombres, adultos y jóvenes en la manifestación del 25 de noviembre contra la violencia). También se subraya que en algunos casos Gizonduz ayudó a impulsar la creación de grupos de hombres (por ejemplo, en Ermua). Se considera un buen programa para trabajar en Servicios o Sectores de la Administración muy masculinizados.

También hay quienes valoran el esfuerzo de Gizonduz por visibilizar la necesidad de trabajar con los hombres; también se valora el impulso político que se le dio en su momento, y subrayan el importante valor simbólico que tuvo la “carta de los hombres vascos”, permitiendo hablar públicamente de forma clara sobre la necesidad de que se impliquen los hombres en la igualdad y en la lucha contra la violencia machista.

A nivel de comunicación se valora muy positivamente la página web de Gizonduz porque hay mucha información (entrevistas interesantes, artículos de reflexión...) y se considera muy interesante como centro de documentación.

Se valora positivamente que quienes llevan los cursos de formación sean hombres, cuando se trata de trabajar con colectivos masculinizados. Además, la formación es valorada como interesante porque aporta el punto de vista de las masculinidades que no aparece en otro tipo de formaciones.

Algunas personas le dan un valor añadido a los cursos de Gizonduz porque, en espacios muy masculinizados, permite obtener un pequeño diagnóstico sobre el grado de sensibilidad de la plantilla de hombres hacia estos temas.

## 4. PERSPECTIVAS; PRIORIDADES; CRITERIOS; Y PROPUESTAS

Desde un punto de vista pragmático, se les pidió a las personas que participaron en los focus groups que mencionaran, a la hora de diseñar e implementar actuaciones o políticas de igualdad de mujeres y hombres dirigidas específicamente a los hombres, que perspectivas, prioridades y criterios deberían tenerse en cuenta. Además, se les pidió que hicieran un esfuerzo extra por plantear algunas propuestas concretas de trabajo.

### 4.1 Perspectivas

Las diferentes perspectivas que se han planteado no tienen por qué ser excluyentes, sino que más bien se trata de perspectivas complementarias, aunque hayan sido planteadas de manera diferenciada por las diferentes personas que han participado en los focus groups.

#### Justicia social:

Es necesario implicar a los hombres con el objetivo principal de construir una sociedad plenamente igualitaria, porque es una cuestión de justicia social; que los hombres sean aliados y asumir que para lograr que la sociedad sea justa es necesario que haya beneficios y pérdidas; hay que incidir en el proceso social de cambio de la población masculina provocando un movimiento desde la actual situación de resistencias activas y pasivas al avance de las mujeres, hacia posiciones favorables a la igualdad; deben ser conscientes de que la falta de equidad y justicia en la situación de las mujeres se debe al sistema patriarcal todavía existente.

#### Responsabilidad/Corresponsabilidad:

Es necesaria una perspectiva que considere la desigualdad de mujeres y hombres como un problema y una responsabilidad de todas y todos. En este sentido, es necesario un cuestionamiento primero del sistema de valores; de lo que consideramos importante y de segunda clase. A partir de ahí, las tareas del cuidado deben ser compartidas, realizadas de manera corresponsable, no porque se obtenga un beneficio personas de ello sino por conciencia social.

#### Otra forma de ser hombres:

Hay muchos hombres que no se sienten identificados con esa forma de ser hombres y que, tampoco, encuentran sus espacios.

### Justicia social/Corresponsabilidad/Efectos negativos del sistema sobre los hombres:

Trabajar reivindicando la justicia social, pero sin dejar de reconocer los efectos negativos que el sistema patriarcal provoca en los hombres.

### Pérdidas y Privilegios:

Los hombres pierden con el sistema, pero también obtienen privilegios. Trabajar desde la perspectiva de la pérdida de privilegios dificulta que los hombres se incorporen a la lucha por la igualdad; no es lo mismo luchar por derechos que aceptar perder privilegios. Para poder incorporar a los hombres, el discurso tiene que estar bien montado y optar por entrar a trabajar con los hombres desde una perspectiva u otra, en función del grupo de hombres con el que estés trabajando; aunque al final acabes trabajando ambas perspectivas.

