



VÍSTETE DESPACIO

¡QUE TENEMOS PRISA!

CLAVES PARA EL TRABAJO
CON HOMBRES Y MASCULINIDADES
COMO ESTRATEGIA PARA EL LOGRO
DE LA IGUALDAD

AUTORAS:

Bakea Alonso Fernández de Avilés. *Twitter: @BakeaA*

Ángela López Ramos. *Twitter: @ngelaLpezRamos1*

Área de Igualdad y No Discriminación, Fundación Cepaim

EDITA:

Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social

www.cepaim.org *Twitter: @FundacionCepaim*

FINANCIADORES:

Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) con la cofinanciación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, vía IRPF

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Estudio gráfico Tete López. *Twitter: @heliostr*

IMPRESIÓN:

Nextcolor S.L

Depósito Legal: MU-1167-2019

1ª edición Fundación Cepaim 2019.

Se permite la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre que se cite el título, la autoría y la editorial, y que no se haga con fines lucrativos.

Impreso en papel sostenible procedente de bosques de cultivo certificado



La mayoría de las ideas plasmadas en esta Guía, son fruto de la experiencia de la Fundación Cepaim que desde 2013 ha iniciado un trabajo estratégico en materia de igualdad que incluye el trabajo en torno al cambio en los hombres y la transformación de las masculinidades. Se recogen también aquí, algunos temas y debates surgidos en presentaciones que se han hecho en diferentes Congresos y Jornadas por parte del Área de Igualdad y No Discriminación de la Fundación¹.

Esperamos que esta Guía pueda ser de utilidad a quienes desean explorar y profundizar en la aplicación de una perspectiva integral de género feminista en la intervención social.

Además, queremos mostrar nuestros agradecimientos a las siguientes personas que en algún momento de elaboración de la Guía han leído o comentado parte de la misma o, simplemente, han servido de inspiración y apoyo: *Goretti Urrutia Ayerdi, Soledad Murillo de la Vega, Tatiana Moura, Valentina Longo, Ana Fernández-Salguero Mejías, Rosa Miguel Nieto, Edurne Aranguren Vigo, Ritxar Bacete González, Tete López Ruiz, Sali Guntín Ubiergo, Ignacio Sola Barleycorn, Hilario Sáez Méndez.*

¹ Todo ello se ha visto reforzado por el hecho de que una de las autoras (Bakea Alonso) realiza sus tesis doctoral sobre temática vinculada al contenido de esta Guía.

Prólogo

Ignacio Sola Barleycorn

Director General para la Igualdad de Trato y Diversidad

Secretaría de Estado de Igualdad. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Cuando recibí la invitación a prologar esta guía, además de sentirme profundamente agradecido porque una entidad del recorrido y el prestigio de la Fundación Cepaim contase con mi modesta aportación, inicié una pequeña reflexión sobre los privilegios que como hombre he tenido en mis procesos de socialización, el impacto que ha tenido sobre las mujeres que me han rodeado y si ahora como padre de dos niñas -lo personal es político-, no me gustaría que ellas sufriesen los costes de esos privilegios masculinos.

Evidentemente, la respuesta es no, pero me resulta más complicado contestar a la pregunta de: ¿y entonces a que estas dispuesto a renunciar en primera persona para que esto no suceda?, y la verdad aunque lo intuyo, no soy capaz de concretarlo, quizás por esa mochila invisible de privilegios que cargamos los hombres. Por eso es tan importante la existencia de este tipo de publicaciones, no tanto porque vayan a ofrecer respuestas, sino herramientas que nos ayuden en el proceso de renuncia y deconstrucción.

La presente guía parte de dos realidades incuestionables;

por un lado, el desigual reparto de las tareas asociadas a los cuidados entre mujeres y hombres, fruto de la discriminación estructural que, aun hoy, padecen las mujeres, y por otro, el limitado impacto que tendrán las políticas de igualdad sino logran apelar de manera directa e involucrar a quienes deben ser los principales aliados en la lucha por la igualdad real y efectiva liderada por las mujeres: los hombres.

Desde el reconocimiento de estas dos realidades, trata de ofrecer una herramienta práctica orientada al trabajo con los hombres, que pasa por reconstruir la mal entendida masculinidad configurada a lo

largo del tiempo y que hunde sus raíces en la construcción social no ya solo de los géneros, sino de las relaciones entre ellos y que implica, entre otras cosas, la renuncia a los privilegios adquiridos durante siglos o dicho de forma positiva, el empoderamiento en ámbitos, como los de los cuidados o las tareas domésticas, en los que han estado tradicionalmente ausentes.

Parte la guía de un enfoque, a mi juicio, acertado, que consiste en señalar que la construcción de las masculinidades hegemónicas no solo, y en primer lugar, ha tenido un elevado coste para las mujeres, sino que también tiene consecuencias

negativas para los hombres. De lo que se deriva que este trabajo con los hombres tiene un saldo positivo para ambos sexos, beneficia, al fin y al cabo al conjunto de la sociedad.

Si bien la publicación que tiene entre sus manos constituye una cierta novedad en el enfoque de las políticas de igualdad, la necesidad de impulsar este tipo de acciones dirigidas al trabajo con hombres ya ha sido señalada por diversos organismos nacionales e internacionales, como por ejemplo la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa cuando señala “la inclusión de los hombre es necesaria tanto como socio activo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, como beneficiario de este tipo de políticas de igualdad”, lo que debería servir como estímulo para la puesta en marcha de iniciativas de trabajo con hombres, con perspectiva de género.

Emprender estas acciones no debe suponer un perjuicio para las acciones dirigidas de manera específica a las mujeres, ni en términos presupuestarios ni en términos de calidad de las acciones, antes bien deben configurarse como un com-

plemento necesario a las mismas que multipliquen sus efectos positivos.

Ofrece la guía una serie de ámbitos como el empleo, las organizaciones, la salud, la sexualidad y, por supuesto, la educación en los que poner en práctica alguna de las acciones propuestas teniendo como referencia experiencias previas que han demostrado su efectividad. Como alguien que se dedica a las políticas públicas, especial mención merece por mi parte el capítulo dedicado a la evaluación.

Efectivamente, la evaluación constituye el elemento clave en todo el ciclo de gestión de las políticas públicas, no solo porque, como señala la OCDE, permite determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo, sino porque además nos debe proporcionar información creíble y útil, que permita incorporar las enseñanzas aprendidas en el proceso de toma de decisiones en la fases de diseño y ejecución de las políticas, lo que resulta de crucial importancia en el emprendimiento de acciones, que como se señala a lo largo de la guía,

tienen un carácter novedoso y por tanto sujeto a constante revisión.

En definitiva, nos encontramos con una publicación dirigida a todas aquellas personas que desde distintos ámbitos de actuación, consideramos esencial el trabajo con los hombres, empezando por uno mismo, encontraremos una herramienta útil llena de referencias teóricas y prácticas que pueden ser utilizadas en largo camino hacia la igualdad.

No quisiera acabar estas líneas sin agradecer el magnífico trabajo de las autoras de la guía, el área de Igualdad y no Discriminación de la Fundación Cepaim y el apoyo del Fondo Social Europeo que, a través del Programa de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES), que proporciona financiación a iniciativas que, como esta, pretenden impulsar y transversalizar el principio de igualdad. En momentos como el actual en el que surgen voces que cuestionan la utilidad de la Unión Europea, debería servir para renovar el compromiso europeísta de los que creemos en unas sociedades más igualitarias, y por tanto, más justas y cohesionadas.



Prólogo

Sali Guntin Ubiergo

Patrona de la Fundación Cepaim

Vicepresidenta de la Red Europea de lucha contra la pobreza y la Exclusión Social en España

Desde el área de Igualdad y no discriminación de la Fundación Cepaim, y más concretamente por su Coordinadora, Bakea Alonso Fernández de Avilés, me llega la propuesta de presentar esta Guía, invitación que acepto no sólo con muchísimo gusto sino con placer y como un honor.

A lo largo de 17 años he estado situada en una posición privilegiada en la Fundación para ser testigo de la génesis, creación, evolución y crecimiento de lo que constituye actualmente una línea de trabajo fundamental en Cepaim: el impulso de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, junto a la gestión de la diversidad y la atención a situaciones de discriminación.

Mi papel y cercanía con el área fue cambiante según las funciones que he desarrollado en esta Organización: jugué en ciertos mo-

mentos preliminares un rol de actriz coprotagonista, pasé después a actriz secundaria, finalizando en el elenco de reparto. En estos últimos años, sigo como una espectadora entusiasta y asidua. Que no duda en entrar alguna vez en los camerinos, donde me encuentro con una buena acogida y me siento por ello muy agradecida.

Intentaré resumir en estas breves líneas cómo se ha llegado a la elaboración de esta Guía o más bien lo que en ella subyace: la apuesta por el trabajo con hombres y la aproximación a nuevos

modelos de masculinidad, especialmente dirigida a Organizaciones públicas y privadas.

Para llegar hasta aquí, a mi parecer, el área no ha seguido siempre una ruta en línea recta sino que se ha pasado por cruces y rodeos como corresponde al abordaje serio del cambio de mentalidad, de convicciones y de sentimientos hacia una verdadera igualdad entre sexos. Sin supremacías de ningún tipo. Un cambio de modelo. Sin embargo, en una etapa avanzada del camino, se llegó a la conclusión de que sin tener en

cuenta a los hombres, era casi imposible avanzar en el objetivo de lograr unas oportunidades y relaciones en igualdad y respeto, libres de cualquier violencia, entre hombres y mujeres. Y esto quiere decir, a mi entender, que la igualdad se manifieste en todos aquellos ámbitos y espacios donde estamos juntos, hombres y mujeres, es decir tanto los espacios privados como en los profesionales y públicos. En definitiva, allí donde compartimos la vida.

Por tanto no es sencillo exponer aquí la trayectoria de este área de Igualdad de la Fundación Cepaim. Porque hablamos de una ingente tarea de sus equipos tanto desde la coordinación estatal, de donde emanan las estrategias, pautas y directrices como de los Centros territoriales donde se ponen en práctica los proyectos. Difícil, sin duda, trasladar aquí tantas reflexiones, formulación de documentos programáticos, debates sobre metodologías junto al empeño en sacar el mayor rendimiento posible a la creatividad de cada miembro del equipo a fin de establecer las acciones más idóneas para el objetivo de tanto alcance que se pretendía. Sin olvidar la evaluación continua y la evaluación externa en ciertos momentos.

Con un amplio horizonte por delante y sin caer en la complacencia podemos señalar como resultado el número de mujeres que han logrado mejorar su vida logrando un empleo y/o adquiriendo herramientas imprescindibles para reconocer todo su capital personal, a veces “escondido” para ellas mismas, y el valor de desarrollar aptitudes y actitudes para llevar con autoestima y autonomía la propia vida adelante. Así como las

medidas contra la violencia de género. A ello se suma otros resultados diversos: Jornadas, Seminarios, Publicaciones y tantas y tantas alianzas, algunas de ellas transnacionales, consolidadas en todos estos años. Es justo y necesario reconocer que todo ello ha sido posible gracias a la dedicación, profesionalidad y motivación de los equipos antes mencionados liderados por su coordinadora de forma extraordinaria.

Los antecedentes se remontan al año 2000 cuando en Fundación Cepaim, y seguramente en muchas otras entidades del Tercer Sector, se observó con preocupación la “feminización de las migraciones”. Recordaremos que en los primeros años del presente siglo se produjo un aumento considerable en el número de mujeres que llegaban a nuestro país con un planteamiento diferente del conocido hasta entonces: ya no se desplazaban, sólo, como acompañantes de sus parejas, sino buscando su propio proyecto migratorio. A su llegada, se encontraban, frecuentemente con un contexto especialmente difícil. Dificultades a la hora de regularizar su situación administrativa, de encontrar un empleo acorde con sus capacidades y motivación, y sobre todo, para encontrar un espacio de convivencia grata. Por el contrario, se veían avocadas a trabajos precarios, en la economía informal. Además de tener que afrontar otras situaciones complejas por la falta de redes sociales y en algunos casos por la dificultad en el manejo del idioma. Sin olvidar un entorno socio cultural desconocido y diferente, que las hacía vulnerables a la hora de sufrir discriminaciones directas o indirectas. A ello se añadían desajustes emocionales por la separación de la familia que incluía en no pocos casos



a hijos e hijas pequeñas. Por tanto, debían enfrentarse a importantes retos y responsabilidades aquí y de allá (lamentablemente muchas de estas circunstancias no han variado en la actualidad pero en aquel momento se trataba de un nuevo escenario).

