



ESPECIALISTA UNIVERSITARIO EN
*Masculinidades,
género e igualdad*

Manual docente

*Asignatura 9: Intervención con hombres en
perspectiva de género*

*Tema 9.3: Proyectos y programas de intervención en
el trabajo con hombres y para la transformación de
la masculinidad*

Bakea Alonso Fernández de Avilés

Desde el campo de la intervención social, contamos ya con una nutrida experiencia en el desarrollo de proyectos de intervención con hombres desde un enfoque de género en diferentes partes del mundo. Desde el contexto latinoamericano, nos llega el emblemático ejemplo de Brasil que puso en marcha en 2009 uno de los Programas más importantes en el mundo sobre la salud masculina, impulsado por el Ministerio de Salud¹.

En España² las propuestas estarían llegando, sobre todo, desde la sociedad civil, ONG y Servicios sociales y asistenciales que comienzan a ver indispensable trabajar con los hombres para alcanzar los objetivos que se plantean en materia de igualdad de género (Alonso, Aranguren y Bacete 2019). Sin embargo, puede que esté ocurriendo lo que ya indicaba Aguayo (2011) “un gran abismo entre las políticas esbozadas en las leyes, planes, en la proclamación de políticas y normas técnicas y lo que sucede a nivel de la implementación de servicios públicos o financiados con recursos públicos”.

Son numerosos los ámbitos desde los que podemos plantearnos una intervención con hombres desde un enfoque de género: salud, cuidados, educación, empleo³, inclusión social, emociones, paternidad, violencia y medios de comunicación (Alonso, Aranguren, Bacete, 2019). Con relación al campo de la exclusión social, consideramos que hay enorme oportunidades para incorporar una mirada de género hacia los hombres, asunto sobre el que se ha profundizado en la primera parte de esta asignatura.

Si bien es cierto que en España llevamos dos décadas desarrollando multitud de actividades y proyectos que, decimos, llevan incluida la perspectiva de género, en numerosas ocasiones, esto ha significado dos cosas:

- Que las actividades o proyectos se dirigían sólo a mujeres (dejando de lado la dimensión de género de los hombres susceptible de ser trabajado con ese proyecto o programa)
- Que las actividades o proyectos dirigidos sólo a mujeres no tenían un enfoque feminista. En muchas de las intervenciones con las mujeres se han reforzado los roles tradicionales y se las ha victimizado.

Marta Lamas ya advirtió sobre las trampas que podía tener el concepto de *perspectiva de género* si no se interpretaba de forma correcta. Señalaba que, cuando se define alguna como un “problema de género”, merece la pena averiguar si se está refiriendo a las “mujeres” o al

1 Política Nacional de Atención Integral a la Salud del Hombre (PNAIS)

2 Para conocer uno de los ejemplos más emblemáticos de política pública sobre Hombres y Masculinidades en el contexto nacional ver: Bergara, Ander (2021) Políticas públicas de igualdad específicas para hombres: reflexiones y propuestas desde la práctica en Anastasia Téllez et al. *De la Teoría a la Práctica*, DYKINSON

3 Sirvan como ejemplo el trabajo desarrolla por la Fundación Cepaim con hombres en situación de desempleo. Ver: <http://365.cepaim.org/talleres-hombres-desempleados-desempleo-corresponsabilidad-igualdad>

conjunto de prácticas y representaciones sobre la feminidad (Lamas, 1995). Marcela Lagarde por su parte, definió la perspectiva de género como aquella que “permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Permite analizar las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades y las complejas y diversas relaciones que se dan entre los sexos (Lagarde, 1996).

Quizá, hemos estado haciendo interpretación del concepto de género algo parcial o simplemente hemos querido priorizar (cuestión lógica) el trabajo con mujeres por la urgencia y necesidad que veíamos en esto. Hace tiempo que la mayoría de los profesionales de la intervención social entendemos que cuando tenemos a una mujer en frente que viene a por una ayuda o para participar de algún recurso en concreto, debemos tener en cuenta la disponibilidad de tiempo de esa mujer, las posibilidades de que sea víctima de violencia de género, las dobles y triples jornadas que llenan su día, etc. En definitiva, cuestiones de género que explican, en parte, el motivo por el que estas personas han acudido a nuestro servicio y nos señalan también las posibles estrategias para afrontar la situación. Si hago un taller por la tarde cuando los colegios están cerrados, ¿podrás esta mujer acudir a la actividad que le estoy proponiendo? Todo esto, de alguna manera, lo tenemos ya interiorizado. Es verdad que, en ocasiones, podemos basarnos en estereotipos que nos llevan a dar una respuesta uniforme y poco personalizada pero vamos a pensar que esto sucede las menos de las veces. Si bien es cierto que la perspectiva de género es una herramienta analítica al tiempo que una competencia profesional para la que hay que formarse y, por tanto, se aprende, también es cierto que para el caso de la atención a mujeres se hace muchas veces, casi de manera intuitiva. Sabemos lo que significa socialmente ser una “mujer” y lo tenemos en cuenta, la mayoría de las veces, en nuestra intervención. Ahora bien, ¿actuamos igual cuando tenemos delante a un hombre?

