



# DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN: EN BUSCA DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS

ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES  
JAVIER ELOY MARTÍNEZ GUIRAO  
JOAN SANFÉLIX ALBELDA  
(Eds.)



**E**l objetivo de este libro es ofrecer experiencias prácticas de intervención social con hombres desde la perspectiva de género, dar a conocer la propia evolución de los colectivos de hombres proigualitarios en el contexto español, y reflexionar sobre la importancia de la investigación e intervención con los varones desde disciplinas científicas como la sociología, la antropología, la educación social o el trabajo social. Las fronteras entre el conocimiento, la práctica investigadora y la intervención son, desde nuestra lectura, difusas y reclaman de una permanente cooperación como se podrá comprobar. A través de los nueve capítulos, los autores y autoras, pertenecientes a diversas entidades, colectivos y universidades, analizan temáticas como la investigación y su aplicabilidad, la intervención, la coeducación, los discursos sociales, las representaciones, la pornografía, la sexualidad, las políticas públicas, el Movimiento de Hombres por la Igualdad, y los neomachismos, entre otras, siempre, por supuesto, en relación con la masculinidad. Y es que ante un escenario como el actual, de pandemia, crisis económica-sanitaria-social, en el que frente al avance de las mujeres en términos de igualdad ha ido rebrotando, en los últimos años, un antifeminismo postmachista, textos como el que presentamos son muy necesarios, puesto que ponen el foco de atención en la dimensión práctica del trabajo con varones en perspectiva de género, lo cual, entendemos, promueve masculinidades diferentes: híbridas, en transición, igualitarias, profeministas, contrahegemónicas, disidentes, etc., frente a la masculinidad tradicional con una hegemonía en declive.

DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN: EN BUSCA DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS



*Dykinson, S.L.*







**DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN: EN BUSCA  
DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS**



**DE LA TEORÍA A LA ACCIÓN: EN BUSCA  
DE MASCULINIDADES IGUALITARIAS**

**ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES  
JAVIER ELOY MARTÍNEZ GUIRAO  
JOAN SANFÉLIX ALBELDA  
(Eds.)**

*Dykinson, S. L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Copyright by  
Los autores y autoras. Madrid, 2021

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-333-9  
Depósito Legal: M-3805-2021

*Maquetación:*  
[german.balaguer@gmail.com](mailto:german.balaguer@gmail.com)

## **AGRADECIMIENTOS**

Nuestro sincero agradecimiento a Juan José Tamayo Acosta, por alentarnos con su magistral saber y su aliento entusiasta a coordinar y publicar libros como el que aquí presentamos que pueden mejorar el mundo que nos ha tocado vivir y que reclama, cada vez más, de hombres implicados en la lucha por una igualdad real que haga más justa y digna nuestra existencia colectiva.





## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO 1. HACIA UNA MASCULINIDAD DESPATRIARCALIZADA.....</b>	<b>11</b>
ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES	
JAVIER ELOY MARTÍNEZ GUIRAO	
JOAN SANFÉLIX ALBELDA	
<b>CAPÍTULO 2. TRABAJO CON HOMBRES Y ENFOQUE DE GÉNERO EN PROYECTOS SOCIALES.....</b>	<b>23</b>
BAKEA ALONSO FERNÁNDEZ DE AVILÉS	
EDURNE ARANGUREN VIGO	
RITXAR BACETE GONZÁLEZ	
<b>CAPÍTULO 3. LA PUESTA EN MARCHA DEL PRIMER PROGRAMA INSTI- TUCIONAL PARA PROMOVER EL CAMBIO DE LOS HOMBRES HACIA LA IGUALDAD: JEREZ DE LA FRONTERA 1999-2005.....</b>	<b>41</b>
JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ	
JOAQUIM MONTANER VILLALONGA	
<b>CAPÍTULO 4. MASCULINIDADES Y ACTIVISMO EN EL MOVIMIENTO DE HOMBRES: IGUALDAD, MITOPOÉTICA Y NEOMACHISMO.....</b>	<b>61</b>
JORGE CASCALES RIBERA	
ANASTASIA TÉLLEZ INFANTES	
<b>CAPÍTULO 5. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD ESPECÍFICAS PARA HOMBRES: REFLEXIONES Y PROPUESTAS DESDE LA PRÁCTICA .....</b>	<b>97</b>
ANDER BERGARA SAUTUA	

---

<b>CAPÍTULO 6. LA PORNOGRAFÍA: UNA ESCUELA DE VIOLENCIA SEXUAL PARA LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA .....</b>	<b>115</b>
CARMEN RUIZ REPULLO	
<b>CAPÍTULO 7. LA INVESTIGACIÓN SOCIOANTROPOLÓGICA Y SU APLICABILIDAD EN EL ESTUDIO DE LAS MASCULINIDADES.....</b>	<b>133</b>
JAVIER ELOY MARTÍNEZ GUIRAO	
JOAN SANFÉLIX ALBELDA	
<b>CAPÍTULO 8. EL SISTEMA DE DISCURSOS SOCIALES DE LOS HOMBRES ANDALUCES SOBRE LAS MASCULINIDADES.....</b>	<b>145</b>
HILARIO SÁEZ MÉNDEZ	
<b>CAPÍTULO 9. COEDUCANDO A LOS HOMBRES: ESTRATEGIAS DE TRABAJO PARA CONSTRUIR MASCULINIDADES DESDE LA IGUALDAD.....</b>	<b>167</b>
ERICK PESCADOR ALBIACH	

# CAPÍTULO 5

## POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD ESPECÍFICAS PARA HOMBRES: REFLEXIONES Y PROPUESTAS DESDE LA PRÁCTICA

ANDER BERGARA SAUTUA<sup>1</sup>

### 1. CONTEXTUALIZACIÓN

Cada vez son más los sectores que ven necesario trabajar con los hombres a favor de la igualdad y los que demandan que las instituciones públicas desarrollen políticas de igualdad específicas dirigidas a hombres.

