



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

EVALUACIÓN DE PROCESO Y RESULTADOS DE LA INICIATIVA GIZONDUZ (2007-2015)

Dirige: Maribel Pizarro Pacheco

Colabora: Liher Bakaikoa Erro

Diciembre 2016

ÍNDICE

	Págs.
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE LA EVALUACIÓN: PROGRAMA GIZONDUZ	3
III. METODOLOGIA DE LA EVALUACIÓN	13
1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN	14
2. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	14
3. FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS	15
4. ANALISIS DE DATOS	26
IV. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	27
A. EVALUACIÓN DEL PROCESO	28
1. COBERTURA DEL PROGRAMA	29
1.1 La Mochila Gizonduz	29
1.2 Curso online de 8 horas	30
1.3 Curso online de 60 horas	31
1.4 Cursos Presenciales	35
2. DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	43
2.1 La Mochila Gizonduz	43
2.2 Curso online de 8 horas	51
2.3 Curso online de 60 horas	54
2.4 Cursos Presenciales	58
3. RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS	64
B. EVALUACIÓN DE RESULTADOS	66
1. LA MOCHILA GIZONDUZ	67
2. CURSO ONLINE DE 8 HORAS	69
3. CURSO ONLINE DE 60 HORAS	70
4. CURSOS PRESENCIALES	73
C. EFICACIA GENERAL DEL PROGRAMA	78
V. CONCLUSIONES SOBRE LOS RESULTADOS ENCONTRADOS EN LA EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA GIZONDUZ	81
VI. AVANCES Y RETOS DE FUTURO	92
1. AVANCES	93
2. RETOS	94

I INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2014 se cumplieron 7 años de andadura de la Iniciativa Gizonduz, un Programa de Sensibilización y Formación para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Durante todos estos años, anualmente, desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se han ido recogiendo datos que han permitido llevar a cabo un seguimiento bastante pormenorizado sobre la ejecución de las distintas actuaciones realizadas. Los resultados, generalmente muy positivos, han servido para reconducir y/o tomar decisiones sobre su ejecución, con el propósito de incrementar los niveles de calidad y de satisfacción.

A finales de 2014, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer decidió llevar a cabo una Evaluación de Proceso y de Resultados, junto con una consultora externa especialista en evaluación de programas y políticas de igualdad. Con esta Evaluación se pretende disponer de información que permita entender y profundizar en los resultados encontrados hasta ahora, conocer el grado de consecución de los objetivos planteados desde la Iniciativa Gizonduz y llevar a cabo un análisis de sus fortalezas y debilidades; se espera que toda esta información ayude a tomar decisiones, de manera particular, sobre el futuro inmediato de la Iniciativa Gizonduz, y de manera general, sobre las Políticas y Programas de Igualdad dirigidos más específicamente a los hombres.

Para Barker y Green (2011)¹ las políticas dirigidas a la inclusión de los hombres y las masculinidades dentro de las políticas de equidad de género deberían basarse en la evidencia; más aún, consideran que este es uno de los principios conceptuales e ideológicos globales que debería guiar la decisión de invertir esfuerzos en este tipo de políticas. Subrayan que a menudo los gobiernos implementan programas sin la adecuada investigación y evaluación.

En esta misma dirección apunta la Declaración de Río de Janeiro², “Es vital continuar acumulando evidencia de programas transformadores de género a través de investigación y evaluaciones de impacto, para determinar cuáles estrategias son más exitosas en cada

¹ Barker G. y Green M.E. (2011). Reflexiones sobre la inclusión de los hombres y las masculinidades en las políticas públicas para promover la equidad de género. En Aguayo, F. y Sadler M. (Edit.). *Masculinidades y Políticas Públicas. Involucrando hombres en la equidad de género*. Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Antropología.

² Simposio Global Involucrando a Hombres y Niños en la Equidad de Género (Río de Janeiro, 29 de marzo-3 de abril de 2009). Traducción de la versión en inglés al español realizada por Francisco Aguayo y Beatriz Sotomayor.

contexto cultural. Los indicadores de éxito deben incluir un examen específico acerca de si las normas y conductas de género han cambiado. Asimismo, la evaluación de programas y políticas debe examinar los efectos que tienen en ambos géneros, hombres y mujeres”.

A pesar de las limitaciones de diseño que presenta la evaluación realizada sobre la Iniciativa Gizonduz (ver apartado sobre metodología y en las conclusiones), sin duda alguna, las conclusiones derivadas de los resultados encontrados van a servir de guía para las decisiones futuras que desde Emakunde tomen con relación a las políticas y programas de igualdad más específicamente dirigidos a los hombres.

El presente informe, además de esta Introducción (I), presenta cinco partes:

II. Descripción del objeto de Evaluación: aporta algunas pinceladas de carácter general sobre la Iniciativa Gizonduz, así como una descripción más específica sobre aquellas actuaciones (también denominados proyectos, dentro de este informe) incluidas en la iniciativa y que, en definitiva, han sido objetivos concretos de esta evaluación.

III. Metodología de la Evaluación: se mencionan los objetivos y el diseño de la evaluación; las técnicas y fuentes de información utilizadas; y los tipos de análisis de datos e información realizada.

IV. Resultados: este apartado está dividido en tres partes. En la primera se presentan los resultados correspondientes a la Evaluación de Proceso (incluye la cobertura del Programa; Programación, Gestión y Coordinación; Cumplimiento de Expectativas; y Recursos Económicos). La segunda recoge la Evaluación de Resultados. La tercera incluye un análisis sobre el nivel de eficacia general del programa.

V. Conclusiones: se incluyen los resultados más significativos encontrados en la Evaluación de Proceso y de Resultados, así como en el análisis sobre el nivel de eficacia general del Programa.

VI. Avances y Retos de Futuro: se ha elaborado a partir de las opiniones expresadas por los diversos grupos y colectivos que han participado en la Evaluación.

II DESCRIPCIÓN DEL OBJETO DE LA EVALUACIÓN: PROGRAMA GIZONDUZ

En las últimas décadas han sido varios los organismos internacionales que sitúan a los hombres como sujetos activos del cambio hacia un modelo de sociedad más democrático e igualitario, un modelo donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos y obligaciones, y donde la igualdad de oportunidades se traduzca en igualdad de resultados. Así la IV conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 “alienta a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres”.

También el Grupo de Expertos de la UNESCO reunido en Oslo (septiembre de 1997)³ y Michael Kaufman (fundador y co-presidente de la campaña del Lazo Blanco)⁴, entre otros, apostaban por llevar a cabo medidas que impliquen a los hombres en la prevención y la lucha contra la violencia. Por su parte, en 2004, en el 48º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, celebrado en Nueva York se llega a unas conclusiones convenidas internacionalmente, sobre este tema. Se destaca que los hombres y los niños pueden lograr un cambio de las actitudes, en las relaciones, en el acceso a los recursos y la adopción de decisiones que son fundamentales para promover la igualdad de mujeres y hombres. La Comisión también insta a los gobiernos a que adopten, entre otras, las siguientes medidas:

- 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 sobre 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, en particular de los niños y niñas y otras personas de la familia a su cargo.
- 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

³ UNESCO (1997). *Recomendaciones del Grupo de Expertos “Roles masculinos y masculinidades desde el punto de vista de una Cultura de Paz”*. Oslo, Noruega, 24-28 de septiembre de 2007.

⁴ Kaufman, M. (2001). *La construcción del movimiento masculino dirigido a terminar con la violencia contra las mujeres*, Congreso sobre Los hombres ante el nuevo orden social, junio de 2001 en Donostia-San Sebastián (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer).

de sexo, incluida la trata por la explotación sexual, así como considerar la adopción de medidas encaminadas a eliminar la demanda de mujeres y niños objeto de esta trata.

También desde la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, dentro del Objetivo estratégico 1 (Combatir los estereotipos de género y el sexismo), se plantea como medida “promover el papel que desempeñan los hombres a la hora de conseguir la igualdad de género”.

Sobre la eficacia de los programas de igualdad dirigidos específicamente a los niños y a los hombres, aunque se han realizado muy pocas evaluaciones y se necesita tener más información sobre el trabajo con dichos sectores de la población, en 2007 la Organización Mundial de la Salud llevó a cabo una revisión de los datos extraídos de 58 programas de todo el mundo⁵. Esta revisión concluyó lo siguiente:

- Los programas bien diseñados dirigidos a hombres y niños demuestran claramente cambios en el comportamiento y las actitudes. Los hombres y los niños pueden cambiar y cambian sus actitudes y su comportamiento en relación con la salud sexual y reproductiva, la salud de la madre, de la criatura recién nacida y del niño o niña, la interacción con sus hijos e hijas, el empleo de la violencia contra la mujer, el cuestionamiento del empleo de la violencia contra otros hombres y el comportamiento relacionado con la búsqueda de asistencia sanitaria, todo ello como resultado de programas relativamente a corto plazo. En términos generales, el 29% de los 58 programas se consideraron eficaces en la modificación de las actitudes o el comportamiento según la definición citada anteriormente, 38% se evaluaron como prometedores y 33% como imprecisos.
- Los programas evaluados como transformadores en materia de género mostraban una mayor tasa de eficacia. Entre los 27 programas evaluados como transformadores en materia de género, 41% se consideraron como eficaces frente a 29% de los 58 programas en su totalidad. Los programas que promueven la participación de los hombres y los niños e incluyen debates deliberados sobre el género y la masculinidad, y claras iniciativas para transformar las normas de género, parecían ser más eficaces que

⁵ Gary Barker, Christine Ricardo y Marcos Nascimento (2007). *Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención*. Organización Mundial de la Salud (OMS) e Instituto Promundo. Editado por la OMS (Ginebra). <http://www.who.int/gender/documents/Men-SPAN.pdf>

los programas que únicamente reconocen o mencionan las normas y funciones de ambos sexos.

- Los programas integrados y los que forman parte de actividades de extensión comunitaria, movilización y campañas en los medios de difusión resultan más eficaces en la modificación del comportamiento. Esto destaca la importancia de ir más allá del individuo y alcanzar el contexto social –incluidas las relaciones, las instituciones sociales, los mediadores, los líderes de la comunidad y similares.
- Existen datos probatorios del cambio de comportamiento en todas las áreas programáticas (la salud sexual y reproductiva; la prevención, el tratamiento, la atención y el apoyo en relación con la infección por el VIH; la paternidad; la violencia de género; la salud de la madre, de la criatura recién nacida y el niño o la niña; y la socialización del género) y en todos los tipos de intervenciones programáticas (la formación en grupos; las basadas en los servicios; la extensión comunitaria, la movilización y las campañas en los medios de difusión; y las integradas).
- Relativamente pocos programas dirigidos a hombres y niños van más allá de la etapa piloto o de un esquema a corto plazo. Entre los 58 programas incluidos, pocos van más allá de un ciclo de proyecto a corto plazo, y comprenden desde sesiones formativas en grupo con una sesión semanal durante 16 semanas hasta campañas que se prolongan durante todo un año. En sólo unos pocos casos (aproximadamente 10 de los 58), estos programas constituyen iniciativas a largo plazo que hacen participar a los hombres y las comunidades y establecen alianzas para ir más allá o extender las intervenciones a corto plazo o de alcance relativamente limitado.

Con respecto a los enfoques o perspectivas de las actuaciones o programas que buscan la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad de mujeres y hombres, hay autores que plantean dos perspectivas⁶:

- Una perspectiva justifica esta inclusión porque contribuye a incrementar los avances de las mujeres en áreas como la salud y los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres, el cuidado de las personas y el trabajo doméstico, o la prevención de la violencia contra las mujeres.
- La otra perspectiva incluye actuaciones centradas en problemas que afectan fundamentalmente a los hombres (por ejemplo, una amplia gama de adicciones o

⁶ Aguayo, F. y Sadler, M. (Editores) (2011). Masculinidades y políticas públicas: involucrando hombres en la equidad de género. Universidad de Chile-Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Antropología.

de accidentes de tráfico), y cuya atención también va a tener un beneficio para las mujeres (va a afectar a su rol de cuidadora principal).

La iniciativa GIZONDUZ⁷, para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi, objeto de la presente evaluación, la incluimos dentro de la perspectiva que hemos mencionado en primer lugar, aunque también aborda cuestiones relacionadas con la segunda perspectiva.

El 2 de noviembre de 2007, Lehendakaritza y Emakunde presentaron esta iniciativa en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se incardina dentro de un planteamiento general e integral de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres que se plasma tanto en la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como de los sucesivos Planes para la Igualdad de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El documento constitutivo de dicha iniciativa subraya la necesidad de que se produzcan cambios radicales en los hombres, porque los producidos en las mujeres no son suficientes para alcanzar la igualdad real. Es decir, la importante transformación del papel de las mujeres en la sociedad, así como su creciente incorporación a ámbitos considerados tradicionalmente masculinos, no está siendo acompañada por una asunción significativa, por parte de los hombres, del trabajo doméstico ni del resto de funciones y valores tradicionalmente considerados femeninos.

La iniciativa surge con la presencia de dos estructuras de apoyo e impulso:

- La Comisión de seguimiento⁸: compuesta por representantes de Lehendakaritza- Presidencia del Gobierno; Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco; IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública; y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
- La Secretaría Técnica: para el desarrollo de la iniciativa Emakunde ha dispuesto del apoyo de una asistencia técnica especializada en igualdad y masculinidad y con experiencia en el trabajo con hombres por la igualdad.

A partir de mayo de 2009 Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer asume las funciones de la Comisión de Seguimiento.

⁷ www.berdingune.euskadi.net

⁸ Sus funciones consisten, fundamentalmente, en socializar y recabar apoyos y colaboración con otras instituciones y sectores, hacer un seguimiento periódico de la marcha de la iniciativa y plantear en la iniciativa aquellas adecuaciones o modificaciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos.

Con relación a su evaluación y seguimiento, anualmente⁹ se realiza una memoria con las actuaciones realizadas, además de presentar los resultados obtenidos con relación a una serie de indicadores (visitas página web, asistencia de mujeres y hombres a las distintas formaciones ofertada; instituciones públicas, sindicatos, centros educativos, organizaciones sociales cuyo personal ha participado en alguna de las actividades realizadas; valoración de los cursos presenciales, etc.).¹⁰

Si bien su vigencia en un inicio era de aproximadamente dos años, la acogida y las valoraciones positivas obtenidas, han contribuido a que Emakunde mantenga la iniciativa todavía vigente.

En líneas generales, el Programa Gizonduz plantea dos líneas de actuación:

- Cambio de mentalidad y de comportamiento por parte de los hombres.
- Corresponsabilidad de los hombres en el ámbito doméstico y el cuidado de las personas.

Con relación a la primera línea de actuación, la iniciativa plantea 10 medidas de sensibilización y 4 de formación con las que busca que aumente la concienciación y el compromiso de los hombres a favor de la igualdad de sexos. Se considera que ello facilitará un mayor avance en el cambio de los modelos o patrones socioculturales de conducta en función del sexo actualmente imperantes. Se plantean dos objetivos:

1. *Incrementar el número de hombres sensibilizados y comprometidos a favor de la igualdad de mujeres y hombres, y en contra de la violencia hacia las mujeres.*
2. *Incrementar el número de hombres con formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.*

La segunda línea de actuación que se concreta en el objetivo 3, *Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas*, la iniciativa plantea 5 medidas; fundamentalmente se trata de una serie de estímulos relacionados con el cuidado de las personas que “premia” a aquellos trabajadores de la Administración Autonómica de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos que: hayan participado en los programas de sensibilización o formación de la iniciativa Gizonduz; o se hayan acogido a dos o cuatro semanas de la licencia por alumbramiento.

⁹ La primera memoria realizada abarca un periodo de 3 años 2007-2010.

¹⁰ Para más información sobre el documento de la iniciativa Gizonduz y las sucesivas memorias realizadas, puede consultarse en www.euskadi.net/gizonduz

Además, plantean que se les conceda a los trabajadores de este nivel de la Administración un permiso para asistir a cursos de preparación al parto, compatible con el de la madre. También se señala que todas estas medidas se promuevan en el resto de las instituciones públicas y en el sector privado.

Con el fin de mostrar de manera más gráfica el Programa Gizonduz, se incluyen estos dos cuadros que están recogidos en la memoria correspondiente al período 2007-2010. El primero muestra el grado de ejecución de las medidas planteadas con relación a los tres objetivos mencionados y el segundo el cumplimiento de los resultados esperados, que ha sido actualizado con información actualmente disponible.

MEDIDAS CONTEMPLADAS	MEDIDAS EJECUTADAS
1.1. Realizar campañas de concienciación específicas para el cambio de mentalidad y posicionamiento activo de los hombres a favor de la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.	SI
1.2. Organizar un Congreso internacional sobre masculinidad y vida cotidiana.	SI
1.3. Incluir la masculinidad como contenido temático del Foro para la igualdad.	SI
1.4. Conceder subvenciones para grupos y talleres de hombres por la igualdad.	SI
1.5. Elaborar, difundir y recoger adhesiones a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.	SI
1.6. Trabajar la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres en centros escolares, organizaciones juveniles y deportivas y en otros grupos que se ocupan de niños y jóvenes.	SI
1.7. Crear un portal especializado en la materia en www.euskadi.net .	SI
1.8. Poner en marcha un programa de sensibilización específico para hombres.	SI
1.9. Entregar un manual y otros materiales de sensibilización para padres primerizos.	SI
1.10. Organizar un acto público de agradecimiento quienes participen en la iniciativa.	NO
2.1. Adoptar acciones positivas para promover un mayor acceso de los hombres a los cursos del IVAP en materia de igualdad.	SÍ
2.2. Adoptar acciones positivas para promover el acceso de hombres a los master y postgrados sobre igualdad de mujeres y hombres.	SI
2.3. Poner en marcha de un programa de formación específico para hombres.	SI
2.4. Elaborar y difundir un documento explicativo de la experiencia.	SI
3.1. Conceder a los trabajadores de la Administración Autonómica de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos un permiso para asistir a los cursos de preparación al parto que sea compatible con el de la madre.	NO
3.2. Ampliar, el permiso de paternidad a los hombres que hayan participado en los programas de sensibilización y formación de la Iniciativa Gizonduz y que trabajen en la Administración Autonómica de la Comunidad Autónoma y en sus organismos autónomos.	NO
3.3. Ampliar en una o dos semanas la licencia por alumbramiento más a los Trabajadores de la Administración de la CAE que hagan uso, respectivamente, de dos o cuatro semanas.	NO
3.4. Ampliar el crédito horario del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problema de movilidad a los hombres hayan participado en los programas de sensibilización o formación de la iniciativa.	NO
3.5. Promover que en el resto de instituciones públicas y en el sector privado se apliquen las medidas referidas en los apartados anteriores y/u otras encaminadas a la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.	NO

FORMULACIÓN DE LOS RESULTADOS ESPERADOS	SITUACIÓN DE PARTIDA EN CIFRAS	RESULTADOS ESPERADOS	RESULTADOS OBTENIDOS 2010	SITUACIÓN EN 2015
Duplicar el porcentaje de hombres que participan en el Foro para la Igualdad.	9%	18%	22%	42%
Lograr que 10.000 hombres se adhieran a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.	-	10.000	10.230	10.289
Lograr que 1.000 hombres participen en un programa específico de sensibilización. (cursos de Gizonduz de hasta 10 horas)	-	1.000	1.483	4.297
Duplicar el porcentaje de hombres sobre el total del alumnado que ha realizado cursos de formación en materia de igualdad organizados por el IVAP en el marco de la formación del personal al servicio de las administraciones públicas vascas.	15%	30%	23%	28% ¹¹
Duplicar el porcentaje de hombres sobre el total del alumnado de los master u otro tipo de postgrados universitarios especializados en igualdad de mujeres y hombres.	8%	16%	10%	5%
Lograr que 100 hombres participen en un programa específico de formación. (cursos de Gizonduz de 10 horas o más)	-	100	182	456
Aumentar en un 20% el tiempo dedicado por los hombres de media al día al trabajo doméstico y de cuidado.	2 horas y 54 minutos ¹²	3 horas y 29 minutos	3 horas y 10 minutos ¹³	3 horas y 46 minutos ¹⁴
Duplicar el porcentaje de hombres que han compartido con su pareja el permiso de maternidad/paternidad.	3,5%	7%	4,5%	5,3%
Elevar al 10% el porcentaje de hombres sobre el total de personas beneficiarias de las ayudas del Gobierno Vasco para la reducción de jornada y excedencias para el cuidado de personas	6,1%	12,2%	6,4%	7,75%

¹¹ Dato correspondiente a 2014, último disponible.

¹² Datos correspondientes a la Encuesta de Usos del Tiempo 2003 de Eustat.

¹³ Datos correspondientes a la Encuesta de Usos del Tiempo 2008 de Eustat.

¹⁴ Datos correspondientes a la Encuesta de Usos del Tiempo 2013 de Eustat.

Un análisis general de las memorias de actuación elaboradas hasta la fecha (2007-2010; 2011; 2012; y 2013) muestran que todas las actuaciones llevadas a cabo han incidido en los objetivos 1 y 2, es decir, aquellos que buscan un cambio de mentalidad y comportamiento en los hombres. Por ello que las actuaciones o proyectos de la Iniciativa Gizonduz, que finalmente se decidieron incluir en la presente evaluación tienen objetivos de Sensibilización o Formación.

Por el contrario, no se incluyen en esta evaluación actuaciones relacionadas con el objetivo 3, Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas, debido a que no se ha implementado ninguna de las 5 actividades planteadas en la iniciativa; desde Emakunde señalan que la aplicación efectiva de dichas medidas, al ser relativas a la ampliación de permisos y licencias del personal de la Administración, estaba condicionada a que en la negociación colectiva se alcanzara un acuerdo con la parte sindical; circunstancia que no se dio, a pesar de que la Dirección de Función Pública se mostró favorable a su implementación (ver memoria 2007-2010).