Por el resultado que desveló ése diagnóstico con enfoque de género, ya intuido por la experiencia cotidiana de sus Centros, Fundación . Cepaim, decidió dedicar una atención especial a esta problemática y crear un área específica para abordarla.

Y surgió una magnífica circunstancia: la decisión de abordar este ámbito de trabajo coincidió con la puesta en marcha de los Programas de la Iniciativa Comunitaria Equal del Fondo Social Europeo. En dos etapas, en el marco de los Proyectos Nexos (2002-2004) y Proyecto Bembea (2004-2006) donde tuvimos la oportunidad de introducir actuaciones específicas dirigidas a mujeres, en las que se contemplaban tanto acciones de intervención directa como otras dirigidas al proceso iniciado en la organización de transversalizar la perspectiva de. Este apoyo europeo tiene continuidad hasta este momento porque vía Fondo Social Europeo a través del Programa de Inclusión Social y de la Economía Social (POISES) en el que Cepaim ejecuta el Proyecto Adelante y Neo, cuyo contenido puede conocerse ampliamente en esta Guía....

El impulso hacia la innovación social que es substancial a los Proyectos del FSE fue, creo, muy bien aprovechado para dar aun más brío al enfoque general del área y a las diferentes tareas. De igual manera la

obligatoriedad de trabajar en Red que impuso la Comisión Europea para gestionar los Proyectos Equal y que denominó “Agrupaciones de desarrollo” supuso un claro valor añadido. Para estos Proyectos, Cepaim colaboró con Universidades, Centros directivos de la Administración de diferente nivel territorial y otras Organizaciones sociales. Fue especialmente significativa la colaboración con el Instituto de la Mujer, verdadero compañero de viaje o mejor dicho verdadera compañera de viaje si nos referimos a la persona de ese Instituto designada para el Proyecto y que nos apoyó y asesoró de forma fundamental.

Reivindicamos desde aquí la necesidad de que el FSE vuelva a apoyar las iniciativas transnacionales. No se construirá una verdadera Europa sin el espíritu de sus fundadores si no existe una relación estrecha entre todos los actores sociales. Aquello que se denominaba “Europa de la ciudadanía”,

El dinamismo del área llevo tambien a tener una apertura de miras, participando en otros proyectos europeos como Daphne para la prevención de la violencia hacia mujeres y niñas, que nos impregno aún más de nuestro espíritu de innovación social, traduciéndose en aplicaciones concretas.

Con este impulso junto a otros proyectos que surgieron posteriormente de ámbito muy distinto, desde el regional al europeo, se llegó a la convicción de la necesidad de involucrar a los hombres, resultaba fundamental para alcanzar esa igualdad de la que se verán beneficiadas no sólo las mujeres sino tambien los pro-

pios hombres y la sociedad en su conjunto. Se llegó a la conclusión de que sin ellos la intervención con mujeres quedaba incompleta..

Si bien es cierto que se habían hecho esfuerzos, sobre todo en España a partir de los años 80 del pasado siglo, desde el punto de vista legislativo, programático y de formulación de recomendaciones provenientes desde diferentes ámbitos de la Administración, Asociaciones de Mujeres, Tercer Sector, etc., los resultados obtenidos son débiles. La situación es clara, junto a los avances, conocemos los datos de mujeres asesinadas por sus parejas, que lejos de disminuir, aumentan y se producen también otras situaciones, no comparables, pero muy dolorosas como son los indicadores que muestran el desempleo femenino y la precariedad laboral. En otro nivel, la representación de las mujeres en órganos de decisión y dirección siguen siendo muy insuficiente y desigual.

Por tanto se hace necesario, tener en cuenta el papel de los hombres en la lucha por la igualdad de género. Por eso parece tan necesaria esta Guía.

Deseo que se lea y se utilice y constituya una nueva oportunidad. Se pone a disposición de las organizaciones interesadas, incluidas, las del Tercer Sector – que ya sabemos que también tiene tareas pendientes en materia de igualdad y permitidme la autocrítica- un documento que por su manera de presentar los diferentes contenidos, a veces sin desdeñar el necesario humor, va a ser muy atractiva a la vez que indispensable. Asociaciones, Fundaciones y Administraciones que

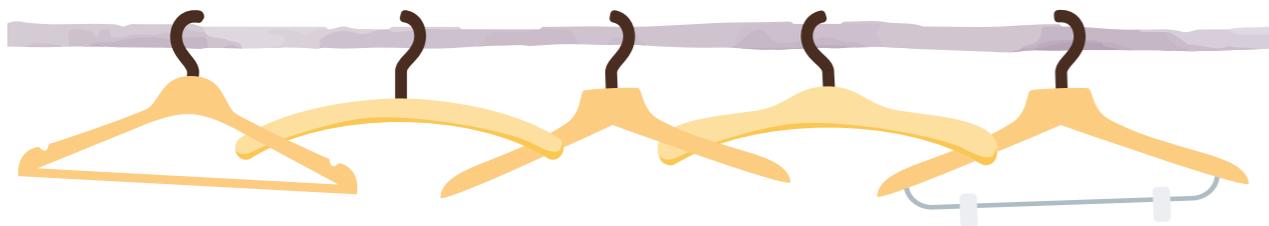
quieran introducir esa nueva mirada a la hora de proyectar medidas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tienen aquí una buena hoja de ruta.

Como viene siendo práctica de Fundación Cepaim estoy segura que no nos limitaremos a su publicación sino que acompañaremos y asesoramos a todas las Entidades interesadas que aún no hayan empezado a trabajar en esta perspectiva. Y seguiremos también aprendiendo con ellas.

Y si se me permite tambien me gustaría formular un deseo en clave interna: la incorporación de más hombres a este inmejorable equipo que forma el Área de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de la Fundación Cepaim.



Índice



Presentación: ¿por qué y para qué esta guía? Pág. 12

1. El hombre tampoco nace, se hace: género no es igual a mujer. Pág. 22

2. Lo personal es político: los hombres y las políticas de igualdad. Pág. 28

3. En casa de herrero, cuchara de hierro. Pág. 36

4. Masculino plural: un enfoque interseccional. Pág. 44

5. 1,2,3... ¡Acción! La perspectiva de género y los hombres en las fases de un proyecto. Pág. 52

6. (Des) aprendiendo a ser (b)estia: posibles ámbitos de intervención con hombres. Pág. 60

7. Del homo erectus al homo doctus: la importancia de la formación. Pág. 72

8. Enredando (nos): incidencia política y alianzas. Pág. 86

9. La prueba del algodón: la evaluación. Pág. 92

10. Cambiar para que nada cambie: resistencias, riesgos y límites. Pág. 100

Recetario final. Pág. 108

Bibliografía. Pág. 110



PRESENTACIÓN



¿POR QUÉ Y PARA QUÉ ESTA GUÍA?

El primer acercamiento de la Fundación Cepaim al tema que nos ocupa, es decir, el del trabajo con hombres y la reflexión sobre las masculinidades en la intervención social, data del año 2013 a partir de la participación en el proyecto europeo *Speak out!* (Daphne III) financiado por la Comisión Europea. En aquella ocasión se realizó un pequeño estudio de corte cualitativo donde indagamos sobre las actitudes y opiniones de grupos de hombres inmigrantes sobre la igualdad y la violencia de género. En la publicación *Y Ellos Qué?*², se recogen los discursos de aquellos hombres que nos dejaron bastante consternadas y, provocó que comenzáramos a pensar que, con los hombres, había que hacer “algo”.

Fue con un pequeño proyecto financiado por la Comunidad de Madrid denominado *Cohesión Familiar* cuando empezamos a realizar un trabajo con algunos hombres que participaban en el proyecto (los que se dejaron). Con esta primera experiencia, lo primero que constatamos fue que había una carencia de manuales o guías metodológicas que orientarán nuestro trabajo; fue entonces cuando decidimos escribir la *Guía A Fuego Lento: Cocinando ideas para una intervención grupal con hombres*³ en el año 2015 con financiación del FAMI⁴. Con posterioridad se elabora el COMIC *Hombres Feministas: algunos referentes*⁵ (2017) que se convertirá en un material de referencia para visibilizar hombres que a lo largo de la historia se han posicionado en favor de la igualdad.

Con el inicio del Programa Operativo de Inclusión y Economía Social (POISES)⁶, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, la Fundación Cepaim pone en marcha los programas ADELANTE y del NEO y en ambos, va a resultar posible dar continuidad a la línea de trabajo con hombres, ahora ya, como estrategia explícita y necesaria para conseguir la igualdad de género.

² http://cepaim.org/th_gallery/y-ellos-que/

³ http://cepaim.org/th_gallery/a-fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero/

⁴ Fondo de Asilo y Migraciones

⁵ http://cepaim.org/th_gallery/hombres-feministas-algunos-referentes/

⁶ Con cofinanciación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social a través de la Convocatoria IRPF

ADELANTE que se ha desarrollado durante 2016-2019, comprende un conjunto de actuaciones que tienen como objetivo fundamental favorecer una ciudadanía activa, promoviendo la integración socio-laboral de mujeres de colectivos vulnerables a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género, la conciliación de la vida personal y familiar, evitando la discriminación múltiple. ADELANTE ha ofrecido a las mujeres participantes diferentes medidas que facilitan la inserción socio laboral, la mejora de su formación y competencias profesionales y la atención a víctimas de violencia de género o en situación o riesgo de exclusión. El programa ADELANTE ha contemplado una estrategia dual que combina **MEDIDAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A MUJERES VÍCTIMAS DE MÚLTIPLE DISCRIMINACIÓN con MEDIDAS PARA APLICAR LA TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.**

ADELANTE detectó un elemento sobre el que considerábamos era oportuno reflexionar, ya que suponía una mejora notable en el impacto y éxito de las iniciativas de fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se trataba de incorporar el trabajo con hombres como estrategias para el logro de la igualdad de género en los proyectos de inclusión social dado que las intervenciones dirigidas solo a las mujeres, hacía tiempo que se habían quedado insuficientes.

Si bien es cierto que la política europea ha dedicado y dedica enormes esfuerzos para promover la igualdad de género y en particular en lo que se refiere al mercado laboral, consideramos que los esfuerzos no dan todos los frutos deseados porque la desigualdad de género es relacional y necesita también trabajar, además de con las propias mujeres, con las estructuras sociales y con el conjunto de normas, valores y símbolos que sustentan y refuerzan el hecho de que, todavía hoy, las tasas de actividad, de desempleo y de contratos parciales sean mayores entre las mujeres que entre los hombres.

En el marco de los *Itinerarios de Inserción* con mujeres se ha observado que, por muy buena metodología de orientación laboral y de capacitación que pongamos en marcha, estas van a seguir viendo limitadas sus oportunidades si sus compañeros hombres continúan sin co-responsabilizarse de las tareas relacionadas con los cuidados. De igual manera, si las empresas siguen penalizando a las mujeres que son madres (o que piensan serlo), poco efectivas resultan las intervenciones de empoderamiento que desarrollemos con ellas. La segregación vertical y horizontal por género en el mercado laboral, continuará siendo una realidad.



¿POR QUÉ EL PROYECTO NEO?