En el ámbito internacional, son numerosos los pronunciamientos de organismos internacionales que señalan la necesidad de implicar a los hombres en la igualdad, desde la IV Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, donde se “alienta a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres”, hasta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada en 2015 las Naciones Unidas que señala que “se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños”<sup>2</sup>.

En el ámbito del Estado español, hace tiempo que asociaciones de hombres por la igualdad y otros sectores están solicitando el desarrollo de políticas públicas específicas dirigidas a hombres<sup>3</sup>.

Pero la realidad es que apenas existen este tipo de políticas y programas públicos<sup>4</sup>. Son muy pocos los gobiernos que han llevado iniciativas de calado y sostenidas en el tiempo, y en el ámbito internacional, han sido sobre todo las

---

<sup>1</sup> Licenciado en derecho y ha trabajado en Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer durante más de dos décadas. Ha coordinado el programa Gizonduz desde 2007 hasta la actualidad, un programa dirigido a promover la implicación de los hombres a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres. País Vasco (España).

<sup>2</sup> Un análisis más detallado de los instrumentos jurídicos internacionales donde se recoge la necesidad de considerar e involucrar a los hombres en las políticas de igualdad de mujeres y hombres en Bergara, 2017: 156-150.

<sup>3</sup> Entre otros, AHIGE, 2008 y Sáez, Hilario y Lozoya, José Ángel, 2019.

<sup>4</sup> En el Estado español cabe destacar la experiencia pionera del Programa de Hombres por la Igualdad del Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y el programa Canviem-ho del Ayuntamiento de Barcelona.

agencias de las Naciones Unidas las que han impulsado este tipo de actuaciones, en colaboración con organizaciones privadas<sup>5</sup>.

Por tanto, se plantea la siguiente contradicción: parece que existe un consenso generalizado sobre la necesidad de involucrar a los hombres a favor de la igualdad, pero no hay apenas políticas públicas específicamente enfocadas a ellos.

Hay varios motivos que puede explicarlo. El primero y fundamental es que no hay demanda por parte de los hombres. Otro motivo es que las personas que pueden tomar decisiones sobre la creación de estas políticas no lo ven necesario, porque creen que el cambio de las mujeres hará cambiar a los hombres o porque entiende que es suficiente con intervenir con los hombres a través de programas generales o mixtos que van dirigidos tanto a mujeres como a hombres. En otros casos, se ve la necesidad, pero no se considera prioritario, porque los recursos para estas políticas de igualdad son limitados y existen otras prioridades a las que dar respuesta. Finalmente, también se da el caso de que se consideran las políticas específicas dirigidas a hombres necesarias y prioritarias, pero que no se llevan a cabo debido a que, ante la falta de referentes, se desconoce o se tienen dudas sobre cómo acometer tal reto con garantías y, como existe trabajo de sobra en el ámbito de la igualdad, se prefiere no entrar en un terreno que puede ser además objeto de crítica desde algunos sectores del feminismo<sup>6</sup>.

En este contexto, la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante País Vasco) es una excepción. De hecho, el Gobierno Vasco es uno de los pocos gobiernos en el mundo que ha desarrollado una política efectiva y sostenida en el tiempo dirigida específicamente a involucrar a los hombres a favor de la igualdad.

En el País Vasco se instauraron las políticas de igualdad en 1988, mediante la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (en adelante Emakunde), y desde prácticamente su inicio se ha considerado la necesidad de tener presente a los hombres en sus políticas de igualdad: en sus planes, investigaciones, campañas, programas, actividades de sensibilización y formación, etc. No obstante, no es hasta después de la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuando se da comienzo a una línea de trabajo especialmente enfocada a hombres.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la evolución del grado de institucionalización de las políticas de igualdad para hombres en el País Vasco, en función de los aspectos clave que determinan la institucionalización de una política pública como son la existencia de leyes, planes, presupuestos, programas y personal que la puedan hacer efectiva y sostenible. Antes de la aprobación de

---

<sup>5</sup> Sobre iniciativas en este ámbito ver Barker, Gary, Christine, Ricardo y Nascimento, Marcos, 2007 y EIGE, 2007.

<sup>6</sup> Opiniones del personal técnico de igualdad sobre el trabajo con hombres en el País Vasco en Emakunde, 2017 b.



la Ley 4/2005 no existían como tales políticas específicas para implicar a los hombres en pro de la igualdad, pero transcurridos más de 15 años de la aprobación de dicha ley se puede decir que la línea de trabajo específica con hombres en el País Vasco está consolidada e integrada en el conjunto de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, a pesar de que ha tenido vaivenes en términos presupuestarios fundamentalmente como consecuencia de la crisis económica y de las políticas de reducción del gasto que han afectado al conjunto de administraciones públicas.

Evolución del grado de institucionalización de las políticas de igualdad específicamente dirigidas a hombres en Euskadi (2004-2020).

Aspectos para determinar el grado de institucionalización	2004	2008	2010	2020
Previsión legal específica	No	Ley 4/2005	Ley 4/2005	Ley 4/2005
Objetivos específicos en los PIMH <sup>7</sup>	No	IV PIMH	V PIMH	VII PIMH
Presupuesto específico en euros (% sobre el total del presupuesto de Emakunde)	No	500.000 (7,56%)	300.000 (4,67%)	105.000 (1,43%)
Personal específico	No	Sí	Sí	Sí
Programa específico	No	Gizonduz	Gizonduz	Gizonduz

Estas políticas específicas para hombres se han articulado a través de la iniciativa Gizonduz. Se trata de una iniciativa pionera del Gobierno Vasco surgida a finales de 2007 que lidera Emakunde con el fin de promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Sus objetivos son incrementar el número de hombres sensibilizados, formados y comprometidos con la igualdad y en contra de la violencia contra las mujeres, así como aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado. Todo ello, con el fin de generalizar la ética y práctica del cuidado entre los hombres y los niños, como vía para el desarrollo y bienestar personal propio y ajeno, y para la prevención, tanto de las desigualdades y vio-

<sup>7</sup> Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

lencias machistas, como de las conductas de riesgo nocivas para las personas y el entorno asociadas al modelo de masculinidad imperante.