A pesar de esta realidad, a pocos profesionales de la intervención social se les escapa ya la necesidad de un trabajo también con los hombres para alcanzar la tan deseada igualdad. Por un lado, organizaciones que trabajan mayoritariamente con población masculina (sin techo, población reclusa, con enfermedad mental, adicciones..) y que ven cada vez más claro que hay cuestiones de género que afectan a los hombres y que explican, en parte, las causas de porque se hayan en dicha situación y/o alumbran vías para la superación de dichas situaciones. Por otro, educadores y docentes que ven cada vez con más nitidez que hay que hacer algo con los “chicos”. El empoderamiento de las chicas y mujeres jóvenes impulsado por la cuarta ola del movimiento feminista trae consigo también un desconcierto entre los chicos jóvenes. Al respecto, hay un dato a tener en cuenta: los hombres jóvenes no identifican igualdad de género con feminismo, según datos del Informe sobre la Juventud 2020 (INJUVE, 2021).

Pero, ¿a qué nos referimos con “trabajo con hombres”? Tomemos la definición que nos brinda Valdés (2014) “conjunto de prácticas que emanan de la reflexión sobre la construcción del género masculino y que se traducen en el desarrollo de procesos de reeducación que permiten demostrar que no existe una sola forma de ser hombre. Es decir, que se pueden desaprender las conductas asumidas como naturales (...) para reaprender otras formas de autoconocimiento que, a la postre, generan relaciones humanas sustentadas en el respeto, la sensibilidad, la equidad y la igualdad”.

En el documento “Men and Gender Equality Policy in Finland” se señalan dos tipos de estrategias complementarias en el trabajo con hombres (Abril 2010):

- Uno enfocado a que los hombres cambien sus prácticas cotidianas de manera que esto beneficie directamente la vida de las mujeres. Por ejemplo, la dedicación de mayor tiempo a los trabajos de cuidado dentro del hogar. Todas las estrategias para el fomento de la corresponsabilidad de los hombres entrarían en este campo.
- Otro referido a las especiales “vulnerabilidades” (riesgos, costes) que pueden sufrir los hombres por su pertenencia al género masculino. Un ejemplo de este tipo de actividades podrían ser los Talleres dirigidos a hombres en situación de desempleo⁴ o a hombres sin hogar.

Y añadiríamos una tercera dimensión: aquella encaminada a que los hombres se conviertan en partícipes activos del feminismo⁵ (Alonso, Aranguren Bacete, 2019). Ahora bien, sin olvidarnos que Whelehan (1995) ya señaló que la inclusión de los hombres en el movimiento de mujeres fue, ha sido y continúa siendo uno de los asuntos más escabrosos en la agenda feminista. Según esta autora, el antagonismo de algunas feministas con respecto a ciertos aspectos del debate de los hombres en el feminismo es más por el deseo de éstos de apropiarse del término “feminista”, y no tanto, con la idea de que los hombres se involucren activamente en el feminismo. Kauffam (1994) aunque se va a fijar más en el contenido que en la forma, prefiere, en cualquier caso, usar el término “antisexistas” para referirse a los hombres comprometidos con la igualdad. Luciano Fabbri (2019) por su parte señala que “varón feminista no es una identidad, sino una relación”. Cabe preguntarse si cuando un hombre alza su voz contra la desigualdad y en apoyo al feminismo, ¿está renunciando a sus privilegios de género? Al respecto, Krizia Nardini (2019) en su investigación sobre grupos de hombres por la igualdad en Italia y España señala que la mayoría de los hombres que entrevistó eran de clase media, blancos, heterosexuales y con estudios. Sin olvidar, además, que en muchos casos lo que se producen entre los hombres “pro-feministas” es también una suerte de “acumulación de prestigio” (Homero, 2019).