Si bien las actuaciones de sensibilización y formación puestas en marcha desde 2007 hasta 2015 han sido muchas y variadas (tal y como recogen la diferentes Memorias anuales realizadas)¹⁵, en la presente Evaluación se han incluido aquellas que por su continuidad e intensidad tienen un mayor potencial transformador o de cambio de actitudes y comportamientos, que han supuesto, además, una importante disposición de recursos económicos, y cuya medición resulta menos compleja en función de la información disponible:

- Mochila Gizonduz (septiembre de 2008-febrero de 2011), dirigida a hombres que iban a ser padres. Además de otros materiales, incluía el documental Aitak; el cuento “El Secreto de Aita”; una guía “Padres en Igualdad”; y el juego

¹⁵ Desde 2007, además, de las actuaciones que van a ser objeto de esta evaluación, se han organizado varias campañas de sensibilización y jornadas; se ha elaborado y recogido firmas a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres; se ha subvencionado a asociaciones de hombres por la igualdad; se ha diseñado un vídeo juego para prevenir conductas machistas y violentas entre la juventud; se han realizado varias publicaciones, etc. Además, su portal web (www.euskadi.eus/gizonduz) creado en 2008 recibe más de 20.000 visitas al año (23.859 en 2015) y en su blog desde su creación en 2009 se han subido más de 1.000 entradas (934 hasta diciembre de 2015). Además, Gizonduz está presente en Facebook desde 2009; en 2015 contó con una media 5.081 amistades (35% mujeres y 60%) y se introdujeron 351 publicaciones, con una media diaria de 803 personas que han visto la página. En Twitter Gizonduz cuenta con 897 personas seguidoras y un total de 2.376 tweets realizados desde 2011. Gizonduz también dispone de cuenta en YouTube con más de 20 vídeos que han sido reproducidos un total de 1.251 veces durante 2015.

“Berdinometroa”. Su distribución se realizó, fundamentalmente, a través de las matronas de Osakidetza y órganos de las Diputaciones Forales responsables de la gestión de adopciones.

- Sensibilización online (curso de 8 horas que puede realizarse las 24 horas del día). Se puso en marcha en 2009 y actualmente continúa ofertándose.
- Programa de sensibilización y formación: se puso en marcha en marzo de 2009. La programación se elaboró a partir de la propuesta teórica desarrollada por un grupo de personas especialistas en masculinidad y género. Se ofertan dos modalidades de cursos, presenciales y online.
 - * Presenciales: inicialmente la oferta era de cursos programados y no programados, pero la demanda se ha decantado fundamentalmente hacia los cursos no programados, también denominados “a la carta”. Los cursos tienen una duración que varía entre 2 horas y 10 o más de 10 horas. Actualmente continúan ofertándose.
 - * Online: se trata de un curso de 60 horas. En septiembre de 2009 se oferta por primera vez; la última edición se llevó a cabo en 2014.

III METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

13

En este apartado se incluyen elementos relacionados con la metodología como son: los objetivos de la evaluación; el diseño de evaluación utilizado; las técnicas y fuentes de información; y los análisis de datos.

1. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- Realizar un análisis sistemático de la gestión operativa de los proyectos (Programación; Organización del Programa; Recursos utilizados; Sistema de información para el seguimiento del Programa; Costos del funcionamiento; Coordinación; y Cobertura del Programa). Este análisis permitirá valorar si dicha gestión cumple con lo necesario para el logro de las metas y objetivos del programa. Así como, hacer recomendaciones que permitan la instrumentación de mejoras.
- Analizar el grado de satisfacción de todas las partes implicadas en los proyectos: quienes gestionan y ejecutan, así como las personas e instituciones y organizaciones destinatarias/beneficiarias.
- Evaluar, cuantitativa y cualitativamente, los resultados producidos por la implementación de los proyectos.
- Analizar las fortalezas y debilidades del Programa Gizonduz.

2. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

Siguiendo las cuatro tipologías clásicas de Evaluación (funciones, momento, equipo responsable de la evaluación y contenido o fase del objeto a evaluar), la evaluación realizada tiene las siguientes características:

- Se trata de una Evaluación *sumativa* porque la información recogida sobre los resultados o efectos producidos se van a utilizar para “rendir cuentas”, así como para tomar decisiones sobre la Iniciativa Gizonduz. También tiene una función *formativa* porque incluye una evaluación del proceso. Es una evaluación *post-facto* porque se plantea tras siete años de vigencia de la iniciativa. Este hecho ha tenido consecuencias muy importantes sobre el diseño de evaluación utilizado. Por ejemplo, a la hora de evaluar los resultados producidos por las actuaciones formativas (Formación online de 60 horas o Formación presencial), no se ha podido

utilizar un diseño de investigación que permita afirmar con un nivel de duda razonable que los resultados encontrados en las personas que han realizado las distintas formaciones se han debido a su participación en dichas actuaciones.

- Responde a una *evaluación mixta* porque ha sido realizada por una profesional externa que ha contado durante todo el proceso evaluativo con la colaboración del equipo técnico de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y del equipo técnico responsable directo de la ejecución de los proyectos (Consultora externa).
- Se ha realizado una *evaluación de proceso*, con la que se ha buscado proporcionar información sobre la gestión operativa de la Iniciativa Gizonduz; la cobertura alcanzada; el grado de satisfacción y de cumplimiento de expectativas; y así como de los recursos económicos comprometidos. En definitiva, se ha pretendido detectar las fortalezas y debilidades del programa que permitan introducir elementos de mejora.
- Se ha realizado una *evaluación de resultados*, muy condicionada por el momento en el que se ha puesto en marcha la evaluación, así como por los tiempos y características de los propios proyectos (por ejemplo, el inicio y final de los cursos; la diversidad de temas abordados en los cursos; la diversidad de personas a quienes se dirigen; la diferente duración; etc.). Por ello, no ha sido posible utilizar un *diseño cuasi-experimental* (mediciones antes y después de la intervención con un grupo control) o un *diseño reflexivo* (mediciones antes y después sin grupo control), sino que se ha utilizado un *modelo de evaluación con enfoque participativo*, en el que las opiniones de las personas responsables de la gestión de la Iniciativa Gizonduz y de las personas destinatarias de las distintas actuaciones realizadas han sido el elemento fundamental de la evaluación¹⁶.

3. FUENTES DE INFORMACIÓN Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

MOCHILA GIZONDUZ

Desde septiembre de 2008 hasta febrero de 2011 se repartió, a través de los y las matronas y de los órganos de las diputaciones forales competentes en materia de adopción, a aquellos hombres que iban a ser padres en la CAPV una mochila integrada por un conjunto de materiales de sensibilización (documental “Aitak”; el cuento “el Secreto de Aita”; guía

¹⁶ Es lo que Rossi y Freeman (1993) o Vedung (1997), denominan “shadow controls”.

“Padres en Igualdad”; Berdinómetro; etc.) dirigidos a promover una paternidad igualitaria y corresponsable.

Para su puesta en marcha, Emakunde contó con la colaboración del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, Osakidetza y las tres diputaciones forales, así como con el patrocinio Caja Laboral.

A pesar de que en el reparto de las mochilas participaron también los órganos competentes en materia de adopción de las 3 diputaciones forales (incluso se adaptaron los materiales a tal fin), dado el papel tan relevante que tuvieron en su distribución las matronas de diferentes centros sanitarios, en junio de 2015 Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer contactó con ellas, por correo postal, para informarles del inicio de la evaluación de esta iniciativa y pedirles su colaboración a fin de conocer su opinión y valoración sobre “la mochila Gizonduz”. Junto a la carta se les enviaba un cuestionario para que lo cumplimentaran y posteriormente lo remitieran a Emakunde por vía postal (ver anexo). En total se contactó con 123 Centros de Atención Primaria, si bien sólo 16 devolvieron el cuestionario de valoración cumplimentado; es decir, **el porcentaje de respuesta fue del 13,1%.**

De las 16 matronas que han participado en esta evaluación, 9 (56,2%) trabaja en centros sanitarios ubicados en Bizkaia, 4 (25%) en centros sanitarios de Gipuzkoa y una persona en Araba; 2 personas no han aportado este dato. Otro dato interesante muestra que 10 de estas personas (62,5%), cuando participó en el proyecto “mochila Gizonduz” disponía de formación en temáticas relacionadas con el género y la igualdad.

Su participación en la evaluación ha tenido como objetivo conocer su valoración de la actividad y del proceso seguido durante la duración de la actividad. Para ello se elaboró un cuestionario que cuenta con tres apartados: A) Datos identificatorios; B) Gestión; C) Expectativas y Resultados (ver anexo).

CURSO ONLINE DE 8 HORAS

Entre abril de 2009 y diciembre de 2015, un total de 634 personas han finalizado el curso de sensibilización online de 8 horas, de manera exitosa; 417 mujeres (65,8%) y 217 hombres (34,2%).

El curso finaliza con una evaluación, en la que se mide si se han asimilado correctamente los contenidos del curso y si se han producido cambios en los usos del tiempo (tareas domésticas y cuidados). También se les pide que valoren algunos aspectos del curso (interés general suscitado; valoración de los contenidos abordados en el curso; y valoración de los materiales proporcionados en el curso).

En este informe únicamente se han utilizado los datos para evaluar la satisfacción porque no ha sido posible extraer resultados claros y precisos sobre los cambios producidos por el curso en el comportamiento corresponsable ante el trabajo doméstico y los cuidados familiares.

El número de personas que han participado en esta evaluación del curso online de 8 horas es de 83 (53 mujeres, 63,8%; y 30 hombres, 36,1%). Es decir, **el 13,1% del total de personas que desde 2009 hasta 2015 han finalizado este curso satisfactoriamente.**

17

CURSO ONLINE DE 60 HORAS

Desde 2009 hasta la edición de 2014, la matriculación total ha sido de 995 personas, 393 hombres (39,5%) y 602 mujeres (60,5%). Del total de personas matriculadas, un 62,9% (n=626) finalizó satisfactoriamente el curso; 404 mujeres (64,5%) y 223 hombres (35,6%)¹⁷.

Para evaluar este curso online de 60 horas y poder asegurar un porcentaje de participación representativo, se decidió invitar a participar a todas las personas que lo habían finalizado satisfactoriamente. El contacto se realizó a través del correo electrónico, siguiendo este proceso:

1. A finales de febrero de 2015 se envía un correo electrónico desde la consultora responsable de la gestión de la Iniciativa Gizonduz (Berdintasun Proiektuak S.C.), informándoles de que se va a iniciar una Evaluación Global de la Iniciativa y que en breve recibirán toda la información y el material a través de correo electrónico.

¹⁷ Memoria de Actuación 2014 Iniciativa Gizonduz
(http://www.berdingune.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz)

2. A principios de marzo de 2015, la consultora responsable de llevar a cabo la Evaluación, les remite, vía correo electrónico, un cuestionario en euskera y castellano, junto con una carta elaborada desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, con una breve explicación sobre los objetivos de la Evaluación, la persona responsable de coordinarla y una invitación a participar en el proceso.

La fase de recepción de los cuestionarios para evaluar el curso online de 60 horas finalizó a mediados de abril de 2015. En total se recibieron **112 cuestionarios, es decir el 17,9% del total de los enviados.**

Un 39,3% (n=44) había realizado la formación en 2014, un 32,1% (n=36) en 2013 y un 26,8% (n=30) en 2012; 2 personas no aportaron este dato.

Un 63,4% son mujeres (n=71) y un 33% son hombres (n=37); 4 personas no aportaron este dato. La media de edad es de 43,7 años.

Casi la mitad viven en Bizkaia (n=53; 47,3%), un 26,8% en Gipuzkoa (n=30), un 9,8% en Araba (n=11), y el resto (n=18) en otros territorios del Estado (16,1%).

En el siguiente cuadro se muestran otros datos de las personas que han participado en la evaluación del curso online de 60 horas.

Estado civil	Casada/o o en pareja de hecho=51 (45,5%) Separada/o o Divorciada/o= 7 (6,25%) Soltera/o=21 (18,7%) Viuda/o=2 (1,9%) NC=31 (27,7%)
Hijas/os	Sí=48 (42,9%) No=35 (31,2%) NC=29 (25,9%)
Formación	Estudios universitarios=79 (70,5%) Bachiller=5 (4,5%) Secundaria=3 (2,7%) NC=25 (22,3%)
Situación laboral	Trabajando=98 (87,5%) En paro=12 (10,7%) NC=2 (1,8%)
Sector laboral	Servicios=104 (92,9%)* Otros=8 (7,1%)

(*) El 42,3% de estas personas trabaja en alguna de las Administraciones Vascas (algo más de la mitad en Educación).

CURSOS PRESENCIALES “A LA CARTA”

Desde 2009 a 2015, ambos incluidos, se han realizado 447 cursos presenciales “a la carta”, con una participación de 8.327 personas, de que 4.753 fueron hombres (57,07%) y 3.574 mujeres (42,93%). Se trata de cursos en los que han participado personas (adultas y jóvenes) que provienen de:

- Administración Pública Vasca: Autonómica, Foral y Local.
- Entidades Educativas (incluida la Universidad), tanto públicas como privadas o concertadas.
- Empresas y Sindicatos.
- Asociaciones y Organizaciones que trabajan en distintos ámbitos.
- Sociedad en general

Los cursos han abordado desde temas generales como son “los hombres y la igualdad” u “hombres, igualdad y masculinidades”, hasta cursos que desde la perspectiva del género y las masculinidades han tratado temas como: las violencias masculinas y las violencias contra las mujeres; el acoso sexual en el trabajo; los riesgos laborales; la criminalidad; las drogodependencias; la igualdad en el ámbito laboral; el amor y las relaciones de igualdad; la seguridad vial; la educación; el deporte; y la corresponsabilidad.

También la duración de los cursos ha sido muy variada; desde 2 horas, hasta 20 horas.

Dada la cantidad y diversidad de entidades y organizaciones que han participado en este tipo de cursos, se decidió hacer una selección de entidades participantes en la evaluación, que se ha realizado, fundamentalmente, siguiendo estos tres criterios:

- a) Presencia de Diversidad de ámbitos: se ha pretendido que estuvieran representadas entidades u organizaciones provenientes de la Administración Pública (Autonómica, Foral y Local); de las Empresas y Sindicatos; de las Organizaciones Sociales; y de Entidades Educativas.
- b) Que los cursos se hayan dirigido a personal de las administraciones; trabajadores y trabajadoras del sector privado; y profesionales de diversos ámbitos.
- c) Que se trate de entidades u organizaciones que han participado de manera continuada (durante varios años) en cursos de la iniciativa Gizonduz.

Aclarar que ha habido una excepción, se trata del caso de Biltzen (Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural). Si bien no cumplía con el criterio b), se decidió contar con su participación en la evaluación porque han trabajado de manera muy estrecha e intensiva con la Iniciativa Gizonduz a fin de adaptar la formación (contenidos y dinámicas) a la realidad de las personas inmigrantes. Conocer su opinión y valoración sobre la misma se consideró que podía ser relevante.

En el siguiente cuadro se mencionan las entidades u organizaciones invitadas a participar en la evaluación, así como aquellas que finalmente han colaborado:

Cuadro 1. Entidades/Organizaciones a quienes se les invitó a participar en la Evaluación y las que finalmente participaron

ENTIDADES/ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN LOS CURSOS PRESENCIALES "A LA CARTA"		SE LES INVITÓ A PARTICIPAR	FINALMENTE HAN PARTICIPADO
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VASCA	Departamento de Justicia (incluye también el Centro Educativo Ibaiondo)	SI	SI (2)
	Dirección de Tráfico del Gobierno Vasco	SI	NO
	Observatorio de la Juventud	SI	SI
	Biltzen (Servicio Vasco de Integración y Convivencia Intercultural)	SI	SI
	Diputación Foral de Bizkaia	SI	SI
	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (Área de Igualdad; Policía Municipal; Servicio de Inclusión Social; y TUVISA, empresa municipal de transporte)	SI	SI (2)
	Ayuntamiento de Sestao (Área de Igualdad)	SI	NO
SINDICATOS	ESK	SI	NO
	Comisiones Obreras	SI	SI
	SATSE	SI	SI
EMPRESAS	INGETEAM	SI	SI
	ATE Y BETEAN	SI	SI
ASOCIACIONES	ASFEDEBI (Asociación de Federaciones Deportivas de Bizkaia)	SI	NO
	Colegio Oficial de Psicología de Bizkaia	SI	SI
	CHICO (Grupo de Hombres que trabajan en ONGDs)	SI	NO
UNIVERSIDAD	Escuela de Trabajo Social (UPV/EHU)	SI	NO
	Escuela de Relaciones Laborales (UPV/EHU)	SI	SI
TOTAL		21	13

De las 21 entidades u organizaciones que fueron invitadas a participar en la evaluación, finalmente participaron 13, el 61,9%. De las 8 organizaciones que no participaron, 3 se comprometieron a participar pero finalmente no lo hicieron (1 por carga de trabajo; 1

porque la persona contactada dejaba la entidad y, en el otro caso, se desconocen los motivos). De las otras 5 organizaciones no participantes, a 4 no fue posible localizarlas ni por vía telefónica, ni por email; y sobre la otra organización, señalar que se logró contactar por teléfono pero no pudo comprometerse a colaborar porque se encontraba de baja.

El proceso seguido para contactar con estas entidades y organizaciones e invitarles a participar en la evaluación ha sido el siguiente:

1. A finales de junio de 2015 se envía desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer un correo electrónico a todas estas entidades y organizaciones con una breve explicación sobre los objetivos de la Evaluación, la persona responsable de coordinarla y una invitación a participar en el proceso que iniciará en julio de 2015.
2. A finales de julio de 2015, la consultora responsable de llevar a cabo la Evaluación envía un correo electrónico a todas las entidades y organizaciones mencionadas informándoles de que se habían producido retrasos en la planificación por lo que el inicio de la evaluación de los cursos presenciales “a la carta” se posponía a septiembre; momento en el que se contactaría telefónicamente para explicarles los pormenores de la evaluación y el tipo de participación que se les iba a pedir.
3. Durante el mes de septiembre se realizaron los contactos telefónicos, y en algunos casos también se les envió emails.

El tipo de participación que se les pidió fue:

- Una entrevista, bien presencial o bien escrita (ver anexo), con la persona de la entidad u organización que ha tenido la responsabilidad de coordinar y gestionar la realización de los cursos presenciales de la Iniciativa Gizonduz.
- Que remitieran el cuestionario junto a la carta explicativa (enviada desde la consultora) a todas aquellas personas que en los años 2014 o 2015 hubieran participado en los cursos presenciales “a la carta” de la iniciativa Gizonduz, animándoles a cumplimentarlo. Por la razón anteriormente explicada, a Biltzen no se le pidió este tipo de colaboración.

Finalmente señalar que de las 13 entidades/organizaciones participantes en la evaluación, con 9 se realizaron entrevistas presenciales y a las otras 4 se les envió una encuesta con preguntas abiertas para cumplimentarla (Centro Educativo Ibaiondo; Diputación Foral de Bizkaia; Servicio de Inclusión del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz; y SATSE).

En cuanto al porcentaje de participación en la evaluación (cumplimentando un cuestionario), de las 625 personas que habían realizado alguno de los cursos presenciales de 2014 o 2015 solicitados por parte de las entidades/organizaciones mencionadas, subrayar que esta ha sido del 13,9% (n=87 personas). Un 43,7% son mujeres (n=38) y un 56,3% son hombres (n=49). La media de edad es de 46 años. La mayoría viven en Bizkaia (n=72; 82,8%), un 11,5% en Gipuzkoa (n=10), y un 5,7% en Araba (n=5).

En el siguiente cuadro se muestran otros datos de las personas que han participado en la evaluación de los cursos presenciales impartidos en 2014 y 2015.

Estado civil	Casada/o o en pareja de hecho=52 (59,7%) Separada/o o Divorciada/o=8 (9,2%) Soltera/o=25 (28,7%) NC=2 (2,3%)
Hijas/os	Sí=49 (56,3%) No=38 (43,7%)
Formación	Estudios universitarios=68 (78,2%) Bachiller=15 (17,2%) Secundaria=4 (4,6%)
Situación laboral	Trabajando=81 (97,1%) NC=6 (6,9%)
Sector laboral	Servicios=82 (94,2%)* Otros=5 (5,8%)

(*) El 86,6% de estas personas trabaja en alguna de las Administraciones Vascas

Para la evaluación del Curso online de 60 horas y de los Cursos presenciales “a la carta” se elaboró un único cuestionario (ver anexo), que está estructurado en cuatro apartados:

- A. Datos identificativos: edad, sexo, provincia o territorio donde reside, formación académica, ámbito de trabajo y puesto que ocupa, militancia en asociaciones sociales u organizaciones políticas, formación previa sobre género, igualdad, masculinidades.
- B. Conocimientos adquiridos con la formación: este apartado se elaboró a partir algunas de las preguntas incluidas en el propio sistema de evaluación utilizado por la formación online.
- C. Ideología/actitudes hacia la igualdad de mujeres y hombres: se incluye la versión en castellano de la escala de neosexismo de Tougas, Brown, Beaton y Joly (1995), validada por Moya y Expósito (Revista Psicotema, 2001). Consta de 11 items con una escala de respuesta de 7 puntos (1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente

de acuerdo). Mayores puntuaciones revelan actitudes más sexistas. En el estudio realizado por Moya y Expósito, el coeficiente alpha de la escala fue .71¹⁸.

- D. Seguimiento: este apartado incluye preguntas que permiten conocer la utilidad de la formación recibida (aplicación en su trabajo, en sus actividades como militante, en su familia, etc.) o si la persona ha continuado profundizando en los contenidos abordados durante la formación recibida.