Desde la puesta en marcha de Gizonduz, se han alcanzado importantes logros en el País Vasco: unos 8.500 hombres han participado en su Programa de Sensibilización y Formación; más de 10.000 hombres han firmado la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres; alrededor de 30.000 mochilas con materiales de sensibilización han sido repartidas a padres para fomentar una paternidad igualitaria y corresponsable; se ha incrementado significativamente el número de grupos de hombres por la igualdad en nuestra Comunidad; unos 1.800 estudiantes y su profesorado han hecho uso de un videojuego y de materiales didácticos para prevenir conductas machistas y violentas entre la juventud (proyecto “Gazteak Berdintasunean 2.0”<sup>8</sup>); se ha logrado una importante presencia en Internet y en las redes sociales con más de 5.000 personas seguidoras en Facebook y 2.000 en Tweeter; más de 240 hombres se han registrado y comprometido a realizar acciones específicas en su vida cotidiana a favor de la igualdad a través de una aplicación online (campana “Gizonok esan eta egin”<sup>9</sup>); se han creado grupos de hombres políticos por la igualdad, y se han realizado numerosas actividades de sensibilización, publicaciones, etc. Y lo que es más importante, el programa se ha convertido en un referente dentro y fuera del País Vasco con relación al trabajo institucional para implicar a los hombres a favor de la igualdad<sup>10</sup>.

Partiendo de dicha experiencia, en este capítulo se plantean reflexiones, dificultades, aprendizajes y propuestas sobre cómo acometer de forma sostenible y efectiva el trabajo específico con hombres desde las instituciones públicas. Todo ello, con el fin de que pueda servir de ayuda a quienes quieran desarrollar este tipo de políticas cada vez más demandadas para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

## 2. PREMISAS O FUNDAMENTOS DE DICHAS POLÍTICAS

Desde nuestra experiencia, hay tres premisas básicas e insoslayables para la puesta en marcha de políticas de igualdad dirigidas a hombres y tienen que ver con la necesidad de un triple enfoque:

- a) **Enfoque de derechos humanos:** estas políticas y programas se deben basar en la idea de que la igualdad de mujeres y hombres es un derecho humano fundamental reconocido por la legislación y de que la garantía

<sup>8</sup> La traducción al español del nombre del proyecto es “Jóvenes en Igualdad 2.0”.

<sup>9</sup> Una traducción no literal al español del nombre del proyecto podría ser “Hombres e igualdad: de las palabras a los hechos”.

<sup>10</sup> Más información sobre el programa en [www.emakunde.eus/gizonduz](http://www.emakunde.eus/gizonduz).

de su ejercicio efectivo es una obligación para todas las instituciones públicas y un deber cívico para la ciudadanía en su conjunto. La igualdad no es una opción, sino una obligación legal y cívica.

- b) **Enfoque feminista:** el trabajo específico con hombres por la igualdad se debe incardinar dentro de un planteamiento general e integral de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres, es decir, debe compartir el mismo marco legislativo, programático e ideológico que el resto de programas que integran el conjunto de las políticas de igualdad. El trabajo con hombres a favor de la igualdad en el País Vasco se enmarca en la Ley 4/2005, en los planes generales para la igualdad de mujeres y hombres vigentes en cada momento y en la ideología feminista que los inspira. De acuerdo con dicho marco de referencia, las políticas o programas dirigidos a hombres deben plantearse como un complemento y refuerzo al trabajo de empoderamiento de las mujeres y nunca en detrimento de éste. La consecuencia lógica de este planteamiento es que dichas políticas o programas deben ser avaladas o lideradas por los organismos de igualdad competentes, en el caso del País Vasco por Emakunde.
- c) **Enfoque de diversidad:** los hombres son diversos y las formas de acercarse a ellos también. No todos los hombres son poderosos, ni se benefician en la misma medida de los privilegios masculinos y, por tanto, tampoco tienen el mismo estatus social. Hay factores como la edad, el origen étnico, la clase social, la identidad sexual, la orientación sexual y otros que interseccionan entre sí y con el sexo y que determinan su posición social. Por otra parte, hay diferentes vías de acercamiento de los hombres al feminismo: por un interés propio en su bienestar o en sus relaciones personales, por un interés relacional (por ejemplo, por la preocupación por las mujeres de su entorno, por amor a ellas o para no fallar en su “protección”), por un sentido de lo correcto, de bondad o de la justicia basado en principios éticos, políticos o religiosos, por presión de las mujeres que tienen cerca y como respuesta a la incomodidad que ello genera o por sufrir otras situaciones de discriminación o marginación que les hace más sensibles a la discriminación de las mujeres (hombres del colectivo LGTBIQ+, de clase social baja, migrantes, hombres con discapacidad, etc.). La experiencia de haber dado formación a más de 8.500 hombres (empleados públicos, políticos, bomberos, policías, usuarios de servicios sociales, reclusos, empresarios, sindicalistas, estudiantes, profesores, migrantes, miembros de ONGs, de minorías étnicas...) nos ha mostrado que existe una gran diversidad de hombres y que los caminos que conducen al compromiso de los hombres con la igualdad son muchos y a veces contradictorios. A lo largo de este proceso hemos visto cómo nuestras

intervenciones son más eficaces si comprendemos esas diversas realidades y puntos de partida y nos tratamos de adaptar a ellas<sup>11</sup>, en lugar de suponer que existe una sola receta y un único camino verdadero hacia la igualdad para los hombres (MenEngage Alliance, 2015: 7).