Recomendamos la lectura del capítulo “Trabajo con hombres y enfoque de género en proyectos sociales” (ver: Alonso, Aranguren y Bacete, 2021) donde se presentan claves que pueden resultar útiles a entidades, organizaciones y profesionales del ámbito social que pretendan incorporar una perspectiva integral de género en la intervención social con hombres. En dicho texto, se exponen las fases de un proyecto social (diagnóstico, diseño, planificación, ejecución y evaluación) donde también se advierten algunos riesgos y precauciones que se deben tener presente.

Intervenir sobre los costes y los privilegios de ser hombre

A pesar de que los hombres, colectivamente, están situados de forma mayoritaria en los lugares de poder, privilegio y toma de decisiones en la sociedad actual y ejercen una violencia contra las mujeres que tiene carácter universal y sistémico, estos padecen también unos mandatos de género que les “obligan” a comportarse de una determinada manera si quieren formar parte,

4 Para más información sobre los mismos se recomienda el webinar: Masculinidades y des-empleo: Encajando las piezas, Disponible en: <http://365.cepaim.org/formacion>

5 Para conocer hombres referentes en igualdad a lo largo de la historia, consulta el Cómic, El Viaje, editado por la Fundación Cepaim, disponible en: http://cepaim.org/th_gallery/hombres-feministas-algunos-referentes/

exitosamente, del “club vip” de la masculinidad. A partir de aquí se plantean dos ideas clave que son en realidad complementarias: los hombres tienen privilegios pero estos conllevan una serie de costes/ riesgos/ consecuencias y ambas cuestiones —privilegios y costes— pueden y deben ser abordadas desde la intervención social. Ahora bien, se deben tomar en consideración las palabras de Celia Amorós (1992) cuando señala que el patriarcado, en realidad, es una suerte de pacto entre varones, interclasista, en el que estos se apropian del cuerpo de las mujeres como propiedad privada. Por tanto, si bien hay que tener en cuenta un enfoque de interseccionalidad en el acercamiento al estudio de los hombres y de las masculinidades, es evidente que todos los hombres se benefician, en alguna medida, del sistema de desigualdad de relaciones de género. Como también señaló hace ya unos años de manera tan lúcida la feminista norteamericana Peggy McIntosh (1988), los hombres cargan con una mochila invisible de privilegios masculinos. Capítulo aparte sería reflexionar sobre la capacidad de estos por reconocer esos privilegios. Al respecto, resultará fundamental diferenciar las ventajas y privilegios estructurales de las que gozan los hombres, de su interacción cara a cara en el día a día con las mujeres. O, dicho de otro modo, y siguiendo la obra del británico Grayson Perry, “el pez no sabe que está en el agua” (Perry, 2018: 23). Aunque, por otro lado, como nos recuerda Lionel Delgado (2019), los privilegios, “no son algo que se posea individualmente (...); son situaciones de ventaja en relaciones sociales (...)”, por tanto, preguntémonos también que le estamos pidiendo a los hombres cuando les decimos que deben renunciar a sus privilegios.

Cabe hacernos, además, otras tantas preguntas: ¿pueden ser el interés de los hombres el desempoderamiento o la pérdida/renuncia a los privilegios?, ¿o se trataría más bien de provocar el empoderamiento de los hombres en competencias expresivas o en una esfera donde su presencia hasta ahora era nula o escasa?; ¿podríamos hablar de una capacidad de agencia en el caso de los hombres que tratan de salirse de los imperativos del patriarcado y de renuncia a los privilegios? La clave radica en la tensión entre lo estructural y lo individual, entre lo que viene marcado por el sistema y lo que de libertad tenemos los seres humanos.

Si pensamos en las metodologías de trabajo con hombres y en cómo nos acercamos a la problemática, hay quienes defienden que a los varones se les puede atraer a la lucha feminista convenciéndoles de cómo les perjudica también a ellos el sistema patriarcal, como estructura de organización social, y por lo tanto la ideología que lo sustenta: el machismo. En esta línea se les deberían explicar los costes de sus privilegios o dividendos patriarcales, qué y cómo los limitan emocionalmente en muchos aspectos (padres ausentes, no cuidadores de su salud psicológica y física en honor a la malentendida virilidad que impone la masculinidad tóxica tradicional, etc). Habría que trabajar desde el malestar de estos hombres, mostrarles los impedimentos que ostentar el poder masculino les coloca en sus propias vidas: la violencia como mandato de género⁶, la soledad entre hombres, el desconocimiento de los cuidados, la no apertura emocional, la eterna competitividad entre iguales, la homofobia como imposición, la identidad masculina siempre en entredicho, la sexualidad hiperactiva y sustentada sobre el poder de los deseos masculinizados que consume cuerpos de mujeres, etc.

