



**5. POLÍTICAS PÚBLICAS  
SOBRE IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES.  
LEGISLACIÓN EN MATERIA  
DE IGUALDAD:  
A NIVEL EUROPEO, ESTATAL  
Y AUTONÓMICO**

Ander Bergara Sautua



## 1. Evolución de las políticas públicas de igualdad.

Las políticas públicas de igualdad, entendidas como el conjunto de normas, principios, objetivos y estrategias establecidas por los poderes públicos para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, han ido variando a lo largo de los años en función del contenido que en cada momento se le ha dado al principio de igualdad entre los sexos.

De este modo, en un primer momento las políticas de igualdad respondieron a una concepción restrictiva del principio de igualdad, entendiéndose la igualdad como una **igualdad formal o de derecho**, que se concretaba en el mandato de prohibir toda discriminación de las personas por razón de su sexo. Esta visión de la igualdad dio como resultado que la intervención de los poderes públicos estuviera centrada en evitar la discriminación, tanto por lo que respecta al contenido las normas jurídicas, como a su aplicación.

A esta concepción del principio de igualdad responden instrumentos jurídicos tales como la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950) o las constituciones occidentales modernas. Estos textos, en general, se limitan a incluir una cláusula genérica que prohíbe la discriminación entre las personas por diversos factores, entre ellos el sexo.

*«Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» (artículo 2 de la Declaración Universal de los Derecho Humanos de 1948).*

Fruto de esta concepción del principio de igualdad se eliminaron las discriminaciones legislativas más evidentes.

Por lo que respecta al Estado español, como consecuencia del advenimiento de la democracia y de la aprobación de la Constitución Española de 1978 (en cuyo artículo 14 se proclama que “los españoles” son iguales ante la ley, sin que

pueda prevalecer discriminación alguna, entre otros factores, por razón de sexo), se procedieron a derogar normas que prohibían el acceso de las mujeres a determinados empleos (trabajo en las minas,...) o sobre las que se sustentaban figuras jurídicas manifiestamente discriminatorias como la licencia marital (que suponía la necesidad del permiso del marido para que la mujer pudiera realizar actividades como disponer de sus bienes, salir al extranjero, comparecer en juicio, etc.), o la excedencia forzosa por matrimonio (por la que se obligaba a las mujeres a abandonar su empleo en el momento que contraían matrimonio).

Las políticas de igualdad basadas en la mera prohibición legal de la discriminación, aunque supusieron un avance, tuvieron un efecto limitado, ya que la igualdad de derecho no trajo consigo la igualdad de hecho.

En este sentido, se vio la necesidad de plantear por parte de los poderes públicos medidas más incisivas, de modo que éstos no se limitaran a prohibir la discriminación, sino que tomaran un papel activo en el logro de la igualdad. Así, la igualdad formal o de derecho se complementa con la **igualdad sustancial o de hecho** y se acuña el concepto de igualdad de oportunidades.

Esta nueva dimensión de la igualdad se sustenta en la premisa de que no cabe tratar igual a las personas y colectivos, como es el caso de las mujeres, que parten de una situación previa de desventaja social que condiciona el ejercicio efectivo de sus derechos y el acceso efectivo a los recursos y beneficios económicos y sociales, ya que ello conduce a la perpetuación, cuando no al agravamiento, de la desigualdad. Esta concepción más amplia del principio de igualdad supone que se ha de tratar de forma idéntica a quien esté en una misma o similar situación y de forma diferente a quien se encuentre en una situación diferente.

Por tanto, los poderes públicos de una posición de “no hacer” o de “dejar hacer” han de pasar a una posición “de hacer”. Como consecuencia de este planteamiento surge la **acción positiva** como la estrategia fundamental de los poderes públicos para *«promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social»*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo 9.2 de la Constitución Española de 1978.

Las acciones positivas han sido definidas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea como *«medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida»*.<sup>2</sup> Con ellas, básicamente, se pretende dar un tratamiento más favorable a las mujeres frente a los hombres para compensar la situación desigual de la que éstas parten como consecuencia de la situación estructural de desigualdad y discriminación que padecen. La realización de cursos específicos de formación o el establecimiento de ayudas a la contratación o de sistemas de cuotas para mujeres en sectores en los que se encuentren infrarrepresentadas son ejemplos de acciones positivas.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por Naciones Unidas en 1979 es la primera norma jurídica internacional que de forma específica legitima la aplicación de la estrategia de la acción positiva para combatir la discriminación de las mujeres (art. 4) y, precisamente, es esta estrategia la que inspiró las normas, planes y programas de acción que en materia de igualdad se adoptaron en el ámbito internacional, europeo, estatal y autonómico, prácticamente hasta la celebración en 1995 de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, en la que se dio carta de naturaleza a una nueva estrategia: el **mainstreaming de género** o la **integración de la perspectiva de género**.

Esta nueva estrategia responde a la evidencia constatada por el transcurso del tiempo de que las acciones positivas, aunque necesarias, no son suficientes para dar una respuesta efectiva a un problema estructural, multidimensional como es el de la desigualdad de las mujeres y de que su erradicación requiere de una intervención por parte de los poderes públicos más intensa, global y generalizada. Es decir, la desigualdad afecta a todos los ámbitos y sectores de la sociedad y, por tanto, todas las personas sobre las que se sustenta la intervención pública, cada cual a su nivel, deben involucrarse en la consecución de la igualdad. Nadie debe quedarse al margen de este proceso hacia la igualdad.

*«Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni*

---

<sup>2</sup> Entre otros, en asuntos Comisión/Francia (1988), Kalanke (1995) y Marschal (1997).