A partir de lo anteriormente señalado, se vio una magnífica oportunidad presentar un proyecto denominado NEO, a la convocatoria de Innovación Social que sacaba a la luz la UAFSE⁷ en enero del 2018. La búsqueda de nuevas soluciones, la reflexión, el cuestionamiento y análisis de las prácticas de intervención social son un factor clave en el fomento de la inclusión y la economía social.

Ahora bien, la idea de trabajar con los hombres, como vía para la consecución de la igualdad, no es ni mucho menos nueva. Durante la presidencia de la Comisión Europea por parte de Finlandia en 2006 se elaboró el documento *Men and Gender Equality. Toward Progressive*⁸ en el que se invitaba a los estados miembros a que prestaran atención a tener en cuenta a ambos géneros a la hora de emprender medidas y proyectos destinados a fomentar la igualdad de género. Por otro lado, una de las conclusiones de la Comisión sobre el Estatuto de la Mujer (ONU) en su 48ª sesión (2004) se vertebraó en el documento: *Políticas para involucrar a los hombres y niños en la equidad de género.*

Hace ya 15 años de ambos documentos, y en España apenas hemos comenzado a reflexionar acerca de la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad como agentes de cambio, más allá de las políticas y programas destinados de forma específica a los hombres que ejercen violencia contra sus parejas o exparejas y algunas contadas experiencias que más adelante presentaremos.

En general, y como veremos en el capítulo 2, las Políticas de Igualdad en España no mencionan de forma clara y directa a los hombres como receptores de medidas. Que duda cabe que unas eficaces políticas de igualdad mejorarían el impacto de las políticas del Fondo Social Europeo y viceversa. Dado que, como sabemos, la maternidad, los roles y normas sociales que todavía hoy asocian a las mujeres con las tareas de cuidado de las personas dependientes (menores, personas mayores, personas con enfermedades graves, con discapacidad, etc.) son todavía un obstáculo para la incorporación y permanencia de estas en el mercado laboral, tanto las políticas públicas como las medidas encaminadas a la promoción de la corresponsabilidad (o co-responsabilidad compartida) en las tareas de cuidado resultan imprescindibles. De hecho, según datos del estudio *Gender Gaps in the Spanish Labor Market*⁹, la brecha salarial entre mujeres y hombres se debe, en parte, a la baja corresponsabilidad de los hombres.

7 Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en España

8 http://www.verwey-jonker.nl/doc/participatie/3590_PDF.pdf

9 <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2016-32.pdf>

El Proyecto NEO está enfocado a compensar las desigualdades de género y favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ofreciendo una visión ampliada de lo que se ha entendido hasta la fecha por la aplicación de la perspectiva de género en proyectos de inclusión, incorporando una mirada también hacia los hombres y el sistema de relaciones. La justificación de la necesidad de cubrir esta demanda social viene determinada por varios hechos:

- ⊗ Numerosos estudios y documentos internacionales vienen reclamando la necesidad de incorporar a los hombres en las Políticas de Igualdad. Superadas ya las fases de la discriminación directa y legal, el desarrollo de las políticas de igualdad ha tenido como objetivo explícito la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres. Desde la creación en 1983 del Instituto de la Mujer, se han elaborado 7 Planes Nacionales para la Igualdad y se han sancionado importantes leyes, como la Ley Integral contra la violencia de género (2004)¹⁰ o la Ley de Igualdad (2007)¹¹; sin embargo, el balance e impacto de estos Planes y marcos normativos no es del todo satisfactorio.
- ⊗ En España apenas existen metodologías probadas de intervención con hombres, más allá del trabajo con maltratadores (con dudas sobre su eficacia), o con jóvenes en materia de prevención de la violencia de género¹².
- ⊗ En España apenas existen metodologías probadas de intervención con hombres, más allá del trabajo con maltratadores (con dudas sobre su eficacia), o con jóvenes en materia de prevención de la violencia de género.
- ⊗ La Fundación Cepaim tiene experiencia en el desarrollo de actividades de sensibilización dirigida a hombres tanto en el marco de la Operación Adelante del FSE como en otros proyectos.
- ⊗ En el marco de todo esto, es necesaria una reflexión sobre las políticas de igualdad y el papel de los hombres, pero esta debe estar basada en evidencias científicamente contrastables y en la demostración de que el cambio en los hombres genera espacios de equidad para las mujeres, así como ventajas para el conjunto de la sociedad.

10 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

11 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

12 Sirvan como ejemplo: Proyecto Ulises (Erick Pescador); Campaña El amor no es la ostia (Mujeres Progresistas); Proyecto EQUIX (Fundación Cepaim)



NEO es una iniciativa que combina la experimentación, la evaluación del impacto y transferencia de resultados. En el estudio llevado a cabo en el marco de NEO que lleva por título **Masculinidad, Cuidados, Empleo, y Responsabilidad**¹³ observamos que, a pesar de que en los últimos años estamos asistiendo a una gran transformación de lo que socialmente se ha entendido por ser hombre o ser mujer, la experiencia actual de la masculinidad está aún muy anclada a algunos roles de género que históricamente se le han asignado, como el de proveedor del hogar (*breadwinner*). Revalorizar, negociar, redistribuir y centralizar los cuidados como una estrategia para el desarrollo integral de las nuevas relaciones de género, se plantea, por tanto, como un aspecto fundamental para caminar hacia un futuro más equitativo. Con dicha investigación, hemos profundizado en las relaciones que los hombres mantienen con el ámbito laboral y cómo esa relación impacta en la esfera de los cuidados y con los factores que podrían favorecer una mayor implicación por su parte en los mismos.

Los datos obtenidos de la investigación son múltiples y variados¹⁴ pero adelantamos aquí algunos que están muy relacionados con el empleo y los cuidados por estar más relacionado con los objetivos del Fondo Social Europeo, a saber:

- 1 de cada 2 hombres trabajadores encuestados, realiza alguna tarea de cuidado diariamente.
- Las mujeres que cuidan pagan un peaje: menos promoción laboral y menos formación. Para los hombres cuidar no tiene peaje en sus carreras profesionales.
- El 73 % de los hombres encuestados sigue asociado a un rol de proveedor del hogar.
- Los hombres, cuiden o no dicen estar satisfechos con el reparto de tareas domésticas y de cuidado; no así en el caso de las mujeres que cuidan.
- Los hombres que han declarado tener posiciones feministas no cuidan más que los que no se consideran feministas. El 33% de los hombres encuestados se declara feminista frente al 57% de las mujeres.
- Los hombres que cuidan recurren con mayor frecuencia que las mujeres a servicios y recursos externos.
- El hecho de que en la pareja heterosexual, la mujer trabaje a jornada completa es un factor que favorece que los hombres cuiden más. Los hombres más implicados en los cuidados, trabajan a tiempo parcial.
- La ideología no parece un factor determinante para que los hombres cuiden más o menos. De los hombres que cuidan, el 40% se declara de izquierdas.
- La brecha de participación en los cuidados entre hombres y mujeres es del 25%.
- La masculinidad se está comenzando a redefinir fuera del modelo hegemónico del “*breadwinner*”.

13 Informe ejecutivo disponible en la web de Fundación Cepaim www.cepaim.org

14 Teniendo en cuenta que se elaboró un cuestionario con 75 preguntas que fue contestado por 900 personas

Sin duda, estos datos arrojan un escenario de cambio que motiva e inspira la elaboración de la Guía que tienes entre manos.

Para el proyecto Neo se marcaron los siguientes 6 objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico participativo de la situación actual de los roles de género en el ámbito laboral: resistencias al cambio, cultura organizativa y del trabajo, desequilibrios de género y oportunidades.
- Desarrollar actividades de sensibilización con trabajadores hombres en el seno de empresas y/o entornos laborales.
- Experimentar metodologías de trabajo con los hombres que formen parte del círculo familiar y social de las mujeres que participan en los itinerarios de inserción de la Operación Adelante.
- Medir el impacto de la intervención con hombres a través del diseño de Indicadores que midan el cambio (o no) que se produce en las actitudes de los hombres frente a la igualdad/desigualdad de género.
- Transferir la experiencia en el trabajo con hombres a otras entidades tanto públicas como privadas.
- Orientar a las políticas públicas de igualdad de oportunidades para que incorporen a los hombres como agentes de transformación.

Con la elaboración de esta Guía, se pretende dar respuesta concreta, al menos, a dos de ellos, a saber:

- **Transferir la experiencia en el trabajo con hombres a otras entidades tanto públicas como privadas.**
- **Orientar a las políticas públicas de igualdad de oportunidades para que incorporen a los hombres como agentes de cambio.**

En cuanto a la selección del nombre del proyecto NEO, exponemos a continuación 3 significados del vocablo que están relacionados con dos ideas clave inspiradoras y esenciales del proyecto: **innovación y cambio**.



En los últimos años en los que Fundación Cepaim se ha inmerso en el diseño de toda una línea estratégica de trabajo con hombres, hemos detectado un creciente interés por parte de muchas entidades y administraciones por emprender también este camino. Es por ello que hemos querido hacer esta guía de lectura sencilla que ofrezca claves básicas para incorporar el trabajo con hombres como estrategia para la igualdad. Para ello se han seleccionado 10 grandes temas. Es evidente que cada uno de los 10 temas podría ser en sí mismo objeto de una publicación diferenciada, pero la idea era aglutinar en un solo documento lo que nos parece fundamental tener en cuenta.

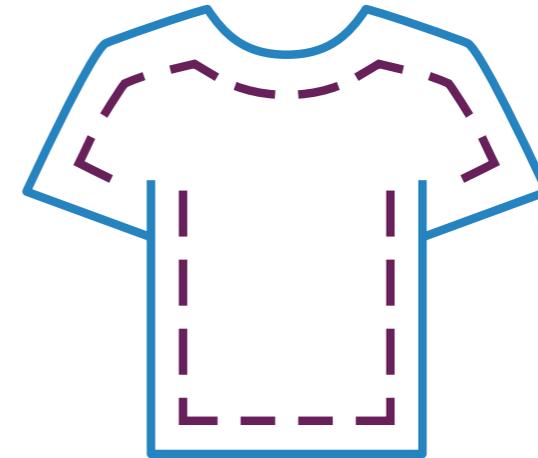
La guía que tienes en tus manos no pretende ser un documento científico o académico aunque contenga algunas referencias de autores y citas bibliográficas. Se trata de un material que surge, sobre todo, de la experiencia vivida por la Fundación Cepaim en los últimos años y, en concreto, de su Área especializada en Igualdad y tiene una clara vocación práctica.

- Neo es un idioma artificial creado en 1937 por Arturo Alfandari (1888-1969), diplomático belga. Morfológicamente, es una mezcla de Esperanto e Ido. En el léxico aparecen también influencias del *volapük*. La intención de Alfandari era la misma del movimiento esperantista: crear un idioma fácil y neutral, como segunda lengua común a todos los seres humanos.
- Neo es un personaje ficticio de la saga de películas de ciencia ficción Matrix. A los ojos de todos es un habitante más de los tantos que existen en el mundo, pero lo que pocos saben es que él posee una doble vida y un destino específico; es El Elegido. Todo es confusión en la vida de Neo. Las preguntas sin respuesta agobian su mente.
- Prefijo Neo. El prefijo neo- significa nuevo, reciente, nueva corriente o novedad y tiene un origen griego. Este prefijo se opone al prefijo retro- (con origen en el latín) que quiere decir antiguo, viejo o de antaño.

Objetivos de la GUÍA:

- Ofrecer a las y los profesionales de la intervención social claves básicas para la reflexión en torno a la construcción de las masculinidades y el trabajo con hombres.
- Orientar a las organizaciones sociales y sus 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 mismas.
- Asesorar a administraciones públicas que quieren promover el cambio en la población masculina a través de sus políticas.