Por otra parte, están quienes argumentan que los hombres han de sumarse a la lucha feminista que persigue la igualdad entre los sexos, por convencimiento propio, por su despertar en términos de conciencia equitativa, por justicia social, por empatía con las mujeres, por democracia, por

6 Se recomienda la lectura del Libro de Lydia Cacho (2018), #Ellos Hablan

derechos humanos, por entender que las diferencias no justifican las desigualdades. Afirman que es hora de que nos rodeen hombres tiernos, frágiles, no asertivos, que sepan poner la vida en el centro, el cuidado en el núcleo de la existencia. Hombres que reconozcan sin pudor su interdependencia con otros hombres, con las mujeres, con el medio ambiente. Hombres no misóginos, ni homófobos, que admitan el miedo a la soledad, a la vejez, a la incertidumbre, a la decadencia sexual (Téllez, Martínez y Sanfélix, 2021).

En cualquier caso, optemos por el modelo que optemos, siempre debemos preguntarnos qué se pretende conseguir con las intervenciones, es decir, ¿qué cambio queremos producir en los hombres? Para más detalle sobre con qué herramientas de evaluación podemos contar para medir el impacto en los hombres participantes ver pie de página⁷.

Estrategias para la Prevención de violencia con el foco en las masculinidades

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025) señala que las medidas para la prevención de la violencia focalizadas en hombres, niños y masculinidades deberán tener una importancia central. El llamado Convenio de Estambul en su capítulo III dedicado a la prevención de la violencia indica: “las Partes tomarán las medidas necesarias para animar a todos los miembros de la sociedad, en particular los hombres y los niños, a contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio” y “(...) emprenderán, en su caso, las acciones necesarias para incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, la violencia contra las mujeres por razones de género, y el derecho a la integridad personal (...)” (Art. 14) (Consejo de Europa, 2011).

La organización Promundo (2012) con su dilatada experiencia en el desarrollo de programas con sobre hombres y masculinidades señala la importancia de la capacitación sobre la violencia contra las mujeres y la igualdad de género a líderes a fin de ser una voz poderosa de los mensajes y programas, así como a través de recursos tanto educativos como financieros. Las mujeres y las niñas deben ser incorporadas en los esfuerzos para involucrar a los hombres en la prevención de la Violencia de Género como beneficiarias y, como facilitadoras cuando sea apropiado, y como una voz en la rendición de cuentas (*accountability*). Es necesario además, llevar a cabo análisis, recopilación de datos a largo plazo para comprender el impacto de los programas y cuáles son los factores que más contribuyen a la perpetuación de la violencia contra las mujeres y la desigualdad de género.

Fijándonos en las experiencia latinoamericana en el trabajo de prevención de la violencia con los hombres y para el caso particular de México, Garda⁸ (2013) indica que es necesario elaborar una metodología para programas multicomponente y multinivel. Usualmente, los modelos

⁷ Comunicación presentada por Bakea Alonso y Edurne Aranguren en el Congreso Internacional sobre Masculinidades e Igualdad celebrado en la Universidad de Elche en 2019 bajo el título “Evaluación del impacto en el trabajo con los hombres desde la intervención social”, Disponible en: <http://editorial.umh.es/2019/11/27/i-congreso-internacional-sobre-masculinidades-e-igualdad/>

⁸ Este autor tiene numerosas guías para el trabajo con hombres. Puedes encontrarlas aquí: <https://robertogarda.academia.edu/research#books>

cognitivos-conductuales con enfoque feminista se han fijaban más en cambiar la conducta de abuso o en detener la violencia contra la pareja. Más recientemente las propuestas van más en la línea de fomentar la conducta de equidad de los hombres. Los modelos multidimensionales señalan que cambio personal no es suficiente. Cambiar en la casa no es suficiente para terminar con la violencia social contra las mujeres. Una agenda multidimensional implicaría que se hagan sesiones organizadas a nivel macro-social, micro-relacional y micro-personal. En el macro-social, se analiza, por ejemplo, la cultura, la violencia contra las mujeres, la violencia en espacios institucionales o la construcción de la masculinidad. A nivel micro-relacional se analiza qué es la autonomía, la paternidad, la relación de pareja, con los hijos. Y a nivel micro-personal, el cuerpo, su sexualidad, etc.