*estuviera prevista ni se deseara*»<sup>3</sup>. La estrategia de la integración de la perspectiva de género está dirigida a evitar consecuencias negativas no intencionales y a mejorar la calidad y la eficacia de las políticas y para ello plantea incorporar el objetivo de eliminar las desigualdades y de promover la igualdad de mujeres y hombres en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases (planificación, ejecución y evaluación), a través de la consideración sistemática de las diferentes situaciones, intereses, necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres.

Si nos atenemos a la definición del Consejo de Europa, el mainstreaming de género es:

*«La organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por todos los actores involucrados en la adopción de medidas políticas»*.<sup>4</sup>

Como anteriormente se ha señalado, un ejemplo de acción positiva en el ámbito de la formación sería que una institución formativa realizara un curso de formación específico para mujeres en un sector donde éstas estén infrarrepresentadas. Pues bien, un ejemplo de integración de la perspectiva de género en el ámbito de formación sería que esa misma institución formativa aplicara a todas sus actividades formativas al menos los siguientes criterios:

- Tener en cuenta las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en el diagnóstico de las necesidades de formación y a la hora de determinar los canales de difusión de la acción formativa.
- Adoptar medidas para que, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, exista una representación equilibrada de personas de ambos sexos o al menos proporcional a su representación en el ámbito al que se refiere la acción formativa.
- Articular medidas de acción positiva para facilitar la participación de mujeres en aquellas acciones formativas referidas a ámbitos en los que se

---

<sup>3</sup> Consejo de Europa. Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas. Estrasburgo, 1998.

<sup>4</sup> Idem.

encuentren infrarrepresentadas, así como en aquéllas más directamente dirigidas a la promoción profesional.

- Incluir, en su caso, en los contenidos formativos los aspectos diferenciales con relación a la situación de mujeres y hombres en el ámbito al que se refiere la acción formativa.
- Realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los materiales que se elaboren con ocasión de la acción formativa.
- Arbitrar medidas para facilitar que quienes participen en la acción formativa puedan conciliar la asistencia a la misma con sus responsabilidades personales y familiares, tales como la realización de la formación en horario laboral o el establecimiento de servicios de cuidado a personas dependientes mientras la misma se desarrolla.
- Analizar en función del sexo los resultados derivados del sistema de evaluación de la acción formativa que en su caso se establezca, con el fin detectar posibles diferencias que justifiquen la adopción de medidas correctoras.

Como se puede apreciar, el trabajo desde el mainstreaming de género genera intervenciones mucho más integrales y, en esa medida, también más efectivas para el avance hacia la igualdad. No obstante, tal y como ha señalado el Consejo de Europa<sup>5</sup> para poder llevar a la práctica esta estrategia es fundamental la existencia de algunos requisitos previos como el compromiso político, políticas de igualdad específicas, estadísticas desagregadas por sexo, estudios de género, personas con conocimientos sobre la administración y sobre igualdad, recursos económicos y mujeres en los ámbitos de toma de decisiones.

La aplicación conjunta de la acción positiva y de la integración de la perspectiva de género (también llamada estrategia dual) en la actualidad está considerada internacionalmente la vía más idónea para el logro de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, y ha sido refrendada, tanto por normas internacionales fundamentales como el Tratado de la Unión Europea, como por las leyes de igualdad que en el Estado se han ido promulgado en los últimos años.

---

<sup>5</sup> Idem.

## 2. Las leyes de igualdad en el Estado español.

### 2.1. Aspectos generales.

Las políticas públicas de igualdad en el Estado español con carácter general se fueron poniendo en marcha a finales de los años 80 y principios de los 90, a medida que en el Estado y en las comunidades autónomas se fueron creando los diferentes organismos de igualdad, entonces denominados “institutos o direcciones de la mujer”. Dichas políticas se articularon a través de los planes de igualdad que se fueron aprobando tanto en el ámbito estatal como autonómico, los cuales se erigieron en el elemento fundamental para la legitimación y vertebración de la acción institucional en pro de la igualdad de mujeres y hombres hasta la aprobación de las leyes de igualdad. La primera ley de este tipo en el Estado español se aprobó en la Comunidad Foral de Navarra<sup>6</sup> y en la actualidad, tanto el Estado como la gran mayoría de las comunidades autónomas, han aprobado sus propias leyes de igualdad. En muchos casos, en la línea de lo realizado a nivel estatal, las comunidades autónomas han regulado la cuestión de la violencia contra las mujeres a través de leyes específicas. En otros casos, tal materia es objeto de regulación en las propias leyes de igualdad.

Ámbito territorial	Dispone de ley de igualdad	Dispone de ley específica sobre VCM
Andalucía	X	X
Aragón		X
Canarias	X	X
Cantabria		X
Castilla-La Mancha	X	X
Castilla y León	X	X
Cataluña	X	X

<sup>6</sup> Ley Foral 33/2002, de 28 de diciembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Ámbito territorial	Dispone de ley de igualdad	Dispone de ley específica sobre VCM
Comunidad de Madrid		X
Comunidad Valenciana	X	X
Estado español	X	X
Extremadura	X	
Galicia	X	X
Islas Baleares	X	
La Rioja		X
Navarra	X	X
País Vasco	X	
Principado de Asturias	X	
Región de Murcia	X	
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>13</b>

A pesar de que existen importantes diferencias en ellas, con carácter general se podría decir que las leyes de igualdad en el Estado español en mayor o medida son normas **transversales, integrales, instrumentales, progresistas y duales** en cuanto al tipo de preceptos que contienen.

