



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

Dirige: Maribel Pizarro Pacheco
Colabora: Liher Bakaikoa Erro
Diciembre 2016

BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA GIZONDUZ

Gizonduz es una iniciativa del Gobierno Vasco, impulsada por Emakunde, dirigida a promover la **implicación de los hombres en pro de la igualdad** de mujeres y hombres.

Sus **objetivos** son los siguientes:

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

RESULTADOS ESPERADOS Iniciativa Glzonduz	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	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	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.

Número de personas a quienes se les pidió colaborar en la evaluación y
 N° de personas que finalmente han colaborado

PROYECTOS INCLUIDOS EN LA EVALUACIÓN	N° 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 %

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

Tipo de Evaluación	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
Proyectos Evaluados							
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.

Recursos económicos utilizados en Gizonduz

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	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 %

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.

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

Mochila gizonduz



MOCHILA GIZONDUZ

Cobertura del programa

Entre septiembre de 2008 y febrero de 2011, se distribuyeron 30.000 mochilas a través de los Centros de Salud, lo que supuso que, en términos generales, el **50%** de los hombres que fueron padres en ese periodo de tiempo habrían recibido la mochila.

318 los centros de salud invitados

99 participan (31%)

Se contó con la implicación de 123 matronas

MOCHILA GIZONDUZ

Diseño, implementación y gestión

Valoración de las matronas participantes 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

En una escala del 1 al 7 (1=pésima y 7=óptima), las valoraciones medias cuantitativas se sitúan entre regular y buena.

MOCHILA GIZONDUZ

Diseño, implementación y gestión

El 87,5% de las matronas consultadas participaría de nuevo en una experiencia similar.

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.

MOCHILA GIZONDUZ

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Cambios producidos en los hombres :

- 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 en 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 también observaron un incremento en el número de padres que acudían a las consultas de control y seguimiento del embarazo y del puerperio.