En cuanto al trabajo grupal, éste implica trabajar con grupos de hombres implica tener una mirada muy fina de hacia dónde quiero aterrizar los objetivos del programa. Asimismo, los modelos multicomponente son complejos e implican una reeducación para las facilitadoras y los facilitadores. Sobre el asunto de los facilitadores hombres, Pease (2011) ya mostró su preocupación por la posible “complicidad” de los trabajadores sociales masculinos con los hombres violentos con los que intervienen.

La experiencia nos dice, por otro lado, que los talleres y los cursos sobre masculinidad son útiles para reflexionar sobre la identidad de los hombres como tales, pero no forzosamente para parar la violencia contra las mujeres. Cuando se trabaja sólo masculinidad, el resultado es que los participantes podrán resignificar su identidad masculina tradicional, pero no parar su violencia contra su pareja. En la Guía *A Fuego Lento* podrás encontrar algunos “feminisconsejos” para la puesta en marcha de talleres grupales con hombres (ver: Alonso y López, 2018).

Garda (2011) por su parte alertó de que algunos enfoques podrían ser erróneos. En ocasiones, parece que se pretenda compartir responsabilidades en las problemáticas de género entre mujeres y hombres. También alerta acerca de que las políticas para las mujeres desaparecen como tales. A este autor, le preocupa también la ausencia de un sujeto político que demande éstos políticas o programas. Por su parte, Aguayo (2016) considera que en materia de prevención de violencia y trabajo con hombres es necesario: realizar más investigaciones sobre los hombres, incorporar la prevención con hombres en las leyes y planes, elaborar campañas dirigidas a ellos, evaluar los programas dirigidos a los maltratadores, implementar programas e intervenciones con los hombres, que incluyan aumentar el número de hombres como agentes de cambio y líderes contra la violencia, incorporando orientaciones basadas en evidencias.

Mención aparte sería el trabajo con hombres maltratadores. Ferrer y Bosch (2016) nos plantean, tras hacer un repaso de los programas para maltratadores que se han desarrollado en España, que en estos hay una carencia de la noción de masculinidad a pesar de que existe bastante acuerdo sobre la relación causal entre las creencias patriarcales, un modelo tradicional de masculinidad y la violencia de género.

Campañas y estrategias políticas

Naciones Unidas en 2014 lanzaba la campaña “HeForShe”⁹ cuyo objetivo fue involucrar a los hombres y niños como agentes de cambio para el logro de la igualdad de género y reivindicación de los derechos de las mujeres, animándoles a tomar medidas contra las desigualdades de género que enfrentan las mujeres y niñas. Campaña que a fecha de hoy sigue en marcha y de la que existen informes anuales de su impacto (ONU, 2019). En 2018 la Fundación AVON lanzaba la campaña “Cambia el trato”¹⁰ y la Fundación Cepaim “soy365: Cuida, Renuncia y Práctica”¹¹ donde se anima a los hombres a que pasen de las palabras a la acción asumiendo compromisos concretos los 365 días del año.

Si dirigimos la mirada a las campañas institucionales desarrolladas en España en los últimos años en el marco de las actividades que conmemoran el 25N día internacional contra la violencia hacia las mujeres, éstas han puesto, mayoritariamente, el foco en los hombres. Sirvan como ejemplo, la campaña del Ayuntamiento de Madrid en 2019¹² “No es normal, es machismo”; la campaña de la Diputación de Bizkaia “Queremos tíos buenos”¹³ o la del Ayuntamiento de Barcelona, que dirigía parte de su mensaje del 2019 “El presente es feminista”¹⁴ a los hombres.

También la empresa privada colocaba el tema en agenda. La compañía *Gillette* realizó en marzo de 2019 una investigación en España titulada Hay que ser muy hombre a partir de una muestra de 2.000 hombres entre 18 y 59 años (*Gillette*, 2019). Este estudio fue acompañado de una campaña publicitaria internacional que fue recogida por distintos medios de comunicación como El País o la BBC, como ejemplos de masculinidad tóxica que impactan en las vidas de los hombres. El anuncio no dejó indiferente a nadie y en enero del 2019 ya tenía más de 36 millones de visualización en *Youtube*. La estrategia de la compañía fue respondida con una campaña de boicot a sus productos por parte de muchos hombres.

En el marco estatal de las políticas públicas, la nueva *Estrategia Nacional contra las Violencias Machistas* incluirá una línea de trabajo sobre masculinidades que incluirá el trabajo específico orientado a niños, adolescentes y hombres adultos.