- **Transversales**, porque afectan al resto de las políticas públicas sectoriales como educación, empleo, sanidad, función pública, cultura, bienestar social, medio ambiente, etc.
- **Integrales**, ya que, en el marco de las competencias que cada cual dispone, abordan el fenómeno de la desigualdad de las mujeres de forma global y multisectorial, incidiendo en los distintos ámbitos en que dicha discriminación se genera y manifiesta.
- **Instrumentales**, porque no son un fin en sí mismas sino un medio, ya que un problema histórico, estructural y multidimensional como la desigualdad entre mujeres y hombres no puede ser resuelto únicamente a través de una intervención legislativa, por muy intensa que ésta sea. Ahora bien, las leyes no son suficientes, pero sí necesarias.

- **Progresistas**, en la medida que pretenden transformar la sociedad actual para hacerla más justa e igualitaria y, a tal fin, plantean una reorganización y modificación de la forma actuar de los poderes públicos vascos. Prueba de ello es que varias de ellas modifican leyes sectoriales que por su naturaleza tienen un carácter troncal en el ordenamiento jurídico.
- **Duales** en cuanto al tipo de preceptos que contienen, en tanto que, por un lado, formulan principios generales de carácter programático que tienen por objeto servir como presupuestos jurídicos habilitantes para un posterior desarrollo reglamentario y, por otro lado, incorporan normas de aplicación directa que crean derechos y obligaciones concretas.

Las leyes de igualdad tienen por **objeto** básicamente *«hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de La Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria»*<sup>7</sup>.

Algunas incluso especifican que el **fin último** de la ley es lograr una *«sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres»*.<sup>8</sup>

En cuanto al **contenido**, de forma general cabe decir que abordan de una u otra forma los siguientes aspectos:

- Definen los conceptos, categorías y principios básicos en la materia tales como igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, representación equilibrada, acoso sexista o por razón de sexo y acoso sexual...

---

<sup>7</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art.1).

<sup>8</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco para la Igualdad de Mujeres y Hombres (art.1).

- Establecen un marco general para la aplicación de la llamada estrategia dual en la que se combinan las acciones positivas con la integración de la perspectiva de género. De cara a favorecer esta última estrategia, entre otras medidas, plantean la creación y/o adecuación de estructuras organizativas específicas (órganos o unidades administrativas específicas para promover la igualdad, comisiones intra e inter administrativas de coordinación, órganos de participación social de las mujeres, etc.); la elaboración de planes de igualdad; la adecuación de las estadísticas y de los estudios de modo que permitan conocer la situación diferencial de mujeres y hombres en el ámbito objeto de análisis; la obligación de realizar un uso no sexista del lenguaje en la administración; o la elaboración de evaluaciones previas de impacto en función del género.
- Regulan medidas específicas para promover la igualdad en diferentes ámbitos sectoriales de intervención pública: ecuación, cultura, medios de comunicación, empleo, medio ambiente, asuntos sociales, seguridad ciudadana, etc.

## **2.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En primer lugar se ha de señalar que la relación entre la Ley Orgánica 3/2007 y el resto de leyes de igualdad aprobadas por las Comunidades Autónomas no es de jerarquía, en tanto que cada una se limita a regular la materia de igualdad de mujeres y hombres por lo que respecta a su ámbito competencial. Así pues, ninguna de las leyes queda supeditada a ninguna otra.

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007 además los aspectos referidos en el párrafo anterior, aborda materias importantes respecto de las cuales las comunidades autónomas carecen de competencia legislativa. Entre otras, cabe destacar:

- El establecimiento de garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- La previsión de medidas para evitar toda discriminación relacionada con el acceso y suministro de bienes y servicios.

- El establecimiento del criterio de representación equilibrada entre mujeres y hombres por lo que respecta a aquellos procesos electorales que quedan fuera de la competencia de las comunidades autónomas.
- La previsión del desarrollo por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura y Pesca de la figura jurídica de la titularidad compartida para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, incluido el reconocimiento de su trabajo y las correspondientes medidas de protección de la seguridad social.
- La creación de un permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.<sup>9</sup>
- La creación de un subsidio por maternidad de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen una cotización suficiente para acceder a otras prestaciones.
- La mejora de la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- La protección del riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.

### **3. Políticas públicas de igualdad dirigidas a implicar a los hombres a favor de la igualdad.**

#### **3.1. Contextualización.**

A menudo se considera que la consecución de la igualdad de mujeres y hombres es una cuestión que atañe exclusivamente a las mujeres y, de hecho, en un primer momento, las políticas públicas de igualdad en el ámbito internacional estuvieron basadas en un enfoque centrado únicamente en ellas, conocido como WID (women in development) o mujeres en desarrollo.

---

<sup>9</sup> La ampliación del permiso de paternidad de 13 días a cuatro semanas prevista en la ley, no se

Posteriormente, en los años ochenta se introduce una nueva perspectiva en el diseño y aplicación de las políticas de igualdad, conocida como GAD (gender and development) o género y desarrollo, lo que favorece que de forma paulatina estas políticas vayan prestando cada vez más atención al papel que los hombres pueden desempeñar de cara a poner en cuestión y de cambiar las injustas relaciones de poder entre los sexos.

De este modo, en la Declaración y en la Plataforma de Acción adoptadas con ocasión de la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer** celebrada en Beijing en 1995, se *«alienta a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres»*. En la misma línea, en el documento final del 23º periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas titulado “La mujer en el año 2000: igualdad entre los sexos, desarrollo y paz para el siglo XXI”, se recalca que los hombres deberían compartir con las mujeres la responsabilidad de promover la igualdad de los sexos.