### 3. CONDICIONES FACILITADORAS

En los últimos tiempos han proliferado las publicaciones sobre cómo intervenir con hombres en pos de la igualdad<sup>12</sup>. A quienes trabajamos en Gizonduz, la experiencia de estos años nos ha permitido identificar desde la práctica aquellas condiciones que favorecen el éxito a la hora de desarrollar acciones en este ámbito. Principalmente, son las siguientes:

- a) **Marco jurídico legitimador.** Ley 4/2005 supuso un punto de inflexión en el desarrollo de las políticas de igualdad de País Vasco y también en lo que respecta al trabajo específico con hombres a favor de la igualdad. La ley en su artículo 35 obliga a las administraciones públicas vascas a promover que “los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico”. Además, de forma pionera, en su artículo 3.1 c) legitima las acciones específicas dirigidas a los hombres al señalar que no serán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que se fundamenten en la “promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas”. A partir de la aprobación de la ley todos los planes generales para la igualdad del País Vasco incorporan objetivos específicos dirigidos a involucrar a los hombres en la igualdad como agentes activos de cambio<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Por ejemplo, la experiencia de los años nos llevó a tomar la decisión de no intervenir directamente con hombres en situación de vulnerabilidad social y hacerlo a través de los y las profesionales que trabajan con ellos, ya que son quienes tiene un mayor conocimiento y autoridad para poder hacer un trabajo más adaptado, sostenible y eficaz. Para ello, incluimos en la oferta formativa de Gizonduz el curso “intervención social con hombres”.

<sup>12</sup> Entre otras, APA, 2018; Alonso, Bakea y López, Ángela (2019); Aritzeta, Aitor, Odriozola, Xabier y Pizarro, Maribel (2019); y RIAM, 2019.

<sup>13</sup> En el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, entre otros, se recogen los siguientes objetivos: “Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados” (5.1.2.); “Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos” (5.3.2); “Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable” (5.3.3); “Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos” (7.3.3).

Dicha ley se está modificando y el proyecto de ley<sup>14</sup> es más exigente y explícito por lo que respecta al deber de los poderes públicos de promover el trabajo con los hombres en pro de la igualdad. No obstante, el no disponer de una ley que explícitamente aborde esta cuestión, no es óbice para que dicho trabajo no se realice, ya que se puede sustentar en términos jurídicos en las normas y directrices internacionales que avalan las políticas y programas dirigidos específicamente a hombres.

- b) **Marco conceptual legitimador.** El principal motivo para justificar el trabajo específico con hombres, también el que se realiza en el País Vasco, es que la igualdad no es posible sin la participación de los hombres. Desde un punto de vista cuantitativo, parece evidente que para poner fin a la discriminación de las mujeres y lograr la igualdad es necesario cambiar la sociedad desde sus raíces, y eso no es posible si el 50% de la población se mantiene al margen. Desde un punto de vista más cualitativo, el género es algo relacional, a cuya creación y reproducción tanto mujeres como hombres contribuyen, pero desde diferentes posiciones; básicamente, de subordinación en el caso de ellas y de dominación en el de ellos.

Por ello, aunque la meta final es la misma –el fin de la desigualdad y la consecución de la igualdad real y efectiva–, los objetivos a trabajar con unas y otros son diferentes.

Así, las políticas públicas de igualdad pueden ser más efectivas si se trabaja desde tres vías integradas y complementarias: de forma específica y prioritaria con las mujeres, enfocada fundamentalmente a promover su empoderamiento y el acceso a los derechos y recursos; de forma general, dirigida indistintamente a mujeres y hombres; y de forma específica con los hombres, sobre todo para promover la toma de conciencia y renuncia a sus privilegios como forma de contribuir a la justicia social y a su propio desarrollo humano.

La experiencia de más de una década del programa Gizonduz ha demostrado que es más fácil implicar a los hombres a favor de la igualdad si se hace de forma específica. La experiencia histórica en Emakunde era que muy pocos hombres se interesaban y participaban en las actividades de sensibilización y formación que organizábamos (sobre un 15%). Por ello, se planteó lo siguiente: si los hombres no se acercan a la igualdad, acerquemos la igualdad a los hombres. Así, se creó Gizonduz un programa específico para ellos, a través del cual, entre otros logros, se ha conseguido que unos 8.500 hombres hayan recibido formación en igualdad, algo impensable hace unos años.

<sup>14</sup> Ver artículo 3.1c), 35 y 52.2 del Proyecto de ley disponible en [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_marco/es\\_ley\\_igua/adjuntos/proyecto\\_ley.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_marco/es_ley_igua/adjuntos/proyecto_ley.pdf)



- c) **Compromiso político.** Para el éxito de cualquier política o iniciativa pública es muy importante contar con respaldo político. Para la creación del programa Gizonduz fue fundamental el apoyo de la Dirección de Emakunde y el impulso del Lehendakari<sup>15</sup> Juan José Ibarretxe, que manifestó su voluntad de liderar un programa dirigido a involucrar a los hombres en la igualdad.
- d) **Presupuesto específico.** Ninguna política pública se puede sustentar sin presupuesto. Es muy importante que las políticas dirigidas a hombres no se creen detrayendo recursos de los programas dirigidos a la defensa de los derechos de las mujeres y, por ello, Gizonduz se creó a partir de nuevos recursos económicos que fueron destinados a Emakunde a tal fin, sin menoscabar los existentes. En cualquier caso, el trabajar para involucrar a los hombres a favor de la igualdad, aunque pueda parecer que en un inicio suponga reducir recursos para las mujeres, si se realiza adecuadamente, sirve para que a medio y largo plazo se aumenten los recursos destinados al conjunto de las políticas de igualdad, porque los ámbitos de poder y decisión que tienen que ver con la distribución de recursos económicos para el avance de la igualdad están ocupados mayoritariamente por hombres y, si éstos son sensibles a la causa, pueden posibilitar que dichos recursos se multipliquen.
- e) **Trayectoria en el desarrollo de políticas de igualdad.** Para acometer con garantías desde las instituciones públicas el trabajo con hombres por la igualdad es conveniente disponer de una trayectoria previa en la defensa de los derechos de las mujeres y de su empoderamiento, que es el objetivo prioritario de las políticas de igualdad. Este fue el caso de Emakunde que llevaba casi 20 años de desarrollo de dichas políticas antes de poner en marcha Gizonduz. Dar inicio al trabajo por la igualdad comenzando por los hombres, sería como empezar a construir la casa por el tejado.
- f) **Personal formado y experimentado.** El éxito de todos los proyectos depende fundamentalmente de las personas que están detrás y, por ese motivo, es clave disponer de personal formado y experimentado en el desarrollo de las políticas y programas dirigidos a hombres. Emakunde cuando creó Gizonduz contaba con personas dentro de la propia organización con experiencia en el desarrollo de políticas de igualdad y con personal externo de apoyo con experiencia en el trabajo con hombres.
- g) **Opinión pública favorable.** Una opinión pública a favor de implicar a los hombres en la igualdad contribuye al éxito de las iniciativas que se vayan a realizar en ese sentido. Cuando se creó Gizonduz se disponía de estudios

<sup>15</sup> "Lehendakari" es el término en vasco para referirse al Presidente de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

que señalaban que los hombres vascos mayoritariamente estaban a favor de la igualdad y de plantear medidas más incisivas para terminar con las desigualdades de género y, en particular, de ser “activos en la defensa de los derechos de las mujeres (89%)” (Emakunde, 2011: pp. 7-8).