El siguiente cuadro muestra, en cada uno de los Proyectos incluidos en la presente Evaluación, el número de personas a quienes se les pidió su colaboración y el número de personas que finalmente han colaborado.

Cuadro 2. Número de personas a quienes se les pidió colaborar en la evaluación y Nº de personas que finalmente han colaborado

PROYECTOS INCLUIDOS EN LA EVALUACIÓN	Nº de personas a quienes se les pidió colaborar en la evaluación	Personas que han colaborado en la evaluación	
		Número	Porcentaje
Mochila Gizonduz (2009-2011)	123	16	13%
Curso online de 8 horas (2014-2015)	90	89	98,9%
Curso online de 60 horas (2009-2014)	995	112	17,9%
Cursos presenciales “a la carta” (2014-2015)	21 personas de contacto en las Entidades/Organizaciones	13	61,9%
	625 personas que han participado en los cursos	87	13,9%
TOTAL	1.854	317	17,1%

Además de las herramientas de evaluación mencionadas (cuestionarios y las entrevistas), también se han utilizado estas:

- Se ha realizado una Entrevistas semi-estructurada con el Equipo responsable de la planificación, gestión y seguimiento del Programa Gizonduz, formado por personal técnico de Emakunde (responsable del Programa) y por personal técnico de la Consultora externa responsable de la ejecución directa de las diferentes actuaciones incluidas en Gizonduz (ver anexo). La entrevista tuvo una duración de aproximadamente 3 horas y la finalidad ha sido obtener información amplia sobre la planificación, gestión, ejecución y seguimiento de los 4 proyectos incluidos en la

¹⁸ El coeficiente alpha de Cronbach es el coeficiente de fiabilidad más utilizado en las Ciencias Sociales. Se entiende por fiabilidad el grado de estabilidad, precisión o consistencia que manifiesta el test como instrumento de medición de un rasgo determinado. La consistencia interna de un test se considera aceptable cuando se sitúa entre el 0,70 y el 0,90.

presente evaluación, así como conocer la valoración del propio equipo técnico responsable de Gizonduz (cumplimiento de expectativas; aspectos positivos y mejorable; retos de futuro).

Con el objetivo de proporcionar una visión general de las fuentes de información y las técnicas de recopilación de datos e información utilizadas en la Evaluación del Programa Gizonduz se ha elaborado el cuadro que aparece en la página siguiente.

Cuadro 3. Fuentes de información (Personas y/o Entidades), Técnicas de recopilación de datos e información utilizadas en la Evaluación

Tipo de Evaluación Proyectos Evaluados	Evaluación de la Cobertura*			Evaluación de Proceso		Evaluación de Resultados	
	Registro de Participación	Base de datos	Memoria Anual	Cuestionario ad hoc	Entrevista semi-estructurada	Cuestionario ad hoc	Entrevista semi-estructurada
Formación online de 60 horas	X		X	Participantes del curso	Equipo de Gestión (Emakunde y Consultora externa)	Participantes del curso	
Formación presencial	X		X	Participantes del curso	Equipo de Gestión (Emakunde y Consultora externa) Entidades Colaboradoras de los cursos	Participantes del curso	Equipo de Gestión (Emakunde y Consultora externa) Entidades Colaboradoras de los cursos
Mochila Gizonduz	X		X	Matronas	Equipo de Gestión (Emakunde y Consultora externa)	Matronas (Centros de Salud)	
Curso online de sensibilización de 8 horas		X	X	Participantes del curso	Equipo de Gestión (Emakunde y Consultora externa)		

(*) La Cobertura es un aspecto incluido dentro de la Evaluación de Proceso, aunque en este cuadro se ha optado por diferenciarlo porque las técnicas de recogida de datos utilizadas han sido diferentes.

Para finalizar este apartado sobre la fuentes de información, subrayar la relevancia que han tenido los **Registros de Participación** en los cursos de sensibilización y formación, proporcionados por la Consultora Externa, a la hora de elaborar muchos de los apartados incluidos en la Evaluación de Proceso.

4. ANALISIS DE DATOS

Los datos de carácter cuantitativo obtenidos a través de los cuestionarios elaborados “ad hoc” se han analizado utilizando el software SPSS 15.0. Las pruebas estadísticas realizadas han sido fundamentalmente de carácter descriptivo, dada la naturaleza del diseño de investigación utilizado y el número de personas que han participado.

En cuanto a la información obtenida a través de técnicas cualitativas, se ha realizado un análisis de contenido “directo”. Es decir, un tipo de análisis en el que se ha tomado el sentido literal de lo que aparece en las entrevistas. Para ello ha sido preciso realizar las siguientes tareas:

- 1) Transcripción literal de las entrevistas realizadas, elaborando un documento por cada una de las transcripciones;
- 2) Varias lecturas de las transcripciones de las entrevistas. La lectura repetida ha sido indispensable para familiarizarse con su contenido, además de para poder hacer una selección del contenido más importante.
- 3) Eliminación del material y el contenido considerado superfluo o alejado de los elementos contemplados en la evaluación.
- 4) Organización del material, en función de los temas que se han abordado en las entrevistas, creando diferentes documentos.
- 5) Estructuración de los contenidos de las entrevistas de tal manera que pueda llevarse a cabo la triangulación. Es decir, se ha analizado la información y opiniones aportadas por las y los distintos agentes implicados en la evaluación para compararlos, contrastarlos o complementarlos.

IV RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

27

A. Evaluación del Proceso

28

1. COBERTURA DEL PROGRAMA

Todo programa de carácter social tiene una población destinataria; en el caso del Programa Gizonduz, si se tiene en cuenta lo planteado en sus tres objetivos, el colectivo fundamental son “los hombres en general”, sin especificar su situación o condición.

En este apartado se incluye información que permite conocer quienes han sido finalmente las personas y entidades/organizaciones destinatarias de las actuaciones (en el informe se denominan Proyectos) incluidas en esta Evaluación:

- Mochila Gizonduz
- Curso online de 8 horas
- Curso online de 60 horas
- Cursos presenciales

1.1 MOCHILA GIZONDUZ

De los 318 Centros de Salud que fueron invitados a participar en este proyecto **99 Centros aceptaron participar** (31%), lo que supuso la implicación de **123 matronas**.

Desde estos Centros de Salud, entre septiembre de 2008 y febrero de 2011, período de tiempo que estuvo funcionando el proyecto, se distribuyeron 30.000 mochilas a través de los Centros de Salud, y en concreto de las matronas, que aceptaron participar en este proyecto.

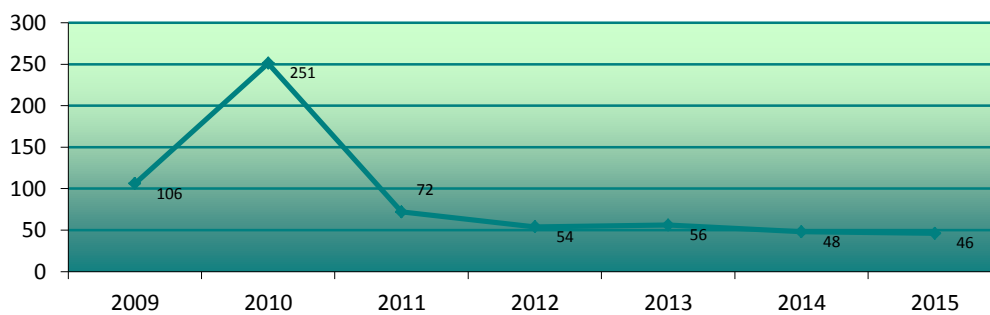
Se estima que en la Comunidad Autónoma de Euskadi se producen 20.000 nacimientos anuales, es decir que en tres años (los que, aproximadamente, estuvo funcionando el Proyecto) se habrían producido 60.000 nacimientos. La distribución de 30.000 mochilas supone que, en términos generales, el **50%** de los hombres que fueron padres en ese período de tiempo, habrían recibido la mochila.

Es decir, que el proyecto Mochilas Gizonduz llegó, de manera específica a 30.000 hombres que han sido padres entre septiembre de 2008 y febrero de 2011.

1.2 CURSO ONLINE DE 8 HORAS

Entre abril de 2009 y diciembre de 2015, un total de 1097 personas se inscribieron en este curso de sensibilización; de ellas 633 personas finalizaron el curso de manera exitosa (57,7%). El análisis sobre la evolución de este indicador (gráfico 1) muestra el 2010 como el año con mayor número de personas que finalizan el curso de manera exitosa (n=215). En 2011, el número baja hasta 71 y a partir de ese año los datos son muy similares (entre 56 y 46 personas).

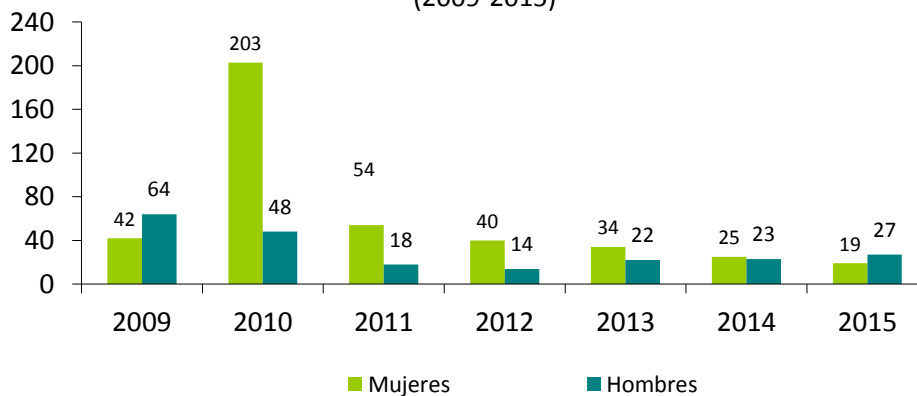
Gráfico 1. Nº de personas que han finalizado exitosamente el curso (2009-2015)



30

Del total de personas que han finalizado el curso, 417 son mujeres (65,9%) y 216 hombres (34,1%). El gráfico 2 muestra que salvo en 2009, en el resto de los años, el número de mujeres que finalizaron el curso fue mayor que el de los hombres. Es en 2010 cuando se produjeron las diferencias más grandes; aproximadamente, sólo 1 de cada cuatro personas que finalizaron eran hombres. A partir de ese año las diferencias se han ido acortando.

Gráfico 2. Nº de mujeres y hombres que finalizan exitosamente el curso (2009-2015)



Otro indicador que se ha considerado interesante analizar es “la tasa de finalización exitosa” (de las personas que se inscriben en el curso, que porcentaje lo finaliza exitosamente).

Los datos muestran que si bien en los años 2009 y 2010 más de las dos terceras partes de las personas finalizaron el curso, el resto de los años la tasa de finalización exitosa no alcanzó el 50%.

Tabla 4 Personas inscritas versus personas que finalizan exitosamente el curso (2009-2015): diferencias entre mujeres y hombres

AÑO	Mujeres		Hombres		Total	
	Inscritas	Finalizan el curso	Inscritos	Finalizan el curso	Inscritas	Finalizan el curso
2009	61	42 (68,8%)	96	65 (67,7%)	157	107 (68,1%)
2010	271	203 (74,9%)	79	48 (60,8%)	350	251 (71,7%)
2011	118	54 (45,8%)	34	18 (52,9%)	152	72 (47,4%)
2012	89	40 (44,9%)	32	14 (43,7%)	121	54 (44,6%)
2013	74	34 (45,9%)	46	22 (47,8%)	120	56 (46,7%)
2014	61	25 (40,98%)	38	23 (60,5%)	99	48 (48,5%)
2015	45	19 (42,2%)	53	27 (50,9%)	98	46 (46,9%)

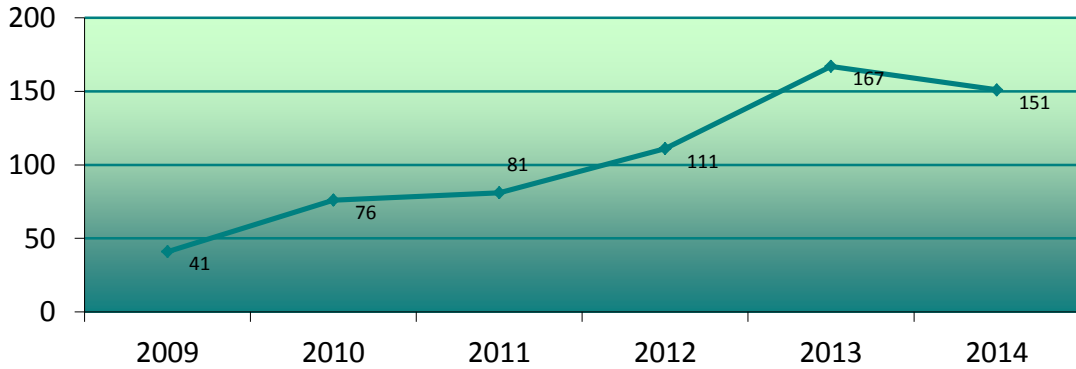
Los datos presentados en la tabla también muestran que las mujeres presentaron tasas de finalización exitosa más altas que los hombres en 2009 y 2010, mientras que, a excepción del año 2012, el resto de los años esta tasa ha sido superior entre los hombres.

Más de la mitad de las personas no llegan a finalizar el curso. Un motivo podría ser que se trata de un curso que no se puede realizar de una sola vez, sino que se debe dejar un tiempo de al menos 15 días desde que se inicia hasta que se concluye.

1.3 CURSO ONLINE DE 60 HORAS

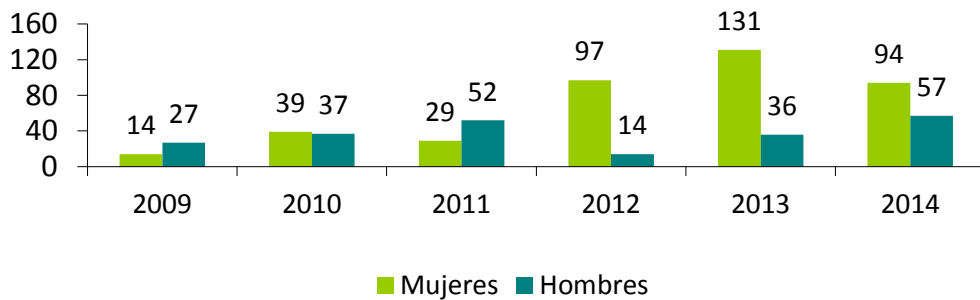
En las 6 ediciones realizadas del curso online de 60 horas, un total de 627 personas lo han finalizado de manera exitosa. El análisis sobre la evolución de este indicador (gráfico 2) muestra que esta ha sido, básicamente, ascendente. El 2013 aparece como el año con mayor número de personas que finalizan el curso de manera exitosa (n=167), y el 2009 el de menor número (n=41).

Gráfico 3. Nº de personas que han finalizado exitosamente el curso online de 60 horas (2009-2014)



Del total de personas que han finalizado el curso, 404 son mujeres (64,4%) y 223 hombres (35,6%). El gráfico 4 muestra que salvo en 2009 y 2011, en el resto de los años, el número de mujeres que finalizaron el curso fue mayor que el de los hombres. Es en 2013 cuando se produjeron las diferencias más grandes; aproximadamente, sólo el 12,6% de las personas que finalizaron eran hombres.

Gráfico 4. Nº de Mujeres y Hombres que finalizaron exitosamente el curso online de 60 horas (2009-2014)



La información recabada a través de las memorias de la Iniciativa Gizonduz, correspondientes a los años 2009, 2010 y 2011¹⁹, indica que la mayoría de las personas que finalizaron esta formación tienen entre 30 y 50 años (82,6%, 86,5% y 77,1%, respectivamente).

En cuanto al nivel de estudios alcanzado por esas personas, nuevamente las memorias de 2009, 2010 y 2011 (en el resto no aparece esta información), mencionan que la mayoría ha

¹⁹ En las memorias de los años 2012, 2013 y 2014 no aparece recogido este dato.

realizado estudios universitarios (82,6%, 71,1% y 91,4%, respectivamente); en estos tres años, había un pequeño porcentaje de personas con estudios de doctorado finalizados (4,3%, 3,8% y 2,9%, respectivamente).

Otro indicador que se ha considerado interesante analizar es “la tasa de finalización exitosa” (porcentaje de las personas que se matriculan en el curso, que lo finaliza exitosamente). Antes de pasar a analizar dicho indicador, se aportan algunos datos sobre las matriculaciones.

Según la información recogida en las memorias, el número de matriculaciones producidas en las seis ediciones del curso de formación online de 60 horas, fue de 995, 602 mujeres (60,5%) y 393 hombres (39,5%). La siguiente tabla muestra la procedencia de las personas matriculadas en 2009,2010 y 2011²⁰.

Tabla 5. Procedencia de las personas matriculadas en el curso online de 60 horas (2009-2011)

AÑO	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	RESTO DEL ESTADO	OTROS PAÍSES	Se desconoce
2009 (N=79)	29 (36,7%)	29 (36,7%)	6 (7,7%)	13 (16,4%)	-	2 (2,5%)
2010 (N=138)	18 (13%)	86 (62,3%)	14 (10,2%)	11 (8%)	9 (6,5%)	-
2011 (N=140)	16 (11,4%)	41 (29,3%)	4 (2,9%)	75 (53,6%)	-	4 (2,9%)
Total (N=357)	63 (17,6%)	156 (43,7%)	24 (6,7%)	99 (27,7%)	9 (2,5%)	6 (1,7%)

Los datos de la tabla muestran que:

- La mayoría de las personas matriculadas en el conjunto de las tres ediciones procede de la Comunidad Autónoma de Euskadi (n=242, 68%).
- La participación en esta formación de personas procedentes de Gipuzkoa es muy baja (n=24, 6,7%), comparativamente a los otros dos Territorios de la CAE (43,7% Bizkaia y 17,6% Álava).
- Un 27,7% de las personas matriculadas (n=99) procede de otras Comunidades Autónomas.

²⁰ No se recoge este dato en las memorias del resto de los años.

- El dato señalado en el párrafo anterior, así como el hecho de que haya personas que proceden de otros países, aunque el número no sea muy elevado (n=9, 2,5%), indica que se trata de una formación que resulta atractiva, no sólo para personas de la CAE, sino también de fuera de ella.

En cuanto a la “tasa de finalización exitosa”, los datos disponibles en la siguiente tabla indican que el 63% de las personas que se matriculan en el curso online de 60 horas, lo finalizan exitosamente. Los años con una tasa de finalización exitosa más alta son 2013 y 2014 (77,7% y 70,9%).

Tabla 6. Personas inscritas versus personas que finalizan exitosamente el curso (2009-2014): diferencias entre mujeres y hombres

AÑO	Mujeres		Hombres		Total	
	Inscritas	Finalizan el curso	Inscritos	Finalizan el curso	Inscritas	Finalizan el curso
2009	16	14 (87,5%)	63	27 (42,9%)	79	41 (51,9%)
2010	99	39 (39,4%)	39	37 (94,9%)	138	76 (55,1%)
2011	60	29 (48,3%)	80	52 (65%)	140	81 (57,9%)
2012	181	97 (53,6%)	29	14 (48,3%)	210	111 (52,9%)
2013	170	131 (77,1%)	45	36 (80%)	215	167 (77,7%)
2014	123	94 (76,4%)	90	57 (63,3%)	213	151 (70,9%)
Total	649	404 (62,2%)	341	223 (64,5%)	995	627 (63%)

El análisis por año de las tasas de mujeres y hombres muestra que en los años 2009, 2012 y 2014 las mujeres presentan una tasa más alta que los hombres, mientras que en 2010 y 2011, es al revés. Al no disponer de datos definitivos correspondientes a 2013, no es posible calcular la tasa de finalización exitosa del conjunto de las seis ediciones, para las mujeres y para los hombres.

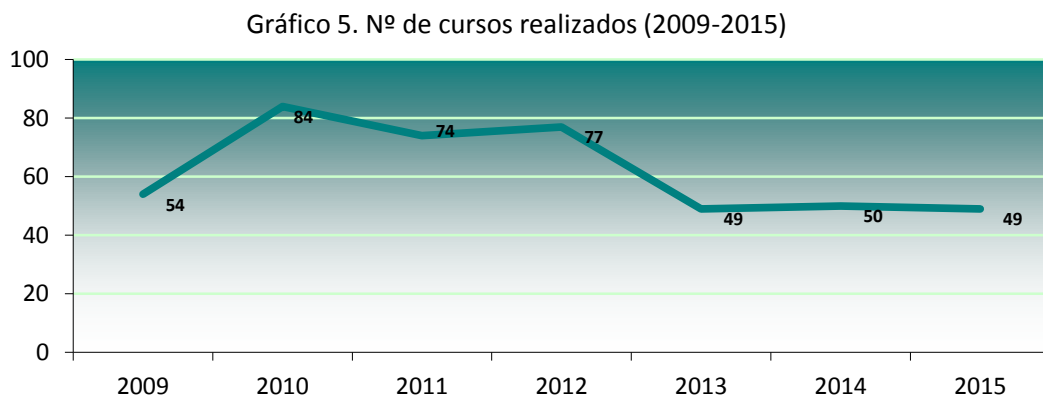
No se dispone de información que permita explicar por qué una tercera parte de las personas matriculadas no finalizan el curso de manera exitosa, ni por qué se han producido fluctuaciones importantes entre unos años y otros; quizá el hecho de que se trate de un curso gratuito hace que haya gente que se apunta sin tener la motivación y el compromiso suficiente para realizarlo. No obstante, desde 2012 se suceden dos hechos que tal vez hayan contribuido a la mejora de los resultados obtenidos en este indicador:

- En colaboración con el Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco se reservan 100 plazas anuales para el profesorado dentro del programa formativo Prest Gara (anteriormente programa formativo Garatu). Este hecho sin duda alguna modifica el perfil de las personas que se matriculan en el curso (profesorado que trabaja en la Red de centros educativos públicos y concertados).
- Se cambió la plataforma informática, lo que, según se recoge en la memoria, supuso una clara mejora y facilitó la participación del alumnado.