No obstante, la primera vez que se reflexiona y debate a escala intergubernamental la cuestión del papel que desempeñan los hombres y los niños en el fomento de la igualdad es durante la reunión de personas expertas de la División para el Avance de la Mujer de las Naciones Unidas, que se celebra en Brasilia en 2003, y no es hasta 2004, en el **48º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer** de Naciones Unidas que se celebra en Nueva York, cuando se llega a unas conclusiones convenidas internacionalmente sobre el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de sexos.<sup>10</sup>

Entre otras conclusiones, la Comisión reconoce que siguen existiendo desigualdades entre los sexos que se reflejan en desequilibrios de poder entre mujeres y hombres en todas las esferas de la sociedad y que tanto unas como otros se beneficiarían de la igualdad entre los sexos, ya que los efectos negativos de la desigualdad los padece la sociedad en su conjunto.

---

<sup>10</sup> Para conocer las previsiones recogidas en la Plataforma de Acción de Beijing y en los acuerdos de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas con relación al rol de los hombres y niños a favor de la igualdad consultar el documento Language from the Beijing Platform for Action and UN CSW agreed conclusions (1995-2017) on the roles of men and boys in achieving gender equality Version: April 2017 Men Engage Alliance. 2017.

Igualmente, destaca que los hombres y los niños pueden lograr un cambio de las actitudes, las relaciones, el acceso a los recursos y la adopción de decisiones que son fundamentales para promover la igualdad de mujeres y hombres y el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres.

Además, la Comisión insta a los gobiernos a que adopten, entre otras, las siguientes medidas:

- Fomentar y apoyar la capacidad de los hombres y los niños para promover la igualdad de los sexos.
- Crear y aplicar programas para centros escolares, organizaciones juveniles y deportivas y otros grupos que se ocupan de los niños y los jóvenes para fomentar actitudes positivas hacia la igualdad de sexos.
- Elaborar programas de educación para los padres, tutores y otros cuidadores que incluyan información sobre medios y maneras para aumentar la capacidad de los hombres para educar a sus hijos e hijas de manera orientada hacia la igualdad de sexos.
- Alentar a los hombres, mediante la capacitación y la educación, a que participen plenamente de los cuidados y el apoyo a otras personas, inclusive las personas de edad, con discapacidades y enfermas, y en particular, los niños y niñas y otras personas de la familia a su cargo.
- Elaborar campañas de información pública sobre el papel de los hombres en la promoción de la igualdad.
- Elaborar y aplicar programas para alentar a los hombres que adopten un comportamiento sexual y reproductivo sin riesgos y responsable, y a que usen métodos eficaces para prevenir los embarazos no deseados y las infecciones de transmisión sexual.
- Alentar a los hombres y a los niños a que tomen parte activa en la prevención y eliminación de todas las formas de violencia, en especial, de la violencia por razón de sexo, incluida la trata para la explotación sexual, así como considerar la adopción de medidas encaminadas a eliminar la demanda de mujeres y niñas objeto de esta trata.

- Estimular y apoyar a los hombres que ocupen puestos de liderazgo para que brinden un modelo positivo sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- Fomentar la participación de los hombres y los niños en las iniciativas de incorporación de la cuestión de género, así como su representación en los mecanismos institucionales para promover la igualdad de mujeres y hombres.

Asimismo, de los pronunciamientos de la Comisión se deriva la necesidad de impulsar políticas de igualdad integradas que eviten políticas paralelas para mujeres y para hombres y, en este sentido, plantea que los programas para promover la igualdad dirigidos específicamente a hombres sean acordes con los programas de potenciación y empoderamiento de las mujeres y no vayan en detrimento de su financiación, así como que en los programas dirigidos a hombres colaboren las organizaciones de mujeres.

En la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, que es la nueva agenda internacional aprobada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas y que desgrana los objetivos de la comunidad internacional en el periodo 2016-2030 para erradicar la pobreza y favorecer un desarrollo sostenible e igualitario, se 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»*.

Por otro lado, en el ámbito de la Unión Europea, en la **Sesión número 2767 del Consejo de la Unión Europea sobre Empleo, Política Social, Sanidad y Personas Consumidoras**, celebrada en Bruselas en 2006, se adoptaron una serie de conclusiones sobre los hombres y la igualdad de sexos. Entre otros posicionamientos, el Consejo reconoce que todavía no se han estudiado en su totalidad las cuestiones relacionadas con los hombres y la igualdad de sexos, y que este tema debe ir más allá de la conciliación entre la vida profesional y la privada, e insta a los Estados miembros a que refuercen las estructuras institucionales para que se fomente la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado, y se apoye también la participación de los hombres en el fomento y la consecución de dicha igualdad.

En la misma línea, el **Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019 de la Unión Europea** establece que en todas sus áreas prioritarias *«se prestará atención al papel de los hombres»*.

Por otra parte, en el marco del **Consejo de Europa**<sup>11</sup>, la **Estrategia para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2017I**, prevé dentro del Objetivo estratégico 1 de combatir los estereotipos de género y el sexismo, la identificación de medidas prácticas para *«promover el papel que desempeñan los hombres a la hora de conseguir la igualdad de sexos»* y el **Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** suscrito en Estambul en 2014 señala que “las Partes tomarán las medidas necesarias para animar a todos los miembros de la sociedad, en particular los hombres y los niños, a contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Por lo que respecta al ámbito del Estado, de forma generalizada las leyes de igualdad recogen la necesidad de promover que lo hombres se corresponsabilicen en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas. Incluso, la ley vasca de igualdad recoge expresamente la posibilidad de plantear acciones positivas dirigidas a los hombres, ya que especifican que *«no se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan (...) en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas»*.<sup>12</sup>

Por tanto, existe un contexto jurídico-político propicio para que desde las administraciones públicas se planteen iniciativas específicamente enfocadas a que los hombres se sumen y se comprometan de forma activa en el logro de una sociedad más justa e igualitaria, compromiso que es esencial para poner fin a la situación estructural de desigualdad que sufren las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida y, en particular, para erradicar una de las mayores lacras de nuestro tiempo: la violencia machista contra las mujeres.