- h) **Apoyo del movimiento asociativo por la igualdad.** Es importante contar con el apoyo de sectores del movimiento feminista a la hora de poner en marcha políticas o programas dirigidos específicamente a hombres. A veces no es fácil conseguir un apoyo explícito, pero si no es posible, es conveniente, al menos, lograr que no haya un posicionamiento contrario, como ocurrió cuando se creó Gizonduz. Con el tiempo se ha logrado que sean más los sectores del feminismo que apoyen el programa. Lo que sí se logró con Gizonduz desde el principio fue el apoyo generalizado de los hombres que ya estaban trabajando en grupos de hombres por la igualdad, a pesar de que en muchos casos existían importantes diferencias políticas e ideológicas con el Gobierno que promovió Gizonduz.
- i) **Intervención estructurada y planificada:** para poder intervenir en cualquier ámbito de forma eficaz y eficiente, es necesario planificar. Es decir, a partir de un diagnóstico, establecer unos objetivos a alcanzar, unas acciones encaminadas a obtener dichos objetivos, con sus responsables, recursos, cronograma e indicadores de evaluación. Como consta en su documento constitutivo (Emakunde, 2007), así se creó Gizonduz como un programa piloto a dos años, que posteriormente se prorrogó y finalmente se consolidó como un programa estable más de Emakunde.
- j) **Alianzas con ámbitos estratégicos.** Ante cometidos complejos y que inciden en tantos ámbitos, es fundamental tejer redes y alianzas con sectores clave. En el caso de Gizonduz, a lo largo de estos años se han construido alianzas con distintas organizaciones privadas y públicas, entre las que cabe destacar la Universidad del País Vasco (UPV-EHU), la Academia de Policía y Emergencias del País Vasco (APEPV) y el Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP). Estas instituciones formativas están ofertando cada año y de forma sistemática cursos de Gizonduz, respectivamente, a la comunidad universitaria, a profesionales del ámbito policial y del ámbito de la atención de emergencias y al personal empleado público de las distintas administraciones vascas.

#### 4. DIFICULTADES, RETOS Y POSIBLES SOLUCIONES

Durante el desarrollo del programa Gizonduz se nos han ido planteando dificultades, retos y críticas a las que se ha ido dando respuesta con el fin de mejorar el programa. A continuación, se señalan algunos de ellos.

- a) **Ausencia de demanda.** Una de las primeras dificultades a afrontar, fue la falta de demanda e interés que existe en general entre los hombres para formarse en cuestiones relacionadas con la igualdad. La fórmula del típico curso presencial abierto al público en un lugar y fecha determinados, no servía (y hoy en día tampoco), ya que los hombres no acudían, aunque la formación fuera gratuita. Para solucionar esta dificultad inicial se planteó una oferta formativa presencial “a la carta”, amplia (con muchos temas), flexible (con opción a elegir entre diferentes contenidos temáticos y combinarlos y donde los formadores se desplazan a los locales de la organización interesada) y se realizó una búsqueda activa de potencial clientela, contactando con personas responsables de las políticas de igualdad de distintas organizaciones públicas y privadas. Todo ello, junto con la incorporación progresiva de la modalidad formativa *online* y acompañado del “boca a boca”, ha ido dando sus frutos y desde hace varios años la demanda para los cursos del Programa de Sensibilización y Formación de Gizonduz es superior a la oferta, a pesar de que se están ofertando unos 60 cursos presenciales y 7 cursos *online* al año, en el que vienen participando unos 700 hombres y 300 mujeres. Las principales demandantes de los cursos presenciales son mujeres que solicitan formación sobre todo para los hombres de su organización y, en los cursos *online*, también son mayoritariamente mujeres, no sólo las demandantes sino incluso las usuarias finales.
- b) **Oferta sólo para hombres.** Ante la falta de demanda por parte de los hombres para formarse en igualdad, se tuvo que acudir a espacios formativos mixtos para poder llegar a ellos, lo que supuso que prácticamente la mitad de las participantes en los cursos fueran mujeres, porque en general están más interesadas en recibir este tipo de formación. Esto generó algunas críticas comprensibles, en la medida que en un programa dirigido a hombres la mitad de las participantes eran mujeres. Aunque es cierto que en la construcción y la reproducción de la masculinidad participan hombres y mujeres y que puede ser interesante trabajar esta cuestión con ellas, el objetivo del programa es sensibilizar y formar a hombres. Por ese motivo, se han ido planteado medidas como limitar la participación de las mujeres a un máximo de un 30% en los cursos presenciales, dar preferencia a los hombres en el acceso a los cursos *online* y realizar búsquedas activas de potenciales usuarios en espacios masculinizados. Gracias a ello, a lo largo de estos años se ha ido incrementado el porcentaje de hombres respecto de mujeres que participan en los cursos. En 2019 de las 1.119 personas participantes en los cursos presenciales, 773 se identificaron como hombres, 307 como mujeres, 21 como no binarios y 18 no respondieron.