1.4 CURSOS PRESENCIALES

Inicialmente la oferta era de cursos programados y no programados, pero la demanda se ha decantado fundamentalmente hacia los últimos, también denominados “a la carta”, por ello los datos que se presentan corresponden, de manera exclusiva, a este tipo de cursos.

De 2009 a 2015 se han impartido un total de 447 cursos “a la carta”. El **número de cursos impartidos** anualmente ha ido variando a lo largo de todos estos años, tal y como recoge el siguiente gráfico.



Se observa que 2010 fue el año con mayor número de cursos realizados (84) y parece que en los últimos 3 años (2013-2015) se ha estabilizado en torno a los 49-50.

1.4.1 Entidades/Organizaciones que demandan los cursos²¹

La siguiente tabla permite conocer el tipo de entidades que, fundamentalmente, han solicitado realizar los cursos “a la carta” ofertados desde el Programa Gizonduz²², así como el número de cursos solicitados anualmente y en el periodo 2009-2015.

Tabla 7. Principales Instituciones/Organizaciones demandantes de los cursos “a la carta”: número de cursos (2009-2015)

ENTIDADES/ORGANIZACIONES	NÚMERO DE CURSOS							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Administración Autonómica (Departamentos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas...)	2	5	5	5	6	9	13	45 (10,7%)
Administración Foral	0	1	1	1	1	1	1	6 (1,4%)
Administración Local	4	31	25	38	22	22	10	152 (36,2%)
Entidades Educativas (Universidad, Berritzeguneak, Centros educativos)	3	9	9	8	3	10	10	52 (12,4%)
Empresas (incluye Asociaciones Empresariales)	8	15	11	0	12	3	2	51 (12,1%)
Sindicatos y Colegios Profesionales	5	7	4	7	16	6	8	53 (12,6%)
Partidos Políticos	0	0	0	2	0	0	0	2 (0,5%)
Asociaciones (de personas en exclusión o riesgo de exclusión; ONGDs; Inmigrantes...)	3	11	19	11	2	8	5	59 (14,1%)
TOTAL	25	79	74	72	62	59	49	420

El análisis de los datos indica que son las Administraciones Públicas Vascas, en su conjunto, las entidades que mayor número de cursos han demandado (n=203; 48,3%); y de manera especial la Administración Local (n=152; 36,2%). El resto de Entidades/Organizaciones, con la excepción de la Administración Foral y los Partidos Políticos, ha demandado un porcentaje muy similar de cursos (entre el 10% y el 14%).

En la siguiente tabla, se muestra el número total de horas de formación impartidas en los cursos formativos solicitados por cada tipo de Entidad/Organización.

²¹ En las Memorias de Gizonduz a este tipo de Entidades/Organizaciones se las denomina “Colaboradoras”.

²² La demanda de los cursos puede haber sido, bien para el propio personal que trabaja en estas Entidades/Organizaciones, bien para la población general, sectores específicos de la población, o en el caso de las Asociaciones, para personas de colectivos con los que trabajan. En el siguiente apartado, se analiza, concretamente quiénes son las personas que han realizado los cursos.

Tabla 8. Horas de formación de la totalidad de cursos “a la carta” demandados por las Instituciones/Organizaciones (2009-2015)

ENTIDADES/ORGANIZACIONES	HORAS DE FORMACIÓN							
	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Administración Autonómica (Departamentos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas...)	8	37	42	90	66	109	107	459 (20,4%)
Administración Foral	0	4	11	10	9	12	12	58 (2,6%)
Administración Local	14	102	64	151,5	81	113	48,5	574 (25,5%)
Entidades Educativas (Universidad, Berritzeguneak, Centros educativos)	27	21	22	58,5	15	61,5	40,5	245,5 (10,9%)
Empresas (incluye Asociaciones Empresariales)	34	60	45	0	50	9,5	6	204,5 (9,1%)
Sindicatos y Colegios Profesionales	40	33	23	96	20	55	49	316 (14%)
Partidos Políticos	0	0	0	4	0	0	0	4 (0,2%)
Asociaciones (de personas en exclusión o riesgo de exclusión; ONGDs.; Inmigrantes...)	50	51	86	74	7	42	41	351 (15,6%)
Otros	0	11	0	0	18	0	10	39 (1,7%)
TOTAL	173	319	293	484	266	402	314	2.251

(*) Los datos están incompletos

En cuanto a la media de horas por cada uno de los cursos realizados, la siguiente tabla muestra que es en la Administración Vasca Autonómica y Foral donde la duración media de los cursos realizados ha sido más alta (10,2 horas y 9,7 horas, respectivamente).

37

Tabla 9. Media de horas de formación por los cursos “a la carta” realizados en función del tipo de Entidad/Organización que los ha solicitado (2009-2015)

ENTIDADES/ORGANIZACIONES	MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN							
	2009*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Media Global
Administración Autonómica (Departamentos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas...)	4	7,40	8,4	18	11	12,1	8,2	10,2
Administración Foral	0	4	11	10	9	12	12	9,7
Administración Local	3,5	3,3	2,6	4	3,7	5,1	4,8	3,8
Entidades Educativas (Universidad, Berritzeguneak, Centros educativos)	9	2,3	2,4	7,3	5	6,1	4,1	4,7
Empresas (incluye Asociaciones Empresariales)	4,2	4	4,1	0	4,2	3,2	3	4
Sindicatos y Colegios Profesionales	8	4,7	5,7	13,7	1,2	9,2	6,1	6
Partidos Políticos	0	0	0	2	0	0	0	2
Asociaciones (de personas en exclusión o riesgo de exclusión; ONGDs.; Inmigrantes...)	16,7	4,6	4,5	6,7	3,5	5,2	8,2	5,9

(*) Estos datos hay que tomarlos con cautela pueden estar incompletos

Al realizar un análisis en el que se tienen en cuenta el tipo de Entidad/Organización, el número de cursos, el número de horas y la media de horas, se observa lo siguiente:

- Casi la mitad de los cursos realizados (46,9%) han sido demandados por instituciones de los tres niveles de la Administración Pública Vasca. Estos cursos aglutinan además el 48,5% de las horas de formación impartidas. Si a estos datos le sumamos los correspondientes a Entidades Educativas, que en su mayoría pertenecen a la red pública de educación, los porcentajes se incrementan hasta situarse en el 58,3% del total de los cursos realizados y el 59,4% del total de las horas de formación impartidas.
- La Administración Local ha demandado el 34,8% de los cursos impartidos entre 2009 y 2015, que suponen el 25,5% del total de las horas de formación. Se trata, fundamentalmente de cursos con un número de horas bajo (la media global es de 3,8).
- La Administración Autonómica ha demandado el 10,3% de la totalidad de los cursos realizados, que aglutinan el 20,4% de las horas de formación impartidas entre 2009-2015. Son cursos cuya media de horas es de 10,2.
- La Administración Foral sólo ha solicitado 1 curso cada año; y la media de horas por curso ha sido 9,8.
- Las Asociaciones han demandado el 13,5% del total de cursos impartidos, que aglutinan el 15,6% del total de horas de formación. La media de horas de estos cursos ha sido de 5,9.
- Los cursos demandados por los Sindicatos y Colegios Profesionales suponen el 12,1% del total de los cursos realizados y el 14% de las horas de formación impartidas. La media de horas por curso es de 6.
- Entidades Educativas (Universidad; Centros Educativos; Berritzeguneakak) han solicitado el 11,9% del total de los cursos impartidos y el 10,9% del total de las horas de formación realizadas. La media de horas de estos cursos ha sido de 4,7.
- Empresas y Asociaciones Empresariales han demandado el 11,7% de los cursos. Dichos cursos aglutinan el 9,1% de las horas de formación. Se trata de cursos con una media de duración de 4 horas.

Una vez expuestos los datos correspondientes a las Entidades/Organizaciones que demandan los cursos presenciales, a continuación se aportan datos referidos a las personas que han participado en dichos cursos.

1.4.2 Personas que han realizado los cursos presenciales

Los datos que se presentan en este subapartado han sido obtenidos a partir de los registros sobre participación debido a que se trata de una fuente de información muy completa que ha permitido una descripción bastante detallada sobre las personas que han realizado estos cursos presenciales.

Desde 2009, año en que comienzan a ofertarse cursos "a la carta", hasta diciembre de 2015, un total de 7.957 personas han participado en este tipo de cursos, 4.502 hombres (56,1%) y 3.455 mujeres (43,4%). Con la excepción de 2009, año tras año se ha ido reduciendo el número de participantes, tal y como se comprueba en el gráfico siguiente.

Gráfico 6. Nº de personas que han realizado los cursos "a la carta" (2009-2015)

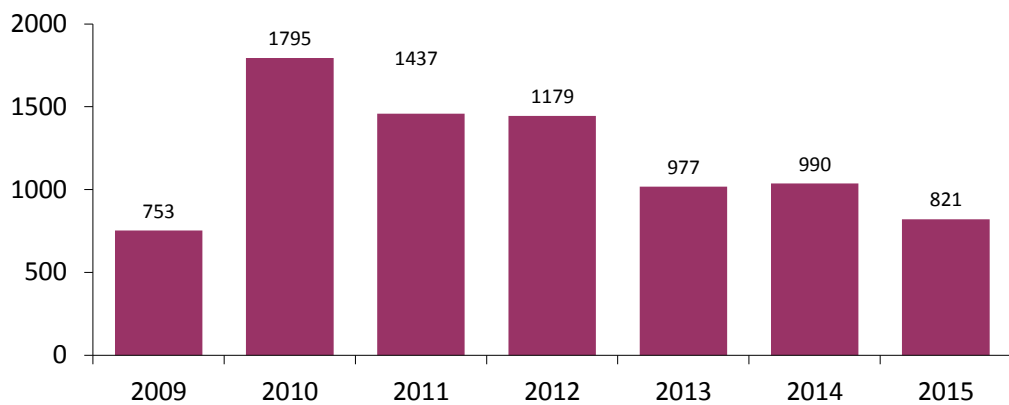
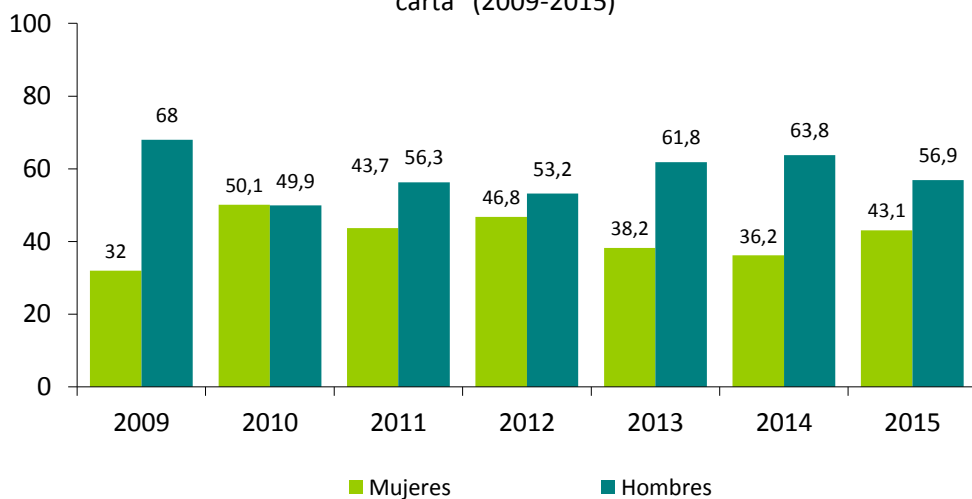


Gráfico 7. Porcentaje de mujeres y hombres que han realizado los cursos "a la carta" (2009-2015)



Con respecto a la participación de mujeres y hombres, los datos indican que con la excepción de 2010, año que contó con un porcentaje de participación muy similar, el resto de los años la participación de los hombres supera a la de las mujeres. Según recogen las Memorias anuales de Gizonduz, a partir de 2012, se decidió consolidar los cursos con mayor presencia de hombres; esto conllevó una reducción del alumnado a la vez que una mayor presencia de hombres.

Con el fin de conocer los *colectivos con mayor presencia* en este tipo de cursos, se analizó la información disponible en los registros de participación; finalmente, se establecieron estos 9:

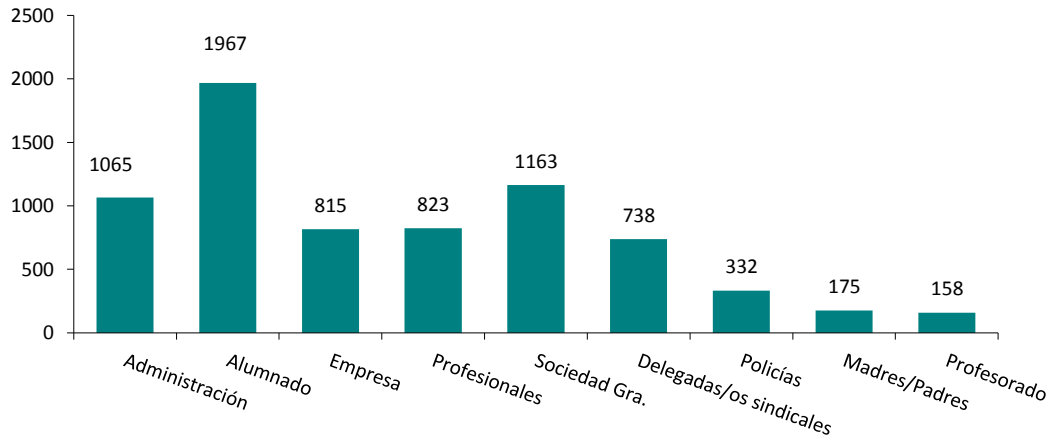
- Personal de la Administración Pública Vasca (Autonómica, Foral y Local)
- Profesionales de la Educación (universidades y centros educativos)
- Profesionales de diversos ámbitos que no trabajan en servicios de la Administración pública (ONGDs; de la psicología; del deporte; que trabajan con colectivos en situación o en riesgo de exclusión social; etc...)
- Empresa (trabajadoras y trabajadores; personal Directivo; etc...)
- Delegadas y Delegados sindicales
- Policías (autonómicas y locales)
- Madres y Padres
- Alumnado
- Sociedad en general

40

El número de personas pertenecientes a estos colectivos que han participado en los cursos presenciales a la carta desde 2009 hasta 2015 ha sido de 7.236, 4.039 hombres (55,8%) y 3.197 mujeres (44,2%)²³. En el siguiente gráfico se muestran los datos correspondientes a cada uno de los colectivos.

²³ Hay otras 721 personas que han participado en este tipo de cursos (258 mujeres y 463 hombres) que pertenecen a diversos colectivos y que no están incluidos en ninguna de las 9 categorías mencionadas.

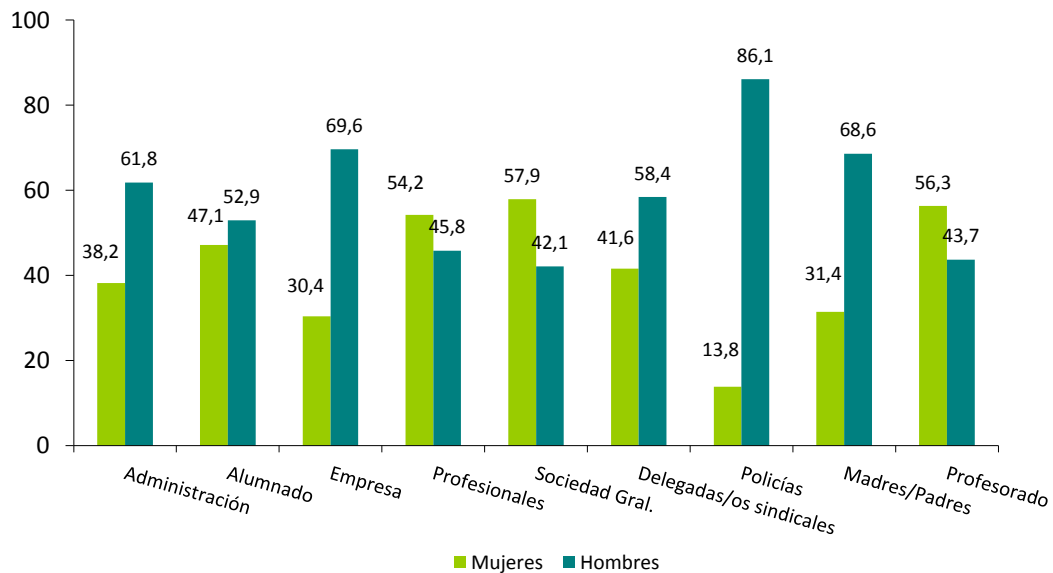
Gráfico 8. Principales colectivos que han participado en los cursos presenciales:
Nº de personas (2009-2015)



Los colectivos que más han participado en los cursos presenciales han sido: Alumnado de diferentes etapas educativas (n=1.967, 23,6%); Sociedad general (n=1.163, 14%); y Personal de la Administración Vasca (n=1.065, 12,8%). Teniendo en cuenta que el número total de personas que han participado en este tipo de cursos ha sido de 8.327, estos tres colectivos aglutinan al 50,4% de las personas participantes.

41

Gráfico 9. Principales colectivos que han participado en los cursos presenciales: Porcentaje de mujeres y de hombres (2009-2015)

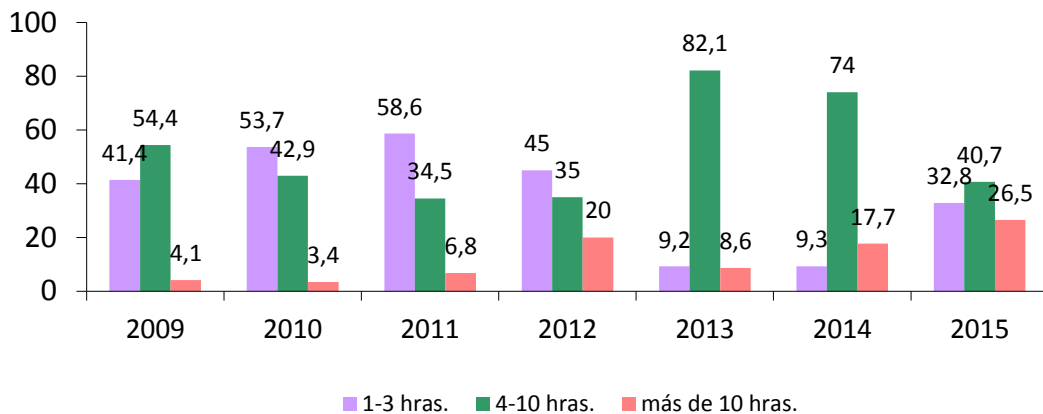


En cuanto a la presencia de mujeres y hombres, de cada uno de estos 9 colectivos, en los cursos, se observa que en 6 de ellos la presencia de hombres es superior a la de las mujeres; Policías (local y autonómica), Empresa (trabajadoras y trabajadores/personal

directivo) y Madres/Padres son los tres colectivos en los que la presencia de hombres es mayor (86,1%, 69,6% y 68,6%).

Sobre cuál es la duración de los cursos que aglutinan mayor porcentaje de participación, el siguiente gráfico muestra que hasta 2012 la mayor participación se producía en aquellos cursos con una duración de 1-3 horas; de 2013 a 2015, los cursos con una duración de 4-10 horas son los que cuentan con una participación más alta. En 2015 también se observa un incremento importante de los cursos de más de 10 horas.

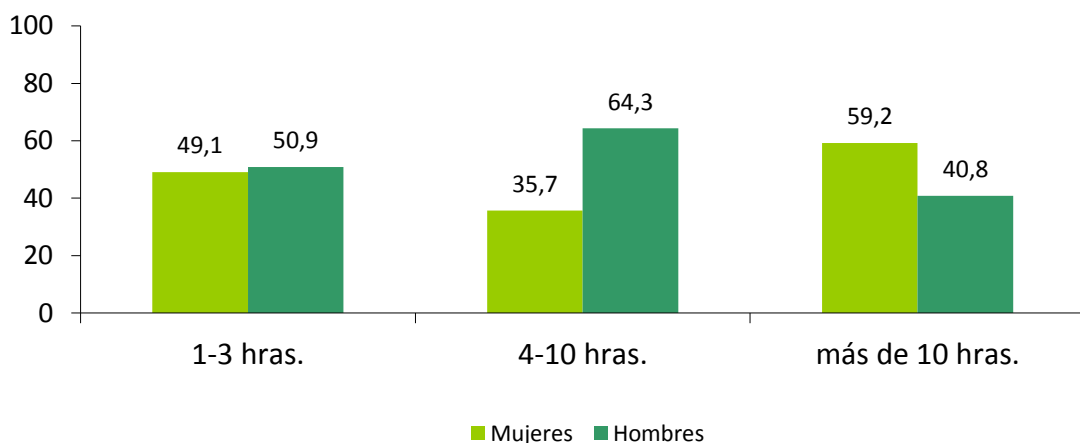
Gráfico 10. Distribución de las y los participantes en función de la duración de los cursos (2009-2015)



42

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de mujeres y hombres que han participado en los tres tipos de cursos.

Gráfico 11. Distribución de las y los participantes en función de la duración de los curso: diferencias entre mujeres y hombres (2009-2015)



La presencia de mujeres y hombres en los cursos de 1-3 horas es similar (49,1% y 50,9%, respectivamente), mientras que en los cursos de 4-10 horas y de más de 10 horas se observan claras diferencias. En los primeros la presencia de los hombres es mayoritaria (64,3% frente a 35,7%), en los segundos han participado más mujeres que hombres (59,2% frente a 40,8%).

2. DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA

En este apartado se incluye información que permite conocer la valoración realizada por las distintas personas y/o entidades que han participado en los diferentes proyectos sobre algunas tareas y funciones relacionadas con el Diseño, la Implementación y la Gestión.

Al igual que se ha hecho en la evaluación de la Cobertura, en este apartado también se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los Proyectos incluidos en la presente Evaluación: Mochila Gizonduz; Curso online de 8 horas; Curso online de 60 horas; y Cursos Presenciales.

43

2.1 MOCHILA GIZONDUZ

2.1.1 Planificación y puesta en marcha del Proyecto

La actuación *Mochila Gizonduz* se puso en marcha en el año 2008 por iniciativa de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y contando con la colaboración del Departamento de Sanidad y Osakidetza; finalizó en 2011.

Se trataba de realizar una actuación dirigida de manera específica a hombres, que en un futuro próximo iban a ser padres; al considerar que la paternidad implica un periodo en que se producen importantes cambios en la vida de muchos hombres y, por tanto es una fase o etapa clave para plantear cambios que favorezcan actitudes y comportamientos igualitarios.

El proyecto que inicialmente se diseñó desde el Equipo Técnico de Gizonduz estaba estructurado en tres fases:

- Primera fase: una reunión informativa y de sensibilización con las matronas que iban a entregar las *Mochilas* para entender los objetivos y finalidad de esta iniciativa.
- Segunda fase: acción de entrega de las *Mochilas* y recogida de los acuses de recibo por parte de los padres.
- Tercera fase: organizar formaciones con los padres que habían recibido las *Mochilas*.

Con el fin de buscar apoyo político del Departamento de Sanidad del Gobierno Vasco, se mantuvieron contactos al más alto nivel entre Emakunde y el Departamento. Posteriormente, se llevó a cabo una segunda reunión en Osakidetza en la que participaron personal político y técnico de Emakunde y de Osakidetza.

El objetivo de la segunda reunión era presentarles el Proyecto tal y como se había definido en un inicio (con las tres fases mencionadas), pero finalmente, únicamente se consiguió el compromiso de colaboración para repartir las mochilas, siempre y cuando las propias matronas accedieran a hacerlo, se causaran los menores problemas posibles, y no se entorpeciera demasiado su trabajo.

En definitiva, el proyecto que finalmente se llevó a cabo consistió en la entrega, por parte de la matrona del Centro de Salud desde donde se estaba realizando el seguimiento del embarazo, de una *Mochila* con materiales de sensibilización con el fin de proporcionarles pautas sobre cuestiones relacionadas con el cuidado y la paternidad, así como claves de reflexión sobre la influencia de la figura paterna en la transmisión de valores no sexistas.

A continuación, se estableció contacto directo con las matronas donde se les explicó la actuación que se proyectaba llevar a cabo. A partir de aquí, las matronas tenían total libertad para aceptar o no el hacerse cargo de la entrega de las *Mochilas* a los futuros padres. Algunas matronas accedieron a entregarlas mientras que otras no.

A todas las matronas que aceptaron llevar a cabo esta actuación, se les adjuntó un protocolo de entrega de *Mochilas* y un acuse de recibo para recoger las firmas de los padres que las recibían.

Cada *Mochila* contenía una serie de materiales que fueron elaborados con la participación y asesoramiento de personas expertas en esta materia:

- El documental **Aitak**, dirigido por Aitzol Aramaio, en el que once padres, seleccionados por los responsables de la iniciativa *Gizonduz* teniendo en cuenta diferentes tipologías de padres (autóctonos, extranjeros, heterosexuales, homosexuales, con diversidad funcional, vascos parlantes, castellanos parlantes, etc.), muestran el mundo de los afectos y cuidado con dudas, miedos, alegrías, contradicciones, etc.
- El cuento **El Secreto de Aita** escrito por Karmele Jaio, las ilustraciones fueron elaboradas por Alexander Jaio. Este cuento no estaba previsto desde la organización inicial de materiales, sino que surgió su necesidad a la hora de elaborar “otros documentos”. Además de incluirse dentro de la “mochila”, se envió a todos los centros de educación infantil de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- Una guía ilustrada sobre el modelo de paternidad igualitaria, **Padres en igualdad**. Consiste en una guía que incluye consejos, orientaciones, reflexiones, etc., para una paternidad responsable. Se elaboraron dos versiones, una para padres biológicos y otra para padres adoptivos. En su elaboración colaboró una matrona.
- **Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades** es una guía teórica que aborda la construcción social de las masculinidades, analiza el modelo tradicional de hombre y los cambios que se están produciendo hacia posiciones más igualitarias.
- **Berdinometroa** es un juego para visibilizar la distribución de las tareas domésticas en el hogar. Este es uno de los materiales que más se ha utilizado en otras actividades de formación organizadas por *Gizonduz*.
- **Pegatina** para colocar en el coche que trasmite una apuesta personal por una paternidad en igualdad. Este es uno de los materiales más visuales, aunque su uso no fue tan amplio como se esperaba. Se colocaron en algunos coches, si bien en algunos casos se eliminaron los logos referentes a Emakunde y Gobierno Vasco.
- El **Periódico Gizonduz** que contenía la Carta de los hombres por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.

Se trata de materiales que han tenido muy buena acogida, en general, e incluso algunos de ellos se han utilizado de manera separada del proyecto para el que inicialmente se crearon

y elaboraron. Por ejemplo, el documental “Aitak” fue sido emitido por EITB y por algunas televisiones locales; el Berdinometro y la Guía de Masculinidades se han utilizado en cursos presenciales ofrecidos por *Gizonduz* y un formato similar se realizó en Andalucía. Además, todos estos materiales pueden descargarse de la web o en el caso del documental puede verse en YouTube.

El Lehendakari Juan José Ibarretxe presentó la *Mochila* de *Gizonduz* ante los medios de comunicación en 2008 y, a partir de entonces, ha estado presente en diversos foros.

2.1.2 Implementación y Gestión del Proyecto

Esta iniciativa se puso en marcha en el año 2008 y finalizó en febrero de 2011. Se estima que durante este periodo de actuación se distribuyeron 30.000 *Mochilas* a través de centros de salud ubicados en las tres provincias de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En total fueron 318 los centros de salud invitados a participar en este proyecto; aceptaron participar 99 centros (31%) y se contó con la implicación de 123 matronas.

Como se ha mencionado en el apartado sobre metodología, se contactó a través de correo postal con las matronas que participaron directamente en la distribución de las mochilas pidiéndoles su colaboración para evaluar este proyecto (a través de la cumplimentación de un cuestionario “ad hoc”). La respuesta ha sido muy baja; sólo 16 remitieron el cuestionario cumplimentado (13%)²⁴.

Los Centros de Salud donde trabajan las matronas que han participado en esta evaluación pertenecen a comarcas sanitarias de los tres territorios de la Comunidad Autónoma del País Vasco. La mayoría se encuentran trabajando en centros sanitarios ubicados en Bizkaia (9 de 16 matronas, el 56,2%); el 25% (4 matronas) trabajan en centros sanitarios de Gipuzkoa; una persona trabaja en un centro sanitario de Araba; y las 2 personas restantes no han aportado este dato.

²⁴ Entre las posibles explicaciones para esta participación tan baja pueden mencionarse estas dos: 1) el tiempo transcurrido entre la finalización del proyecto (2011) y la evaluación del mismo (2015); 2) se trata de un colectivo profesional con mucha fluctuación, mucha movilidad; por tanto es muy probable que algunas de las matronas que participaron en el proyecto, ya no están trabajando en el mismo centro de salud.

Otro dato interesante es que la mayoría de las matronas participantes en esta evaluación, el 62,5% (10 de 16), tienen formación en temáticas relacionadas con el género e igualdad (la media es de 12 horas, aunque dos de ellas han realizado formación de 30 y 84 horas, respectivamente). Este dato, es un indicador de que son personas con motivación para participar en proyectos o programas de igualdad.

A continuación se presentan las opiniones expresadas por las matronas con relación a:

- Razones para participar en el proyecto “mochila Gizonduz”.
- Expectativas ante el proyecto.
- Valoración de la gestión del programa.
- Interés por participar en proyectos similares.

Razones para participar en el proyecto “Mochila Gizonduz”

Cuando a estas participantes se les pregunta sobre las razones por las que su centro de salud participa en esta iniciativa, hay matronas que dicen no recordar con exactitud las razones debido al tiempo transcurrido desde que se llevó a cabo esta actuación. Entre quienes sí recuerdan los motivos de su participación, se mencionan estos dos:

1. Potenciar la participación e implicación equitativa y responsable de los hombres que en un futuro próximo van a ser padres.
2. Valorarla como iniciativa interesante y necesaria dirigida a cambiar actitudes y comportamientos de los hombres.

Expectativas ante el proyecto

Aunque un 37,5% de las participantes (6 personas) informa que no tenía expectativa alguna ante la actuación *Mochila Gizonduz* o ya no recuerda esta información, el 62,5% (10 personas) menciona las siguientes:

- Lograr mayor implicación de los futuros padres en el proceso.
- Sensibilizar a estos hombres para avanzar en igualdad.
- Promover la participación activa de los padres en la crianza.
- Dialogar abiertamente con los padres sobre paternidad corresponsable.

Al preguntar a las matronas sobre el grado de cumplimiento de sus expectativas (escala de 1 a 6), el 50% (8 personas) informa que se han cumplido bastante o mucho; el 25% (2 personas) indica que algo; y un 12,5% (2 personas), nada o casi nada.

Gestión del proyecto

Los aspectos de la gestión del proyecto valorados por las matronas han sido: la información que han recibido; la coordinación; y la eficacia ante las demandas y/o dificultades surgidas. En una escala del 1 al 7 (1=pésima y 7=óptima), las valoraciones medias cuantitativas se sitúan entre regular y buena.

Tabla 10. Valoración sobre algunos aspectos de la Gestión del proyecto Mochila Gizonduz

Aspectos valorados	Puntuación Media
Cantidad de información proporcionada	4,7
Calidad de la información proporcionada	4,7
Coordinación	4
Eficacia mostrada ante las demandas	4,3
Eficacia mostrada ante los problemas	4,3

48

Interés por participar en un proyecto similar

En cuanto al interés de las matronas en participar nuevamente en iniciativas similares, la gran mayoría de las participantes, el 87,5% (14 personas), opina que sí participaría. Las principales razones expresadas han sido:

- Son iniciativas interesantes y satisfactorias, en lo personal y en lo profesional.
- Cualquier actuación, aunque sea pequeña, dirigida a la igualdad es muy necesaria.
- Para aumentar la sensibilización y la corresponsabilidad en la crianza.
- Este tipo de actuaciones posibilitan reflexiones críticas sobre la crianza y corresponsabilidad en las tareas del hogar.

El resto de participantes, defiende la necesidad de trabajar en esta línea con los futuros padres, aunque profesionalmente no participarían en una iniciativa como esta.

2.1.3 Valoración general del proyecto Mochila Gizonduz

Valoración realizada por las matronas

Estas son las valoraciones expresadas por la mitad de las matronas que han participado en esta evaluación (8 personas):

- Es una herramienta de motivación para que los hombres se impliquen en el proceso.
- Responden con entusiasmo en el momento de la entrega de los materiales.
- Acuden más padres a las consultas médicas.
- Ha posibilitado que se sientan más integrados y visibilizados en el proceso.
- Ha favorecido la participación activa y mayor motivación en la crianza.
- Tiene efectos positivos puntuales, pero debería de continuar ofertándose gradualmente a aquellos padres que pertenecen a grupos sociales donde las desigualdades “son más evidentes” (inmigrantes, minorías étnicas, etc.).
- Implicación de profesionales en este proyecto.

Dos matronas opinan que es ambicioso pensar que el mero hecho de facilitar materiales garantiza el cambio de actitudes y comportamiento de hombres que van a ser padres.

Como aspecto negativo del proyecto, al menos 4 personas han subrayado que el proyecto generó problemas de espacio para almacenar las cajas. Esta opinión coincide con la expresada por el equipo de gestión del Proyecto, comentan que “muchas veces la queja era dónde meter las cajas con las mochilas porque ocupaban mucho espacio”.

Dos de las matronas consideraron negativo el hecho de no haber recibido, previamente, información sobre el proyecto; y que fuera un proyecto introducido desde la Dirección del Centro de salud, sin contar con ellas.

Valoración del Equipo Técnico responsable del Proyecto (Emakunde/Consultora)

En el mismo sentido que el expresado por las matronas, desde el Equipo técnico de Emakunde apuntan a que algunas de las resistencias tenían que ver con el hecho de ser algo que “les venía desde arriba”, “algo externo que afecta a sus dinámicas de trabajo”; e

incluso en un caso se negaron a participar porque se consideró que alguno de los materiales “hacía apología a los sucedáneos o sustitutivos artificiales a la leche materna”.

Aspectos mejorables:

- La evaluación debería estar presente desde el inicio, de manera que permitiera evaluar la influencia del proyecto en los hombres y en sus relaciones.
- Realizar una intervención mejor estructurada y de calidad.
- Dedicar más tiempo al proceso para contar con la colaboración del Departamento de Sanidad y de Osakidetza.

Aspectos positivos:

- El esfuerzo tan grande que se ha realizado para llegar a los hombres en el momento de paternidad. Consideran que hasta este proyecto no se había abordado este tema, de una forma específicamente dirigida a los hombres.
- Los materiales han trascendido el proyecto “Mochila Gizonduz”, continúan siendo válidos y útiles más allá del proyecto para el que se elaboraron. De hecho continúan utilizándose como material de sensibilización para los hombres. Valoran su carácter innovador porque por primera vez el foco se ha puesto en los hombres y en las distintas experiencias que existen de la paternidad. Actualmente se siguen utilizando porque pueden ser descargados desde la web.
- Ha supuesto un aprendizaje para futuros proyectos con objetivos similares.
- Se ha cumplido con el objetivo de llegar a los hombres que se encuentran en proceso de ser padres (en la fase de embarazo de sus parejas), y esto se ha hecho, a través de las matronas en colaboración con Osakidetza; lo que supone un ejemplo de transversalidad en la intervención.
- A pesar de no haber podido poner en marcha el proyecto que inicialmente se había diseñado desde Emakunde, comparativamente a los proyectos o actuaciones que se impulsan desde otros lugares, ha sido un intento potente por abordar el tema de la paternidad y la corresponsabilidad; de hecho ha sido considerado por la ONU como una buena práctica transferible a otros países.

2.2 CURSO ONLINE DE 8 HORAS

En el mes de abril de 2009 se puso en marcha en la página web de Gizonduz un curso de sensibilización que ofrece la posibilidad de realizar una aproximación a distintos temas y cuestiones básicas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. El curso tiene duración estimada de 8 horas y su acceso está abierto las 24 horas del día. En el mismo se abordan aspectos como el origen de las desigualdades de género, el papel que juegan en la socialización los roles y estereotipos en función del sexo, la revisión de los distintos modelos masculinos, el papel que tiene el cuidado de las demás personas y de uno mismo en las vidas de los hombres, la implicación de los hombres en las labores domésticas y de cuidado a otras personas, los problemas de género que la socialización sexista produce también en los hombres, así como el papel que la legitimación de la violencia juega en la construcción de las identidades masculinas.

El mecanismo de participación está basado en el programa medioambiental GAP (Global Action Plan) auspiciado por las Naciones Unidas, y es muy sencillo e interactivo:

Paso 1: se realiza la inscripción a través de la página web de Gizonduz.

Paso 2: una vez se accede al curso, la persona tiene que cumplimentar una encuesta sobre los usos del tiempo y sobre conocimientos en igualdad. Su objetivo es facilitar una reflexión personal orientada a promover una práctica cotidiana más igualitaria de esta encuesta, al hacer visible la contribución personal a los trabajos domésticos y de cuidados a otras personas, cuestiones directamente ligadas con la igualdad. Una vez realizada la encuesta, se muestran los resultados obtenidos y se comparan con las medidas de la CAE, según la encuesta de usos del tiempo.

Paso 3: una vez realizada la encuesta, se accede al documento *Los hombres y la igualdad*. Se trata de un material dinámico que ofrece múltiples enlaces a otros textos para profundizar en la medida del interés de cada cual sobre los temas que se plantean. Dicho documento contiene, además de una Introducción, los siguientes apartados:

A) *Aclaremos conceptos:* La igualdad de mujeres y hombres; Socialización y masculinidades; La masculinidad hegemónica o tradicional; Los hombres y el poder.

B) *El precio del poder*: Los hombres y las emociones; Masculinidad y cultura del riesgo; Los problemas de género en los hombres; La violencia machista; Los micromachismos; El ideal del amor romántico y las relaciones de pareja; Los hombres, los trabajos de cuidado y las labores domésticas.

C) *El cambio en los hombres*: Algunas razones para el cambio en los hombres.

Paso 4: el curso finaliza con una evaluación, Un test de evaluación que debe aprobarse (8 respuestas correctas de 14); se permiten dos intentos y se mide si se han asimilado correctamente los contenidos del curso, se repasan a las cuestiones planteadas en la encuesta inicial de usos del tiempo, y se hace una valoración de algunos aspectos del curso (interés, materiales, contenidos, etc.). Se compara las respuestas con la primera encuesta. Se pretende comprobar si se han producido cambios en el comportamiento del alumnado entre el inicio y el final del curso; la duración del curso nunca puede ser inferior a 15 días.

2.2.1 Valoración del Curso

Se han utilizado 3 indicadores para evaluar el curso: 1) Interés general suscitado; 2) Valoración de los contenidos abordados en el curso; y 3) Valoración de los materiales proporcionados en el curso.

La tabla muestra que el curso ha obtenido valoraciones bastante positivas en los tres aspectos.

Tabla 11. Puntuación media de las valoraciones del curso de sensibilización emitidas en en el conjunto de las ediciones (2009-2015): escala 1-6

Aspectos valorados	MEDIA
Interés General	4,9
Contenidos del curso	4,4
Materiales del curso	4,3

La siguiente tabla permite conocer si existen diferencias importantes entre las valoraciones realizadas por las mujeres y los hombres.

Tabla 12. Diferencias entre mujeres y hombres en la Valoración media del curso (2014-2015): escala 1-6

ASPECTOS VALORADOS	2014		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Interés General	4,6	4,5	4,9	4,8
Contenidos del curso	4,4	4,2	4,6	4,7
Materiales del curso	4,3	4,3	4,5	4,7

Los datos muestran que las diferencias entre las valoraciones realizadas por ambos son mínimas (1 o 2 décimas).

VALORACIONES DE CARÁCTER CUALITATIVO

La información recopilada a partir de las memorias anuales sobre Gizonduz elaboradas entre la Consultora responsable de la gestión y Emakunde es la siguiente:

Con relación a los aspectos técnicos: son muy pocas las personas que han expresado dificultades o puntos de mejora con relación a los aspectos técnicos del programa (no poder bajar los materiales o descargar el certificado). Alguna persona califica el programa de “intuitivo y sencillo”.

Con relación a los contenidos: se valora positivamente como están redactados, con claridad y con lenguaje adecuado. Permiten desarrollar sensibilidad hacia el tema de género, ver cosas que a menudo pasan desapercibidas (por ejemplo, el tema de los usos del tiempo a través del Test); comprender mejor la situación actual. También se considera positivo que se centre en los beneficios que supone construir una sociedad igualitaria.

Duración del curso y profundización en los contenidos: varias personas han manifestado que sería interesante ampliar la duración del curso para poder profundizar más en los contenidos, mientras que para otras consideran que el curso está completo.

Aspectos mejorables:

- Ampliar la teoría sobre los conceptos fundamentales.
- Poner más ejemplos donde se vean las desigualdades actuales.

- Proporcionar “consejos” aplicables a las pequeñas cosas que pueden ayudar a cambiar la situación y que sean factibles.

Desde el Equipo técnico de Emakunde se considera que es un proyecto que está pendiente de ser revisado para actualizar contenidos (por ejemplo, los datos de la encuesta de usos del tiempo han cambiado), así como para identificar ámbitos de mejora, en particular, relacionados con lograr que más hombres realicen el curso.

2.3 CURSO ONLINE DE 60 HORAS

La primera edición se realiza entre 21 de septiembre y el 21 de diciembre de 2009, y la segunda en las mismas fechas del año 2010. En ambas ediciones, a la hora de matriculación se priorizó la participación de los hombres.

Las plazas inicialmente previstas fueron 60, pero ante la gran demanda se decidió aumentar hasta 79. Aun y todo 45 personas se quedaron sin la posibilidad de realizar el curso; en la siguiente edición se les dio prioridad.

En la segunda edición del curso, la demanda siguió aumentando y se ampliaron las plazas hasta 138; no obstante 107 personas quedaron en lista de espera.

En las ediciones de 2012 y 2013, en colaboración con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco se reservaron 100 plazas para el profesorado dentro del programa formativo Prest Gara (anteriormente programa formativo Garatu). Esto supuso un incremento del número de mujeres participantes en las últimas ediciones. Además, generó 2 listas de espera: una con la gente que se matricula online, a través de la plataforma, y otra lista de espera de educación.

Se trata de un curso gratuito; al igual que lo son el resto de los cursos que se ofrecen desde Emakunde. Este hecho, desde el punto de vista del equipo técnico de Gizonduz, tiene ventajas evidentes pero también puede afectar negativamente al interés de las personas en terminarlo; en los datos presentados en el apartado sobre Cobertura se ha podido comprobar el alto porcentaje de personas que comienza el curso pero no lo finaliza. Este

hecho cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que se trata de un curso que cuenta con una lista de espera considerable.