---

<sup>11</sup> Constituido por el Tratado de Londres el 5 de mayo de 1949, el Consejo de Europa es una organización internacional de ámbito regional destinada a promover, mediante la cooperación de los estados de Europa, la configuración de un espacio político y jurídico común en el continente, sustentado sobre los valores de la democracia, los derechos humanos y el Imperio de la ley.

<sup>12</sup> Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres (art. 3.1c).



### 3.2 Justificación.

Los motivos que avalan una intervención pública para implicar a los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres son, entre otros, los siguientes:

#### a) Persisten las desigualdades entre mujeres y hombres.

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, su acceso a todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación y a la cultura y, en menor medida, a los ámbitos de toma de decisiones, está generando unos cambios sociales favorables para el avance en el camino hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Sin embargo, los datos sobre el mercado laboral, la participación sociopolítica, la realización del trabajo doméstico, la pobreza, la violencia contra las mujeres, etc., siguen mostrando la existencia de una **desigualdad estructural en la posición social de las mujeres** que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo que asignan fundamentalmente a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social. Todo ello, está condicionando el ejercicio efectivo de los derechos de ciudadanía por parte de las mujeres.

#### b) Es escasa la participación de los hombres en el trabajo doméstico y en las actividades a favor de la igualdad.

A pesar de que, como veremos, existe en el plano teórico una posición favorable mayoritaria de los hombres a favor de la igualdad de mujeres y hombres, en la práctica, todavía **es insuficiente su implicación en la consecución de dicha igualdad**, como cabe inferir de su escasa participación, en comparación con ellas, en las actividades de sensibilización y de formación en la materia y en la realización del trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

Según algunas fuentes, los hombres representan alrededor del 10% de las personas que participan en las actividades de sensibilización y formación que con carácter general se organizan en materia de igualdad de mujeres y hombres.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *Iniciativa Gizonduz. La igualdad te hace más hombre*. Vitoria-Gasteiz, 2007.

Por su parte, las estadísticas relativas al reparto entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y de cuidado y al uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de las personas también ponen de manifiesto la existencia de grandes diferencias en función del sexo:

- Las mujeres dedican 4 horas y 7 minutos al hogar y a la familia y los hombres 1 hora y 54 minutos.<sup>14</sup>
- Los hombres representaron el 7% del total de las personas que se acogieron en 2016 a excedencias para el cuidado de menores y el 16% de las que lo hicieron para el cuidado de otros familiares.<sup>15</sup>
- Sólo el 2% de los hombres compartieron con su pareja el permiso de maternidad/paternidad en 2016.<sup>16</sup>

c) La igualdad no es posible sin la implicación de los hombres.

La incorporación generalizada de las mujeres al mercado laboral, su participación en todos los niveles educativos, su mayor acceso a la formación, a la cultura y a los ámbitos de toma de decisiones, están generando unos cambios favorables para el avance en el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo, esta importante **transformación del papel de las mujeres en la sociedad** y su creciente incorporación a ámbitos tradicionalmente considerados como masculinos, **no se está viendo acompañada por una asunción significativa de los hombres del trabajo doméstico** ni del resto de funciones y valores tradicionalmente considerados como femeninos, y no basta el cambio de las mujeres para conseguir la igualdad real, ni son ellas las únicas interesadas la consecución de una sociedad más igualitaria.

d) El logro de la igualdad afecta a todas las personas, mujeres y hombres, y a todas puede beneficiar.

Un nuevo modelo de convivencia basado en el respeto y la igualdad no sólo

---

<sup>14</sup> Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Instituto Nacional de Estadística. 2011.

<sup>15</sup> Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2017.

<sup>16</sup> Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social. 2017.

beneficiaría a las mujeres, sino a la sociedad en su conjunto, incluidos los hombres, ya que si bien es cierto que **el actual sistema social patriarcal les confiere como colectivo unos privilegios** –entre otros, que en general disfruten de mayores ingresos, cotas de poder y de una mayor autoridad en el ámbito público o que se beneficien del trabajo doméstico y de cuidado realizado muy mayoritariamente por las mujeres–, no es menos cierto que dicho sistema, sustentado en una diferenciación rígida de roles y expectativas en función del sexo, **tiene también sus costos para los hombres**. Éstos, en general, tienen una esperanza de vida menor, son más propensos a sufrir drogodependencias, accidentes de tráfico, los accidentes laborales más graves o a ser víctimas de muertes violentas y del encarcelamiento. Además, en la medida que han sido socializados para cumplir el papel de proveedor principal del sustento económico en las familias, sufren una mayor presión en el ámbito del empleo para que alarguen las jornadas de trabajo, lo que hace que consuman su vida prácticamente en mundo productivo y que no desarrollen todas sus potencialidades y capacidades, sobre todo aquellas que guardan relación con el mundo reproductivo y de los afectos. Por no mencionar también el coste que supone la incomprensión, e incluso en algunos casos el rechazo social, que padecen aquellos hombres que se salen del rol social imperante y se atreven a asumir públicamente comportamientos y funciones consideradas tradicionalmente como “femeninas”.

En definitiva, vivimos en una sociedad que, además de oprimir a las mujeres, genera insatisfacción tanto en ellas como en ellos y, por tal motivo, el reto de este siglo debe ser el construir un **nuevo modelo social más democrático, justo e igualitario, donde todas las personas sean libres y autónomas, tanto en el ámbito público como en el privado**, de modo que puedan desarrollar todas sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles y estereotipos tradicionales en función del sexo, y en el que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Para ello es fundamental que sean cada vez más los hombres dispuestos a cuestionar el modelo tradicional de masculinidad, a renunciar a los privilegios que les pueda aportar el sistema patriarcal, a liberarse de las cargas de una masculinidad mal entendida, y a comprometerse, junto con las mujeres, de forma activa en la consecución de esa nueva sociedad compuesta por personas más libres e íntegras.