### Justicia Social/Derechos Humanos/Corresponsabilidad:

El objetivo es de derechos humanos y responsabilidad social. A partir de ahí se debe establecer un nuevo enfoque de políticas, para ver cómo sumar y trabajar con mujeres necesitadas y cómo trabajar con hombres obligados a desprenderse de privilegios.

### Redistribución:

Hay que trabajar en la redistribución, en que tienen que renunciar a sus privilegios, reconociendo y poniendo el foco también en cómo el machismo y el patriarcado les está construyendo de una manera que les perjudica.

### Con la igualdad gana la sociedad pero es necesario perder en lo personal:

Con la igualdad gana la sociedad pero es necesario perder en lo personal. Se puede decir que se gana alguna cosa pero a nivel general vas a perder.

### El sistema sexo-género no es bueno para nadie:

El sistema sexo-género fundamentalmente es malo para las mujeres pero también es malo para los hombres. Sin embargo, los hombres tienen un gran miedo a que les quiten privilegios. No hay una sensibilización en la sociedad para renunciar a los privilegios y no se entienden los beneficios que se obtienen cuando se renuncia a los privilegios. *Rango y estatus es lo que yo socialmente me construyo y de donde saco mis privilegios y otra cosa es*

*el poder como persona. Este poder a mí no me quita nadie, no es negociable. Tenemos que sensibilizar en el rango y en el estatus a los hombres, esto es la parte negociable.*

Liberar a la sociedad del sistema patriarcal:

Es necesario que haya políticas específicas dirigidas a las mujeres, pero ello no es incompatible con que existan políticas dirigidas específicamente a los hombres. Si se trabaja por liberar a la sociedad del sistema patriarcal, no se beneficia sólo a una parte.

## 4.2 Prioridades

Los temas urgentes serían el tema de la violencia y la corresponsabilidad (tareas domésticas y cuidados) pero según se desprende de algunas opiniones expresadas, estos temas habría que plantearlos de otra manera.

En cuanto al tema de la violencia, se necesita una posición muy activa de los hombres. Hay que trabajar desde una perspectiva que lleve a los hombres a entender que tienen que posicionarse contra la violencia. La sensibilización se puede hacer con otro enfoque que vaya más dirigido a trabajar la violencia interiorizada de los hombres.

El tema de la violencia no se ha abordado de manera abierta con los hombres; algunas personas consideran que no se ha facilitado, entre los hombres, la construcción de un relato consensuado en torno a la violencia contra las mujeres.

Dentro de lo que es corresponsabilidad se apunta a la necesidad de trabajar el permiso de paternidad, porque es un enganche para la corresponsabilidad, buscando que el permiso vaya ligado a todos los servicios sanitarios y educativos; propiciar la presencia de los hombres en estos servicios.

Con las empresas se apuesta por trabajar todo lo relativo a la flexibilidad horaria. La responsabilidad social corporativa (RSC) puede ser un vehículo interesante para llegar a las empresas porque cada vez se demanda más, aunque existe el riesgo de que se queden en un adorno, en el sentido de mejorar procedimientos de trabajo pero no producir cambios de valores.

Es muy importante hacer un trabajo específico con hombres y fomentar que existan grupos de hombres. Hay que promover estos grupos para que desde ahí trabajen la concienciación social y la desconstrucción de la masculinidad.

También en el caso de los derechos sexuales hay muchos aspectos para trabajar con las mujeres y también con los hombres; además se considera un tema estratégico para hacer alianzas con los colectivos LGTB y feministas. El trabajar la diversidad sexual permitiría llegar a otros tipos de hombres.

Por último, indicar que se cree que ha llegado el momento de propiciar encuentros entre grupos de hombres, grupos de mujeres, feministas y, grupos de hombres pro-feministas.