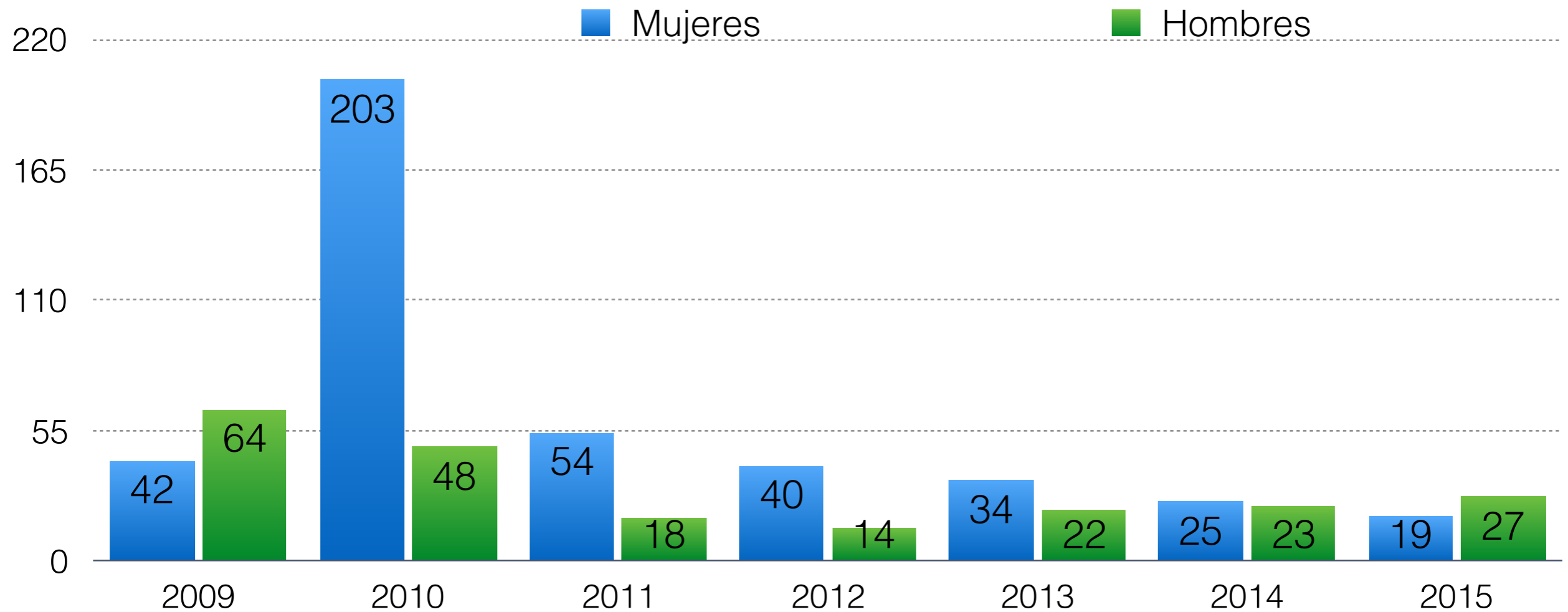


Curso online de 8 horas

Curso online de 8 horas

Cobertura del programa

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



Curso online de 60 horas

Diseño, implementación y gestión

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

Como se ve en el ejemplo las diferencias entre mujeres y hombres son mínimas

Curso online de 8 horas

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Cambios producidos en los hombres :

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

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 %

	2014		2015	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
% 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.

