



*“La igualdad te hace más hombre”*

**Iniciativa para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi**

(PERÍODO 2007-2009)



## **1. INTRODUCCIÓN.**

A menudo se considera que la consecución de la igualdad de mujeres y hombres es una cuestión que atañe exclusivamente a las mujeres y de hecho, en un primer momento, en la década de los setenta, las políticas públicas de igualdad en el ámbito internacional estuvieron basadas en un enfoque centrado únicamente en ellas, conocido como WID (women in development) o mujeres en desarrollo. Posteriormente, en los años ochenta se introduce una nueva perspectiva en el diseño y aplicación de las políticas de igualdad, conocida como GAD (gender and development) o género y desarrollo, lo que favorece que de forma paulatina estas políticas vayan prestando cada vez más atención al papel que los hombres pueden desempeñar de cara a poner en cuestión y de cambiar las injustas relaciones de poder entre los sexos.

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

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

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

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

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

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

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

Por otro lado, en el ámbito de la Unión Europea, el *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* (más conocido como la hoja de ruta para la igualdad) establece que “debería animarse a los hombres para que asuman sus responsabilidades familiares, sobre todo estimulándoles a disfrutar de permisos parentales y de paternidad y a compartir con las mujeres el derecho a estos permisos”. Asimismo, en la Sesión número 2767 del Consejo de la Unión Europea sobre Empleo, Política Social, Sanidad y Personas Consumidoras, celebrada en Bruselas en 2006, se adoptaron una serie de conclusiones sobre los hombres y la igualdad de sexos. Entre otros posicionamientos, el Consejo reconoce que todavía no se han estudiado en su totalidad las cuestiones relacionadas con los hombres y la igualdad de sexos, y que este tema debe ir más allá de la conciliación entre la vida profesional y la privada, e insta a los Estados miembros a que refuercen las estructuras institucionales para que se fomente la igualdad de mujeres y hombres, tanto en el sector público como en el privado, y se apoye también la participación de los hombres en el fomento y la consecución de dicha igualdad.

En cuanto a la Comunidad Autónoma de Euskadi, siguiendo las directrices establecidas internacionalmente, las medidas dirigidas específicamente a los hombres se incardinan dentro de un planteamiento general e integral de la promoción de la igualdad de mujeres y hombres que se plasma en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres aprobado por el Consejo de Gobierno en septiembre de 2006, donde tiene prioridad el objetivo de la promoción de la autonomía personal y el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres, planteando las medidas para fomentar la implicación de los hombres como un complemento necesario y no como un obstáculo para la consecución de dicho objetivo, ni en menoscabo de los recursos destinados al mismo.

A este respecto, en el Eje II sobre Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las Mujeres del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se señala lo siguiente:

“El empoderamiento es, por tanto, una estrategia válida para alcanzar el poder y convertirse en personas que ejercen su individualidad desde la autonomía y la ciudadanía plena. Al mismo tiempo, es un proceso necesario para alcanzar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, ya que ésta sólo vendrá desde la ruptura de las relaciones jerárquicas de poder y desde la reconstrucción de un nuevo modelo de poder que no excluya a las mujeres.

No obstante, un nuevo modelo de organización social inclusivo y no jerarquizado difícilmente podrá ser construido si el otro 50% de la población se mantiene al margen de dicho proceso. Por ello, junto con el empoderamiento de las mujeres, es necesario articular fórmulas y espacios que favorezcan que los hombres, tanto individualmente como, en su caso, de forma colectiva, se sensibilicen y reflexionen acerca de la justicia, legitimidad y sostenibilidad del actual sistema patriarcal que sitúa a las mujeres en una situación estructural de subordinación respecto de los hombres, así como sobre las consecuencias negativas que los estereotipos y roles en función del sexo sobre los que se asienta dicho sistema tienen de cara al desarrollo integral de su propia personalidad, en la medida en que impiden o dificultan el aprovechamiento de todas sus potencialidades y capacidades, especialmente las relacionadas con el mundo reproductivo y de los afectos.”