En la Guía *Vístete despacio que tenemos prisa*¹⁵ se ofrecen claves y orientaciones al alumnado, profesionales de la intervención social, a organizaciones sociales y equipos directivos para que incorporen una perspectiva integral de género tanto en lo que hacen con la población destinataria de sus acciones, como hacia el interior de las propias organizaciones.

9 <https://www.heforshe.org/es/movement>

10 <https://www.fundacionavon.org.ar/cambia-el-trato/>

11 <http://365.cepaim.org/que-es-365>

12 <https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Servicios-sociales-y-salud/Servicios-sociales/Hombres-comprometidos-contra-las-violencias-machistas/?vgnnextfmt=default&vgnextoid=cec8ea668d7a7610VgnVCM1000001d4a900aRCRD&vgnnextchannel=70e4c8eb248fe410VgnVCM1000000b205a0aRCRD&rm=%2C10b1e92b833af610VgnVCM1000001d4a900aRCRD>

13 <https://web.bizkaia.eus/es/web/area-de-prensa/noticias/-/news/detailView/20597>

14 <https://www.schooloffeminism.org/25nelpresenteesfeminista>

15 Estos 5 puntos son parte del recetario final que incluye 10 puntos clave de la *Guía Vístete Despacio que tenemos Prisa* (2019) que puedes consultar en la bibliografía.

El trabajo en empresas: los Planes de Igualdad

Qué duda cabe que en el ámbito de las relaciones laborales hay todo un campo posible de trabajo sobre igualdad y hombres. Una de las herramientas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres desde los poderes públicos es la promoción de los Planes de Igualdad de las Empresas como medida específica para el ámbito de las relaciones laborales. Fue la Ley de Igualdad 3/2007 con su artículo 46 la que definió los (PIE¹⁶) como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (...)”. Aunque la Ley de Igualdad supuso un avance muy importante en lo que respecta al desarrollo de marcos legislativos en materia de igualdad, cabe preguntarse acerca del impacto de la misma en la igualdad real de mujeres y hombres y, en particular, de una de sus medidas estrellas, la implantación de Planes de Igualdad en las Empresas. Parece que, si bien existe una valoración positiva generalizada acerca del desarrollo de los mismos, los PIE presentan también una serie de límites, dificultades y obstáculos que debemos considerar (Instituto de la Mujer, 2013): la resistencia a la implementación de acciones positivas; la falta de formación en igualdad de la dirección de la empresa y de quienes elaboran los Planes; diagnósticos “poco” rigurosos; dificultades por aceptar que existe la discriminación salarial o el acoso sexual y un tema fundamental para el tema que nos ocupa: la perpetuación del rol de la mujer cuidadora (siguen siendo las mujeres las que concilian, pues son las que se acogen a los permisos, a las reducciones de jornada y otras medidas similares).

A pesar de todo, Ley de Igualdad (2007) introdujo y puso en primer plano el concepto de *corresponsabilidad*. Por tanto, supuso subrayar la importancia del fomento y la implementación de medidas de conciliación destinadas específicamente a los hombres con la finalidad de conseguir una corresponsabilidad real y efectiva destacando la importancia del ejercicio del permiso de paternidad.

El Decreto-Ley 6/2019 ha ido progresivamente aumentando el permiso de paternidad hasta igualarlo al de maternidad en 2021. Si bien es muy positivo que los PIE vayan mencionando de manera expresa a los hombres como destinatarios de medidas para facilitar la corresponsabilidad, no debemos dejar pasar por alto que, no todas las mujeres son madres y, por tanto, tampoco los hombres son todos padres. Esto significa que no podemos dejar la corresponsabilidad de los hombres, sólo en el ámbito de la paternidad, pues esto significará que estamos dejando fuera a una parte importante de los hombres así como la posibilidad de implicarles en otras tareas de cuidados que no pasan por los hijos/as. Compartimos con Octavio Salazar que cuando hablemos de “corresponsabilidad” en el espacio privado no debemos pensar sólo y exclusivamente en los trabajos derivados de la maternidad/paternidad dado que deberíamos considerar también los que se derivan del cuidado de personas dependientes (Salazar, 2013, citado por Fernández-Salguero, 2019).

El señalado Real Decreto ha establecido también los temas mínimos que deberían incluir todos los PIE, a saber: A) Proceso de selección y contratación. B) Clasificación profesional. C) Formación. D) Promoción profesional. E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal,

familiar y laboral. G) Infrarrepresentación femenina H) Retribuciones. I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para alcanzar los objetivos marcados en cada una de estas materias, son susceptible medidas dirigidas de forma específica a los hombres¹⁷.