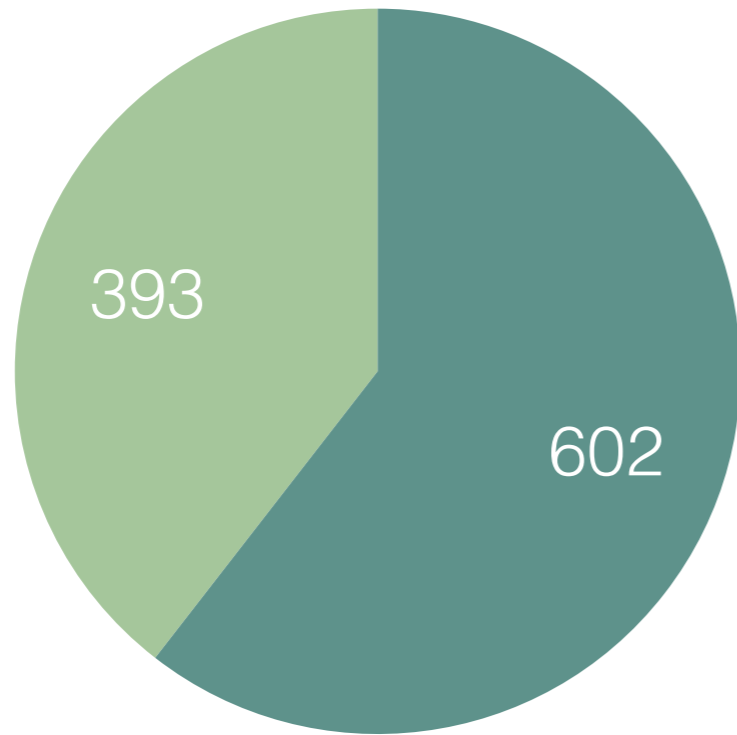


Online de 60 horas

Curso online de 60 horas

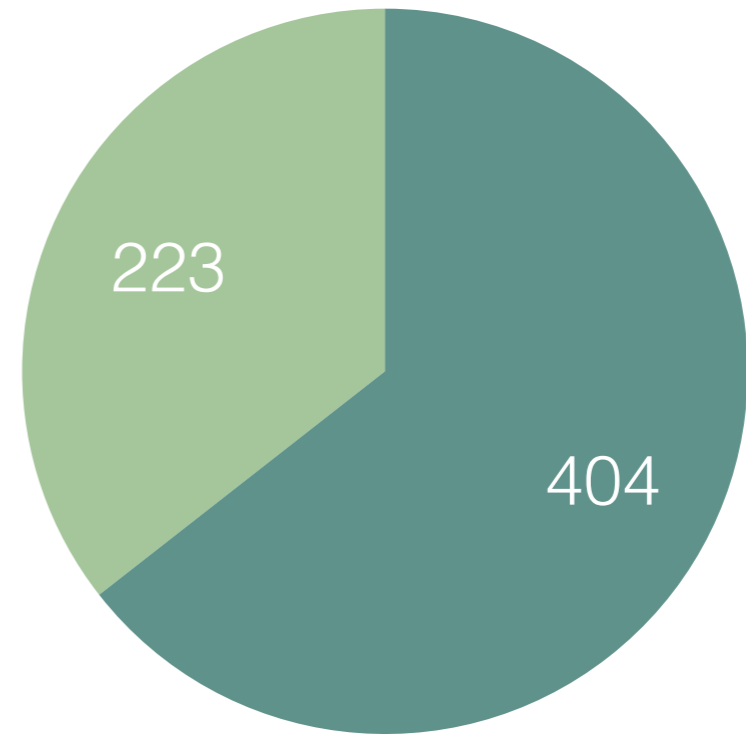
Cobertura del programa

● Mujeres ● Hombres



Matriculaciones

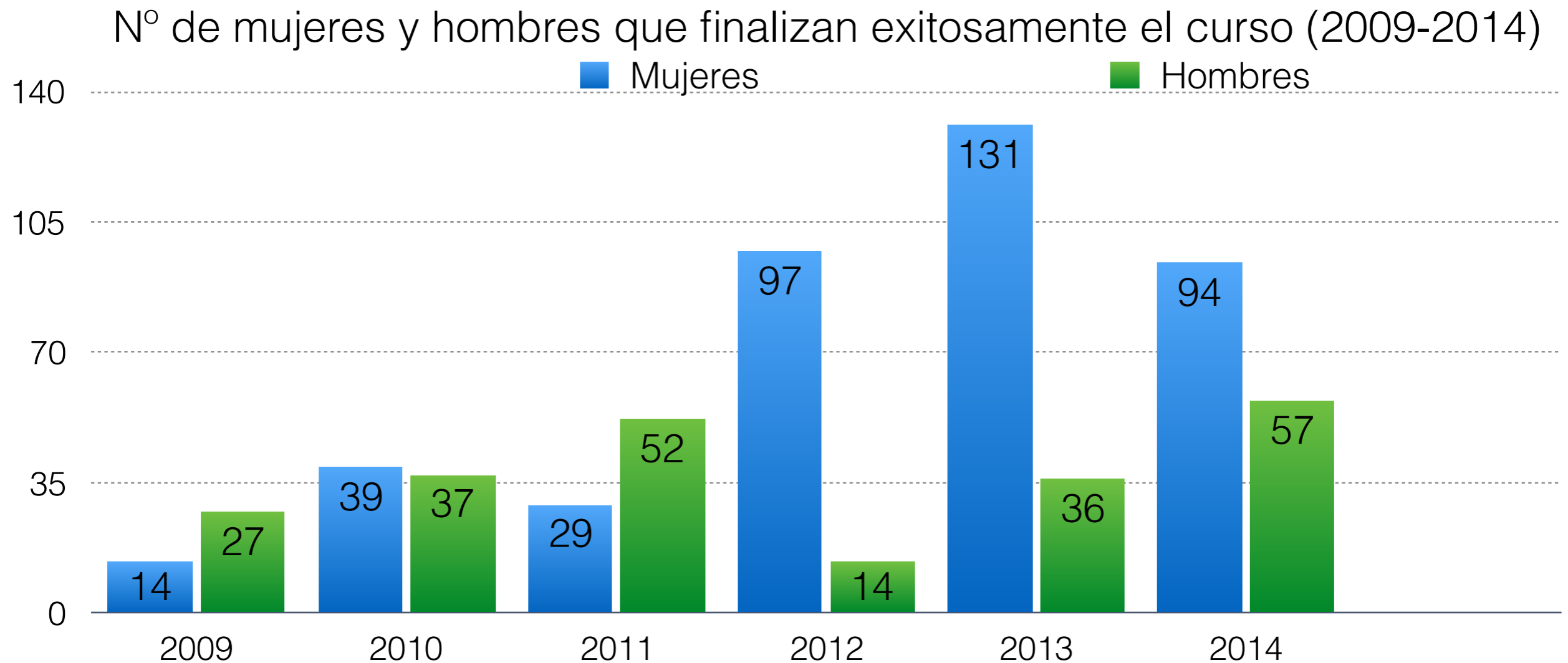
● Mujeres ● Hombres



Finalizan el curso

Curso online de 60 horas

Cobertura del programa



Desde 2012 se reservan 100 plazas anuales para el profesorado dentro del programa formativo Prest Gara.

Curso online de 60 horas

Diseño, implementación y gestión

Durante las primeras ediciones del **curso online de 60 horas**, se priorizó la participación de los hombres. A partir de 2012, se tomó la decisión de reservar 100 plazas para el profesorado, por considerarlo un colectivo estratégico debido a su potencial multiplicador. Ello supuso:

1. Un incremento considerable del número de mujeres participantes.
2. Generó dos listas de espera: una con la gente que se matricula online a través de la plataforma, y otra lista de espera de educación.