### 4.3 Criterios

Debe haber una continuidad y se deben destinar recursos específicos; que no salgan de los recursos de otras políticas o programas de igualdad e implicar a más agentes y más ámbitos, así como contar con el movimiento feminista y del LGTB.

La perspectiva debe ser integral, es decir favorecer procesos personales de cambio y también la generación de nuevos valores.

El diseño de actuaciones dirigidas a hombres debe tener su base en la teoría de género. Si se diseña una intervención dirigida a los hombres puede estar inicialmente centrada en una necesidad u objetivo concreto pero debe de tener como objetivo final necesidades estratégicas de género.

Sería necesaria una perspectiva feminista e interseccional, teniendo en cuenta las desigualdades que hay entre los hombres. Ampliar la mirada porque los hombres también son sujeto de violencia del rol masculino de género.

Las actuaciones dirigidas a hombres tienen que trascender el utilitarismo y centrarse más en revisión de sus roles, revisión de formas de violencia, atrayéndoles con mensajes en positivo.

Es necesario analizar y tener en cuenta la percepción de que se destinan muchos recursos en políticas específicas para hombres (en relación a los recursos que hay, que de por sí son escasos). También habría que prestar atención a la presencia que tienen ciertas actuaciones; el peso mediático, sobretodo, que adquieren en la sociedad; así como el



resultado que eso pueda tener en las relaciones de los hombres que trabajan a favor de la igualdad y otras asociaciones de mujeres/colectivos feministas.

#### 4.4 Propuestas concretas

Las principales propuestas que surgieron fueron las siguientes:

- Que surgiera algún grupo de hombres referente que trabaje también con los movimientos sociales, que acuda donde hay hombres.
- Avanzar más en generar conocimiento y debate ya que las iniciativas que existen, están demasiado centradas en la formación.
- Se echa en falta un discurso más claro acerca de este tipo de políticas. Así como en el resto de las políticas se está construyendo un discurso más o menos homogéneo, centrado y con seguridad, no sucede lo mismo con las políticas dirigidas específicamente a los hombres.
- La oferta de formación debería ser de igualdad en general , con un módulo específico de masculinidades.
- Trabajar el tema de las interseccionalidades.
- Habría que hacer más publicidad al trabajo que se hace con los hombres.
- Centrarse en la investigación, formación y sensibilización de la construcción de la masculinidad.
- Buscar una mayor implicación de los hombres que están en política con este tema.
- Rescatar y visibilizar las experiencias que están teniendo éxito porque sólo destacando lo negativo, no se avanza.
- Ver cómo estas políticas públicas dirigidas a hombres se pueden adaptar a las teorías queer, a la deconstrucción de géneros.
- Es importante articular políticas dirigidas a los hombres desde las políticas sectoriales concretas (migración, menores, cuidados, paternidades, orientación sexual e identidades de género etc.), buscar implicación política en esta materia, en función de la tipología de hombres en quienes queremos incidir, buscar estrategias y marcos de trabajo diferenciados (jóvenes, inmigrantes, padres, empresarios etc), buscar fórmulas para incrementar la implicación de los hombres.

## 5. AVANCES Y RETOS DE FUTURO

### 5.1 AVANCES

Existe la percepción, aunque no generalizada, de que las políticas de igualdad en general, y las específicamente dirigidas a los hombres han producido un impacto cuantitativo importante.

Cada vez hay más chicos sensibilizados con el tema y que se plantan enfrente de sus iguales y que sus relaciones con las chicas son diferentes. También son más los hombres, adultos y jóvenes, que perciben los elementos negativos (“opresores”) que configuran las identidades hegemónicas masculinas.

Si bien hay nuevas formas de violencia y de control en jóvenes, que pueden incluso llegar a ser más violentas, a nivel global se ha avanzado (mayor rechazo de la violencia hacia las mujeres).

Ha habido un avance en el discurso de cómo ven los hombres el mundo; no sólo por el trabajo de Emakunde sino por todo el trabajo que se ha estado haciendo desde las Unidades de Igualdad, desde el movimiento feminista...