Los contenidos del curso fueron organizados en 9 temas, y se encargó a 9 personas (futuras tutoras y tutores) la elaboración de los materiales teóricos, las actividades y test de evaluación, así como del seguimiento y tutorización:

- Tema 1: El proceso de construcción de género. Cómo nos hacemos mujeres y hombres.
- Tema 2: Revisión crítica del modelo de masculinidad hegemónica o tradicional. Los problemas de género en los hombres.
- Tema 3: Los hombres ante el cuidado y los trabajos domésticos.
- Tema 4: Los hombres, el amor romántico y la pareja.
- Tema 5: Masculinidades y violencia.
- Tema 6: La violencia contra las mujeres.
- Tema 7: Historia y teorías feministas.
- Tema 8: El movimiento de hombres por la igualdad.
- Tema 9: Las políticas públicas de igualdad de mujeres y hombres.

55

Cada uno de los temas del curso contaba con:

- Un documento PDF con las aportaciones teóricas inéditas realizadas por cada una de las personas especialistas.
- Una presentación en flash con animaciones, que contenían el resumen de las cuestiones fundamentales de cada uno de los temas.
- Una actividad, a realizar obligatoriamente por el alumnado.
- Otros materiales: lecturas recomendadas, enlaces de Internet, artículos de prensa, etcétera.
- Un glosario de términos.
- Un test de evaluación.

La herramienta utilizada para la realización del curso fue la plataforma de formación interactiva SABA, la misma utilizada en el Gobierno Vasco.

Sobre la plataforma hay que mencionar que generaba muchos problemas, por ello tanto el Equipo Técnico de Gizonduz como el profesorado y el alumnado mostraron muchas quejas

(era una herramienta anticuada, un curso online debe ser muy ágil y no lo permitía; el alumnado se quejaba de dificultades para entrar y para encontrar las cosas).

En la cuarta edición del curso online (2012), la plataforma SABA es sustituida por la plataforma informática, Moodle, lo que supuso una clara mejora y facilitó la participación del alumnado, que en esta edición fue sustancialmente superior. Prueba de ello es que se registraron a lo largo del curso 1.076 entradas en el foro.

El sistema de estudio utilizado concede una importancia fundamental a la participación del alumnado y a su relación con el profesorado y el resto de personas matriculadas. Para cumplir con este objetivo de comunicación y para que ésta fuera efectiva, se facilitaron herramientas de comunicación como:

- El Foro, lugar de encuentro de tutores y tutoras y el alumnado, una especie de “aula virtual” en la que se explicaban los contenidos del curso, se despejaban las dudas, se creaban debates...
- El Tablón del Profesorado, herramienta utilizada por el profesorado para comunicar a los alumnos y alumnas cuestiones generales que tuvieran que ver con el curso.
- Tablón de Avisos, lugar donde el profesorado enviaba los avisos que considerara oportunos.
- El Chat, herramienta que permitía establecer una comunicación en tiempo real con el profesorado y los alumnos y alumnas.
- Buzón de Actividades.
- La zona wiki, espacio en el que se iban colgando los contenidos, materiales adicionales y aportaciones al foro de cada uno de los temas.

Además, el alumnado y el profesorado disponían de una cuenta personal de correo para todos los asuntos que tuvieran que ver con el curso.

2.3.1 Valoración del Curso online de 60 horas

Se han utilizado diversos tipos de indicadores. Un primer grupo evalúa el material didáctico (contenidos, materiales y actividades del curso); el segundo grupo los medios técnicos utilizados en el curso (soporte técnico y plataforma); y el tercer grupo evalúa aspectos

relacionados con el propio proceso del aprendizaje (resolución de dudas, apertura de debates, idoneidad y calidad de los contenidos y de las actividades).

Tabla 13. Valoración media de algunos aspectos del curso (2009-2014): material didáctico, medios técnicos y proceso de aprendizaje.

Valoración del material didáctico	Valoración Media (escala 1-10)*
Contenidos del curso	8,5
Materiales del curso	8,5
Actividades	8,6
Valoración de los medios técnicos	Valoración Media (escala 1-5)**
Se atendieron y resolvieron dudas relacionadas con el soporte técnico dentro del calendario previsto	3,9
Cuando se producían problemas con el soporte técnico se realizaba seguimiento y se daba solución a las incidencias	4,1
Amabilidad en la prestación del servicio técnico	4,6
Funcionamiento de la plataforma	3,5
Usabilidad y comprensión de su funcionamiento	3,3
Interfaz agradable	3,3
Utilidad de las diferentes herramientas de la plataforma	3,5
Valoración del proceso del aprendizaje	Valoración Media (escala 1-5)**
Resolución de las dudas planteadas sobre los contenidos, dentro de plazo	4,1
Se propiciaban debates de interés	4
Idoneidad de los contenidos	4,3
Calidad de los contenidos	4,4
Presentación y comprensión de los contenidos	4,3
Idoneidad de las actividades	4,2

(*) Estos datos se han extraído de las memorias de Gizonduz 2007-2014

(**) Son los datos correspondientes al período 2009-2011. Debido a problemas técnicos no ha sido posible extraer los datos relativos a los años 2012, 2013 y 2014.

La tabla muestra que el curso ha obtenido valoraciones positivas o muy positivas; sobre todo con relación al material didáctico y al proceso de aprendizaje.

En una escala del 1 al 10, la valoración media general del curso, en el conjunto de los años 2009-2014, ha sido de 8,8. Esto indica un alto grado de satisfacción entre el alumnado.

VALORACIONES DE CARÁCTER CUALITATIVO

Participación del alumnado: siempre ha participado mucho y esta aumentó mucho más cuando se hizo obligatoria la participación en el foro. También la incorporación de

alumnado que proviene del ámbito de educación ha generado más participación, más debate y compartir documentos.

Herramientas de comunicación (foro, tablón...): después de cambiar de plataforma, la valoración es buena; se considera muy ágil y sencilla.

Criterios para “aprobar” el curso: el seguimiento que se hace del alumnado, así como las pruebas que tienen que superar (test y un trabajo por tema) es superior al de otros cursos online. En este sentido, ha habido personas que se quejaron porque consideraban que era excesivo realizar un trabajo por cada tema, para un curso de 60 horas.

Profesorado: tanto el equipo técnico de Gizonduz como el alumnado valoran muy positivamente al profesorado. No hay problemas en lo que al cumplimiento de contenidos, horas de tutoría, etc. se refiere.

Cumplimiento de las Expectativas del Equipo Técnico de Gizonduz

Consideran que tenían un grado de expectativas muy alto. Querían llegar a muchos hombres y si bien las cifras son buenas, opinan que la cuota de 100 personas establecida para profesorado ha supuesto un incremento importante de la presencia de mujeres, lo que ha afectado a las cifras globales de participación de hombres. No obstante, consideran que Educación es una línea estratégica porque al trabajar con niños y chicos adolescentes (además de a niñas y chicas adolescentes), es un colectivo clave para su sensibilización.

Sí han visto cubiertas las expectativas que tenían en cuanto a lo que supone una formación online (propiciar la participación y la implicación).

2.4 CURSOS PRESENCIALES

En marzo de 2009 se puso en marcha la primera edición del Programa de sensibilización y formación de Gizonduz. Está integrado por un conjunto de cursos, unos de carácter presencial y otros a través de internet.

Antes de iniciar el programa, se contrató a una serie de personas especialistas en masculinidad y género para que elaboraran una propuesta teórica que recogiera el estado

de la cuestión de los temas y nuevos enfoques teóricos, así como propuestas prácticas de intervención y dinámicas para el desarrollo pedagógico de los contenidos.

Con esta base teórica se elaboró un programa de sensibilización y formación que ofertaba dos tipos de cursos: a) programados por Emakunde; y b) no programados o “a la carta”. Los contenidos de ambos cursos son los mismos; la diferencia fundamental estriba en que en los primeros están predeterminados de antemano la fecha, el lugar y el idioma, mientras que los segundos se planifican y organizan a la medida de la organización o entidad que los demanda. Estos cursos “a la carta” están pensados como una herramienta formativa flexible y adaptada a las necesidades tanto de instituciones públicas como de grupos sociales, empresas, ONGs, centros educativos, etc.

Son cursos de carácter gratuito y su oferta es amplia y variada.

Los resultados correspondientes a la evaluación de los cursos presenciales se han estructurado en función de la fuente de información: Alumnado; Entidades/Organizaciones demandantes de los cursos; y Equipo Técnico de Gizonduz.

2.4.1 VALORACIONES REALIZADAS POR EL ALUMNADO DE LOS CURSOS

Los datos que se presentan en este apartado se han extraído de las memorias anuales del Programa Gizonduz; uno de los problemas encontrados tiene que ver con la falta de sistematicidad a la hora de presentar los resultados referidos a las valoraciones realizadas por el alumnado. Esto se ejemplifica en el hecho de que no exista una valoración diferenciada para los cursos correspondientes a los años 2009 y 2010, que no haya datos en algunos de los indicadores o en todos, como sucede en el año 2011. Por ello, sólo se presentan las valoraciones realizadas desde 2012 hasta 2015, ambos años incluidos.

Por ello, Se han utilizado 8 indicadores para evaluar el curso: 1) Interés global del curso; 2) Contenidos; 3) Ponentes; 4) Participación; 5) Dinamización de los grupos; 6) Materiales utilizados; 7) Organización de los cursos; y 8) Espacio donde se han impartido los cursos.

Tabla 14. Valoración media de los cursos (2012-2015): escala 1-6

Aspectos valorados	2012	2013	2014	2015
Interés global del curso	5,2	5,1	4,97	4,8
Contenidos	4,8	4,9	4,7	4,6
Ponentes	5,1	5,3	5,1	5,1
Participación	5	4,5	4,6	4,6
Dinamización de los grupos	5,1	5	4,9	4,8
Materiales utilizados	4,7	4,8	4,6	4,5
Organización	4,9	4,4	4,7	4,6
Espacio	4,8	5	4,6	4,6

Las valoraciones de la tabla 14 indican que el alumnado valora muy positivamente los diferentes aspectos de los cursos (entre 4,5 y 5,3). Además, esta buena valoración se observa en todos los años sobre los que se dispone información, e incluso puede decirse que apenas varían las puntuaciones.

VALORACIONES CUALITATIVAS

Entre las propuestas para mejorarlo, es mayoritaria la de contar con más tiempo para realizarlo. Es interesante que esto no pasa sólo en los cursos de cuatro horas sino que en los más largos 6, 9 o 10 horas también se considera necesario tener más tiempo.

La siguiente propuesta que aparece bastante, aunque de diversas formas, es ampliar la parte de ejercicios prácticos del curso, dependiendo del público se propone campos diferentes, la atención a la violencia contra las mujeres, el aula, la administración local.

Los aspectos en los que le gustaría profundizar al alumnado se relacionan directamente con su campo de actuación o de trabajo. El tema más común es el de la violencia contra las mujeres, tanto el conocimiento de su realidad como su prevención. Otro bloque tiene que ver con la educación y juventud y le sigue el tema de la igualdad en el mundo laboral, acoso, acción positiva, etc. El resto de temas son: emociones y masculinidad, amor romántico, homofobia, paternidad o lenguaje y comunicación o salud e igualdad.

Resaltan también la relación de la teoría expuesta con la vida cotidiana. Se subraya el dinamismo de los cursos y su carácter participativo. También se da importancia a poder tener un espacio de intercambio entre compañeras y compañeros. Así mismo se valora la diversidad de opiniones que surgen.

2.4.2 VALORACIONES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES/ORGANIZACIONES QUE HAN SOLICITADO LOS CURSOS (RESPONSABLES DE COORDINAR ESTAS ACTIVIDADES)

PRINCIPALES RAZONES PARA SOLICITAR ESTE TIPO DE CURSOS

Las razones son muy diversas ya que parten del nivel de reflexión y necesidades de cada organización, y está directamente relacionada con la interiorización que tiene cada organización sobre el género y del contexto en el que se encuentra.

La gratuidad supone una clara ventaja ya que facilita la participación de un mayor número de personas, los procesos de certificación y las exigencias derivadas de los planes de igualdad son otros de los motivos por los que se participa en esta formación y, por último, un entorno cada vez más sensibilizado con el tema hace que esta formación sea interesante para abordar aspectos relacionados con la igualdad (roles y estereotipos) o la violencia de género.

ACOGIDA DEL CURSO ENTRE LAS PERSONAS QUE ACUDIERON AL MISMO

La mayoría de las personas que participaron tenía una actitud positiva sobre el tema de igualdad y cuando se les propuso participar en los cursos en general lo asumieron muy positivamente²⁵.

GESTIÓN DEL PROYECTO

Los aspectos de la gestión del proyecto valorados por las Entidades/Organizaciones han sido: la información que han recibido; la coordinación; y la eficacia ante las demandas y/o dificultades surgidas. En una escala del 1 al 7 (1=pésima y 7=óptima), las valoraciones medias cuantitativas se sitúan entre buena y muy buena.

²⁵ Aunque puede decirse que esta ha sido la tónica general, también se han encontrado resistencias destacables en algunos de los cursos dirigidos a colectivos como bomberos o policía local; lo que ha conllevado, dentro del equipo de Gizonduz, la apertura de un proceso de reflexión sobre cómo abordar las intervenciones con algunos sectores o colectivos, de cara a mejorar la acogida e incrementar los niveles de motivación con relación a estos procesos de sensibilización y formación.

Tabla 15. Valoración sobre algunos aspectos de la Gestión del proyecto

Aspectos valorados	Puntuación Media
Cantidad de información proporcionada	5,6
Calidad de la información proporcionada	5,6
Coordinación	5,6
Eficacia mostrada ante las demandas	5,5
Eficacia mostrada ante los problemas	5,3

CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS

Las opiniones expresadas indican que se han logrado cumplir las expectativas en cuanto a participación, sensibilización, formación y reflexión, además de que se ha impulsado un cambio de actitud con respecto a la igualdad. Consideran necesario sensibilizar en torno a los micro-machismos, aspectos cotidianos o sutiles porque están tan integrados que es fácil que pasen desapercibidos, que no se vean.

Sobre el objetivo de que los cursos tengan una aplicabilidad directa en el trabajo, las entidades organizadoras consideran que sólo se han cumplido “en parte”. Esta opinión contrasta con las valoraciones realizadas por las propias personas que han participado en los cursos, quienes en su mayoría dicen haber aplicado los conocimientos adquiridos o tener previsto hacerlo (ver evaluación de resultados).

VOLVERÍA A PARTICIPAR EN UNA INICIATIVA DE ESTAS CARACTERÍSTICAS

En general sí volverían a participar en este tipo de iniciativas, ya que permite a las entidades/organizaciones y a las personas que trabajan en ellas tener un espacio de reflexión en el que abordar el tema del género. Subrayan la importancia de trabajar con los hombres desde la perspectiva de las masculinidades porque reduce las resistencias que suelen observarse cuando tratas de trabajar con ellos temas de igualdad; además les permite ampliar su perspectiva sobre el tema y ser más conscientes de la situación de las mujeres y los hombres y del papel de ellos tienen.

Como sugerencias de mejora señalan la necesidad de incorporar perspectivas diferentes a los temas que se abordan (enfoque multidisciplinar).

RECOMENDARÍA A OTRAS ENTIDADES PARTICIPAR EN ESTE TIPO DE INICIATIVA

Todas recomendarían a otras entidades participar en este tipo de iniciativa. Lo ven muy útil porque ayuda a implicar al personal en el proyecto. Sugieren mayor concreción en los contenidos a trabajar en cada tema.

2.4.3 VALORACIONES REALIZADAS POR EQUIPO TÉCNICO DE GIZONDUZ

Un elemento clave para el éxito de los cursos presenciales es el haber ofrecido “cursos a la carta”. Sin esta modalidad, no se habría podido llegar a tantos hombres.

Actualmente, existe una demanda que supera la oferta, por ese motivo desde el Equipo Técnico han establecido criterios más estrictos (número de personas y horas, mínimos) a la hora de organizar los cursos. También se han marcado trabajar con grupos específicos con carácter multiplicador (por ejemplo, ámbito educativo); esto permite, además de regular la demanda, realizar una apuesta estratégica.

El límite de la demanda, el techo de cursos no lo tienen marcado, aunque sí que hay un número mínimo de horas que tienen que impartir al año, 200 horas; el techo está en 400 y algo horas en un año. La media estará en torno a 300 o 350 horas.

El hecho de introducir el criterio de trabajar con grupos y sectores específicos no ha supuesto mucha variación en cuanto a la duración de los cursos; siguen siendo 4 o 5 horas y máximo 20.

La asistencia a los cursos presenciales no suele ser “voluntaria”, se trata de un público cautivo; desde su punto de vista opinan que si no fuera así, la participación sería mucho más baja. El reto, desde su punto de vista está en impactar a este público y no perderles; “poner una semilla en la cabeza de alguien, pero luego tú tienes que ir alimentando”.

La relación con las Entidades que solicitan los cursos, con las personas –que en un 80% son mujeres- es muy buena; con los sectores que van a los cursos, la acogida ha sido muy desigual. No obstante, incluso entre los sectores más reacios las valoraciones han sido buenas.

Con cierta frecuencia se reciben solicitudes para dar cursos sobre igualdad que no ofertan; desde el Equipo Técnico subrayan que no responden a este tipo de demandas porque

consideran que el objetivo del Programa Gizonduz no es cubrir necesidades formativas que no se ajustan a los objetivos y posibilidades del mismo.

Sobre las expectativas mencionan que al principio pensaron que tendrían que suspender los cursos por falta de demanda; les parece muy positivo que actualmente exista tanta demanda.

Un aspecto positivo ha sido conseguir que a todo el mundo le parezca natural el que haya cursos de masculinidades e igualdad; algo que hace 7 años era una excepción.

Consideran importante continuar en la línea de los últimos años, de adaptar más los cursos a las realidades de las organizaciones e impartir más horas (cursos más largos).

Quieren superar la intervención puntual, buscar el enganche en los hombres que pasan solo una vez. Ofertar algo que pueda dar continuidad a lo que ofrecen. Si bien opinan que su objetivo no es hacer intervenciones súper largas, si creen que tiene que haber algún mecanismo intermedio de acompañamiento. Poder enganchar a aquellos que tienen interés.

3. RECURSOS ECONÓMICOS UTILIZADOS

En este apartado se incluyen algunos datos de carácter global que permiten conocer cuáles han sido los recursos económicos asignados desde Emakunde para la ejecución de la Iniciativa Gizonduz.²⁶ Concretamente, se menciona el presupuesto asignado desde el año 2008 hasta el año 2015 a esta Iniciativa, así como el porcentaje que este ha representado con respecto al presupuesto global de Emakunde. Se trata de datos referidos al conjunto del Programa, y no sólo a los proyectos que han sido objeto de la presente evaluación, ya que no ha sido posible obtener la información desglosada de ese modo.

²⁶ Estos datos no incluyen las horas de trabajo invertidas por personal técnico y administrativo de Emakunde destinadas a la gestión e implementación del programa, debido a que no se ha llevado a cabo un registro de las mismas.

Tabla 16. Presupuesto asignado en Emakunde a la Iniciativa Gizonduz y Porcentaje sobre el Presupuesto global de Emakunde: años 2008-2010-2015

AÑOS	Presupuesto	% del Presupuesto global de Emakunde
2008	500.000€	7,56%
2009	500.000€	7,16%
2010	300.000€	4,67%
2011	290.000€	4,58%
2012 ²⁷	145.400€	2,74%
2013	145.000€	2,68%
2014	90.000€	1,72%
2015	90.000€	1,55%
TOTAL	2.060.000€	4,28%

Fuente: página web del Departamento de Hacienda y Finanzas del Gobierno Vasco (información financiera pública)

Los datos indican que el presupuesto asignado se ha ido reduciendo de manera considerable a lo largo de los años; entre 2008 y 2015 la reducción ha sido del 82%. Algunos motivos que pueden explicar este descenso son el hecho de que en un inicio para dar a conocer el programa se realizaron actuaciones de mayor impacto social y mayor coste económico (p.e.: la campaña de difusión de la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres o la entrega de las "Mochilas Gizonduz"), así como la necesidad de realizar ajustes y establecer prioridades en el presupuesto de Emakunde en un contexto de crisis económica y de contención del gasto público.

Uno de cuestionamientos que a menudo se hacen a las políticas de igualdad específicamente dirigidas a los hombres tiene que ver con los recursos económicos que se destinen a este tipo de políticas y la reducción que ello pueda conllevar en los recursos destinados a las políticas de igualdad dirigidas de manera específica a las mujeres. En este sentido, se ha de señalar que los recursos para poner en marcha Gizonduz no se detrajeron de otras partidas de Emakunde, sino que desde Presidencia del Gobierno se hizo una transferencia específica a tal fin.

²⁷ Los presupuestos recogen que además de la cantidad señalada, durante 2012 se destinó una partida de 45.000€ para la aplicación informática de Gizonduz; en 2013 la partida destinada para ese mismo fin fue de 85.100€. Además, en ambos años aparece otra partida de 85.100€, en "aplicaciones informáticas" para la realización de un proyecto para la prevención de conductas machistas y violentas y la promoción de la igualdad en la población joven. En el caso de referirse al Proyecto Gasteak Berdintasunean 2.0, el presupuesto destinado, ambos años, para la Iniciativa Gizonduz sería de 275.500€ en 2012 y de 315.200€ en 2013. También se verían modificados los datos referidos al porcentaje que suponen las partidas destinadas a esta Iniciativa con relación al presupuesto global de Emakunde; a saber: 5,20% en 2012 y 5,82% en 2013.

B. Evaluación de Resultados

66

Esta parte del Informe recoge los resultados producidos por la implementación de los 4 proyectos incluidos en esta Evaluación.

Al igual que se ha hecho en la evaluación de proceso, en esta parte del informe también se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los Proyectos incluidos en la presente Evaluación: Mochila Gizonduz; Curso online de 8 horas; Curso online de 60 horas; y Cursos Presenciales.