La gratuidad del curso es un factor que ha tenido un efecto positivo sobre la participación pero también negativo sobre la “tasa de finalización exitosa” (afecta negativamente al compromiso e interés de las personas por finalizarlo).

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

Curso online de 60 horas

Diseño, implementación y gestión

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.

Curso online de 60 horas

EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Cambios producidos en los hombres :

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 finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas se refiere.

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

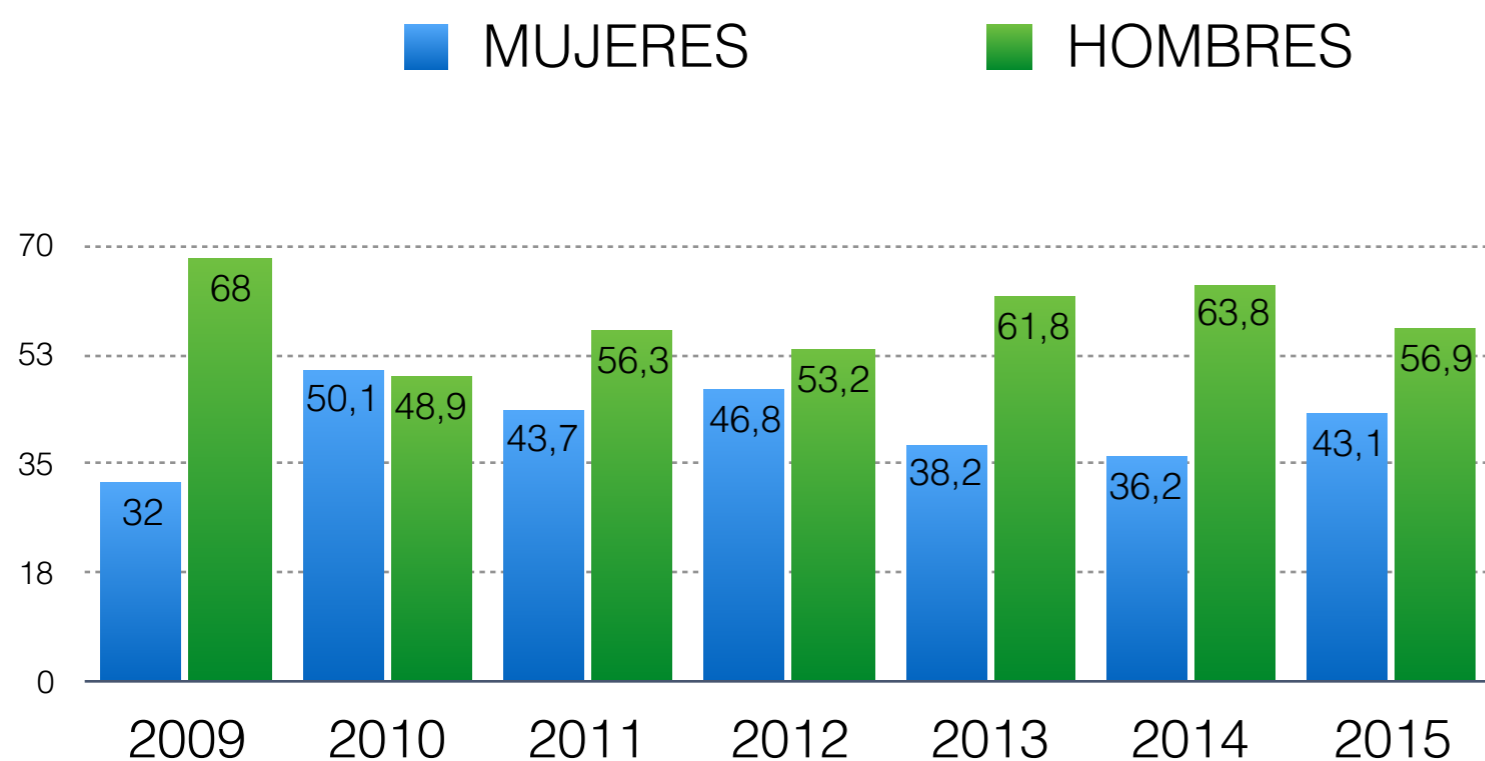
En términos generales puede decirse que la mayoría de las mujeres y de los hombres ha aplicado o tiene previsto aplicar los conocimientos adquiridos (86,4% y 84,4%, respectivamente).