### 3.3. Premisas y factores de éxito.

De acuerdo con las directrices establecidas internacionalmente, las políticas dirigidas a implicar a los hombres a favor de la igualdad se han de incardinar **dentro de un planteamiento general e integral de la promoción de la igualdad** de mujeres y hombres, donde ha de tener prioridad el objetivo de la promoción de la autonomía personal y el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Además, las medidas enfocadas a los hombres deben ser un **complemento necesario y no un obstáculo** para la consecución de dicho objetivo, ni en menoscabo de los recursos destinados al mismo.

Por otro parte, existen **condiciones que favorecen el éxito** a la hora de intervención con hombres en pro de la igualdad:

- Un compromiso político claro.
- Un marco jurídico propicio.
- Tener un presupuesto suficiente.
- Disponer de una trayectoria contrastada en el desarrollo de políticas de igualdad.
- Contar en la organización con personas formadas y con experiencia en materia de igualdad de mujeres y hombres y de masculinidades.
- Que las actuaciones se lleven cabo de forma planificada.
- Plantear medidas específicas, en particular, en el ámbito de la sensibilización y formación, ya que son la llave para el cambio de mentalidad y de comportamiento de los hombres. No es posible modificar las conductas humanas si previamente no se modifican los pensamientos que generan dichas conductas.
- Contar con una opinión pública favorable.
- Tener el apoyo del movimiento asociativo por la igualdad.

### **3.4 Experiencias de ámbito del Estado: el caso de la C.A. del País Vasco.**

A pesar de que parece que existe un consenso amplio sobre la necesidad de involucrar a los hombres en pro de la igualdad, la realidad es que son muy pocos los gobiernos que han llevado a cabo iniciativas de calado en este ámbito y, en muchos casos, han sido agencias de Naciones Unidas como ONU Mujeres, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) o el Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) las que, en colaboración con organizaciones privadas, han impulsado este tipo de actuaciones.

A continuación, me referiré al caso del País Vasco por ser la única Comunidad Autónoma en el Estado que ha desarrollado una política sostenida en el tiempo dirigida específicamente a los hombres a favor de la igualdad.

En el País Vasco desde un 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<sup>17</sup> y formación, etc. No obstante, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres supuso un antes y un después en las políticas de igualdad del País Vasco, en términos generales y también por lo que respecta al trabajo con los hombres a favor de la igualdad.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la evolución del grado de institucionalización de las políticas de igualdad específicamente dirigidas a 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 la Ley 4/2005 no existían como tales políticas específicas para implicar a los hombres en pro de la igualdad, pero trascurridos más de 10 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 afectado al conjunto de administraciones públicas.

Aspectos para determinar el grado de institucionalización	2004	2008	2010	2015
	Previsión legal específica	No	Ley 4/2005	Ley 4/2005
Objetivos específicos en los PIMH	No	IV PIMH	V PIMH	VI PIMH
Presupuesto específico en euros (% sobre el total del presupuesto de Emakunde)	No	500.000 (7,56%)	300.000 (4,67%)	90.000 (1,55%)
Personal específico	No	Sí	Sí	Sí
Programa específico	No	Gizonduz	Gizonduz	Gizonduz

Evolución del grado de institucionalización de las políticas de igualdad específicamente dirigidas a hombres en Euskadi (2004-2015).

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.

Los planes para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi aprobados con posterioridad a la ley también incorporan objetivos específicos encaminados a fomentar una participación de los hombres más activa en pos de la igualdad, desde su consideración de agentes de cambio necesarios para la consecución de dicho fin.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Respecto al actualmente vigente VI Plan, cabe destacar los siguientes objetivos: aumentar el número de dedican a la realización del trabajo doméstico y de cuidado, incidiendo especialmente en los chicos (5.1.4); e 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 (7.1.3).hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad (1.1.5); incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes.

En este contexto, en noviembre 2007 Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer puso en marcha **Gizonduz**, una iniciativa innovadora dirigida a promover que los hombres vascos se involucren en mayor medida a favor de la igualdad y en contra de la violencia hacia las mujeres. De este modo, se articula en Emakunde una línea de trabajo enfocada en los hombres, que se plantea como un complemento necesario al trabajo de empoderamiento de las mujeres que es prioritario para Emakunde, así como un refuerzo al trabajo que se realiza en otros sectores clave como la administración, las familias, la escuela, los medios de comunicación, las empresas, etc.

Con el término *Gizonduz* (que significa en vasco “haciéndose más hombre”) se quiere transmitir la idea de que, en la medida que permite un desarrollo integral de la personalidad de mujeres y hombres y ampliar su horizonte vital, la igualdad nos hace mejores personas y, en consecuencia, a los hombres más hombres, en el sentido de más “humanos”.

Los objetivos de Gizonduz son los siguientes:

- Incrementar el número de hombres sensibilizados y comprometidos a favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- Incrementar el número de hombres con formación en materia de igualdad de mujeres y hombres
- Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

El programa está sustentado en las siguientes premisas:

- La igualdad no es posible sin la implicación de los hombres.
- Es más fácil implicar a los hombres si se trabaja de forma específica.
- La sensibilización y la formación son la clave para el cambio de comportamiento.
- Es un programa enmarcado en el feminismo institucional
- El trabajo con hombres se ha de hacer respetando y considerando su diversidad.

Desde que se puso en marcha *Gizonduz*, se han llevado a cabo, entre otras, las actividades que a continuación se detallan.