Las previsiones del IV Plan orientadas más específicamente a los hombres se enmarcan básicamente en el anteriormente mencionado Eje II sobre Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las Mujeres y en el Eje III sobre Conciliación y Corresponsabilidad y se refieren a actuaciones dirigidas, por un lado, a la creación de grupos de hombres que analicen y trabajen por un cambio de modelos de masculinidad y hacia un sistema social más igualitario y, por otro lado, a la realización de actividades de información, sensibilización y formación (campañas, talleres, jornadas, cursos, etc.) a los efectos de incrementar sus conocimientos y concienciación en torno a su necesaria corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de motivarles para que soliciten licencias, permisos, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de personas dependientes. Actuaciones éstas que gozan del amparo legal de los artículos 35 y 3.1.c) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, que respectivamente prevén que “las administraciones públicas vascas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico” y que “no se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan (...) en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas”.



pueda aportar el sistema patriarcal, a liberarse de las cargas de una masculinidad mal entendida, y a comprometerse, junto con las mujeres, de forma activa en la consecución de esa nueva sociedad compuesta por personas más libres e íntegras, porque la igualdad, en la medida que permite ampliar nuestro horizonte vital, nos hace mejores personas y, en consecuencia, a los hombres más hombres.

## **2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN.**

Es indudable que en nuestra Comunidad existen hombres que desde diferentes ámbitos se han sumado a la causa de la consecución de la igualdad de mujeres y hombres y que se han comprometido en la defensa intelectual y pública de los derechos de las mujeres, a través de sus escritos, de sus manifestaciones públicas, de su participación en campañas y jornadas, de la creación y participación en redes y grupos de reflexión, etc.

Además, son muchos más los hombres que en el plano teórico se posicionan a favor de la igualdad de sexos. A este respecto, el estudio *Opiniones de la población de la CAPV en relación a la igualdad de hombres y mujeres*, realizado en 2004 por el Gabinete de Prospección Sociológica de la Presidencia del Gobierno Vasco muestra, entre otros, los siguientes datos:

- Un 77% de los hombres (frente a un 86% de las mujeres) conceden mucha o bastante importancia a la igualdad de mujeres y hombres.
- Un 79% de los hombres (frente a un 88% de las mujeres) considera que deberían tomarse más medidas a favor de dicha igualdad.
- A la gran mayoría de los hombres le parecen efectivas para disminuir o hacer desaparecer las desigualdades entre los sexos que ellos asuman las siguientes actitudes: compartir la realización de las tareas domésticas, dando ejemplo así a sus hijos e hijas (94%), considerar a las mujeres como sus iguales, dando valor a sus deseos, opiniones, trabajos, etc. (93%), ser críticos con los comportamientos poco respetuosos hacia las mujeres que tengan sus compañeros y amigos (92%), asumir que la igualdad tiene beneficios, también para ellos (88%) y ser activos en la defensa de los derechos de las mujeres (89%).

Sin embargo, estas opiniones no tienen su reflejo en la participación de los hombres en iniciativas y programas en materia de igualdad de sexos, que es todavía muy residual, ni en la asunción por parte de éstos de una actitud corresponsable en cuanto al trabajo doméstico y de cuidado, que dista mucho de ser una realidad generalizada en nuestros hogares.

Los datos sobre participación de hombres en actividades de sensibilización y de formación en materia de igualdad muestran la siguiente realidad:

- Los hombres representan un 9% de las personas que han participado en la última edición celebrada en 2007 del Foro *Naro* para la igualdad<sup>1</sup>, que es la iniciativa que mayor número de actividades de sensibilización en materia de igualdad aglutina en la Comunidad Autónoma.
- Del total del alumnado que ha participado en los cursos impartidos por el IVAP en materia de igualdad de mujeres y hombres durante 2006 y 2007 en el marco de la formación de personal de las administraciones públicas vascas, sólo un 15% han sido hombres.
- Los hombres representan un 8% del total del alumnado de la última edición del Master en Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad del País Vasco y del Master en Intervención en Violencia contra las Mujeres de la Universidad de Deusto.

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

- Los hombres dedican de media al día 1 hora y 32 minutos al trabajo doméstico y de cuidado frente a 3 horas y 50 minutos de las mujeres<sup>2</sup>.
- Los hombres representan el 6,1% del total de las personas beneficiadas en 2006 de las ayudas para la reducción de jornada y excedencias para el cuidado de personas concedidas por el Gobierno Vasco<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> El Foro *Naro* para la Igualdad es una iniciativa que anualmente desde 2004 viene realizándose, promovida por Emakunde con la colaboración de un gran número de instituciones, entidades y colectivos, a fin de aglutinar, dar a conocer y reforzar el trabajo que vienen realizando a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

<sup>2</sup> Fuente: *Encuesta de Usos del Tiempo*. Eustat. 2003.

<sup>3</sup> Según datos del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, desde que se implantaron estas ayudas en 2002, el crecimiento del porcentaje de los hombres que se acogen a las mismas no llega a un punto porcentual, pasando de 5,2% en 2002 a 6,1% en 2006, a pesar de que desde

- Sólo el 3,5% de los hombres han compartido con su pareja el permiso de maternidad/paternidad en 2006<sup>4</sup>.