Cursos presenciales

Cursos Presenciales

Cobertura del programa



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

Participantes en cursos presenciales

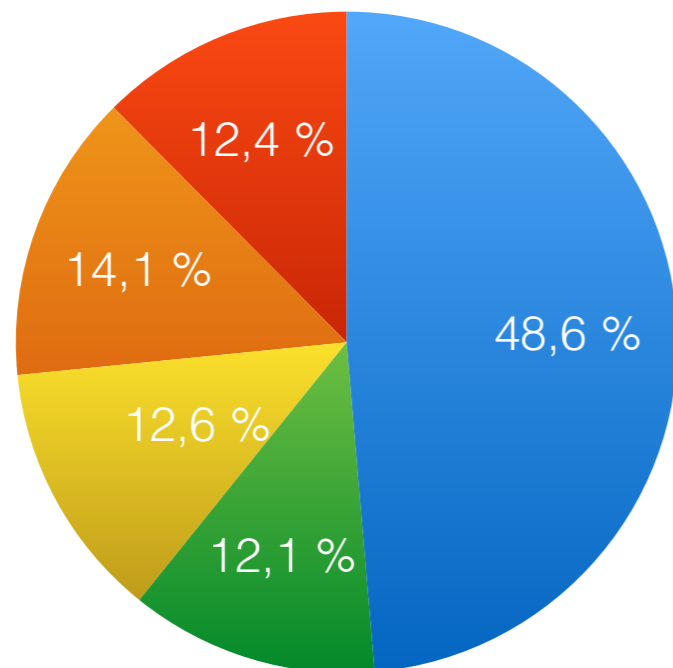
AÑO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2009	241	512	753
2010	900	895	1795
2011	638	821	1459
2012	677	768	1445
2013	389	628	1017
2014	375	662	1037
2015	354	467	821
TOTAL	3574	4753	8327

Cursos Presenciales

Cobertura del programa

Nº de cursos “a la carta”

- Administración pública
- Sindicatos y colegios profesionales
- Entidades educativas
- Empresas
- Asociaciones



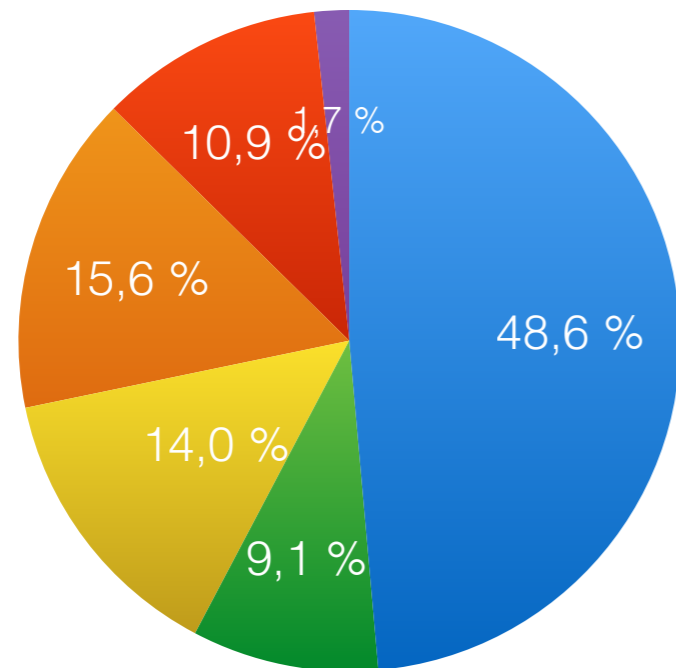
Número de cursos	
Administración Autonómica (Departamentos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas...)	45
Administración Foral	6
Administración Local	152
Entidades Educativas (Universidad, Berritzeguneak, Centros educativos)	52
Empresas (incluye Asociaciones Empresariales)	51
Sindicatos y Colegios Profesionales	53
Partidos Políticos	2
Asociaciones (de personas en exclusión o riesgo de exclusión, ONGDs, Inmigrantes...)	59
Total	420

Cursos Presenciales

Cobertura del programa

Horas de formación de la totalidad de cursos “a la carta”

- Administración pública
- Sindicatos y colegios profesionales
- Entidades educativas
- Empresas
- Asociaciones
- Otros