Hasta la fecha, los hombres, con excepción del permiso de paternidad, apenas aparecen como destinatarios de medidas concretas en los Planes de Igualdad. Cuando aparecen, sólo lo hacen en los Ejes de Conciliación/Corresponsabilidad. Si, por otro lado, examinamos los diagnósticos que se suponen que se hacen antes de diseñar los planes o medidas es escasa la reflexión sobre dónde están los hombres o qué les pasa, más allá de presentar una batería de estadísticas que comparan la situación de mujeres y hombres en diferentes esferas dentro de las plantillas de la empresa.

Si tuviéramos que priorizar algún ámbito sobre los que trabajar las masculinidades en el marco de las políticas de igualdad de las empresas, señalaríamos el acoso sexual¹⁸ por estar conectado con una variedad de temas que necesariamente obliga a repensar sobre la relación entre sexualidad masculina y poder, salud laboral y sexual, roles y mandatos de género, mercado laboral y corresponsabilidad, entre otros.

Rendición de cuentas o accountability

La Alianza Global MenEngage que aglutina decenas de redes de países repartidas en muchas regiones del mundo, cientos de organizaciones no gubernamentales y socios de la ONU, busca brindar una voz colectiva sobre la necesidad de involucrar a hombres y niños en la igualdad de género, para construir y mejorar el campo de práctica en el logro de la justicia de género y abogar por políticas a niveles local, nacional, regional e internacional. Para esta organización la rendición de cuentas en un tema fundamental, definiendo *accountability* como:

- El compromiso y la conducta apropiada que deben tener las personas y organizaciones que trabajan en el campo de la participación de hombres y niños hacia los grupos de derechos de las mujeres y otros movimientos de justicia social.
- Implica la responsabilidad de escuchar, consultar y asociarse por igual con dichos grupos, asegurándose de que el trabajo de involucrar a hombres y niños haga una contribución real a la justicia social y la igualdad de género.

En resumen, si estás trabajando (o lo estás pensando) en el campo del trabajo con hombres desde un enfoque de género y para la transformación de la masculinidad hegemónica, mantén un diálogo constante con tus grupos de interés, trabaja en alianzas, se transparente sobre lo que haces y permanece con actitud abierta y receptiva a comentarios y críticas.

¹⁷ Para ver posibles medidas completas ver: Fernández- Salguero (2019:75) en la bibliografía

¹⁸ Para ver posibles medidas ver: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-san_jose/documents/publication/wcms_239618.pdf

Referencias

- Abril, Paco 2010. “¿Por qué son necesarias las políticas de igualdad de género dirigidas a hombres?” *Dossier Desigualtat i gènere*, nº 17, marzo, 2010, pp 152-161
- Aguayo, Francisco, Eduardo Kimelman, Pamela Saavedra y Jane Kato (2016): *Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención contra las mujeres y las niñas*, ONU MUJERES, UNFPA, EME, PROMUNDO y MENENGAGE. Disponible en: <https://lac.unfpa.org/es/publicaciones/hacia-la-incorporaci%C3%B3n-de-los-hombres-en-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-de-prevenci%C3%B3n-de-la>
- Alonso, Bakea; Aranguren, Edurne y Bacete, Ritxar. (2021) “Trabajo con hombres y enfoque de género en proyectos sociales” en Téllez, A. Martínez J. y Sanfélix, J. (2021) *De la teoría a la acción: en busca de masculinidades igualitarias*, DYKINSON
- Alonso, Bakea (2021): Los hombres en los planes estratégicos de igualdad en España, *Dossier Diálogos feministas sobre Masculinidades*, Revista ex aequo, Número 43 (en prensa).
- Alonso Fernández de Avilés, B., Aranguren Vigo, E. y Arias Astray, A. (2021). ¿Y los hombres? Producción científica y contenidos formativos sobre trabajo social y masculinidades en España. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 67-88. <https://doi.org/10.14198/ALTERN2021.28.1.04>
- Alonso, Bakea; López, Angela (2018). *A fuego lento. Cocinando ideas para una intervención grupal con hombres desde una perspectiva de género* (2ª Edición), Fundación Cepaim. Disponible en: <https://cepaim.org/publicacion/a-fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero/>
- Alonso, Bakea; López, Angela (2019) *Vístete despacio que tenemos prisa. Claves para el trabajo con hombres y masculinidades como Estrategias para el logro de la igualdad*, Fundación Cepaim, Disponible en <https://cepaim.org/publicacion/vistete-despacio-que-tenemos-prisa/>
- Alonso, Bakea, Aranguren, Edurne y Bacete, Ritxar (2019): *Intervención social con hombres: una asignatura pendiente en intervención social*, Zerbitzuan, nº 6923 <https://doi.org/10.5569/1134-7147.69.02>
- Bergara, Ander (2021) Políticas públicas de igualdad específicas parahombres: reflexiones y propuestas desde la práctica en Anastasia Téllez et al. *De la Teoría a la Acción: en busca de masculinidades igualitarias*, DYKINSON
- Blanco, Juan; Guadalupe Cordero y Jose Mª Valcuende del Río (2019): Ejercer de hombres: masculinidad, invisibilidad y vulnerabilidad en Martínez, Javier Eloy; Anastasia, Téllez y Joan Sanfélix (2019) *Deconstruyendo la masculinidad. Cultura, género e identidad*, Valencia: tirant humanidades
- Delgado, Lionel “Existen los privilegios masculinos” *El Salto Diario*. Septiembre 15, 2019 . Disponible en: <https://www.elsaltodiario.com/opinion/existen-los-privilegios-masculinos->