¿Y Por qué **VÍSTETE DESPACIO; QUE TENEMOS PRISA**? Pues porque las mujeres tenemos prisa, nos urge un cambio en el modo en que los hombres y las masculinidades violentas y patriarcales operan en el mundo; literalmente, nos va la vida en ello. Ahora bien, en un momento en el que parece que todo el mundo ha “descubierto” esto de de las “nuevas masculinidades”, proponemos pararnos a pensar, hagamos las cosas despacio, con criterio y estrategia porque, como ya decía también el movimiento 15M en 2011: “*vamos despacio porque vamos lejos*”. Esperamos que esta guía ayude en este viaje.



1. EL HOMBRE TAMPOCO NACE, SE HACE: GÉNERO NO ES IGUAL A MUJER



Los cambios sociales, económicos y tecnológicos que se vienen dando en las últimas décadas han producido una suerte de lo que la literatura especializada ha denominado, “crisis de masculinidad¹⁵” (Valdés y Olavarría, 1997) motivada por diversas y complejas razones. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y una percepción de detrimento del poder de los hombres, además del cambio en la definición de los roles de género habría podido llevar a una crisis de identidad masculina. Michael Kaufman (1993), uno de los mayores expertos en el estudio de las masculinidades, llega a afirmar que una **auténtica y profunda crisis de masculinidad** está barriendo América del Norte y Europa.

Kaufman (1994), profundiza en la explicación de las causas, del surgimiento del malestar en los hombres a partir de los cambios acaecidos: **la balanza entre el poder de los hombres y las mujeres ha experimentado un rápido cambio**. Habría una nueva identidad de género masculina en ciernes, surgida tras la redefinición de la feminidad durante los procesos de cambio cultural desde la década de 1960. Aunque el imaginario colectivo intenta mantener la masculinidad tradicional, el cambio está acompañado de una crisis económica y política que modifica las bases sobre las que descansaba el principal referente de la identidad de los hombres: su rol como proveedores de la familia. Los hombres atraviesan a inicios del siglo XXI una crisis identitaria, que se debate entre los referentes simbólicos del pasado y los valores que emergen con el cambio cultural. La vinculación con la familia, la paternidad, la sexualidad y el erotismo son algunas de las aristas sobre la que es necesario un abordaje sobre esto que se ha dado en llamar “las nuevas masculinidades”¹⁶.

Para Connell (2011), el modelo de masculinidad hegemónica fomentado por el patriarcado no solo es pernicioso para la identidad femenina, sino que también lo es para cualquier modelo de identidad de los hombres que no cumplan con los requisitos establecidos. Sin lugar a dudas, es imprescindible hoy, analizar las masculinidades

¹⁵ Aunque en la literatura especializada existe un debate acerca de si verdaderamente existe o no tal “crisis” no es un asunto en el que vamos a profundizar en esta guía.

¹⁶ Aunque preferimos usar los términos “masculinidades alternativas o igualitarias” e incluso “híbridas” (Bridges, 2014), en ocasiones utilizaremos el término “nuevas masculinidades” por ser el más conocido y usado entre la opinión pública.

hegemónicas clásicas, perniciosas y de dominación, para empezar a poner en valor otros modelos alternativos dinámicos e inacabados de diversidad, en diálogo y transformación constante entre los propios hombres y con las mujeres.

El concepto de masculinidad se ha venido debatiendo y redefiniendo desde los años 70 hasta nuestro días (Flood, 2006) pero en lo que sí parece haber consenso es en hablar de *masculinidades* en plural tal y como señaló Connell (2005). Y las masculinidades, como las feminidades, son construcciones sociales que varían a lo largo del tiempo, que señalan el rol y atributos de los varones en la sociedad. Por tanto, **las masculinidades, se construyen.**

Sin embargo, **erróneamente, se viene asemejando la perspectiva de género con hablar de las mujeres**, y se iguala el concepto de género con mujer en tanto que a los hombres no se les considera sujetos *genéricos*. En realidad, los hombres representan la norma, el marco de referencia desde el que se definen el resto de “colectivos-grupos” (mujeres, menores...). Los hombres no “existen” como sujeto social (Blanco, 2006).

El concepto de perspectiva de género tiene su origen en el documento emanado de la **IV Conferencia sobre la Mujer celebrada en Beijing (Pekín)** en 1995, instancia en la que se utilizó por primera vez como elemento estratégico para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Nada se dice en la definición acerca de que la perspectiva de género solo haya de considerar los problemas específicos de las mujeres. Cambiar las relaciones desiguales de poder significa no solo cambiar la situación de las mujeres, significa también cambiar a los hombres.

Los sistemas de género se entienden como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1990). La introducción de la perspectiva/enfoque de género debe entenderse como un conjunto de estrategias a través del cual se evidencian las relaciones entre ambos géneros, generalmente desiguales, y como cualquier acción afecta de manera diferente a hombres y mujeres. Aunque obviamente, hasta la fecha, los esfuerzos se han dirigido principalmente a paliar las desigualdades que sufren las mujeres, queremos resaltar que nada nos impide intervenir socialmente con hombres desde una perspectiva de género.

El género implica ir más allá del dato diferencial entre sexos, supone comprender y explicar socio-culturalmente las desigualdades sociales asentadas sobre las diferencias sexuales. Por otro lado, género no es sinónimo de mujeres, o asunto de mujeres. Hablamos y desarrollamos programas de intervención aludiendo al género cuando realmente se trata de programas centrados en las mujeres. Muchos programas cuyas personas destinatarias son las mujeres pueden surgir del análisis de género y otros, sin embargo, carecen de esta perspectiva. Género incluye a hombres y mujeres.

Las feministas mexicanas Marta Lamas y Marcela Lagarde ya advirtieron hace años de las trampas que podía tener el concepto de “perspectiva de género” si no se interpreta bien. Por un lado, Marta Lamas señala que cuando alguien defina una cuestión como un “problema de género”, vale la pena tratar de averiguar si se está refiriendo a las “mujeres” o al conjunto de prácticas y representaciones sobre la feminidad (Lamas, 1995). Marcela Lagarde, por su parte, considera que limitar la perspectiva de género a las mujeres exige una complicada transacción encubierta: si no se parte del contenido filosófico-analítico feminista y si por género se entiende mujer, se neutralizan el análisis y la comprensión de los procesos, así como la crítica, la denuncia y las propuestas feministas (Lagarde, 1996).

Tal y como señala Salazar (2013), **los hombres también tienen género**. Y como ya indicó Elizabeth Badinter (1992) **los hombres tienen que estar demostrando continuamente que son hombres; la masculinidad es vista como algo frágil, siempre a riesgo de ser puesta en entredicho**, y, sobre todo, construida por oposición: ser hombres es, sobre todo, lo que no es “ser mujer”.

Pierre Bourdieu (2000), por su parte, ya señaló que *“los hombres también están prisioneros y son víctimas de la representación dominante. Al igual que las tendencias de sumisión que esta sociedad androcéntrica transmite a las mujeres, aquellas encaminadas a ejercer y mantener la dominación por parte de los hombres no están inscritas en la naturaleza y tienen que ser construidas por este proceso de socialización denominado masculinidad hegemónica”*.

Como decimos, existe una errónea tendencia a confundir género con mujer, a creer que el hombre no tiene género. Si bien existen diversas formas de entender la masculinidad, según edad, etnia, cultura, orientación sexual, clase social, etc., existe un modelo hegemónico que se caracteriza por confundir al hombre con lo absoluto, con la norma, siendo la mujer lo diferente, lo que se sale de la norma, “el otro”, en palabras de Simone de Beauvoir.

La socióloga australiana Raewyn Connell ha propuesto una noción que puede ser muy útil para avanzar en este terreno, al indicar que los hombres se benefician por el mero hecho de ser hombres de un *dividendo patriarcal*. De la misma manera que, según el marxismo, el capital se beneficia de las plusvalías y los capitalistas obtienen plusvalías manteniendo el capitalismo, los hombres obtienen dividendos patriarcales manteniendo el actual orden de género.

Por otro lado, el concepto de androcentrismo nos ayuda a entender cómo la visión del mundo que nos sirve de referencia sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. Cuando una mirada (en este caso la mirada



particular de los hombres) es vista como universal y neutra, lo que sucede es que no se ve como una perspectiva entre otras, sino como la única, como una no-mirada (Alonso, 2016).

Es a partir de la década de 1970 cuando comienzan a aparecer en el análisis –los llamados *Mens Studies* en el mundo anglosajón– que examinan el significado de “ser hombre” en distintas sociedades. Esta oleada tendrá una clara relación con el feminismo de los años sesenta del Siglo XX. Aunque es cierto que ya en *El Segundo Sexo* (Beauvoir, 1949) se hace referencia –sin mencionarlo explícitamente– al concepto de género con aquella célebre frase de “no se nace mujer, se llega a serlo”, el término género solo comienza a circular en las ciencias sociales y en el discurso feminista con un significado propio a partir de los años setenta. No obstante, solo a fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia¹⁷.

A partir de aquí se plantean dos ideas clave que son en realidad complementarias y que pueden ayudar a comprender una de las ideas principales que han motivado la elaboración de esta guía: **los hombres tienen privilegios pero estos, llevan parejos una serie de costes/riesgos/consecuencias y, ambas cuestiones, privilegios y costes, pueden y deben ser abordados desde la intervención social y desde las políticas públicas** (Alonso, 2019).

Es evidente que, en paralelo a una revitalización del movimiento feminista asistamos a un creciente interés por la transformación de los hombres y en particular en España, en los dos últimos años la prensa se ha llenado de artículos sobre dicha temática y hemos asistido a diferentes campañas dirigidas a hombres¹⁸, así como al estreno de documentales como el de Isabel de Ocampo de *Serás Hombre*¹⁹ (2018). Incluso el mundo de las marcas publicitarias ha puesto en el debate público el debate sobre qué significa ser hombre hoy, con campañas como la de Gillette²⁰.

La Fundación Cepaim como una de las organizaciones pioneras en colocar en la agenda pública el trabajo con hombres como un paso necesario para el logro de la igualdad, ha promovido numerosos cursos de formación²¹ sobre dicha temática en el marco del programa Adelante, financiado por el Fondo Social Europeo. Formaciones a

¹⁷ Para profundizar sobre el origen del concepto, imprescindible el artículo pionero de Joan Scott (1986), *El género: categoría útil para el análisis histórico*.

¹⁸ Campaña @Soy365 promovida por Fundación Cepaim, (365.cepaim.org); la Campaña Hola Putero promovida por Toward Rebels; la Campaña del Ayuntamiento de Madrid <https://diario.madrid.es/blog/notas-de-prensa/el-ayuntamiento-lanza-una-campana-contra-la-violencia-machista-dirigida-a-hombres/> o la promovida por el Ayuntamiento de Sevilla contra la prostitución.

¹⁹ <http://catalanfilms.cat/es/producciones/seras-hombre>

²⁰ https://www.youtube.com/watch?v=-LMA_7Nkloo

²¹ Aquí algunos ejemplos: <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2017/09/Programa-Masculinidades-Valencia-2017-31-agosto.pdf> y http://cepaim.org/wp-content/uploads/2018/10/Programa-Masculinidades-Huelva_Definitivo-octubre2018.pdf

las que han asistido en los últimos 3 años más de 500 personas y que se han llevado a cabo en colaboración con la Universidad de Sevilla, Huelva y Murcia, entre otras.