### 5.2 RETOS DE FUTURO

- Uno de los retos que hay actualmente es rebatir de manera contundente la corriente neomachista que vemos en las redes sociales, en los medios de comunicación
- Trabajar de manera más continuada e intensiva en la etapa infantil, desde una perspectiva coeducativa que incluya la construcción de las masculinidades.
- Reducir la feminización del profesorado en la educación infantil y primaria; se necesitan profesores de referencia.
- Persiste la percepción social de que ya existe igualdad en nuestra sociedad, lo que dificulta atraer a los hombres al movimiento para la igualdad.

- Actualmente hay actuaciones puntuales pero no una agenda de trabajo institucional concreta en políticas de igualdad dirigidas de manera específica a los hombres. Algunos de los retos pueden ser articular políticas dirigidas a los hombres desde las políticas sectoriales concretas (migración, menores, cuidados, paternidades, orientación sexual e identidades de género etc), buscar implicación política en esta materia, en función de la tipología de hombres en quienes queremos incidir, buscando estrategias y marcos de trabajo diferenciadas (jóvenes, inmigrantes, padres, empresarios etc) y fórmulas para incrementar la implicación de los hombres. etc.

Para finalizar este Informe, de cara a una futura reflexión sobre las políticas de igualdad dirigidas específicamente a los hombres, nos gustaría plantear las siguientes cuestiones planteadas por personas expertas en este ámbito de intervención<sup>1</sup>, cuyas posibles respuestas, sin duda alguna, contribuirán a mejorar el impacto positivo de este tipo de políticas sobre las mujeres, sobre los hombres, y sobre la sociedad en general:

- √ ¿Cómo pueden adoptar los programas una perspectiva más relacional, e integrar las iniciativas que hacen participar a los hombres y los niños con las que empoderan a las mujeres y las niñas?
- √ ¿Qué datos probatorios existen sobre la repercusión de tales perspectivas relacionales?
- √ ¿En qué casos es útil ocuparse exclusivamente de los hombres y los niños (o exclusivamente de las mujeres y las niñas) y en qué casos resulta útil y eficaz trabajar con los hombres y las mujeres conjuntamente?
- √ ¿Qué se requiere para que los programas puedan extenderse y mantener sus iniciativas? ¿Cuáles son los factores, condiciones o estrategias operativas comunes de los programas que se han podido extender y mantener? ¿Qué programas se deben extender?
- √ ¿Qué tipos de cambios y políticas estructurales han conducido o podrían conducir al cambio a gran escala en los hombres y la masculinidad?

---

<sup>1</sup> Gary Barker, Christine Ricardo y Marcos Nascimento (2007). *Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención*. Organización Mundial de la Salud (OMS) e Instituto Promundo. Editado por la OMS (Ginebra). <http://www.who.int/gender/documents/Men-SPAN.pdf>



**INCLUSIÓN DE LOS HOMBRES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE  
MUJERES Y HOMBRES**

- A) ¿Cuál es vuestra opinión sobre las políticas/programas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres? (¿estáis de acuerdo con que existan?; ¿os parecen importantes?; ¿qué tipo de impacto creéis que pueden tener sobre las mujeres y sobre los hombres?).**
- B) Sobre la actual situación de las políticas/programas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres:**
- *¿Qué Grado de conocimiento tenéis?*
  - *Realizar una Valoración General*
  - *Mencionar los Principales Avances y los Principales Retos*
- C) En la CAPV, un ejemplo de este tipo de políticas es GIZONDUZ:**
- *¿Qué Grado de conocimiento tenéis?*
  - *Realizar una Valoración General*
  - *Mencionar los Principales Avances y los Principales Retos*
- D) Perspectivas con relación a las políticas/programas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres:**
- E) Si hubiera que establecer prioridades a la hora de diseñar las políticas públicas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres, ¿cuáles serían éstas?**
- F) ¿Podéis mencionar algunos criterios que deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar las políticas públicas de igualdad enfocadas específicamente a los hombres?**