- **Congreso internacional *Masculinidad y vida cotidiana***, celebrado en noviembre de 2007 en Donostia-San Sebastián, en el que se dieron cita un notable número de personas expertas de diferentes países y al que asistieron alrededor de 400 personas.
- **Campaña de sensibilización *“La igualdad te hace más hombre”***, dirigida específicamente a los hombres para promover su compromiso activo a favor de la igualdad de mujeres y hombres, y que consistió en la emisión de un anuncio publicitario en la televisión pública vasca (ETB-1 y ETB 2).
- ***Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres***, presentada públicamente en abril de 2008 por el Lehendakari Juan José Ibarretxe. La Carta ha sido apoyada, entre otros hombres, por representantes del mundo de la política, la cultura, el deporte, los medios de comunicación, así como por hombres que durante los últimos años han creado grupos de reflexión y han trabajado en nuestra Comunidad en torno a la igualdad y a las nuevas masculinidades. Tanto el Parlamento Vasco como numerosos ayuntamientos y otras instituciones públicas y privadas han colaborado en la difusión de la Carta y en la recogida de firmas. Gracias a todo ello, más de 10.000 los hombres vascos la han suscrito.
- **Espacio web específico** sobre *Gizonduz* en la página web del Gobierno vasco ([www.euskadi.eus/gizonduz](http://www.euskadi.eus/gizonduz)), creado en abril de 2008, con amplia información relativa a la iniciativa en diferentes soportes, así como secciones con entrevistas, documentación, bibliografía, videos, enlaces a web de interés etc. La web tiene también un **blog**, un espacio abierto a la ciudadanía para que pueda plasmar sus opiniones, reflexiones y comentarios sobre cuestiones de actualidad relacionadas con la igualdad, los hombres y las masculinidades. Asimismo, desde diciembre de 2009 *Gizonduz* está presente en redes sociales como ***You tube, Twitter y Facebook***. En esta última red social a diciembre de 2016 *Gizonduz* con unos 5.000 personas que le siguen (61% hombres).
- **Mochila *Gizonduz*** para padres, presentada en abril de 2008. Desde entonces hasta la fecha de conclusión de la experiencia en febrero de 2011 se distribuyeron unas 28.000 mochilas, a través de los y las matronas y de



los órganos competentes de las diputaciones forales en materia de adopción, a los hombres que van a ser padres biológicos o adoptivos. En ella se incluía un conjunto de materiales de sensibilización dirigidos a dar pautas sobre cuestiones relacionadas con el cuidado y la paternidad, así como a aportar claves para reflexionar sobre la influencia de la figura paterna en la transmisión de valores no sexistas. Actualmente, estos materiales están disponibles en la web de Gizonduz.

- **“Los hombres vascos contra la violencia hacia las mujeres”**, acto celebrado el 24 de noviembre de 2008 con ocasión de la conmemoración del 25 de noviembre, y presidido por el Lehendakari Juan José Ibarretxe y al que asistieron más de 200 personas, hombres en su mayoría, de diversos ámbitos de la sociedad vasca como la política, la cultura, el deporte, los medios de comunicación, el mundo económico, los movimientos sociales, etc.
- **Apoyo a asociaciones de hombres que trabajen por la igualdad**, a través de materiales, formación e incluso, entre 2009 a 2012, a través de una convocatoria de subvenciones específica para asociaciones mixtas y de hombres para la igualdad.
- **Programa específico de sensibilización y formación**, cuya primera edición se puso en marcha en marzo de 2009. Se trata de un conjunto de cursos, tanto presenciales como por internet, que se caracterizan por su gratuidad, su amplia y variada oferta y por su adaptabilidad y flexibilidad, y en el que se abordan cuestiones relacionadas con los hombres, la igualdad, las masculinidades y materias tan dispares como la salud, el cuidado, la paternidad, la sexualidad, la seguridad vial, la prevención de las toxicomanías, de la criminalidad, etc. Desde marzo de 2009 a hasta diciembre de 2016 han participado en los distintos cursos 11.029 personas, 6.036 hombres (54,72%) y 4.993 mujeres (45,27%). Además, el grado de satisfacción ha sido muy alto y destaca el hecho de que el 91,4% de las personas participantes consideró útiles los cursos para su vida personal y el 87,51% para su vida profesional.
- **Difusión entre los hombres de actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad**, tales como los máster y postgrados universitarios y los cursos del IVAP específicos sobre igualdad, así como las actividades del Foro para la Igualdad organizado por Emakunde, lo que se hace a través

del espacio web de Gizonduz y de las redes sociales, con el fin de favorecer una mayor participación de los hombres en las referidas actividades formativas y de sensibilización.

- **Gazteak Berdintasunean 2.0**, programa dirigido a promover la concienciación e implicación de las personas adolescentes y jóvenes, y en particular de los hombres, a favor de la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres, mediante la utilización de herramientas educativas innovadoras basadas en las nuevas tecnologías. El proyecto se compone, además de unidades y fichas didácticas dirigidas tanto al profesorado como al alumnado, de una aventura gráfica on-line (videojuego) en la que se plantean a las personas usuarias varios escenarios en las que deberán enfrentarse y resolver determinadas pruebas, es decir, elegir entre varias opciones posibles ante situaciones sexistas, homófobas, violentas...
- **Actuaciones con ocasión del 19 de marzo**, con el fin de convertir el Día del Padre en un día para reivindicar una paternidad igualitaria y corresponsable, por un lado, en 2015 se lanzó la campaña Aitak +. El objetivo de esta campaña, dirigida a la ciudadanía y en particular a los padres, era construir un espacio participativo y de reflexión en redes sociales que impulsase ideas y prácticas favorables a un ejercicio de la paternidad igualitaria y corresponsable. Por otra parte en 2016, se colaboró con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en la organización de las Jornadas Paternidades que transforman.
- **Organización de jornadas sobre hombres, igualdad y masculinidades**, en las que, entre otras, han participado personas de renombre internacional como Gary Barker (Director de Promundo), Michael Kafuman (cofundador de la Campaña del Lazo Blanco) o Miguel Lorente (Ex Delegado contra la Violencia de Género del Gobierno de España).
- **Participación en numerosas actividades de sensibilización** como conferencias, jornadas, congresos, foros internacionales, etc., e intervención en diferentes medios de comunicación.