No obstante, la poca presencia de los hombres en las actividades de sensibilización y formación en materia de igualdad no sólo es achacable al escaso interés de éstos sobre dicha cuestión. Hay otros factores que pueden ayudar a explicar esta circunstancia y que conviene que sean considerados de cara a las actuaciones que en el futuro se planteen, como son el hecho de que tales actividades, como las políticas de igualdad en general, han estado más enfocadas a las mujeres, en tanto que colectivo que en mayor medida y más directamente sufre las consecuencias negativas del actual sistema patriarcal y, por ello, quizá no han sido considerados suficientemente en el diseño de las actividades de concienciación y de formación (contenidos, profesorado, canales de difusión, etc.) los aspectos que pueden incidir de forma diferencial en los hombres a la hora de acercarse a estas iniciativas, teniendo en cuenta que se trata de un ámbito muy feminizado y que existe el estereotipo socialmente muy extendido de que se trata de cuestiones de y para mujeres.

En el mismo sentido, junto a la resistencia a perder el privilegio y la comodidad que supone que otra persona se ocupe en el hogar del trabajo reproductivo –trabajo no valorado social ni económicamente, pero absolutamente necesario para el normal funcionamiento de toda sociedad– hay otros factores a considerar a la hora de interpretar las estadísticas sobre el reparto entre mujeres y hombres del trabajo doméstico y de cuidado y, sobre todo, las relativas al uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de las personas. Como consecuencia de la influencia de los roles y estereotipos tradicionales en función del sexo, se sigue viendo como socialmente “normal” que sean las mujeres las que soporten la mayor carga del trabajo reproductivo, aún en detrimento de su carrera profesional y, por ello, es mayor la presión del entorno social y laboral para que sean ellas las que hagan uso de los permisos, excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de las personas, siendo las empresas menos comprensivas cuando son ellos los que los solicitan. A esto hay que añadir que, en muchos casos, las familias no pueden permitirse prescindir, ni siquiera temporalmente, de la fuente de ingresos principal que en la mayoría de los casos suelen ser el salario del hombre, como consecuencia de las desigualdades retributivas existentes entre mujeres y hombres. Otra cuestión que no

---

un inicio se han previsto mayores cuantías en el caso de que sean los hombres quienes se acojan a estas medidas de conciliación. Los hombres que se han beneficiado de estas medidas a lo largo de este periodo de tiempo son aproximadamente 1.500.

<sup>4</sup> Fuente: *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2007.

puede ser obviada es la propia voluntad de las mujeres que, en muchos casos, ante la imposibilidad en la práctica de que ambos miembros de la pareja puedan acogerse a los permisos, excedencias o reducciones de jornada para el cuidado de personas, prefieren ser ellas las que lo hagan, con las consecuencias negativas que ello acarrea a las mujeres, tanto desde la perspectiva de su desarrollo profesional y de los derechos del él derivados, como del punto de vista del empresariado que es más reacio a contratar a quién prevé que va a interrumpir su carrera profesional.

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

Por todo ello, con el fin de promover una mayor concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres y de crear una masa crítica entre ellos que genere un efecto multiplicador en su entorno que posibilite avances sustanciales en el logro de dicho fin, como complemento al resto de medidas que desde las diferentes administraciones públicas vascas se vienen llevando a cabo para el fomento de la igualdad y sin perjuicio de otras medidas que se puedan integrar en la iniciativa en tanto en cuanto está vaya socializándose y expandiéndose, a continuación se plantean un conjunto de objetivos y medidas, bajo la premisa de que la sensibilización y la formación es la llave para el cambio de mentalidad y de comportamiento y de que plantear medidas específicas para que los hombres aumenten su concienciación y compromiso a favor de la igualdad de sexos facilitará un mayor avance en el cambio de los modelos o patrones socioculturales de conducta en función del sexo actualmente imperantes, cambio indispensable para corregir los procesos o factores que generan la situación estructural de desigualdad que padecen las mujeres y para reforzar las oportunidades de desarrollo humano tanto de ellas como de los hombres.