1. LA MOCHILA GIZONDUZ

1.1 Valoración sobre la capacidad del programa para producir cambios en los hombres

En este apartado se expone información que permite conocer la valoración realizada por las matronas sobre la capacidad del programa para producir cambios positivos en cuanto a la paternidad corresponsable y la corresponsabilidad en el trabajo doméstico.

67

Sensibilización y participación de los hombres ante la paternidad corresponsable

La tabla 17 muestra que, en una escala de valoración del 1 al 6 (1=nada y 6=totalmente), el 62,5% (10 matronas) opina que esta iniciativa ha favorecido algo o bastante la sensibilización de los padres hacia la paternidad corresponsable. La **puntuación media ha sido de 3,5, es decir entre algo y bastante**. En cuanto a la eficacia de esta iniciativa para incrementar los niveles de participación de los hombres ante la paternidad corresponsable, el 68,8% (11 personas) valora que ha sido algo o bastante útil. **La puntuación media ha sido de 2,9, es decir entre casi nada y algo**.

Tabla 17. Percepción de las matronas sobre la capacidad del proyecto para incrementar la Paternidad corresponsable

Ítems	Sensibilización	Participación
Media	3,5	2,9

Sensibilización y participación de los hombres ante la corresponsabilidad en el trabajo doméstico

La tabla 18 muestra que, en una escala de valoración del 1 al 6 (1=nada y 6=totalmente), más de la mitad de las participantes, el 56,3% (9 matronas), opina que esta iniciativa ha favorecido algo o bastante la sensibilización de los hombres ante la corresponsabilidad en el trabajo doméstico. Además, el 62,5% (10 matronas) valoran la iniciativa entre algo y bastante útil para incrementar los niveles de participación corresponsable de los hombres en el trabajo doméstico.

Tanto en incremento de la sensibilización como de la participación, la puntuación media ha sido de 2,9, es decir entre casi nada y algo.

Tabla 18. Percepción de las matronas sobre la capacidad del proyecto para incrementar la Corresponsabilidad en el trabajo doméstico

Ítems	Sensibilización	Participación
Media	2,9	2,9

68

A modo de conclusión puede decirse que la *Mochila Gizonduz* se valora como una iniciativa que tiene más capacidad de producir cambios positivos a nivel de sensibilización que de participación; y que su influencia es mayor sobre la paternidad corresponsable que sobre el trabajo doméstico corresponsable.

Valoración de efectos positivos y negativos de la iniciativa *Mochila Gizonduz*

Según la opinión expresada por la mitad de las matronas que han participado en esta evaluación (8 personas) estos son los **efectos positivos** derivados de esta iniciativa:

- Consideran que es una herramienta de motivación para que los hombres se impliquen en el proceso.
- Responden con entusiasmo en el momento de la entrega de los materiales.
- Acuden más padres a las consultas médicas.
- Ha posibilitado que se sientan más integrados y visibilizados en el proceso.
- Ha favorecido la participación activa y mayor motivación en la crianza.

- Tiene efectos positivos puntuales, pero debería de continuar ofertándose gradualmente a aquellos padres dónde las desigualdades “son más evidentes” (inmigrantes, grupos étnicos, etc.).
- Implicación de profesionales en este proyecto.

Dos de las matronas (12,5%) consideran que el mero hecho de facilitar materiales no garantiza el cambio de actitudes y comportamientos de los hombres que van a ser padres.

El 37,5% de participantes (6 matronas) informa desconocer los efectos positivos o negativos de esta iniciativa.

Para el 56,3% de participantes (9 personas) la iniciativa *Mochila Gizonduz* **no tiene ningún efecto negativo**. Sin embargo, para el 25% de participantes (4 matronas), el almacenaje de las cajas que contenían las mochilas sí les ha generado problemas de espacio.

2. CURSO ONLINE DE 8 HORAS

69

2.1 Percepción del alumnado sobre la utilidad del curso para la vida personal y para la vida profesional

Se han utilizado 2 indicadores: 1) utilidad del curso para la vida personal; y 2) utilidad del curso para la vida profesional.

Tabla 19. Utilidad del curso para la vida personal y profesional (2009-2015): escala 1-6

ITEMS	2009-2010*	2011	2012	2013	2014	2015	Media
% de personas que consideran el curso útil para la vida personal	100%	90%	100%	97%	100%	91,4%	96,4%
% de personas que consideran el curso útil para la vida profesional	91,3%	83%	100%	97%	97%	91,2%	93,3%

(*) Estos datos se han extraído de la memoria de Gizonduz 2007-2010, donde las valoraciones del curso se dan de manera conjunta.

La tabla muestra que la mayoría de las personas que han finalizado el curso consideran que ha sido útil tanto para la vida personal como profesional.

La siguiente tabla recoge las valoraciones realizadas por las mujeres y los hombres que finalizaron el curso en 2014 y en 2015 (problemas de carácter técnico han impedido obtener datos correspondientes a otros años).

Tabla 20. Utilidad del curso para la vida personal y profesional: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015): escala 1-6

ITEMS	2014		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
% de personas que consideran el curso útil para la vida personal	100%	100%	85,7%	85,7%
% de personas que consideran el curso útil para la vida profesional	100%	97,5%	95,2%	95%

Los datos muestran no existen diferencias reseñables entre la valoración realizada por las mujeres y los hombres.

3. CURSO ONLINE DE 60 HORAS

El tipo de cambios evaluados en las personas que han realizado esta formación se han organizado en tres bloques:

1. Conocimientos sobre género, masculinidades e igualdad.
2. Actitudes neosexistas.
3. Aplicación de los conocimientos adquiridos (en el trabajo y en organizaciones en las que milita).

Como ya se menciona en el apartado de metodología el diseño de investigación utilizado es metodológicamente limitado, por lo que no va a ser posible afirmar que los resultados encontrados en las mujeres y los hombres que han finalizado el curso, en cuanto a conocimientos y actitudes, se deban a la formación recibida a través de este curso porque se desconoce cuál era su punto de partida; es decir, qué grado de conocimientos y qué actitudes tenían antes de empezar el curso.

Todos los datos se presentan desagregados por sexo.

3.1 Conocimientos sobre género, masculinidades e igualdad

En la tabla 21 se muestra la puntuación media obtenida en conocimientos por las mujeres y por los hombres que han realizado el curso de formación online de 60 horas. La puntuación máxima que se puede obtener es de 13. Cuanta más alta es la puntuación más respuestas correctas ha obtenido la persona.

Tabla 21. Puntuación media obtenida en conocimientos por las personas que han realizado el curso online de 60 horas: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015): rango de puntuación 0-13

ASPECTO VALORADO	Puntuación Media	
	Mujeres (N=75)	Hombres (N=37)
Conocimientos sobre género, masculinidad e igualdad	10,9	11,1

Tanto las mujeres como los hombres han obtenido una puntuación muy buena en conocimientos, alrededor de 11 (el máximo es de 13). Las diferencias entre ambos grupos es muy pequeña (2 décimas) por lo que no puede considerarse relevante.

Con estos resultados es posible afirmar que tanto mujeres como hombres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a conocimientos básicos se refiere.

3.2 Actitudes neo-sexistas

El neo-sexismo se define como la “manifestación de un conflicto entre los valores igualitarios y los sentimientos residuales negativos hacia las mujeres” (Tougas y cols, 1995). La escala utilizada en esta evaluación contiene tres elementos: 1) la discriminación hacia la mujer ya no es un problema; 2) las mujeres están presionando demasiado; y 3) muchos de sus logros recientes son inmerecidos.

El neo-sexismo está relacionado con el sexismo a la vieja usanza, en la medida que ambos comparten la actitud negativa hacia las mujeres (Moya y Expósito, 2001)²⁸

En la tabla 22 se muestra la puntuación media obtenida en la escala de neosexismo por las mujeres y por los hombres que han realizado el curso de formación online de 60 horas. A mayor puntuación, el sexismo es también mayor. La puntuación máxima es de 7.

²⁸ Moya M. y Expósito F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles. *Psicotema*, vol. 13, nº4, pp 643-649.

Tabla 22. Puntuación media obtenida en neosexismo: diferencias entre mujeres y hombres que han realizado el curso online de 60 horas (2014-2015): escala 1-7

ASPECTO VALORADO	Puntuación Media	
	Mujeres (N=75)	Hombres (N=37)
Neosexismo	2,3	2,3

Tanto las mujeres como los hombres han obtenido una puntuación muy baja en neosexismo; en el estudio realizado por Moya y Expósito en 2001, la puntuación media de los hombres españoles fue de 3,33. La puntuación de las mujeres es 2,7.

Con estos resultados es posible afirmar que tanto mujeres como hombres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas se refiere.

3.3 Aplicación de los conocimientos adquiridos

En la tabla 23 se muestra el porcentaje de mujeres y hombres que han afirmado haber aplicado los conocimientos adquiridos en el curso, así como el porcentaje de quienes tienen previsto aplicarlos, en el trabajo y/o en organizaciones o grupos donde militan o participan.

Un 92,9% de las mujeres están trabajando en el momento de participar en la evaluación (n=66); en el caso de los hombres el porcentaje es del 86,5% (n=32)

Tabla 23. Aplicación en el trabajo de los conocimientos adquiridos en el curso por las personas que han realizado el curso online de 60 horas: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015)

ASPECTO VALORADO	Porcentaje que ya los han aplicado		Porcentaje que tiene previsto aplicarlos	
	Mujeres (N=66)	Hombres (N=32)	Mujeres (N=66)	Hombres (N=32)
En el trabajo	59,1%	71,9	27,3	12,5

Los datos de la tabla 23 muestran que el porcentaje de hombres que han aplicado los conocimientos adquiridos durante el curso, es mayor que el de las mujeres (71,9% frente al 59,1%). En términos generales puede decirse que la mayoría de las mujeres y de los hombres ha aplicado o tiene previsto aplicar los conocimientos adquiridos (86,4% y 84,4%, respectivamente).

Un 36,6% de las mujeres que participan en la evaluación militan o participan en alguna organización (n=26); en el caso de los hombres el porcentaje es del 40,5% (n=15)

Tabla 24. Aplicación en las organizaciones donde militan de los conocimientos adquiridos en el curso por las personas que han participado en el online de 60 horas: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015)

ASPECTO VALORADO	Porcentaje que ya los han aplicado		Porcentaje que tiene previsto aplicarlos	
	Mujeres (N=26)	Hombres (N=15)	Mujeres (N=26)	Hombres (N=15)
En alguna organización o grupo en el que milita o participa	42,3%	73,3%	50%	13,3%

Los datos de la tabla 24 muestran que casi la mitad de las mujeres y casi las tres cuartas partes de los hombres responden haber aplicado en sus organizaciones o grupos de militancia los conocimientos adquiridos.

Si se incluye a las mujeres y los hombres que responden tener previsto aplicar los conocimientos, los porcentajes se incrementan de manera notable (92,3% y 86,6%, respectivamente).

A modo de conclusión puede decirse que los porcentajes de mujeres y de hombres que aplican los conocimientos adquiridos o tienen previsto aplicarlos son muy elevados (por encima del 85%); tanto en su ámbito laboral como en las organizaciones en las que participan o militan.

4. CURSOS PRESENCIALES

Se han evaluado los cambios producidos por la participación en este tipo de cursos presenciales a dos niveles:

- 1) En las personas que directamente han participado de la formación ofrecida en estos cursos.
- 2) En las Entidades/Organizaciones que han demandado este tipo de cursos.

4.1 Cambios producidos en las personas que han recibido la formación

El tipo de cambios evaluados en las personas que han realizado esta formación se han organizado en tres bloques:

1. Conocimientos sobre género, masculinidades e igualdad.
2. Actitudes neosexistas.
3. Aplicación de los conocimientos adquiridos (en el trabajo y en organizaciones en las que milita)

Como ya se ha mencionado en el apartado sobre el curso online de 60 horas, el diseño de investigación utilizado es metodológicamente limitado por lo que no va a ser posible afirmar que los resultados encontrados en las mujeres y los hombres que han finalizado estos curso se deban a la formación recibida en los mismos. Ni tampoco defender que no los sea.

Conocimientos sobre género, masculinidades e igualdad

En la tabla 25 se muestra la puntuación media obtenida en conocimientos por las mujeres y por los hombres que han realizado cursos presenciales “a la carta”. La puntuación máxima que se puede obtener es de 13. Cuanta más alta es la puntuación más respuestas correctas ha obtenido la persona.

Tabla 25. Puntuación media obtenida en conocimientos por las personas que han participado en cursos presenciales: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015): rango de puntuación 0-13

ASPECTO VALORADO	Puntuación Media	
	Mujeres (N=38)	Hombres (N=49)
Conocimientos sobre género, masculinidad e igualdad	10,32	10,53

Tanto las mujeres como los hombres han obtenido una puntuación muy buena en conocimientos, por encima de 10 (el máximo es de 13). Las diferencias entre ambos grupos es muy pequeña (2 décimas) por lo que no puede considerarse relevante.

Con estos resultados es posible afirmar que tanto mujeres como hombres han finalizado el curso con un resultado muy bueno en conocimientos básicos sobre género, masculinidad e igualdad.

Actitudes neo-sexistas

En la tabla 26 se muestra la puntuación media obtenida en la escala de neosexismo por las mujeres y por los hombres que han realizado cursos presenciales. A mayor puntuación, el sexismo es también mayor. La puntuación máxima es de 7.

Tabla 26. Puntuación media obtenida en neosexismo por las personas que han participado en cursos presenciales: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015): escala 1-7

ASPECTO VALORADO	Puntuación Media	
	Mujeres (N=38)	Hombres (N=49)
Neosexismo	2,35	4,5

La tabla muestra importantes diferencias entre las mujeres y los hombres. Mientras que las mujeres obtienen un puntuación muy baja en neosexismo; la puntuación en los hombres es bastante alta, 1,2 puntos por encima de la puntuación media de los hombres españoles (estudio realizado en el Estado Español en 2001). Ello se debe a que en el grupo de hombres hay 4 personas con una puntuación igual o superior a 4,3, mientras que en el grupo de mujeres la puntuación más alta es 3,1. Al contar con muestras muy pequeñas, 49 hombres y 38 mujeres, es fácil que se dispare la puntuación media sólo con que existan unas pocas personas con una puntuación elevada.

Con estos resultados es posible afirmar que las mujeres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas, mientras que no puede decirse lo mismo sobre los hombres. Estos datos indican la necesidad de continuar trabajando en estos contextos para poder reducir el sexismo imperante en la sociedad; caldo de cultivo de la discriminación, la desigualdad y en muchos casos de la violencia, tal y como ponen de manifiesto algunos estudios.

Aplicación de los conocimientos adquiridos

En la tabla 27 se muestra el porcentaje de mujeres y hombres que han afirmado haber aplicado en el trabajo los conocimientos adquiridos en el curso, así como el porcentaje de quienes tienen previsto aplicarlos.

El número de mujeres y de hombres que informan estar trabajando en el momento de participar en esta evaluación es de 34 y 47, respectivamente.

Tabla 27. Aplicación en el trabajo de los conocimientos adquiridos en el curso por personas que han participado en cursos presenciales: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015)

ASPECTO VALORADO	Porcentaje que ya los han aplicado		Porcentaje que tiene previsto aplicarlos	
	Mujeres (N=34)	Hombres (N=47)	Mujeres (N=34)	Hombres (N=47)
En el trabajo	29,4%	27,7%	47,1%	42,5%

De los datos de la tabla se deriva que un 76,5% de las mujeres han aplicado o tienen previsto aplicar en su trabajo, los conocimientos adquiridos; en los hombres el porcentaje es ligeramente inferior, 70,2%.

El número de mujeres y de hombres que militan o participan en organizaciones en el momento de participar en esta evaluación es de 15 y 14, respectivamente.

Tabla 28. Aplicación de los conocimientos adquiridos en el curso en las organizaciones donde militan o participan: diferencias entre mujeres y hombres (2014-2015)

ASPECTO VALORADO	Porcentaje que ya los han aplicado		Porcentaje que tiene previsto aplicarlos	
	Mujeres (N=15)	Hombres (N=14)	Mujeres (N=15)	Hombres (N=14)
En alguna organización o grupo en el que milita o participa	80%	35,7%	20%	64,3%

Por lo que respecta a la aplicación de los conocimientos en organizaciones o grupos en los que militan, la tabla 28 muestra el porcentaje de mujeres que han aplicado ya, en sus organizaciones o grupos, los conocimientos adquiridos es muy superior al de los hombres (80% frente al 35,7%). No obstante, si se tiene en cuenta a las personas que tienen previsto aplicar los conocimientos, el porcentaje se incrementa hasta alcanzar el 100%, tanto en las mujeres como en los hombres.

4.2 Efectos producidos en las Entidades/Organizaciones

Los efectos positivos y negativos que ha tenido en las Entidades/Organizaciones, su participación en los cursos presenciales ofertados se han evaluado a partir de las opiniones expresadas por las personas responsables que fueron entrevistadas.

Efectos positivos

- Ha permitido poner el tema del género encima de la mesa y se ha visibilizado, facilitando los debates.
- Se ha tomado conciencia con el tema de igualdad y ha permitido que surjan nuevas inquietudes.
- Ha permitido trabajar específicamente con los hombres asuntos sobre masculinidades.
- En definitiva, ha permitido avanzar en la sensibilización sobre temas de igualdad.

Efectos negativos

- En general los únicos aspectos negativos que han aparecido están ligados a la organización del curso ya que al realizarse en horario laboral implica realizar cambios en la organización.
- Una cierta “decepción” porque se tenían muchas expectativas, y estas no se llegaron a cumplir en su totalidad.
- En un caso se produjeron conflictos importantes porque las personas se vieron obligadas a acudir a un curso por el que no tenían interés. Además, se había organizado esta formación en lugar de la que ellas mismas habían solicitado.

C. Eficacia General del Programa

78

Dadas las dificultades de carácter metodológico que el diseño de evaluación utilizado tiene para evaluar la Eficacia del Programa a la hora de producir cambios positivos (de sensibilización, de actitudes, de implicación), se consideró interesante utilizar los criterios elaborados por Gary Barker, Christine Ricardo y Marcos Nascimento (2007)²⁹ para realizar un análisis de carácter general sobre la Eficacia General del Programa Gizonduz. Los criterios que elaboraron, junto a sus respectivas categorías, son los siguientes:

CRITERIOS	CATEGORÍAS		
DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	<p>Riguroso Datos cuantitativos con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prueba previa y prueba posterior • grupo testigo o de regresión (o datos de series cronológicas) • análisis de la significación estadística • tamaño de la muestra adecuado <p>Datos cualitativos sistemáticos con: Un preciso examen analítico e indicaciones de validez.</p>	<p>Medio Diseño de la evaluación más impreciso, tal vez más descriptivo que analítico. Datos cuantitativos que carecen de uno de los elementos enumerados más arriba Puede incluir datos cualitativos no sistemáticos.</p>	<p>Limitado Datos cuantitativos limitados que carecen de más de uno de los elementos enumerados más arriba. Sólo datos cualitativos descriptivos o datos estimativos del proceso</p>
REPERCUSIÓN DEL PROGRAMA	<p>Alto Modificación del comportamiento notificada por el propio sujeto (con o sin modificación de los conocimientos y las actitudes) con alguna confirmación, triangulación o corroboración por parte de diversos agentes o interesados directos consultados (incluidos los líderes de la comunidad, los profesionales de la salud y las mujeres o parejas).</p>	<p>Medio Modificación de las actitudes entre los hombres notificadas por los propios sujetos (con o sin modificación de los conocimientos pero sin modificación del comportamiento). Puede incluir alguna consulta con interesados directos o diversos agentes.</p>	<p>Bajo Sólo modificación de los conocimientos, o resultados imprecisos o poco claros con respecto a la modificación de las actitudes y el comportamiento</p>

La Eficacia General del Programa se establece a partir del análisis de ambos criterios, Diseño de la Evaluación y Repercusión del Programa

EFICAZ	PROMETEDOR	IMPRECISO
Diseño riguroso y repercusión alta o media	Diseño impreciso y repercusión media o baja	Diseño limitado independientemente de la repercusión
Diseño medio y repercusión alta	Diseño riguroso y repercusión baja	

El análisis de la Iniciativa Gizonduz a partir de los criterios mencionados, indica que nos encontraríamos ante un Programa compuesto por Proyectos cuya Eficacia General difiere:

²⁹ Los elaboraron para la revisión que realizaron sobre programas de género en el ámbito de la salud: *Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención.* Organización Mundial de la Salud (OMS) e Instituto Promundo. Editado por la OMS (Ginebra).

Mochila Gizonduz: Diseño de Evaluación es Limitado y la Repercusión Baja; por tanto, la Eficacia General sería Imprecisa.

Curso online de 8 horas: Diseño de Evaluación es Limitado y la Repercusión Baja; por tanto, la Eficacia General sería Imprecisa.

Curso online de 60 horas: Diseño de Evaluación es Medio y la Repercusión también se ha considerado Media; por tanto, la Eficacia General del proyecto puede calificarse como Prometedora.

Cursos presenciales “a la carta”: Diseño de Evaluación es Medio y la Repercusión se ha considerado entre Media y Baja; por tanto, la Eficacia General la calificamos de Prometedora.

Para finalizar, se considera apropiado reseñar el esfuerzo que desde Emakunde se ha realizado para tratar de llevar a cabo una evaluación que permita valorar la eficacia general del programa; hecho que por otra parte no suele ser habitual en la mayoría de las Administraciones Públicas por lo que respecta a este tipo de programas.