Pero cuando hablamos de trabajar con los hombres desde el campo de la intervención social, ¿a qué nos estamos refiriendo?:

“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” (Vargas Urías, 2014)

Y por concretar algo más. Cuando planteamos el cambio en los hombres nos estamos refiriendo, al menos, a 3 tipos de dimensiones o campos de acción posibles:

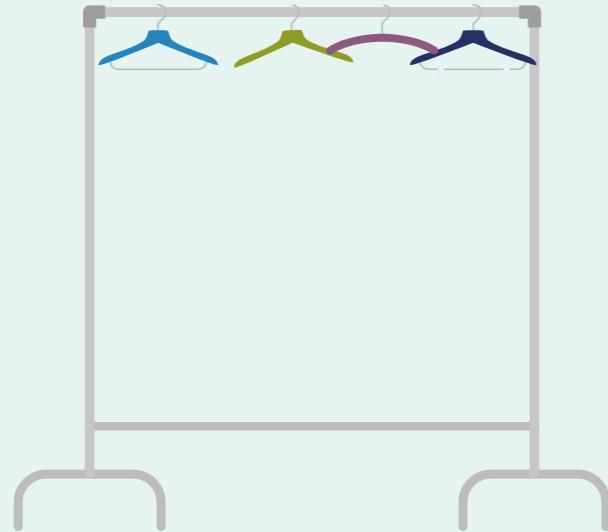
- Uno enfocado a que los hombres cambien sus prácticas cotidianas de manera que esto beneficie directamente la vida de las mujeres²².
- Otro referido a las especiales “vulnerabilidades” (riesgos, costes) que pueden sufrir los hombres por su pertenencia al género masculino.
- Y por último otro encaminado a que los hombres se conviertan en aliados activos del feminismo²³.

²² Por ejemplo, la dedicación de mayor tiempo a los trabajos de cuidado dentro del hogar.

²³ Formaciones específicas sobre igualdad y feminismo dirigidas a los hombres.



2. LO PERSONAL ES POLÍTICO. LOS HOMBRES EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD



En su gran mayoría las políticas públicas aún no han involucrado adecuadamente a hombres y niños en las estrategias para la superación de la desigualdad de género y en el enfrentamiento de sus propias vulnerabilidades relacionadas con el género. Existe además, 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 (Aguayo, 2011)

A pesar del retraso que llevamos en España con este tema, el debate en el plano internacional tiene ya unas décadas y de hecho fue en la Conferencia de Beijing en el año 1995 cuando por primera vez se menciona la necesidad de incorporar a hombres y a niños. Además, también apareció explícitamente el tema en la Conferencia de El Cairo (1994), CEDAW (1979), Asamblea General sobre VIH (2001) y la Comisión sobre el Estatus de la Mujer, Asamblea de la ONU de 2004. Desde entonces contamos con varios documentos que nos pueden dar pistas y que son un material indispensable para quien quiera adentrarse en conocer cómo se está definiendo el asunto de la transformación de las masculinidades y del papel de los hombres en la igualdad, desde las políticas públicas y a nivel internacional. A continuación puedes ver una muestra de ellos:

- a) *The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality*²⁴. Panel II. Commission on the Status of Women Forty Eighth Session New York, 1-12 March 2004
- b) *Role of Men and Boys in Promoting Gender Equality*, UNESCO, 2004.
- c) *Men and Gender Equality, Towards Progressive Policies*, Finland, 2006.
- d) *El papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros*, ONU, 2008.
- e) *Role of Men in Gender Equality - European Strategies and Insights* (2013), CE.
- f) *La declaración de Rio* (2009).
- g) *Declaración de Delhi* (2014).
- h) *Strategic Engagement for Gender Equality (2016-2019)*, European Commission.
- i) *Hombres, masculinidades y cambio en el poder. Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing hasta 2015*. MenEngage, con apoyo de ONU MUJERES²⁵.

²⁴ El primer documento con carácter mundial que trataba el tema.

²⁵ Todos estos documentos están disponibles para su descarga online

Si bien es cierto que España (como en tanto otros lugares) ha permanecido décadas de espaldas a la discriminación de las mujeres e incluso la ha recreado e impulsado, con la llegada de la democracia en los años 70 comienzan a elaborarse diferentes políticas públicas y en 1983 se crea el Instituto de la Mujer que ha tratado de buscar la igualdad real entre mujeres y hombres. Siguiendo la clasificación que hace Astelarra (2005) podríamos identificar 3 momentos o fases en el desarrollo de las políticas de igualdad en España: **igualdad de oportunidades, acciones positivas y *mainstreaming* de género.**

Desde los años 80, se han elaborado 7 Planes Nacionales para la Igualdad y se han sancionado importantes leyes: la conocida como Ley Integral contra la Violencia de Género²⁶ (2004) o la Ley de Igualdad²⁷ (2007). El penúltimo de los Planes (2014-2016)²⁸ que fue aprobado en un contexto de profunda crisis económica y social y de debilitamiento del estado de bienestar presentaba 7 ejes de actuación: *Empleo y emprendimiento / Conciliación y corresponsabilidad / Violencia de género / Participación en ámbitos político, económico y social / Educación / Igualdad* en otras políticas sectoriales e Instrumentos para incluir la igualdad en todas las acciones del gobierno. Subrayamos que el Eje nº 2 de *Conciliación y Corresponsabilidad* (el de mayor dotación presupuestaria por otro lado) contemplaba 3 medidas que mencionan directamente a los hombres:

- **Medida 39:** potenciación desde los servicios sanitarios de la implicación de los hombres en las tareas del cuidado y desarrollo del vínculo afectivo y el apego.
- **Medida 57:** seguir avanzando en medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
- **Medida 64:** actuaciones de sensibilización y difusión de la parentalidad positiva.

En el Plan que se encuentra actualmente en vigor y que se extiende hasta 2021²⁹, centra también sus medidas dirigidas a hombres en el ámbito de la corresponsabilidad pero poco más. Como ya advertimos en el capítulo anterior, **si queremos incidir en la transformación de las masculinidades no podemos actuar solo en el campo del reparto de los cuidados y trabajo doméstico.** Siendo este de vital importancia, no es el único.

Si bien en España el debate y la reflexión en torno a cuestiones de género ha tenido y tiene un importante eco tanto en el ámbito académico como en el político-social, se han dedicado pocos esfuerzos a la reflexión acerca

²⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

²⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

²⁸ <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

²⁹ <http://cadenaser00.epimg.net/descargables/2018/02/28/55434a755de875a6500561a7567456a0.pdf>



de la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad como beneficiarios, más allá de las políticas y programas destinados de forma específica a los hombres que maltratan mujeres. Si bien es cierto que el Estado no es el único actor implicado en el diseño y ejecución de medidas y soluciones a los problemas sociales, sí es, el más importante.

En general, **los Planes de Igualdad en España no mencionan de forma clara y directa a los hombres como beneficiarios de medidas para promover la igualdad.** Incluso cuando se habla de las necesarias medidas de sensibilización y concienciación acerca de la igualdad entre mujeres y hombres, se señala -como sujeto destinatario a la población en general, pero no de los hombres en particular. Parece que las políticas de igualdad están pensadas y diseñadas para las mujeres. Es evidente la necesidad de incluir a los hombres en las políticas de igualdad aunque, como bien acierta a apuntar los debates sobre dicha temática, se debe reflexionar acerca de si se les debe incluir solo en la búsqueda del objetivo de la igualdad de género o si también sería posible asumir que los hombres pueden tener sus propias necesidades y vulnerabilidades.

En el plano legislativo la Ley de Igualdad con su permiso de paternidad definía un derecho dirigido a los hombres. Sin embargo, en el interesante estudio comparativo que realizaron Bustelo y Lombardo (2009) sobre las políticas de igualdad en diferentes países europeos se concluye que *“la desigualdad de género es vista como un problema de las mujeres y son ellas las que deben cambiar (...). En cuanto a los hombres se consideran que ellos no tienen el problema ni se les pide cambiar (...) y casi nunca son objeto directo de las políticas de igualdad”* (2009:178).

Es más, incluso en los Planes contra la violencia doméstica o en las áreas dedicadas a la violencia dentro de los diferentes planes estratégicos, no se menciona a los hombres como colectivo que tenga que ser sensibilizado ni que deba tener una conciencia del impacto de la violencia. Es sorprendente observar cómo incluso en la Ley Integral contra la Violencia de Género del 2004, los hombres aparecen solo como profesionales o como agresores. Bustelo y Lombardo concluyen que *“en el conjunto de los textos no hay acciones diseñadas para que los varones cambien sus actitudes o sus acciones”* (2009:84)

No obstante, parece que una nueva generación de Planes de Igualdad comienzan a dar protagonismo al papel de los hombres en el logro de la igualdad. Entre ellos, destacamos los Planes de Igualdad VI y VII³⁰ de Mujeres y Hombres del País Vasco que tiene entre sus objetivos “aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad”; “incrementar el porcentaje de hombres que se acogen a medidas para la conciliación” o “incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos”.

³⁰ <https://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

En el ámbito de otras comunidades autónomas, también empezamos a ver en los Planes, objetivos y medidas relacionadas con la necesidad del cambio en los hombres y la transformación de las masculinidades. Así sucede en los Planes de Extremadura³¹, La Rioja³², Castilla-La Mancha³³ y Aragón³⁴. La pregunta aquí es si esto ha llevado parejo un aumento de la partida presupuestaria para el desarrollo de las medidas de dicho plan, asunto este sobre el que volveremos en capítulos posteriores.

En cuanto al **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**³⁵, si bien señala algunas medidas específicas dirigidas a hombres, la mayoría de las 212 medidas que recoge el Pacto sólo 11 pueden considerarse específicamente dirigidas a hombres, y apenas dos, son de tipo preventivo y ambas dirigidas a jóvenes, mientras que el resto se centran en el maltratador y tienen un carácter punitivo (Saenz y Lozoya, 2019)

En el nivel de leyes autonómicas también encontramos algunos cambios que quizá podrían marcar tendencia. Una modificación de la ley andaluza de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género de 2018³⁶ plantea por primera vez promover “programas y actuaciones de prevención de todas las formas de violencia y desigualdades de género dirigidos específicamente a hombres”. Con el cambio de gobierno en dicha comunidad autónoma, está por ver qué recorrido e implementación real tendrá esta modificación.

Sin embargo, con carácter general, **hay que lamentar la escasez de acciones impulsadas desde organismos públicos dirigidas a los hombres** porque como dice José Olavarría³⁷ (2014): “la crisis de los hombres no se resuelve con terapia (no sólo) sino con agenda política”. Por tanto, la proliferación de grupos de hombres que se reúnen para hablar, siendo una buena señal, es insignificante de acuerdo al gran cambio cultural que es necesario hacer para la transformación del modo en el que la sociedad construye hombres.

Las políticas de igualdad fueron formuladas como medidas de promoción de las mujeres y con una orientación antidiscriminatoria y si bien es cierto que la discriminación de las mujeres sigue siendo hoy una realidad que avalan multitud de datos, cabe preguntarse cómo podrían las políticas públicas involucrar a los hombres para el logro de la igualdad de género en España. Esta pregunta resulta fundamental para que el trabajo con hombres desde la perspectiva de género pueda comenzar a ser una realidad. El ejemplo de México nos puede guiar; desde allí nos

31 <https://ciudadano.gobex.es/documents/1062609/0/PlanIEx.pdf/438413b7-e08b-40f5-b323-cd7016d27307>

32 <https://www.larioja.com/la-rioja/plan-lograr-igualdad-20190225114631-nt.html>

33 <https://institutomujer.castillalamancha.es/enlaces-de-interes/ii-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-oportunidades-2019-2024>

34 <http://www.aragonparticipa.es/audiencia-publica-para-la-elaboracion-del-i-plan-estrategico-para-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres-d>

35 http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/Pacto_de_estado_contra_la_violencia_de_genero.pdf

36 <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/148/1>

37 Experto latinoamericano en masculinidades desde hace décadas.



llega una interesantísima investigación para la construcción de una *agenda* de políticas públicas sobre la igualdad de género que involucre a los hombres (Ramírez, 2017).

Ahora bien, no debemos tampoco confundir lo que desde estas páginas estamos proponiendo. No estamos diciendo, en ningún caso, que los hombres deban ser incluidos, por ejemplo, en la Ley de Violencia de Género (Ley Integral) como algunos han propuesto. La Ley contra la Violencia de Género considera como víctimas a las mujeres (y muy recientemente también a los menores afectados) y solo a aquellas, porque el motivo de la violencia tiene que ver con el hecho de ser mujer. Por el contrario, las mujeres que agreden o matan a los hombres no lo hacen porque estos sean hombres. Incluir a los hombres en la Ley mencionada significa negar que la construcción de género (de la víctima y del agresor) es el motivo de este tipo de delitos.