- c) **Excesivo protagonismo o visibilidad.** El hecho de que Gizonduz fuera presentado y liderado por el Lehendakari y que, en un inicio para dar a conocer el programa se realizarán campañas de sensibilización<sup>16</sup> que tuvieron un gran impacto en los medios por el carácter novedoso de la iniciativa, hizo que ésta cobrara mucho protagonismo y visibilidad. Ello generó malestar en sectores del feminismo que criticaban que se diera tanta importancia en los medios a los hombres, cuando son las mujeres las que fundamentalmente han tirado y siguen “tirando del carro de la igualdad” y no se les da tanto “bombo”.

Existe una contradicción difícil de salvar entre el hecho de tratar de llegar a más hombres con este tipo de programas y el no dar mucha visibilidad y protagonismo al trabajo que se realiza. La experiencia de Gizonduz es que el programa ha tenido menos críticas y un mayor apoyo cuando se ha mantenido en un perfil más bajo. A pesar de ese perfil más bajo o precisamente por ello, el programa ha ido creciendo, consolidándose y ganando adhesiones de sectores del feminismo que eran reacios al programa. El trabajo discreto y constante en forma de “gota a gota” que va calando, combinada con apariciones puntuales en los medios, parece que es la estrategia que mejores resultados está dando al programa, en cuanto aceptación e impacto.

- d) **Demasiados recursos económicos.** El lanzamiento del programa Gizonduz contó con una considerable cantidad de recursos económicos provenientes del Departamento de Presidencia lo que respondía al hecho de que era una iniciativa liderada por el Lehendakari y porque para dar a conocer la iniciativa se llevaron a cabo importantes campañas de sensibilización que en general son muy costosas. Esto suscitó críticas, porque se consideraba que, ante los escasos recursos existentes para el desarrollo de las políticas de igualdad, era desproporcionado el presupuesto destinado al programa. Aunque, como se ha señalado anteriormente, el trabajar con hombres es una inversión y puede conllevar a medio y largo plazo la ampliación de los recursos a favor de la igualdad, el programa ha ido reduciendo significativamente su presupuesto, en un contexto de políticas de reducción del gasto público que afectaron especialmente al programa hasta llegar al suelo mínimo de los 90.000 euros. A pesar de esta reducción presupuestaria, el programa ha conseguido mantener la columna vertebral de su actividad y sus principales proyectos, a través de un mayor aprovechamiento del potencial de sensibilización de las redes

---

<sup>16</sup> “La igualdad te hace más hombre” (2007), “Carta de los hombres vascos por la igualdad y la violencia contra las mujeres” (2008), “La mochila para padres” (2008).

sociales y de la alianza con instituciones formativas estratégicas como la UPV-EHU, la APEPV y el IVAP.

- e) **Refuerzo del binarismo.** El programa fue criticado por algún sector por el lema que se usó para su lanzamiento: “la igualdad te hace más hombre”. Con ese lema se quería lanzar un mensaje en positivo a los hombres de que la igualdad hace a los hombres más hombres, en el sentido de más humanos, en la medida que promueve su desarrollo personal y contrarresta los efectos nocivos de la masculinidad imperante (de ahí viene el nombre Gizonduz, que literalmente quiere decir “haciéndose más hombre” y se refiere al proceso de ir construyéndose como hombre y como persona). No obstante, hubo quién consideró que se estaba reforzando la categoría “hombre” y, en consecuencia, el binarismo y la dicotomía hombre-mujer. Con posterioridad se dejó de usar ese lema y se han tratado de evitar lemas y actuaciones que puedan dar a entender que se quiere reforzar el binarismo. Además, se aborda de forma crítica el binarismo en todos los cursos.
- f) **Desconfianza sobre el profesorado y los contenidos de los cursos.** Otro reto a abordar por el programa fueron algunas desconfianzas sobre qué materia se iba a impartir en los cursos y quiénes los iban a dar. Desde un inicio el programa apostó por formadores con experiencia en el activismo y el trabajo con hombres por la igualdad. Además, se contrató a especialistas en distintas materias relacionadas con los hombres, la igualdad y las masculinidades para que elaboraran los materiales (Emakunde, 2012) que han servido de base al profesorado del programa para la impartición de los contenidos de los cursos y que van actualizándose periódicamente. Asimismo, en algunos casos, en función de las temáticas se contratan personas especialistas *ad hoc*.
- g) **Escasa incidencia en los hombres jóvenes.** En un principio el programa estaba básicamente enfocado a hombres adultos y se vio la necesidad de intervenir de forma específica y estructurada con la juventud. Para dar respuesta a dicha necesidad, por un lado, en 2016 se puso en marcha el proyecto “Gazteak Berdintasunean 2.0”, dirigido a prevenir conductas sexistas y violentas entre la juventud, basado en un videojuego y una fichas y unidades didácticas disponibles *online*. Hasta la fecha unos 1.800 estudiantes han hecho uso de la herramienta de forma tutorizada. Por otro lado, desde 2018, se ofertan anualmente 4 cursos sobre masculinidades a la comunidad universitaria de la UPV-EHU, incluido el alumnado. Anualmente, más de 300 personas participan en dichos cursos.
- h) **Nuevas masculinidades: abolir o reformar la masculinidad.** En un principio, en el marco del programa Gizonduz, usábamos el término



“nuevas masculinidades” para referirnos a aquellas masculinidades contrapuestas al modelo hegemónico, a formas no machistas e igualitarias de ser hombre. Con el tiempo se ha dejado de utilizar, porque se comparten las críticas realizadas al término desde algunos sectores, relativas a que las masculinidades no hegemónicas no son algo “nuevo”, ya que siempre han existido y, por otro lado, a que según cómo se plantee se puede dar a entender que lo que se quiere es sustituir un modelo negativo de masculinidad por otro más positivo, pero sesgado y centrado en el hombre blanco, heterosexual, de clase media alta e ilustrado<sup>17</sup>.

Más importante que el término que se use en cada caso, es el objetivo final que se busque respecto de las masculinidades, que para el programa es el de abolirlas, es decir, eliminar los géneros para que, como dice la Ley 4/2005 todas las personas seamos libres para desarrollarnos y tomar decisiones al margen de los roles en función del sexo. En este sentido, el reconocimiento y aceptación de la diversidad humana es el principal instrumento que disponemos para destruir los géneros. Se trata de hacer que los valores, roles y comportamientos que definen cada género se hagan cada vez más diversos y ensanchar al máximo los límites de las categorías “masculino”, “femenino”, hasta que sus propios límites se diluyan y todo quepa en ellas, de modo que las categorías mismas pierdan sentido y ello posibilite que cada persona sea lo que realmente quiera ser, en condiciones de igualdad y libertad.