Horas de formación	
Administración Autónoma (Departamentos, Organismos Autónomos, Empresas Públicas...)	459
Administración Foral	58
Administración Local	574
Entidades Educativas (Universidad, Berritzeguneak, Centros educativos)	245,5
Empresas (incluye Asociaciones Empresariales)	204,5
Sindicatos y Colegios Profesionales	316
Partidos Políticos	4
Asociaciones (de personas en exclusión o riesgo de exclusión, ONGDs, inmigrantes...)	351
Otros	39
Total	2.251

Cursos Presenciales

Diseño, implementación y gestión

Valoración media de los cursos (2012-2015): escala 1-6 realizada por el alumnado

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

Cursos Presenciales

Diseño, implementación y gestión

Valoración realizada por la entidades que han solicitado los cursos
(Responsables de coordinar estas actividades)

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

En una escala del 1 al 7 (1 = pésima y 7 = óptima), las valoraciones medias cuantitativas se sitúan entre buena y muy buena.

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.

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

Cursos presenciales

EVALUACIÓN DE RESULTADOS Cambios producidos en los hombres :

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

Las mujeres han finalizado el curso con un óptimo resultado en cuanto a actitudes neosexistas, mientras que en los hombres se ve la necesidad de seguir profundizando en esta cuestión.

Aplicación en el trabajo o en la organización 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
En el trabajo	24,9 %	27,7 %	47,1 %	42,5%
	Mujeres (N=15)	Hombres (N=14)	Mujeres (N=15)	Hombres
En alguna organización o grupo en el que milita o participa	80 %	35,7 %	20 %	64,3 %

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.

Eficacia general del
programa

Se han utilizado los criterios elaborados por Gary Barker, Christine Ricardo y Marcos Nascimento (2007)29

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

Resultados

	DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	REPERCUSIÓN	RESULTADO
MOCHILA GIZONDUZ	LIMITADO	BAJA	IMPRECISO
CURSO ON LINE DE 8 HORAS	LIMITADO	BAJA	IMPRECISO
CURSO ON LINE DE 60 HORAS	MEDIO	MEDIO	PROMETEDOR
CURSOS PRESENCIALES	MEDIO	MEDIO	PROMETEDOR

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

Avances y retos de futuro

AVANCES

- ★ La consolidación en Emakunde de una línea de trabajo dirigida a implicar a los hombres a favor de la igualdad.
- ★ 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.
- ★ Haber logrado que más de 5.000 hombres participen en los 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 10.200 hombres firmen una carta comprometiéndose a favor de la igualdad.
- ★ Haber logrado más de 5.000 amistades en Facebook (el 60% hombres).
- ★ 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 solicitada por ellas.
- ★ Haber logrado llegar a un gran abanico de organizaciones (administraciones públicas, empresas, ONGs, escuelas...) y perfiles (funcionariado, profesorado, policía, migrantes...).

AVANCES

- ★ Favorecer el incremento del número de asociaciones y grupos de hombres a favor de la igualdad.
- ★ Explorar y utilizar herramientas innovadoras o al menos que no habían sido usadas por Emakunde (blog, formación online, formación a la carta, redes sociales).
- ★ Crear materiales de calidad y poner a disposición del público en general muchos materiales sobre hombres, igualdad y masculinidades.
- ★ Lanzar el mensaje a la ciudadanía vasca de que la igualdad también concierne a los hombres y que aquellos que quieran implicarse en ello tienen un referente concreto en Emakunde.
- ★ Convertirse en un referente en este tema no sólo en la CAE, sino en el Estado y en el ámbito internacional.
- ★ Haber sido considerada una buena práctica por organizaciones como la Diputación Foral de Bizkaia, el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, ONU Argentina, el Instituto Europeo de Igualdad de Género, etc.
- ★ Sensibilidad ante las críticas y realizar adaptaciones de mejora en el programa de forma continua.

RETOS DE FUTURO

- ★ Incorporar un sistema de evaluación que permita conocer los resultados de las actuaciones desarrolladas (trabajar más desde la “evidencia científica”).
- ★ Tratar de llegar a más hombres y de forma que se logre en ellos un compromiso efectivo a favor de la igualdad.
- ★ Ofrecer un espacio o una salida para aquellos hombres que una vez realizados los 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 que las que se puedan compartir intereses y objetivos.
- ★ Revisar continuamente y analizar las críticas recibidas a fin de buscar oportunidades de mejora.
- ★ Dar a conocer la filosofía y las características del programa.