Por otro lado³⁸, tampoco nos estamos refiriendo al ejemplo austríaco. En 2001 se crea en Austria una unidad de asuntos de hombres en el Ministerio de Seguridad Social donde se asesoraba a hombres en temas de divorcio, salud, suicidio, etc., pero sin perspectiva de género, con un enfoque claramente conservador y una visión esencialista de la masculinidad. En cualquier caso y tal y como señala el sociólogo Paco Abril (2010), destacado miembro de AHIGE, **hay un fracaso en comprender a los hombres como género**. Abril ha realizado un repaso por diferentes iniciativas que han tratado de incluir a los hombres como beneficiarios de políticas de igualdad y destaca como ejemplo a varios países escandinavos.

En España, la incidencia todavía es baja y hay que destacar el ejemplo del Ayuntamiento de Jerez, Ayuntamiento de Barcelona³⁹ o el Gobierno Vasco⁴⁰. Cabe preguntarse por las razones de esta escasez de iniciativas. Una de las posibles causas podría ser la ausencia de demanda/interés por parte de los hombres.

En la literatura sobre Políticas Públicas se acostumbra a señalar que los temas entran en agenda fundamentalmente por dos vías: interna (desde entidades que forman parte del aparato político-estatal: partidos políticos, organismos estatales...) y externa (sociedad civil). En este sentido resulta evidente que no existe en España una corriente de opinión que esté abogando en estos momentos por la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad, aunque es cierto que algunas voces comienzan a alzarse al respecto. Apenas un pequeño movimiento de hombres por la igualdad con organizaciones como AHIGE, HETERODOXIA u organizaciones feministas que reclaman permisos igualitarios de maternidad y paternidad como la PPIINA señalan la necesidad de redefinir el papel de los hombres en las políticas de igualdad.

38 En el último capítulo comentamos también el intento fallido de dirigir el Teléfono de Atención a Mujeres 016, también a hombres.

39 Programa Canviem-ho https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documents/catalog_canviem-ho.pdf

40 Programa Gizonduz <https://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncas/-/informacion/gizonduz-intro/>

Ahora bien, es importante también señalar, que los hombres son a menudo incluidos en las políticas en respuesta a crisis o problemas percibidos. Como escribe Redpath et al. (2008) “...las masculinidades a menudo se hacen evidentes en leyes y políticas cuando estos instrumentos se mezclan con comportamientos criminales, antisociales o destructivos de los hombres. La política pública es, pues, generalmente dirigida a limitar, contener o castigar el comportamiento de hombres. Mucho menos recurrente es una política enmarcada como proveedora de una oportunidad para cambiar construcciones de masculinidad de un modo positivo como parte de un proyecto social más amplio de construir equidad de género en la sociedad a través de un involucramiento constructivo con hombres y niños”.

Ahora bien no caigamos en el desánimo, **hay experiencias interesantes en otros países tanto en el ámbito europeo como en otros continentes.** Desde Brasil (Schwarz, 2012) nos llega, de hecho, una de las iniciativas más renombradas que situó el trabajo con hombres en la agenda política ubicándolo en el eje de salud. Desde aquellas latitudes nos llegan algunas reflexiones interesantes que pasamos a enumerar y que nos pueden servir de punto de partida para la incorporación del trabajo con hombres desde las políticas públicas (Aguayo, 2011):

1. **Asegurar derechos.** Con objeto de involucrar a hombres para alcanzar la equidad de género, deben ser formuladas con base a la necesidad de proteger y asegurar la amplia gama de derechos humanos de mujeres y niñas, niños y hombres, incluido el derecho de vivir una vida libre de violencia.
2. **Basar las políticas en evidencia.** Los gobiernos a menudo implementan programas sin la adecuada investigación y evaluación; de hecho, las decisiones políticas se basan muchas veces en intereses políticos negociados en lugar de basarse en evidencia.
3. **El género como una categoría relacional** y de visibilizar las masculinidades en las políticas de igualdad. Lo que significa ser hombre o mujer es socialmente construido. Hay una urgente necesidad, por lo tanto, de políticas que cambien las normas sociales, culturales e institucionales que perpetúan las desigualdades y la violencia. El entendimiento de que las leyes y políticas que afectan a la mujer afectan e involucran también al hombre (y viceversa), ya sea por diseño u omisión, puede conducir a políticas sociales más efectivas.
4. **Examinar la inequidad de género, a los hombres y las masculinidades a través de la lente de la pobreza y la exclusión social.** Hay que reconocer las necesidades de grupos excluidos o marginados, como los migrantes, como homosexuales o transgénero y aquellos que pertenecen a grupos étnicos socialmente excluidos, entre otros.

Por su parte, Connell⁴¹ en 2004 realizó una serie de recomendaciones a los poderes públicos y a las organizaciones que todavía hoy están claramente vigentes⁴²:

41 *The role of men and boys in achieving gender equality. Panel II. Commission on the Status of Women Forty eighth session New York, 1-12*

42 Traducción propia.



Nombremos a los hombres y a los niños como agentes de cambio conociendo sus identidades, experiencias e intereses.

Reconozcamos la capacidades de hombres y niños para cambiar las relaciones en las que están envueltos, así como su responsabilidad en ello.

Conozcamos las diferencias y diversidades entre los propios hombres con sus diversos intereses y compromisos.

Reconozcamos la capacidad, potencial y actuales compromisos por la justicia social y la igualdad de género.

Y algo fundamental, hay que introducir estas políticas o medidas⁴³, en instituciones sociales claves, incluyendo las fuerzas armadas, los lugares de trabajo, prisiones, escuelas, y el sistema de salud pública, entre otras. Al respecto es fundamental que entendamos que el trabajo con hombres se encuentra en plena consonancia con lo que se viene denominando “*mainstreaming de género*” de la que ya hemos hablado en el anterior capítulo. La transversalidad de género es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. Por tanto, **no se trata de una aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.**

Pero, como hemos indicado al comienzo de este capítulo existen desde hace tiempo muchos documentos internacionales que hacen mención a la necesidad de incorporar a los hombres. En el ámbito europeo, ya en la **Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017**⁴⁴ del Consejo de Europa, en su Objetivo Estratégico 1 señala: “*Combatir los estereotipos de género y el sexismo señala entre sus medidas, eliminar la imagen de inferioridad y de sumisión de las mujeres así como los estereotipos sobre la masculinidad de los hombres*”.

Por otro lado, en la actual **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023**⁴⁵ del Consejo de Europa, se va más allá, señalando que el papel de los hombres es fundamental para avanzar hacia la igualdad. Y textualmente indica, que “*la inclusión del hombre es necesaria tanto como socio activo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres, como beneficiario de este tipo de políticas de igualdad*”. Incluso el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)⁴⁶ ha dedicado dos informes a esta temática: *Men and Gender Equality: Online Discussion Report (2014)*⁴⁷ y *The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union (2012)*⁴⁸.

43 Se recomienda lectura del artículo de prensa *Masculinidades y Políticas Públicas* de Bakea Alonso (Enero, 2019). Disponible en: <https://tribunafeminista.elplural.com/2019/01/masculinidades-y-politicas-publicas/>

44 <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

45 <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

46 <https://eige.europa.eu/>

47 Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/men-and-gender-equality-online-discussion-report>

48 Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/involvement-men-gender-equality-initiatives-european-union>

3. EN CASA DE HERRERO, CUCHARA DE HIERRO



En este capítulo lanzamos algunas reflexiones y propuesta acerca de cuestiones importantes que están estrechamente relacionadas con el compromiso real de las organizaciones y administraciones públicas con la igualdad entre mujeres y hombres. Como no podría ser de otra forma, la iniciativa para trabajar con hombres y sobre las masculinidades tiene que partir de un compromiso formal con la igualdad que puede reflejarse en diferentes documentos de la entidad como pueden ser los estatutos, códigos éticos, planes estratégicos o planes de igualdad, entre otros.

Lo que no parece razonable es empezar la casa por el tejado. Resultará del todo paradójico y poco efectivo que una organización que jamás se haya interesado por los temas de igualdad de género, inicie –sin más– un trabajo relacionado con la de-construcción de las masculinidades. El camino emprendido por la Fundación Cepaim en 2013 viene de un trabajo de más de 10 años en el desarrollo de proyectos dirigidos a mujeres y de promoción de la igualdad dentro de la entidad. Por poner un ejemplo ilustrativo: Fundación Cepaim tiene un Plan de Igualdad⁴⁹ desde el año 2010 momento en el que su plantilla era inferior a 250 trabajadores/as y, por tanto, no tenía obligación de tenerlo con lo cual demostró un compromiso por aplicar en la gestión de sus recursos humanos lo que estaba proclamando hacia afuera: aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

La principal reflexión que queremos compartir en este capítulo es que para incorporar la mirada hacia los “hombres” en nuestra entidad/organización/empresa/ayuntamiento, etc., **en realidad no hay que inventar nada nuevo**, se trata de incorporar el verdadero significado de la perspectiva de género y hacer del “*mainstreaming*” de género una realidad. Pero ¿qué quiere esto decir concretamente? Existen numerosas guías y manuales⁵⁰ que explican muy bien cómo hacerlo por lo que, aunque no vamos a profundizar en ello, si nos gustaría comentar algunos conceptos que son básicos.

Cuando hablamos de intervención en materia de igualdad entre mujeres y hombres hace tiempo que se utiliza el término “*estrategia dual*” que hace referencia a la combinación de políticas específicas de igualdad de oportunidades y de la estrategia transversal⁵¹ de la perspectiva de género. En intervención social hace años que se habla

⁴⁹ Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes 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.” (Art. 46 LOIEMH 3/2007)

⁵⁰ Valgan como ejemplos: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/01/Gui%CC%81a%20Genero%20CIPS_v4.pdf y <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/85.pdf>

⁵¹ Término que se ha venido utilizando como traducción del “*mainstreaming*”

de la incorporación de la perspectiva de género⁵² pero esta, no consiste simplemente en añadir la palabra “mujer” ni “igualdad entre los géneros” a una actividad que ya se está desarrollando. Es además, algo más que aumentar la participación de las mujeres.

Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. El objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es **transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales** en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.

Por otro lado, dentro de las acciones específicas encontramos las llamadas (a veces demonizadas) **acciones positivas**, que según definición del Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, son “*las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales*”. Se trata de medidas temporales con una doble función: facilitadora (inciden en la situación de partida de las mujeres/hombres)⁵³ o correctora (inciden en el resultado final)⁵⁴.

Es importante también que tengamos siempre clara la distinción entre dos conceptos clave que deben orientar también nuestras políticas internas y de promoción de la igualdad: **discriminación directa e indirecta** por razón de sexo/género. Si pretendemos diseñar medidas para corregir desigualdades y discriminaciones en nuestra entidad es importante que sepamos si estamos hablando de discriminaciones directas o de carácter más indirecto y por tanto más difíciles de identificar y atajar. Vemos a qué se refiere cada una de ellas:

- **Directa:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Indirecta:** situación por la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados⁵⁵.

52 Y como muestra el artículo de Soledad Murillo (1999): *La Perspectiva de Género en la práctica profesional del trabajo social*. <http://www.serviciossocialesypoliticassociales.com/la-perspectiva-de-genero-en-la-practica-profesional-del-trabajo-social>

53 Ejemplos de este tipo de medida: *Formación en albañilería para mujeres o medidas para promover la presencia de hombres como maestros de educación infantil*

54 El ejemplo más claro de este tipo de medidas es el uso de Cuotas.

55 art. 6.1 y 6.2 LOIEMH 3/2007



Contra ambos tipos de discriminación tendrás que lidiar porque, aunque no lo creas, en tu organización seguro se produce alguna aunque sea de manera involuntaria y no premeditada. **El machismo y las dinámicas sexistas están naturalizadas y presentes en nuestra sociedad y tu entidad, por muy igualitaria y justa que parezca, tendrá mejoras sustanciales que realizar, con total seguridad.**

Si ya perteneces a una organización con trayectoria en temas de igualdad a la que quieren sumar ahora el trabajo con hombres, estás de enhorabuena pues todo lo que has aprendido en este proceso te va a servir ahora. Será importante, al igual que seguro has tenido que hacer anteriormente, que los objetivos que te marques en materia de igualdad queden plasmados en documentos escritos. Sin lugar a duda, uno de los documentos importante es el *Plan de Igualdad*.