### 3. OBJETIVOS Y MEDIDAS.

**Objetivo 1: Incrementar el número de hombres sensibilizados a favor de la igualdad de mujeres y hombres.**

#### **Medidas:**

- 1.1 Realizar campañas de concienciación específicamente dirigidas a hombres sobre la importancia de su aportación a la igualdad de sexos y sobre los beneficios que ésta le puede reportar, así como para promover su posicionamiento activo frente a la violencia contra las mujeres.
- 1.2 Organizar un Congreso internacional sobre masculinidad y vida cotidiana, en el marco de los Encuentros *Sare*.
- 1.3 Incorporar la masculinidad entre los contenidos temáticos preferentes del Foro *Naro* para la Igualdad.
- 1.4 Conceder subvenciones para el fomento de grupos y talleres de hombres por la igualdad.
- 1.5 Elaborar, difundir y recoger adhesiones a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.
- 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 para fomentar en ellos actitudes positivas hacia la igualdad.
- 1.7 Crear un portal especializado sobre hombres e igualdad de sexos en *www.euskadi.net*.
- 1.8 Poner en marcha un programa de sensibilización específico para hombres, en el que se aborden de forma sencilla y divulgativa cuestiones relacionadas con la masculinidad y la vida cotidiana: salud y cuidados, corresponsabilidad, paternidad, sexualidad, violencia y micromachismos, etc.
- 1.9 Entregar un manual y otros materiales de sensibilización a los padres con ocasión del nacimiento de su primer hijo o hija, dirigidos, tanto a dar pautas sobre cuestiones prácticas con relación al cuidado y a la paternidad, como a dar claves para reflexionar sobre la influencia de la figura paterna en la transmisión de valores no sexistas.
- 1.10 Organizar un acto público, presidido por el Lehendakari, de agradecimiento a las personas que, de una u otra forma, hayan participado en la Iniciativa *Gizonduz*.



### Organismos más directamente implicados:

- Lehendakaritza-Presidencia del Gobierno.
- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

### Resultados esperados:

- 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<sup>6</sup>.
- 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<sup>7</sup>.
- Lograr que 100 hombres participen un programa específico de formación.

**Objetivo 3: Aumentar la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado de las personas<sup>8</sup>.**

### Medidas:

- 3.1 Conceder a los trabajadores de la Administración General 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.
- 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 General de la Comunidad Autónoma y en sus organismos autónomos.
- 3.3 Ampliar en una o dos semanas la licencia por alumbramiento a los trabajadores de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos

<sup>6</sup> Según datos del IVAP, los hombres representan el 15% del total del alumnado de los cursos de formación en materia de igualdad que por él han sido impartidos desde enero de 2006 a octubre de 2007.

<sup>7</sup> Según datos de la Universidad del País Vasco y de la Universidad de Deusto, los hombres representan el 8% del total del alumnado de la última edición de los master especializados en igualdad de mujeres y hombres existentes en nuestra Comunidad.

<sup>8</sup> Con el fin de promover este objetivo, el Gobierno Vasco, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, desde 2002 viene concediendo, en el marco de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, ayudas económicas por una cuantía superior en el caso de que sean hombres quienes se acojan a reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de personas. Actualmente dichas ayudas están reguladas en el Decreto 118/2007, de 17 de julio.

autónomos que se acojan, respectivamente, a dos o cuatro semanas de dicha licencia.

- 3.4 Ampliar, a los hombres que hayan participado en los programas de sensibilización y formación de la Iniciativa *Gizonduz* y que trabajen en la Administración General de la Comunidad Autónoma y en sus organismos autónomos, el crédito horario del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- 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 similares encaminadas a la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado.

#### **Organismos más directamente implicados:**

- Lehendakaritza-Presidencia del Gobierno.
- Departamento de Hacienda y Administración Pública.
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

#### **Resultados esperados:**

Aumentar en un 20% el tiempo dedicado por los hombres al trabajo doméstico y de cuidado<sup>9</sup>.

- Duplicar el porcentaje de hombres que han compartido con su pareja el permiso de maternidad/paternidad<sup>10</sup>.
- 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<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Según los datos de la *Encuesta de Usos del Tiempo, 2003* del Eustat, los hombres dedican de media al día 1 hora y 32 minutos al trabajo doméstico.

<sup>10</sup> Según datos del *Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales* del Ministerio y Asuntos Sociales, el 3,5% de los hombres han compartido con su pareja el permiso de maternidad/paternidad en 2006.

<sup>11</sup> Según datos del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, los hombres representan el 6,1% del total de las personas beneficiadas en 2006 de las ayudas para la reducción de jornada y excedencias para el cuidado de personas concedidas por el Gobierno Vasco. Todo ello a pesar de que desde 2002 se prevén mayores cuantías en el caso de que sean los hombres quienes se acojan a estas medidas de conciliación. Así, el porcentaje de los hombres sobre el total de personas beneficiarias ha pasado de 5,2% en 2002 a 6,1% en 2006.