**V. CONCLUSIONES SOBRE LOS RESULTADOS
ENCONTRADOS EN LA EVALUACIÓN DE LA
INICIATIVA GIZONDUZ**

Sobre la Cobertura de los distintos proyectos evaluados

Casi una tercera parte de los Centros de Salud que fueron invitados a participar en el proyecto “Mochila Gizonduz” aceptaron participar y contaron con la implicación directa de 123 matronas. El impacto del proyecto fue muy importante; se estima que el **50% de los hombres que fueron padres** durante el período de tiempo que duró el proyecto, recibieron la mochila (30.000).

Entre abril de 2009 y diciembre de 2015, un total de **615 personas finalizaron el curso de sensibilización online de 8 horas**, de manera exitosa; 67,1% mujeres y 32,9% hombres. La tasa de finalización exitosa (de las personas que se inscriben qué porcentaje lo finaliza exitosamente) se sitúa por debajo del 50% y es ligeramente superior entre los hombres.

Un motivo podría ser que se trata de un curso que no se puede realizar de una sola vez, sino que se debe dejar un tiempo de al menos 15 días desde que se inicia hasta que se concluye.

Un total de **627 personas finalizaron de manera exitosa el curso online de 60 horas**; 64,4% mujeres y 35,6% hombres. Dos terceras partes viven en la Comunidad Autónoma de Euskadi; fundamentalmente en Bizkaia (43,7%).

La tasa de finalización exitosa ha sido del 63%, y es ligeramente superior entre los hombres (62,1% frente al 57%).

La alta participación de personas que viven en otras Comunidades Autónomas, e incluso en otros países (alrededor de un 30%) indica que se trata de una formación que resulta atractiva.

Los datos no tan positivos referidos a las tasa de finalización exitosa tal vez puedan encontrar una explicación en el hecho de que se trata de un curso gratuito, al que algunas personas se apuntan sin tener la motivación y el compromiso suficiente para realizarlo. No obstante, desde 2012 se suceden dos hechos que tal vez hayan contribuido a la mejora de los resultados obtenidos en este indicador: la reserva de 100 plazas anuales para el profesorado dentro del programa formativo Prest Gara (anteriormente denominado programa formativo Garatu), modifica el perfil de las personas que se matriculan en el

curso; y la sustitución de la plataforma informática que supuso una clara mejora y facilitó la participación del alumnado.

En cuanto a los cursos presenciales, subrayar que inicialmente la oferta era de cursos programados y no programados, pero la demanda se ha decantado fundamentalmente hacia los últimos, también denominados “a la carta”.

Durante los 7 años que llevan ofreciéndose este tipo de cursos, en total el número de **cursos presenciales impartidos ha sido de 447**.

Si bien han sido Instituciones y Organizaciones muy diferentes las que han participado en este tipo de cursos (Administración Pública Vasca; Centros Educativos; Empresas; Sindicatos; Organizaciones Sociales; Partidos Políticos; etc.), son **las Administraciones Públicas Vascas, en su conjunto, las entidades que mayor número de cursos han demandado** (48,5%); y de manera especial la Administración Local (36,2%). Si a estos cursos se les suma los correspondientes a Entidades Educativas, que su mayoría pertenecen a la red pública de educación, los porcentajes se incrementan hasta el 58,3%.

En cuanto al número de horas impartidas, **el conjunto de las Administraciones públicas vascas y en las Entidades Educativas aglutinan el 59,4% del total de horas de formación impartidas**. La duración media de los cursos ha sido de 8 horas, aproximadamente, en el caso de las primeras y de 4,7 horas en las segundas.

Un total de **7.957 personas han participado en cursos presenciales** (56,1% hombres y 43,4% mujeres). A partir de 2012, se decidió consolidar los cursos con mayor presencia de hombres; esto conllevó una reducción del alumnado a la vez que una mayor presencia de hombres.

Los colectivos que más han participado en los cursos presenciales han sido: Alumnado de diferentes etapas educativas (23,6%); Sociedad general (14%); y Personal de la Administración Vasca (12,8%). Estos tres colectivos aglutinan al 50,4% de las personas participantes

Los únicos colectivos específicos en los que la presencia de hombres ha sido superior a la de las mujeres han sido: Policías (local y autonómica), Empresa (trabajadoras y

trabajadores/personal directivo) y Madres/Padres son los tres colectivos en los que la presencia de hombres es mayor (86,1%, 69,6% y 68,6%).

Teniendo en cuenta las valoraciones realizadas por el Equipo técnico de Emakunde, en la presente evaluación y en las memorias anuales elaboradas, la cobertura (en cuanto a número) que han tenido los diferentes proyectos evaluados se sitúa por encima de sus expectativas iniciales. Como aspecto “no tan positivo” hay que añadir que la participación de mujeres en los proyectos de sensibilización y formación ha estado por encima de lo esperado; no hay que obviar que la Iniciativa Gizonduz está dirigida, de manera específica, a la implicación de los hombres en la igualdad de mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres.

Sobre el Diseño, Implementación y Gestión de los proyectos evaluados

Si bien las valoraciones sobre el cumplimiento de sus expectativas y la gestión del proyecto “**Mochila Gizonduz**” podemos considerarlas “bastante mejorables”, las personas que han participado en la evaluación, el 87,5% estarían dispuestas a participar de nuevo en un proyecto similar. Consideran que ha tenido efectos positivos sobre los padres (motivación para la crianza, para acudir a las consultas de seguimiento del embarazo; se sienten integrados y visibilizados en el proceso), y también sobre la implicación de las y los profesionales en proyectos que buscan incrementar la corresponsabilidad de los padres en la crianza.

Las valoraciones negativas expresadas por las matronas están relacionadas con “problemas de almacenaje del material”; con la falta de información inicial sobre el proyecto; y con su no-participación en la toma de decisiones sobre la implicación del Centro de Salud; las valoraciones realizadas por el Equipo técnico de Emakunde apuntan en este mismo sentido; subrayan que algunas de las resistencias observadas entre las matronas tenían que ver con el hecho de ser algo que “les venía desde arriba”, “algo externo que afecta a sus dinámicas de trabajo”.

Sobre el **curso online de 8 horas**, las valoraciones cuantitativas y cualitativas expresadas han sido bastante positivas: se califica el programa como intuitivo y sencillo; los contenidos están redactados con claridad y su lenguaje es adecuado; es una herramienta

sensibilizadora; su duración es considerada suficiente por algunas personas, mientras que para otras es corta porque les gustaría profundizar en algunos temas.

Desde el Equipo técnico de Emakunde se considera que es un proyecto que está pendiente de ser revisado para actualizar contenidos (por ejemplo, los datos de la encuesta de usos del tiempo han cambiado), así como para identificar ámbitos de mejora, en particular, relacionados con lograr que más hombres realicen el curso.

Durante las primeras ediciones del **curso online de 60 horas**, y en coherencia con los objetivos de la Iniciativa Gizonduz, se priorizó la participación de los hombres. A partir de 2012, la decisión de la Dirección de Emakunde, en colaboración con el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, de reservar 100 plazas para el profesorado dentro del programa formativo Prest Gara, supuso: 1) un incremento considerable del número de mujeres participantes; y 2) generó 2 listas de espera (una con la gente que se matricula online, a través de la plataforma, y otra lista de espera de educación).

El incremento importante de la participación de mujeres en el curso ha afectado a las expectativas iniciales que inicialmente tenía el Equipo técnico de Emakunde, no obstante, están de acuerdo con la decisión que se tomó porque consideran Educación una línea estratégica; la sensibilización de niños y chicos adolescentes (también de niñas y chicas adolescentes) es clave.

La gratuidad del curso es un factor que ha tenido un efecto claro sobre la participación (ha sido un curso con mucha demanda, dentro y fuera de la CAE, que incluso ha generado listas de espera) pero también sobre la “tasa de finalización exitosa” (afecta negativamente al compromiso e interés de las personas por finalizarlo); una tercera parte de las personas que se matriculan en el curso no lo llegan a finalizar.

A pesar de tratarse de un curso con un alto grado de exigencia, en cuanto a participación, trabajos y pruebas, las valoraciones cuantitativas y cualitativas sobre el curso han sido muy positivas e indican un alto grado de satisfacción entre el alumnado.

El Equipo técnico de Emakunde considera que sí han visto cubiertas las expectativas que tenían en cuanto a lo que supone una formación online (propiciar la participación y la implicación).

Con respecto a los **cursos presenciales**, el alumnado valora muy positivamente los diferentes aspectos de los cursos (entre 4,5 y 5,3). Además, esta buena valoración se observa en todos los años sobre los que se dispone información, e incluso puede decirse que apenas varían las puntuaciones. Como aspectos más valorados se subrayan el dinamismo de los cursos presenciales, su carácter participativo, ser un espacio de intercambio de opiniones en personas diversas.

Una de las propuestas de mejora más demandada ha sido ampliar la duración de los cursos presenciales; también incrementar la parte práctica y profundizar en temas que guardan relación con su campo de actuación o de trabajo.

Por su parte, las organizaciones o entidades que han solicitado participar en este tipo de cursos presenciales, en general, subrayan la acogida tan positiva que estos han tenido entre las personas que han asistido.

Las Entidades/Organizaciones han solicitado estos **cursos presenciales** por razones muy diversas, que guardan relación con el nivel de reflexión y con las necesidades de cada organización, y están directamente relacionadas con la interiorización que tiene cada organización sobre el género y del contexto en el que se encuentra.

La gratuidad aparece como un factor que facilita la participación de numerosas organizaciones y personas. Otros dos motivos para participar en este tipo de formación son procesos de certificación en los que se están inmersas algunas organizaciones, así como los objetivos de formación que aparecen recogidos en sus propios planes de igualdad; también el hecho de que cada vez haya más entidades y organizaciones sensibilizadas con el tema hace que esta formación sea interesante para abordar aspectos relacionados con la igualdad (roles y estereotipos) o la violencia de género.

La valoración de las Entidades/Organizaciones sobre la gestión de los cursos sitúa entre buena y muy buena. De hecho, la gran mayoría volvería a participar ya que permite tener un espacio de reflexión en el que abordar el tema del género; subrayan, de manera especial, lo positivo que resultan este tipo de cursos para los hombres ya que suelen ser quienes muestran mayores resistencias para abordar temas relacionados con la igualdad de mujeres y hombres.

Es una opinión generalizada que este tipo de cursos sirven para sensibilizar, formar y propiciar la reflexión con respecto a la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, el cumplimiento de expectativas relacionadas con la aplicabilidad de los cursos en el trabajo ha sido bajo. Sin embargo, esta opinión contrasta con la expresada por parte de las personas participantes en los cursos, quienes señalan mayoritariamente que han aplicado o tienen previsto aplicar en su trabajo los conocimientos adquiridos en los cursos.

Todas recomendarían a otras entidades participar en este tipo de iniciativa porque ayuda al personal a implicarse en la igualdad.

Algunas organizaciones sugieren la incorporación de nuevas perspectivas a los temas que se tratan, que permitan buscar soluciones a problemas prácticos que se puedan plantear en el día a día, así como mayor concreción en los contenidos a trabajar en cada tema. Por su parte, desde el equipo técnico de Emakunde mencionan que frecuentemente reciben demandas de cursos sobre igualdad a los que no dan respuesta porque no se ajustan a los objetivos y posibilidades del Programa Gizonduz. Subrayan que no es objetivo del Programa Gizonduz cubrir todas las necesidades formativas en materia de igualdad de las organizaciones o entidades.

El Equipo técnico de Gizonduz considera que un elemento clave para el éxito de los **cursos presenciales** es el haber ofrecido “cursos a la carta”. Sin ellos, no se habría podido llegar a tantos hombres. También consideran que la participación sería mucho más baja si la asistencia a los cursos presenciales fuera “voluntaria”.

La demanda de cursos ha superado las expectativas que inicialmente tenían; de hecho ha superado a la oferta. Esto ha supuesto que se planteen criterios más estrictos en cuanto al número de personas y de horas, mínimos para poder organizar el curso. También, han introducido cambios en los colectivos destinatarios de los cursos; actualmente, como línea estratégica de trabajo, están dirigiendo la oferta hacia grupos específicos que tengan carácter multiplicador.

Actualmente, la demanda supera con creces la oferta por lo que están reflexionando y debatiendo cómo abordar esta cuestión.

La relación con las Entidades que solicitan los cursos, con las personas –que en un 80% son mujeres- es muy buena; con los sectores que van a los cursos, la acogida ha sido muy desigual. No obstante, incluso entre los sectores más reacios las valoraciones han sido buenas.

Un aspecto positivo ha sido conseguir que a todo el mundo le parezca natural el que haya cursos de masculinidades e igualdad; algo que hace 7 años era una excepción.

Creer que hay que adaptar más los cursos a las realidades de las organizaciones e impartir más horas (cursos más largos).

Quieren superar la intervención puntual, buscar el enganche en los hombres que pasan solo una vez. Ofertar algo que pueda dar continuidad a lo que ofrecen. Si bien opinan que su objetivo no es hacer intervenciones súper largas, sí creen que tiene que haber algún mecanismo intermedio de acompañamiento. Poder enganchar a aquellos que tienen interés.

88

Sobre los Recursos Económicos utilizados en la Iniciativa Gizonduz

El presupuesto asignado a la Iniciativa Gizonduz, entre 2007 y 2015 ha sido de 2.060.000€; en esta cantidad no están contabilizadas las horas de trabajo invertidas por personal técnico y administrativo de Emakunde destinadas a la gestión e implementación del programa, debido a que no se ha llevado a cabo un registro de las mismas.

Los datos indican que el presupuesto asignado se ha ido reduciendo de manera considerable a lo largo de los años; entre 2008 y 2015 la reducción ha sido del 82%.

Uno de cuestionamientos que a menudo se hacen a las políticas de igualdad específicamente dirigidas a los hombres tiene que ver con los recursos económicos que se destinan a este tipo de políticas y la reducción que ello puede conllevar en los recursos destinados a las políticas de igualdad dirigidas de manera específica a las mujeres. Desde Emakunde responden que los recursos utilizados para poner en marcha Gizonduz no se detrajeron de otras partidas de Emakunde, sino que se hizo una transferencia específica desde Presidencia del Gobierno Vasco.

Sobre la capacidad de los proyectos para producir cambios en los hombres:

Con respecto a los cambios producidos en los hombres que han participado en el **proyecto Mochila Gizonduz**, en primer lugar subrayar que no se ha podido disponer de información directamente proporcionada por los hombres que recibieron la mochila debido a que el proyecto no contó desde el inicio con un sistema de evaluación que permitiera medir su impacto sobre la sensibilización y participación de los hombres ante la paternidad corresponsable, así como ante la corresponsabilidad en el trabajo doméstico. Esta limitación obligó a contar con un sistema de evaluación, indirecta; preguntando a las matronas participantes en el proyecto, su opinión sobre la capacidad de este favorecer la sensibilización y participación corresponsable de los hombres en el cuidado y las tareas domésticas.

Las matronas valoran la *Mochila Gizonduz* como una iniciativa que tiene más capacidad de producir cambios positivos a nivel de sensibilización que de participación; y que su influencia es mayor sobre la paternidad corresponsable que sobre el trabajo doméstico corresponsable. Algunas matronas también han valorado positivamente la herramienta en la medida en que pretende que los hombres se impliquen más en la crianza, e incrementa el número de padres que acuden a las consultas de control y seguimiento del embarazo y del puerperio.

La mayoría de las personas que han finalizado el curso online de 8 horas consideran que ha sido útil tanto para la vida personal como profesional; apenas se dan diferencias entre la valoración de las mujeres y de los hombres

Sobre el curso online de 60 horas, en primer lugar subrayar las limitaciones del diseño de investigación utilizado (mediciones una vez finalizado el curso y sin grupo de comparación); ello impide que pueda afirmarse que los resultados encontrados en las mujeres y los hombres que han finalizado el curso, en cuanto a conocimientos y actitudes se deban a la formación recibida a través de este curso porque se desconoce cuál era su punto de partida; es decir, qué grado de conocimientos y qué actitudes tenían antes de empezar el curso.

Una vez realizada esta importante aclaración, los resultados encontrados indican que:

- Tanto las mujeres como los hombres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a conocimientos básicos se refiere, y las diferencias entre ambos grupos son irrelevantes.
- Tanto las mujeres como los hombres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas se refiere.
- Los porcentajes de mujeres y de hombres que aplican los conocimientos adquiridos o tienen previsto aplicarlos son muy elevados (por encima del 85%); tanto en su ámbito laboral como en las organizaciones en las que participan o militan.

Sobre los cursos presenciales “a la carta”, los resultados encontrados indican que:

- Tanto las mujeres como los hombres han finalizado el curso con un resultado muy bueno en cuanto a conocimientos básicos se refiere, y las diferencias entre ambos grupos son irrelevantes.
- Las mujeres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas, mientras que no puede decirse lo mismo sobre los hombres. Estos datos indican la necesidad de continuar trabajando en estos contextos para poder reducir el sexismo imperante en la sociedad; caldo de cultivo de la discriminación, la desigualdad y en muchos casos de la violencia, tal y como ponen de manifiesto algunos estudios.
- Los porcentajes de mujeres y de hombres que aplican los conocimientos adquiridos o tienen previsto aplicarlos son muy elevados (por encima del 85%); tanto en su ámbito laboral como en las organizaciones en las que participan o militan.

Si se comparan los resultados encontrados en ambos tipos de cursos (60 horas online y Presenciales “a la carta”), estos son mejores en el curso online de 60 horas, en los tres aspectos evaluados: conocimientos, actitudes neosexistas y aplicación de los conocimientos adquiridos. Este resultado puede considerarse esperado debido a la importante diferencia de horas de formación que existe entre el curso online y los cursos presenciales, así como al hecho de que en el online el grado de “voluntariedad”, en lo que a participación se refiere, es mayor.

Sobre la Eficacia General del Programa Gizonduz

El análisis de la Iniciativa Gizonduz a partir de los criterios mencionados en el apartado donde se aborda este aspecto de la evaluación, indica que nos encontraríamos ante un Programa compuesto por Proyectos cuya Eficacia General difiere. Concretamente, hemos considerado que esta es **Imprecisa en el caso de la Mochila Gizonduz y de Curso online de 8 horas**; mientras que la Eficacia General del **curso online de 60 horas y de los cursos presenciales “a la carta” la hemos definida como Prometedora.**

Desde nuestro punto de vista, la mejora del Sistema de Evaluación que se defina y establezca en un futuro próximo, sin duda alguna contribuirá a mejorar el conocimiento del nivel de Eficacia General de los diferentes proyectos que configuran la Iniciativa Gizonduz.

VI AVANCES Y RETOS DE FUTURO

92

El siguiente apartado se ha elaborado a partir de las opiniones expresadas por las personas que forman el Equipo Técnico del Programa Gizonduz. Son producto de la autovaloración que han realizado del trabajo realizado desde 2007 hasta 2015, así como de sus reflexiones sobre los avances logrados y los retos que todavía quedan por alcanzar.

1. AVANCES

Desde el punto de vista del Equipo Técnico del Programa Gizonduz, estos 8 años de andadura del Programa ha supuesto la consolidación en Emakunde de una línea de trabajo dirigida a implicar a los hombres a favor de la igualdad, que complementa el trabajo que Emakunde realiza más específicamente dirigido a las mujeres y el que realiza en espacios mixtos y/o dirigidos indistintamente a mujeres y hombres.

Además, esto ha permitido a Emakunde llegar a personas (muchos hombres) que si no, seguramente, no se hubieran acercado al tema de la igualdad. De esta forma, se ha dado respuesta a las recomendaciones de los organismos internacionales respecto al rol de los hombres en las políticas de igualdad y las previsiones de la Ley 4/2005 y de los PIMH aprobados con posterioridad.

Como aspectos positivos se destacan los siguientes:

- Haber logrado que más de 5.000 hombres participen en nuestros cursos, teniendo en cuenta que los hombres en general no muestran interés por formarse en igualdad.
- Haber logrado que más de 30.000 hombres hayan recogido materiales de sensibilización para una paternidad igualitaria.
- Haber logrado que más de 10.300 hombres firmen una carta comprometiéndose a favor de la igualdad.
- Haber logrado más de 5.000 amistades en Facebook (el 60% hombres), lo que sitúa a la página como la que cuenta con más amistades en el Gobierno después de la página de Gazte Aukera.
- Haber logrado un nivel de satisfacción de las personas asistentes a los cursos alto, a pesar de que en muchos casos la formación no ha sido por ellas solicitada.

- Haber logrado llegar a un gran abanico de organizaciones (administraciones públicas, empresas, ONGs, escuelas...) y perfiles (funcionariado, profesorado, policía, migrantes...).
- Haber favorecido que se incremente el número de asociaciones y grupos de hombres a favor de la igualdad.
- Haber explorado y utilizado herramientas innovadoras o al menos no usadas por Emakunde hasta la aparición de Gizonduz como el blog, la formación online, la formación a la carta, las redes sociales...
- Ha servido para crear materiales de calidad y poner a disposición del público en general muchos materiales sobre hombres, igualdad y masculinidades.
- Ha servido para lanzar el mensaje a la ciudadanía vasca que la igualdad también concierne a los hombres y que aquellos que quieran implicarse en ello tienen un referente concreto en Emakunde.
- Haberse convertido en un referente en este tema no sólo en la CAE, sino en el Estado y en el ámbito internacional. Iniciativas como la Carta de los hombres vascos o el Berdinometro ha sido replicadas por otras organizaciones...
- Haber sido considerada una buena práctica por organizaciones como la Diputación Foral de Bizkaia, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, ONU Argentina, el Instituto Europeo de Igualdad de Género, etc.
- Haber sido sensible a las críticas y haber ido haciendo adaptaciones de mejora en el programa de forma continua (cambio de slogans, profesorado, tipología de los cursos, etc.).

2. 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 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, porque a veces algunas críticas se realizan de forma genérica sin que exista un conocimiento del mismo.