Desde Fundación Cepaim y también en el marco del proyecto NEO hemos elaborado una guía⁵⁶ dirigida a empresas⁵⁷ para incorporar a los hombres en sus políticas de igualdad donde ofrecemos algunas claves sobre cómo introducir este tema en el Plan de Igualdad. Te recomendamos la lectura de este material pues te puede dar muchas pistas. A modo de resumen te adelantamos dos ideas claves:

- Habla de corresponsabilidad mejor que de conciliación, las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral la plantilla no deben ir dirigidas sólo a las mujeres y deben reflejar la variedad de realidades familiares y de uniones afectivo-sexuales.
- El terreno de la corresponsabilidad –siendo importante- no es el único en el que podemos trabajar la implicación de los hombres. Todas las medidas relacionadas con la prevención de violencia de género y el acoso sexual⁵⁸, por ejemplo, deben incluir medidas específicas dirigidas a los hombres de la plantilla.

Otra de las acciones importantes y casi como requisito previo, es el **compromiso e implicación de los hombres que están en los puestos de poder** en tu entidad (ej: el director, presidente o alcalde...). Tenemos una buena noticia, ¡¡los hombres también pueden ser feministas!! Aunque existe un debate intenso acerca de si se debe utilizar el adjetivo feminista para el caso de los hombres o es mejor el de “hombres igualitarios”, “hombres pro-feministas”, o “aliados”, lo que aquí interesa es que hay hombres -y los ha habido siempre-, que son críticos con la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres y con el rígido papel que el régimen de género otorga a los propios hombres.

56 *Los hombres en las políticas de igualdad de las empresas: presencia y ausencia* (2019). Disponible en la web de Fundación Cepaim

57 *En realidad, a toda organización que cuenta con plantillas y gestiona personal*

58 *El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual, verbal o física en el lugar de trabajo y en distintos espacios de la vida cotidiana que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. El acoso sexual es considerado una forma de discriminación por razón de género y es una expresión más de las relaciones de poder que ejercen los hombres sobre las mujeres*

En la publicación *Hombres Feministas*⁵⁹ que la Fundación Cepaim publicó en 2017 se hace un recorrido histórico que recoge referencias de hombres que se han posicionado públicamente y luchado en pro de la igualdad de género.

Y como señala Carles Fons Poquet⁶⁰: “*si eres hombre y tienes la voluntad de erradicar las violencias machistas, de que deje de existir la brecha salarial, de que las mujeres puedan ir por la calle de noche sin amenazas de ningún tipo, de que no exista discriminación ninguna por razón de sexo u orientación sexual, o si quieres vivir de forma plena la paternidad, expresar tus sentimientos en público sin pudor, vivir sin exigencias culturales de cómo te tienes que comportar por el hecho de haber nacido hombre, tu espacio de participación es el movimiento feminista, es decir la deconstrucción del patriarcado neoliberal y la lucha por una sociedad nueva, igualitaria, justa y solidaria*”.

En el capítulo 2 de esta Guía, podrás ver la referencia a varios documentos internacionales que tratan con mayor profundidad el papel que pueden y deben jugar los hombres en el logro de la igualdad. Y si sigues teniendo dudas, aplica la frase que dijo la feminista inglesa Kelley Temple: “*Los hombres que quieren ser feministas no necesitan que se les dé un espacio en el feminismo. Necesitan coger el espacio que tienen en la sociedad y hacerlo feminista*”.

Bajando a un terreno más concreto, será fundamental que desde las estancias de dirección de la organización se dé un mensaje rotundo de **tolerancia cero con cualquier comportamiento sexista** en la entidad. **Es de vital importancia el tratamiento que se haga de los casos de acoso sexual** –tema siempre complejo de tratar en el interior de las organizaciones- pero no basta con tener un Protocolo de Actuación para cuando se dan los casos; hay que tener una actitud proactiva y diseñar medidas de prevención de dicho acoso.

El papel de los hombres aquí puede resultar fundamental ya que el acoso, en muchas ocasiones, sucede porque se da cierta permisividad entre los propios compañeros restando importancia, en muchos casos, a comportamientos vejatorios hacia otras compañeras. La violencia y el acoso hacia las mujeres está tan normalizado socialmente que ya ni lo vemos.

Con la Campaña Soy 365⁶¹, que Fundación Cepaim lanzaba en el último trimestre del 2018, también en el marco del Proyecto NEO, se marcaron tres mensajes para los hombres: **CUIDA, RENUNCIA y PRACTICA**. Desmenuza el significado de cada uno de estos mensajes y se te ocurrirán multitud de medidas posibles para que:

59 Disponible en: http://cepaim.org/th_gallery/hombres-feministas-algunos-referentes/

60 Consultar su blog: <http://www.lentoperoviene.org/blog/2017/03/14/el-papel-de-los-hombres-en-la-lucha-por-la-igualdad/>

61 <http://365.cepaim.org/>



- Los hombres cuiden más y mejor, no solo de sus menores, sino de otras personas, de ellos mismos y de su entorno.
- Los hombres pongan en práctica la igualdad con sus actos y con sus palabras.
- Los hombres sean conscientes de sus privilegios y estén dispuestos a renunciar⁶² a ellos.

A continuación te pasamos una batería de acciones que puedes implementar en el seno de tu organización y que, aunque a priori no te lo parezca, están relacionadas con alguno de los tres conceptos arriba señalados:

Revisa tu organigrama, estructura interna y modelos de liderazgo.
Promueve el liderazgo femenino: las mujeres no estamos socializadas para ocupar puestos de liderazgo en las organizaciones así que todo lo que hagas en esa línea será una estrategia para la pérdida de privilegios de los hombres. No te engañes: no todos los hombres que están en el poder lo están por sus méritos, muchos están ahí ¡solo por ser hombres!
Crea órganos especializados en igualdad en la estructura de la entidad como comisiones, grupos de trabajo, etc.
Implanta permisos parentales ⁶³ , políticas de lactancia y cuidado infantil que permitan una conciliación posible entre la vida personal y laboral de las plantillas. Las necesidades familiares son determinantes para adoptar nuevas formas de trabajo más igualitarias de lo que se permite en la actualidad. Hay una necesidad de incluir a los hombres como agentes clave en el sistema de cuidados.
Establece horarios alternativos de trabajo: el tiempo de trabajo y de vida hace tiempo que se viene redefiniendo. ¡Adáptate a esa realidad y retendrás talento!
Trata de obtener algún certificado/premio/distintivo ⁶⁴ que avale tu compromiso con la igualdad. Cómo dice el refrán: “no solo hay que ser bueno, sino parecerlo”.

62 Aunque los privilegios, también se arrebatan, como ha sido la norma a lo largo de la historia de la humanidad. Por tanto, cada medida dirigida a la promoción de las mujeres está conectada con la pérdida de privilegios de los hombres.

63 Existen ejemplos y buenas prácticas a nivel internacional de algunas empresas tecnológicas como Change.org, Google, Netflix o Microsoft, que tienen claro que una manera eficaz de retener el talento es a través de facilitar permisos de paternidad.

64 Como ejemplo, el Distintivo de Igualdad que otorga el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Para más información, consultar: <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

Promociona la creación de grupos de hombres dentro de la entidad: esta puede ser una estrategia interesante de cara a visibilizar a los hombres ya comprometidos con la igualdad dentro de la organización pero también una forma de atraer a otros.

Ofrece formación gratuita a tu plantilla sobre igualdad y promueve la participación en ella de la plantilla masculina. Estas actividades se pueden vincular perfectamente a las medidas del Plan de Igualdad pues todos los Planes, contemplan la formación entre sus objetivos.

Trae a tu organización asociaciones de hombres por la igualdad para que informen y sensibilicen: como decimos en el capítulo 8, las alianzas con los movimientos sociales, son fundamentales y realmente existe ya multitud de grupos de hombres con los que se pueden contar.

Participa, como organización, en eventos y fechas clave relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, como el 8 de marzo, el 25 de noviembre o el 21 de octubre⁶⁵.

Adapta tus instalaciones: la arquitectura no es neutral en cuanto al género. ¿Por qué seguimos encontrando que en los letreros y simbología que se usan en los baños para señalar si estos son para hombres o mujeres, se ubica el símbolo de personas con sillas de ruedas y los cambiadores para menores en los baños de las mujeres? Es cierto que se van viendo cambios pero, ¿y en tu entidad?

Forma a los mandos intermedios y a los departamentos administrativos, de comunicación y de recursos humanos en igualdad, perspectiva de género y masculinidades. No dejes la formación sólo para el personal técnico de los proyectos. Para hacer realidad la transversalidad, la formación en igualdad debe llegar a cada rincón de la organización.

Dótate de recursos humanos que tengan formación especializada en perspectiva de género y tenlo en cuenta en cada proceso de selección que hagas.

Organiza reuniones con orden del día, y horario de comienzo y término marcados con anterioridad y conocido por las personas participantes.

Asegúrate que todo el personal conoce sus funciones y roles dentro de la entidad: la transparencia juega siempre a favor de la igualdad y con ella se evitan dinámicas discriminatorias que muchas veces pueden ser inconscientes.

⁶⁵ El Foro de Hombres por la Igualdad en España, siguiendo el llamamiento del Premio Nobel José Saramago, convocó el 21 de octubre de 2006 una manifestación de hombres contra la violencia machista que recorrió las calles de Sevilla. Desde entonces ese día ha sido la fecha elegida por el Movimiento de hombres por la Igualdad en España para visibilizar públicamente sus reivindicaciones.



Favorece liderazgos con valores colaborativos, respetuosos, democráticos y empáticos.

Comprueba que cualquier medida que se ejecute en la entidad o institución tenga en cuenta no sólo las medidas de igualdad de género sino todas aquellas que luchan contra otras discriminaciones a partir de un enfoque **interseccional**⁶⁶.

Utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los documentos que emanen de la organización, tanto internos como externos.

Y comunica interna y externamente lo que haces. Es fundamental que la plantilla conozca el compromiso de la entidad con la igualdad y esto generará, sin duda, un mayor sentido de pertenencia. En la comunicación externa, dótate de equipos de comunicación con formación en perspectiva de género.

Por último, pero no por ello menos importante, **vigila también a tus empresas proveedoras y clientela**. Selecciona estas empresas proveedoras en función de criterios éticos, sociales, medioambientales y feministas, ¿por qué no?

⁶⁶ Al que dedicamos el capítulo 4.



4. MASCULINO PLURAL: UN ENFOQUE INTERSECCIONAL



Connell (2003) definió la *masculinidad hegemónica*, como una manera concreta de expresar el género masculino, la más corrientemente aceptada, la que aporta legitimidad al patriarcado, es decir, la que garantiza (o se toma para garantizar) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. Conceptualmente, la masculinidad hegemónica propone explicar cómo y por qué los hombres mantienen los roles sociales dominantes sobre las mujeres, y otras identidades de género, que se perciben como “femeninos” en una sociedad dada. Sin embargo, **los hombres son diversos y existen evidentes diferencias de poder y privilegios también entre ellos mismos.**

Connell en su célebre obra distinguió 4 patrones de masculinidad en el orden de género occidental: el de la *hegemonía* (referido anteriormente); el de la *subordinación*, que ubica en posición de dominación a hombres homosexuales, niños y otros hombres que no calzan en el patrón hegemónico; el de la *complicidad*, que cubre a la mayoría de los hombres que se benefician de los dividendos patriarcales y de la subordinación de las mujeres, y, finalmente, el de la *marginación* (hombres pertenecientes a minorías étnicas, por ejemplo).