#### 4. VIGENCIA Y CRONOGRAMA.

La vigencia de la iniciativa será de noviembre de 2007 a diciembre de 2009, de acuerdo al siguiente cronograma:

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                        | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 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.                                                                       | X    | X    | X    |
| 1.2. Organizar un Congreso internacional sobre masculinidad y vida cotidiana.                                                                                                                                                                                  | X    |      |      |
| 1.3 Incluir la masculinidad como contenido temático del Foro <i>Naro</i> para la igualdad.                                                                                                                                                                     |      | X    | X    |
| 1.4 Conceder subvenciones para grupos y talleres de hombres por la igualdad.                                                                                                                                                                                   |      | X    | X    |
| 1.5 Elaborar, difundir y recoger adhesiones a la Carta de los hombres vascos por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.                                                                                                                          |      | X    | X    |
| 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                                             |      | X    | X    |
| 1.7 Crear un portal especializado en la materia en <i>www.euskadi.net</i> .                                                                                                                                                                                    |      | X    | X    |
| 1.8 Poner en marcha un programa de sensibilización específico para hombres.                                                                                                                                                                                    |      | X    | X    |
| 1.9 Entregar un manual y otros materiales de sensibilización para padres primerizos.                                                                                                                                                                           |      | X    | X    |
| 1.10 Organizar un acto público de agradecimiento quienes participen en la iniciativa.                                                                                                                                                                          |      |      | X    |
| 2.1 Adoptar acciones positivas para promover un mayor acceso de los hombres a los cursos del IVAP en materia de igualdad.                                                                                                                                      |      | X    | X    |
| 2.2 Adoptar acciones positivas para promover el acceso de hombres a los master y postgrados sobre igualdad de mujeres y hombres.                                                                                                                               |      | X    | X    |
| 2.3 Poner en marcha de un programa de formación específico para hombres.                                                                                                                                                                                       |      | X    | X    |
| 2.4 Elaborar y difundir un documento explicativo de la experiencia.                                                                                                                                                                                            |      |      | X    |
| 3.1 Conceder a los trabajadores de la Administración General 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.                                        |      | X    | X    |
| 3.2 Ampliar, el permiso de paternidad a los hombres que hayan participado en los programas de sensibilización y formación de la Iniciativa <i>Gizonduz</i> y que trabajen en la Administración General de la Comunidad Autónoma y en sus organismos autónomos. |      | X    | X    |
| 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.                                                                                  |      | X    | X    |
| 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.                                          |      | X    | X    |
| 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.                 | X    | X    | X    |

## **5. ESTRUCTURAS DE APOYO E IMPULSO.**

Son dos las estructuras de apoyo e impulso de la iniciativa: la Comisión de Seguimiento y la Secretaria Técnica.

### **La Comisión de Seguimiento.**

Sin perjuicio de que en la medida en que la iniciativa vaya socializándose y expandiéndose se puedan integrar otras instituciones en ella, la Comisión de Seguimiento está inicialmente compuesta por representantes de los organismos más directamente implicados en la iniciativa (Lehendakaritza-Presidencia del Gobierno; Departamento de Hacienda y Administración Pública; IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública; y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer) y sus funciones son, fundamentalmente, socializar y recabar apoyos y colaboración con otras instituciones y sectores, hacer un seguimiento periódico de la marcha de la iniciativa, plantear en la iniciativa aquellas adecuaciones o modificaciones que se consideren oportunas para el cumplimiento de los objetivos y evaluar los resultados de la iniciativa.

### **La Secretaría Técnica.**

Se contratará una asistencia técnica que se encargue de los aspectos técnicos de la iniciativa, para lo cual se contará con personas con experiencia en el trabajo con hombres por la igualdad.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

La Comisión de Seguimiento será la encargada de hacer el seguimiento de la buena marcha de la iniciativa, mediante la celebración de reuniones que tendrán, al menos, una periodicidad semestral. La Comisión de Seguimiento será también la responsable de hacer una evaluación final de la iniciativa sobre la base de los resultados esperados especificados para cada uno de sus objetivos.

Además, se prevé realizar un estudio específico que evalúe el cambio de mentalidad y de comportamiento de los hombres participantes en los programas de sensibilización y de formación de la iniciativa y las diferencias existentes entre ellos y los hombres que no han participado en dichos programas.

Vitoria-Gasteiz, 2 de noviembre de 2007