- i) **Privilegios vs. costes.** Ante el debate sobre dónde hay que poner el acento en el trabajo con hombres por la igualdad, la iniciativa Gizonduz desde un inicio apostó por poner el foco en el cuestionamiento del poder y de los privilegios masculinos y en el compromiso personal y colectivo por el cambio de los hombres. Esa línea se inició con la Carta de los Hombres Vascos por la Igualdad y se ha intensificado con la campaña “Gizonok esan eta egin”, presentada en 2018 por el Lehendakari Iñigo Urkullu y sustentada en una aplicación a través de la cual los hombres pueden auto-evaluarse sobre su “grado de sexismo” y comprometerse a realizar acciones en su vida cotidiana a favor de la igualdad, para lo cual la aplicación facilita recursos de ayuda y un sistema de seguimiento de los referidos compromisos.

En los cursos de formación, el cuestionamiento de los privilegios se combina con un análisis de los costes que la masculinidad hegemónica tiene para los hombres, lo que denominamos “problemas de género en los hombres” (Bacete, Bergara y Riviere, 2008: 31-36), de tal manera que

---

<sup>17</sup> Interesantes reflexiones sobre nuevas y viejas formas de masculinidad y dominio en Azpiazu, Jokin (2017) *Masculinidades y feminismo*. Barcelona: Virus Editorial. pp. 33-48.

se traslada la idea de que el cambio en los hombres y la renuncia a los privilegios, aunque nos hace menos poderosos, tiene un “premio” que es que la igualdad nos convierte en personas más libres, justas, completas y humanas, en definitiva, mejores personas. Es decir, perdiendo (privilegios), ganamos (humanidad).

- j) **Hombres aliados o partes interesadas.** Entre las diferentes posturas existentes, el programa se sustenta en la idea los hombres son “parte interesada” en la eliminación de la discriminación y violencia contra las mujeres y en la consecución de la igualdad. No es algo ajeno, exclusivo de las mujeres, que los hombres apoyan en calidad de “aliados”, sino que es también su causa, en tanto que como ciudadanos tienen la obligación cívica de defender los derechos humanos de todas las personas y porque la desigualdad genera consecuencias negativas también para los hombres (en mucha menor medida) y para la sociedad en su conjunto. No obstante, dicha causa corresponde liderarla a las mujeres, porque son ellas las que se encuentra en una situación estructural de subordinación y las que sufren las consecuencias más graves del sexismo. Se podría decir que los hombres en este ámbito son “parte de”, pero no “protagonistas de”.
- k) **Eficacia de la intervención y rendición de cuentas.** Un desafío relevante del programa es conocer su impacto. Para ello, anualmente se hace un seguimiento de los indicadores que miden los objetivos de Gizonduz, incluida la satisfacción de las personas y organizaciones participantes. Asimismo, a través de las memorias de actividad del programa que son publicadas en la web de Emakunde, se hace una rendición de cuentas<sup>18</sup> del trabajo desarrollado cada año. Igualmente, en el estudio sobre el grado de satisfacción de los grupos de interés de Emakunde realizado en 2016, el personal técnico de igualdad de los municipios y las asociaciones de mujeres consultadas valoraron con un 7 sobre 10 la línea de trabajo con hombres desarrollada por Emakunde. Además, en 2015 se realizó una evaluación externa que puso de manifiesto que el programa está teniendo una incidencia positiva en las personas que participan en la formación, en tanto que a través de los cursos adquieren un mayor conocimiento y sensibilización sobre la materia. A este respecto, cabe destacar el dato de que el 85% de los hombres manifiesta que ha aplicado o tiene previsto aplicar lo aprendido en los cursos (Emakunde, 2017 a).

<sup>18</sup> Interesante sistema de rendición de cuentas del trabajo con hombres a favor de la igualdad en MenEngage Alliance, 2017.

Sin embargo, las intervenciones formativas que se plantean en Gizonduz son intervenciones puntuales y limitadas en el tiempo, que difícilmente pueden ir más allá de propiciar un cambio de paradigma y generar un interés que sienta las bases para que los asistentes inicien un camino personal a largo plazo y profundo de revisión continua y de deconstrucción del machismo. Se podría decir que plantamos una semilla que luego cada cual deberá regar y cuidar para que florezca y no se marchite. Precisamente para facilitar dar continuidad al trabajo realizado en los cursos y favorecer el cambio personal se creó la campaña “Gizonok esan eta egin”.

## 5. COMENTARIO FINAL

El modelo de masculinidad imperante es un problema político y social de primer orden, que genera enormes costes personales, sociales y económicos y graves problemas sociales como la dominación masculina sobre las mujeres y otros grupos discriminados, la violencia en sus diferentes formas, altas tasas de delincuencia, drogodependencias, siniestralidad vial y laboral, etc. Para afrontar dicho problema son necesarias políticas públicas que promuevan la superación del modelo de masculinidad hegemónico y que apuesten por otras formas diferentes y diversas de ser y sentirse hombre/persona, que pongan el cuidado en el centro de sus vidas y que se fundamenten en la no violencia y en el respecto a las personas y al entorno.

En el País Vasco se están desarrollando, no sin dificultades ni contradicciones, dichas políticas que pueden servir de referencia o inspiración en otros lugares, porque seguramente muchas de las dificultades y de los retos planteados pueden ser comunes y compartidos en contextos similares y, en ese sentido, también las soluciones aplicables a dichos contextos. Sin embargo, hay que tener cuenta que en el camino para terminar con la masculinidad imperante y lograr la implicación y el cambio de los hombres a favor de la igualdad no existen varitas mágicas y que, en función de las distintas realidades, las estrategias, objetivos y medidas a desarrollar pueden y, en muchos casos, deben variar. Lo señalado en este texto debe leerse desde esa perspectiva, siendo conscientes de que no hay un único camino y que, en la mayoría de las ocasiones, “el camino se hace al andar”.