Para concluir en las siguientes tablas se recogen de forma resumida los avances y retos que se plantean en la **evaluación externa del programa** publicada en 2017.

## AVANCES

Más de 6.000 hombres han participado en los cursos de Gizonduz, a pesar de que los hombres en general no muestran interés por formarse en igualdad.

Más de 30.000 hombres han recogido materiales de sensibilización para una paternidad igualitaria.

Más de 10.300 hombres han firmado una carta comprometiéndose a favor de la igualdad.

Más de 5.000 amistades en Facebook (el 60% hombres).

Nivel de satisfacción alto de las personas asistentes a los cursos, a pesar de que en muchos casos la formación no ha sido por ellas solicitada.

Participación de un gran abanico de organizaciones (administraciones públicas, empresas, ONGs, escuelas...) y perfiles (funcionariado, profesorado, policía, migrantes...) en la formación.

Se ha favorecido que se incremente el número de asociaciones y grupos de hombres a favor de la igualdad.

Se ha explorado y utilizado herramientas innovadoras como el blog, la formación online, la formación a la carta, las redes sociales...

Se han creado y puesto a disposición del público en general muchos materiales sobre hombres, igualdad y masculinidades.

Se ha lanzado el mensaje a la ciudadanía vasca de que la igualdad también concierne a los hombres y que aquellos que quieran implicarse en ello tienen un referente concreto en Emakunde.

Se ha convertido en un referente en este tema no sólo en la CAE, sino en el Estado y en el ámbito internacional.

Ha sido considerada una buena práctica por organizaciones como la Diputación Foral de Bizkaia, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, ONU Argentina, el Instituto Europeo de Igualdad de Género, etc.

Se ha sido sensible a las críticas y se han ido haciendo adaptaciones de mejora en el programa de forma continua (cambio de slogans, profesorado, tipología de los cursos, etc.).

**RETOS**

Incorporar un sistema de evaluación que permita conocer los resultados de las actuaciones (trabajar más desde la “evidencia científica”).

Tratar de llegar a más hombres y de forma que se logre su compromiso efectivo a favor de la igualdad.

Ofrecer un espacio o una salida para aquellos hombres que una vez realizados nuestros cursos quieren seguir profundizando en el tema o quieren implicarse en mayor medida, para dar continuidad a la intervención realizada.

Lograr consensos mínimos o establecer estándares mínimos de calidad compartidos sobre cómo trabajar con los hombres a favor de la igualdad.

Incrementar las alianzas con distintos sectores del feminismo, con los grupos de hombres y con otras instituciones y organizaciones con las que las que se puedan compartir intereses y objetivos (por ejemplo, con el Departamento de Empleo y Políticas Sociales en el tema de la paternidad).

Revisar continuamente el trabajo realizado y analizar las críticas recibidas a fin de buscar oportunidades de mejora.

Dar a conocer la filosofía y las características del programa, para favorecer un mayor uso y conocimiento del mismo.

## BIBLIOGRAFÍA

Academia Vasca de Derecho. *La Ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres*. Revista de la Academia Vasca de Derecho, número extraordinario III, Bilbao, noviembre, 2006.

Asociación de hombres por la igualdad de género (AHIGE). *Manifiesto por el desarrollo de políticas de igualdad dirigidas a hombres*. 2008.

Bacete González, Ritxar; Bergara Sautua, Ander; y Riviere Aranda, Josetxu. *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz, 2008.

Ballester Pastor, M. Amparo; De la Fuente Vázquez, Dolores; Pérez del Río, Teresa; Galindo Sánchez, Josefina; y Quintanilla Navarro, Beatriz. *Análisis de la negociación colectiva de la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*. Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona, 2008.

Bodelón, Encarna. Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿hacia una nueva ciudadanía?. En Anuario de Filosofía del Derecho, núm. 26, 2010.

Consejo de Europa. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas*. Estrasburgo, 1998.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *Iniciativa Gizonduz. La igualdad te hace más hombre*. Vitoria-Gasteiz, 2007.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *Iniciativa Gizonduz. Memorias de actuación 2016*. Vitoria-Gasteiz, 2017.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *Evaluación de proceso y resultados de la Iniciativa Gizonduz*. Vitoria-Gasteiz, 2017.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *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*. Vitoria-Gasteiz, 2017.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. *IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. Vitoria-Gasteiz, 2013.

García Prince, Evangelina. *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Documento elaborado para la Fundación Friedrich Ebert, Caracas, 2003.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid, 2007.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Número Extraordinario. Madrid, 2007.

MenEngage Alliance. *Hombres, masculinidades y cambios en el poder*. MenEngage, 2015.

MenEngage Alliance. *Language from the Beijing Platform for Action and UN CSW agreed conclusions (1995-2017) on the roles of men and boys in achieving gender equality* Version: April 2017 MenEngage Alliance. 2017.

Novales Alquezar, María Aranzazu. *Las nuevas leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres*. Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, núm. 13, 2003.

Salazar Benítez, Octavio. *La necesaria transversalidad de la igualdad de género. Un análisis de las leyes autonómicas de igualdad de mujeres y hombres*. Revista Vasca de Administración Pública, núm. 75, 2006.

Valpuesta Fernández, Rosario. *Comentarios a la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. En Revista Actualidad, núm. 19, 2007.