- Garda, Robert (2013). “Experiencia de trabajo con varones como una estrategia de prevención de la violencia- Caso Hombres por la equidad, México”. En Seminario Internacional, Masculinidades y Políticas Públicas. Varones en la prevención de la violencia de género. Perú: ECID, UNFPA, MESAGEN, MIMP y la UPCH. Disponible en: <https://docplayer.es/29722673-Seminario-internacional-masculinidades-y-politicas-publicas-varones-en-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero.html>
- Ferrer, Virginia y Bosch, Esperanza (2016): “Las Masculinidades y los Programas de Intervención para Maltratadores en Casos de Violencia de Género en España”, *Masculinities and Social Change*, vol. 5, nº 11, 28-51.
- Fernández- Salguero, Ana (2019). Los hombres en las políticas de igualdad de las empresas, Fundación Cepaim, Disponible: <https://cepaim.org/documentos/publi/web-Gu%C3%ADa-Empresas-NEO.pdf>
- Gillette (2019): Hay que ser muy hombre. Un estudio de Gillette para conocer la masculinidad en España. Disponible en: <https://onlinepromotions.proximaati.com/gillette/hayquesermuyhombre/index.html>
- Homero, Jaikel. 2019. “Los hombres chéveres: poder y participación de los hombres en el activismo antipatriarcal”, *Antropología Cuadernos de Investigación* 21: 63-72
- INJUVE (2021): Resumen ejecutivo. Informe Juventud en España 2020, Disponible en: <http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/resumen-ejecutivo-informe-juventud-en-espana-2020.pdf>
- Instituto de la Mujer (2013). *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, Madrid
- Instituto Promundo(2012). “Involucrando a los hombres en el fin de la violencia de género: Una Intervención Multipaís con evaluación de Impacto”, Informe para UNTrust Fund. Washington, DC: Promundo. Disponible en: <https://promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/Involucrando-a-los-hombres-en-el-fin-de-la-violencia-de-genero.pdf>
- Kaufman, Michael. 1994. “Men, Feminism, and Men’s Contradictory Experiences of Power”, en *Theorizing Masculinities*. SAGE Publications, Chapter 8.
- McIntosh, Peggy. 1988. *White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women’s Studies*, Wellesley: Center for Research on Women.
- MenEngage y ONU Mujeres (2016): Hombres, Masculinidades y Cambios en El Poder: Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing 1995 hasta el año 2015 Disponible en: <http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/11/Beijing-20-Hombres-Masculinidades-y-Cambios-en-el-Poder-MenEngage-2014.pdf>

Nardini, Krizia (2016): “Men´s networking for gender justice”, *Journal of Men Studies*, 24 (3): 241-258

Pease, B. (2011). Men in Social Work: Challenging or Reproducing an Unequal Gender Regime? *Affilia: Journal of Women and Social Work*, 26(4), 406-418. <https://doi.org/10.1177/0886109911428207>

Perry, Grayson (2018): *La caída del hombre*, Barcelona: Malpaso

Téllez, Anastasia; Martínez, J. Eloy y Sanfélix, Joan (2021). De la teoría a la acción: En busca de masculinidades igualitarias, DYKINSON

Whelehan, Imelda.1995. *Modern feminist thought: form the second wave to Post-feminism*, Edinbyrgh University Press