## POLÍTICAS O PROGRAMAS DE IGUALDAD ESPECÍFICAMENTE DIRIGIDAS A HOMBRES

Premisas	Condiciones favorables	Posibles retos	Posibles soluciones
Enfoque de derechos humanos	<p>Marco jurídico legitimador</p> <p>Marco conceptual legitimador</p> <p>Compromiso político</p> <p>Presupuesto específico</p> <p>Trayectoria en políticas de igualdad</p> <p>Personal formado y experimentado</p> <p>Opinión pública favorable</p>	<p>Ausencia de demanda</p> <p>Oferta sólo para hombres</p> <p>Excesivo protagonismo o visibilidad</p> <p>Demasiados recursos económicos</p> <p>Refuerzo del binarismo</p> <p>Desconfianza en el profesorado y en los contenidos de los cursos</p> <p>Escasa incidencia en hombres jóvenes</p> <p>Nuevas masculinidades: abolir o reformar la masculinidad</p> <p>Privilegios vs. costes</p> <p>Hombres aliados o partes interesadas</p> <p>Eficacia de la intervención y rendición de cuentas</p>	<p>Formación "a la carta", amplia, flexible, gratuita y búsqueda activa de clientela.</p> <p>Acudir a espacios mixtos, limitando la participación de las mujeres y priorizando a los hombres y realizar una búsqueda activa en espacios masculinizados.</p> <p>Perfil más bajo con apariciones puntuales en los medios.</p> <p>Ajustes presupuestarios compensados con mayor aprovechamiento de las redes sociales y alianzas con sectores estratégicos.</p> <p>Evitar lemas y actuaciones que puedan reforzar el binarismo y abordar la cuestión en la formación.</p> <p>Contar con especialistas que elaboren los contenidos de los cursos, con un equipo de formadores con experiencia y apoyo de formadores/as ad hoc en algunas materias.</p> <p>Crear un proyecto específico dirigido a la juventud basado en las nuevas tecnologías y establecer una alianza estratégica con la universidad para formar al alumnado.</p> <p>Apostar por abolir los géneros, en coherencia con la definición de lo que es una sociedad igualitaria recogida en la ley de igualdad.</p> <p>Enfoque basado en la idea "perder (privilegios), ganando (humanidad)".</p> <p>Enfoque basado en "los hombres son parte de, pero no protagonistas de".</p> <p>Contar con indicadores de resultados y de satisfacción (usuarios/as, personal técnico de igualdad y asociaciones de mujeres) y evaluaciones de impacto, dar a conocer sus resultados y ofrecer vías para dar continuidad al trabajo realizado en los cursos.</p>

## BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, Bakea y López, Ángela (2019). *Vístete despacio ¡Qué tenemos prisa!* Madrid: Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social.
- AHIGE (2008). "Por el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas a hombres". Disponible en <https://ahige.org/filosofia/posicionamientos/politicas-de-igualdad-dirigidas-a-hombres/>
- American Psychological Association (APA) (2018). *APA Guidelines for the psychological work with men and boys*. Washington: American Psychological Association.
- Aritzeta, Aitor, Odriozola, Xabier y Pizarro, Maribel (2019). *Ongiz-on! Deconstruyendo la masculinidad tradicional y fomentando la participación de los hombres en la construcción de la igualdad*. Donostia/San Sebastián: Erein argitaletxea.
- Azpiazu, Jokin (2017). *Masculinidades y feminismo*. Barcelona: Virus Editorial.
- Bacete, Ritxar, Bergara, Ander y Riviere, Josetxu (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Barker, Gary; Christine, Ricardo y Nascimento, Marcos (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*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Bergara, Ander (2017). "Políticas públicas sobre igualdad de mujeres y hombres. Legislación en materia de igualdad: a nivel europeo, estatal y autonómico", *Masculinidades. Materiales para la formación y el debate*. Islas Canarias: Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria, pp. 137-164.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2007). *The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union*. Vilnius: EIGE.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2007). "Iniciativa Gizonduz. La igualdad te hace más hombre". Disponible en [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/iniciativa\\_gizonduz\\_es.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/iniciativa_gizonduz_es.pdf)
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2012). *Masculinidades e igualdad. Estudio multidisciplinar*. Disponible en [https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/masculinidades\\_e\\_igualdad.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/masculinidades_e_igualdad.pdf)
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2017. "Evaluación de proceso y resultados de la Iniciativa Gizonduz". Disponible en [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/evaluacion\\_iniciativa\\_gizonduz\\_2007\\_2015.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/evaluacion_iniciativa_gizonduz_2007_2015.pdf)
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (2017). "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". Disponible en [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz\\_dokumentuak/es\\_def/adjuntos/aportaciones\\_mejorar\\_politicas\\_igualdad\\_dirigidas\\_hombres.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/aportaciones_mejorar_politicas_igualdad_dirigidas_hombres.pdf)



- MenEngage Alliance, (2015). “Hombres, masculinidades y cambios en el poder”. Disponible en <http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/11/Beijing-20-Hombres-Masculinidades-y-Cambios-en-el-Poder-MenEngage-2014.pdf>
- MenEngage Alliance (2017). “Estándares y guías para la rendición de cuentas”. Disponible en [http://menengage.org/wp-content/uploads/2018/02/MenEngage\\_Standards-and-Guidelines\\_Spanish\\_2P.pdf](http://menengage.org/wp-content/uploads/2018/02/MenEngage_Standards-and-Guidelines_Spanish_2P.pdf)
- Red Iberoamericana y Africana de Masculinidades (RIAM), (2019). *Masculinidades en movimiento. Una propuesta para el trabajo con hombres desde la sensibilización y el activismo*. Barakaldo: KCD ONGD.
- Sáez, Hilario y Lozoya, José Angel (2019). “Políticas públicas de Igualdad específicas para hombres”, *Revista Galde*, nº25, pp 32-32.