Por todo esto, es necesario hablar de masculinidades en plural. Al respecto, fundamental distinguir entre el concepto de “dominación” de Bourdieu (2000) frente al de masculinidad hegemónica de Connell. Para explicarlo de forma sencilla, podríamos decir que los hombres gays “dominan” a las mujeres pero su “masculinidad”, no es hegemónica.

Nuestra apuesta y propuesta para una intervención con hombres es feminista, como enfoque que vertebrada y debe vertebrar todas las actuaciones que llevemos a cabo. Un feminismo que, a su vez, muestre las diferentes formas de opresión.

El feminismo, al igual que otros movimientos, no ha sido nunca un todo homogéneo, ni un pensamiento monolítico con medidas pensadas desde una consideración homogénea de las mujeres y los hombres. Todo lo contrario, dentro del pensamiento feminista han coexistido propuestas muy diversas y diferentes y el desarrollo de la crítica feminista no es, ni ha sido, progresivo ni lineal. Lo que sí puede afirmarse como dice Mari Luz Esteban (2009) es que cualquier análisis feminista tendría que cumplir tres características:

- la constatación y problematización de las desigualdades sociales entre mujeres y hombres;
- el estudio de las diferencias como construcción social y
- la orientación explícita o implícita del análisis hacia el cambio social, “lo que conecta al feminismo con otros colectivos que demandan cambios” (Esteban, 2009:48).

Es por ello que, en los tiempos que corren, el pensamiento feminista no puede ser ajeno a todas las voces que hablan, o gritan, (ya desde los años 80 las feministas afroamericanas o lesbianas lo hacen) otras desigualdades y opresiones que cruzan a las mujeres, y por la misma razón a los hombres, con lo cual **contemplar la interacción entre los ejes de desigualdad es una necesidad para aproximarse y entender las diversas realidades.**

Ahora bien, no todos los feminismos han puesto en cuestión cómo se ha excluido otras identidades/subjetividades en función de su clase social, orientación sexual o raza. El análisis de la realidad, en varias ocasiones ha estado sesgado, porque estaba mirado desde un feminismo blanco heterosexual y hegemónico que invisibilizaba otras realidades y contextos. Los modelos analíticos utilizados se habían enfocado exclusivamente en las desigualdades de las mujeres pero no habían tenido en cuenta las discriminaciones raciales, de clase y de otro tipo que estaban sufriendo otras mujeres, como las mujeres negras (Stolcke, 2004).

En un contexto como el actual en el que se constata un cambio en la interpretación de las desigualdades, no podía ser de otra manera que emergieron conceptos como el de “interseccionalidad” como instrumento para abordarlas e interpretarlas (Expósito, 2012).

El género se entrecruza con otras dimensiones del tejido complejo de las relaciones sociopolíticas como la raza, la orientación sexual, la clase, etc. Por tanto, debe ser analizado desde un lugar más complejo (Stolcke, 2004), lugar que ha iniciado el enfoque o análisis interseccional feminista. La interseccionalidad ha originado un debate muy interesante en el feminismo y la reflexión académica, que se sitúa entre la universalidad del género como eje que debe regular las acciones y políticas de igualdad, y la consideración de que las desigualdades de género tienen acepciones diferentes que hay que integrar para dar respuesta a la heterogeneidad de las situaciones que viven las mujeres (Expósito, 2012) y podríamos afirmar, y los hombres.

Los debates sobre la interseccionalidad y el propio concepto, son una aportación de los feminismos no hegemónicos coincidentes con la Tercera Ola en los años 90 del siglo XX que introdujeron otras cuestiones como la religión, la raza o la clase social, cuestionando el feminismo hegemónico blanco occidental que, al promover la idea de una identidad común “mujeres” basada en la noción de subordinación, como afirma Talpade Mohanty (1988 :12) citada por Expósito (2012) “*limita la definición del sujeto femenino a la identidad de género ignorando por completo identidades de clases o etnias*”.

Pero... ¿qué es eso de la interseccionalidad y para qué sirve? Un poquito de Historia...

Podemos remontarnos al S. XIX para hallar el origen argumental. Concretamente cuando la abolicionista y activista Sojourner Truth, en la II Convención del movimiento por los derechos de las mujeres de Akron (Ohio) con su discurso “*Ain’t I a woman?*”⁶⁷ en el cual denuncia como dentro del concepto “mujer”, no se consideraba a las mujeres negras y afrodescendientes, confrontando su propia experiencia vital como mujer negra y esclava, cuyos hijos fueron vendidos como esclavos con la concepción burguesa de la feminidad. (FSG, 2017).

En 1977 se publica el Manifiesto del *Combahee River Collective*⁶⁸ con el que las feministas negras señalan encontrarse más comprometidas con las luchas en las que tanto la clase, como el sexo y la raza sean simultáneamente factores de opresión y cuestionaron el feminismo blanco, el movimiento negro y el feminismo negro burgués. (Martínez, 2019).

Tendremos que esperar a 1989 para hallar el origen conceptual del término, que fue acuñado por Kimberlé Crenshaw⁶⁹ en el marco de un discurso de un caso legal en el que hacía evidente la invisibilidad jurídica de las diversas dimensiones de la opresión que habían experimentado unas trabajadoras de la General Motors. Crenshaw analiza experiencias de mujeres afrodescendientes que, de manera simultánea vivían situaciones de discriminación en función de su género, raza y clase social. Con el término, alude a la imbricación entre esos tres sistemas de dominación mencionados que tienen específicas consecuencias en la vida de grupos sociales y personas. El concepto, hace referencia a un complejo sistema de estructuras de opresión simultáneas, no sumativas, sino entrecruzadas en las que raza y género dan forma a discriminaciones, en el caso que Crenshaw menciona, de las mujeres negras. (Crenshaw, 1989 citada por Cubillos, 2015). Para ella, el racismo no tiene los mismos efectos sobre las mujeres negras que sobre los hombres y de la misma manera, aquéllas no vivían el sexismo de la misma forma que las mujeres blancas, con lo cual esos ejes interseccionan de forma diferente en cada grupo social y situación personal y muestran las estructuras de poder existentes en la sociedad. Nos permitiría constatar opresiones cruzadas (Stolcke, 2000).

Crenshaw afirma que el feminismo no se pregunta por las implicaciones raciales, y esto puede tener como consecuencias que las estrategias de resistencia del feminismo pueden reproducir, y reforzar la subordinación de las personas negras. Del mismo modo, si el antirracismo no se pregunta por las implicaciones del patriarcado puede seguir replicándose la subordinación de las mujeres (Crenshaw, 1991).

⁶⁷ Discurso completo disponible en: <https://perspectivaafrodescendiente.wordpress.com/2012/03/15/acaso-no-soy-una-mujer/>

⁶⁸ Puedes consultar el manifiesto en: <http://circuitous.org/scraps/combahee.html>

⁶⁹ Otras autoras que han profundizado y ampliado conocimientos relativos a la interseccionalidad han sido Patricia Hill Collins, Bell Hooks, Gloria T. Hulls, entre otras.



Aunque la interseccionalidad sea una herramienta que desde sus inicios se utilizó para analizar otros factores además del género que promueven desigualdades referidas a las mujeres, qué duda cabe que, también nos sirve para explicar el conjunto de ejes que generan experiencias y situaciones concretas en los hombres.

Angela Davis (2004) muestra como los hombres esclavos no disponían de casi ninguna de las características que se atribuyen generalmente a los hombres para definir su dominación: la propiedad, ser el proveedor; a veces, incluso, se encuentran obligados a realizar “*actividades de costura, limpieza y cocina que están asociadas generalmente con el trabajo femenino*” (Davis, 2004:25). Por lo tanto, al entrecruzar su género con la clase, los atributos de su virilidad están “devaluados”, y esto les hacía vivir otras situaciones diferentes que a los hombres blancos. (Viveros, 2016:10).

Como hemos indicado anteriormente, la masculinidad al igual que la feminidad no es un único bloque homogéneo, y se construye con otros ejes de opresión tal y como indican algunos estudios realizados sobre identidades masculinas en Colombia en los años 2002 y 2009, concretamente en Armenia y Quibdó (Viveros, 2016). En estos estudios la autora nos muestra como las identidades masculinas se construyen no solo en relación a la feminidad, sino a otros ejes/categorías que tienen que ver con la raza o la clase, estableciéndose jerarquías de varones en función además de sus “*comportamientos en el ámbito familiar, parental y sexual*” (Viveros, (Ibid:11). La diferenciación de la jerarquía de masculinidades se hace en base a los varones más blancos y mestizos, que además adquieren el rol de “padres presentes” y “proveedores responsables”, frente a otros hombres que se consideran masculinidades *marginadas* (según la topología de Connell arriba señalada).

La intersección entre los ejes de etnia y clase social también se manifiesta en los matrimonios entre varón y mujer blanca a diferencia de entre mujer blanca y hombre negro, donde las mujeres blancas pierden estatus y prestigio social al ponerse de manifiesto prejuicios en relación a su sexualidad. Estar unida sentimentalmente a un varón negro hace que esa mujer esté considerada “*disponible sexualmente*”, mientras que no ocurre lo mismo si su pareja es blanca. (Ibid.). Si no aplicamos la mirada interseccional, tampoco podríamos explicarnos por qué los hombres negros no obtienen los mismos beneficios y ostentan los mismos privilegios que los hombres blancos en el patriarcado.

Aplicando la óptica de la interseccionalidad, podemos entrever que los ejes de subordinación social no generan experiencias de subordinación aditivas o que se añadan una a otra, sino que las experiencias que se generan son concretas y singulares. Permite captar la complejidad social desde una perspectiva multidisciplinar, apuntando a posiciones de poder plurales, tanto de opresión como de privilegio en la estructura social.

Ahora bien, las desigualdades de género no son ni similares ni equiparables a otras desigualdades, por lo que deben tener un tratamiento diferenciado. Considerar además del género otras desigualdades, nos exige pasar de

un enfoque unitario a un enfoque que ha de integrar desigualdades múltiples que incluyen o pueden incluir raza, clase social, edad, religión, discapacidad, orientación sexual, etc. (Expósito, 2012).

Para no inducir a error es necesario hacer una pequeña diferencia entre transversalidad⁷⁰, discriminación múltiple e interseccionalidad porque es cierto que, últimamente se vienen usando, en ocasiones, como si fueran sinónimos.



Transversalidad e interseccionalidad no tienen por qué ser excluyentes para combatir desigualdades de género, ya que la segunda permite precisar las diferentes realidades encontradas y, por tanto, generar acciones y políticas más certeras.

⁷⁰ Definida en el capítulo 3.



La interseccionalidad nos permite explorar qué dinámicas se suceden entre las identidades, por ejemplo hombres negros, mujeres, y sistemas conectados de opresión como racismo, capitalismo o patriarcado. Las personas no solamente pertenecen a un grupo u otro (hombres/latinos) de manera binaria sino que existen las identidades múltiples.

El giro *interseccional* (Sales, 2017:230) se ha hecho hueco en la política feminista y, aunque no es la panacea, consideramos que es una herramienta útil que permite repensar cómo los diversos ejes de discriminación se encarnan de manera singular en cada una de las personas, dando lugar a experiencias únicas de discriminación. Es también un instrumento para replantearnos como opresiones y privilegios pueden convivir de manera simultánea (Gandarias, 2017). Y a veces, esto escuece; es evidente que el conjunto de hombres tiene que perder privilegios de diverso tipo frente al conjunto de las mujeres. Pero si *entre-cruzamos* el género con la clase social, también algunos hombres y mujeres verían mermados sus privilegios de etnia o clase. Un ejemplo claro lo tenemos en el caso de las trabajadoras del hogar. Muchas de nosotras y nosotros, tendríamos que renunciar al “*acceso a mano de obra barata o incluso esclava*” (Esteban, 2009:52).

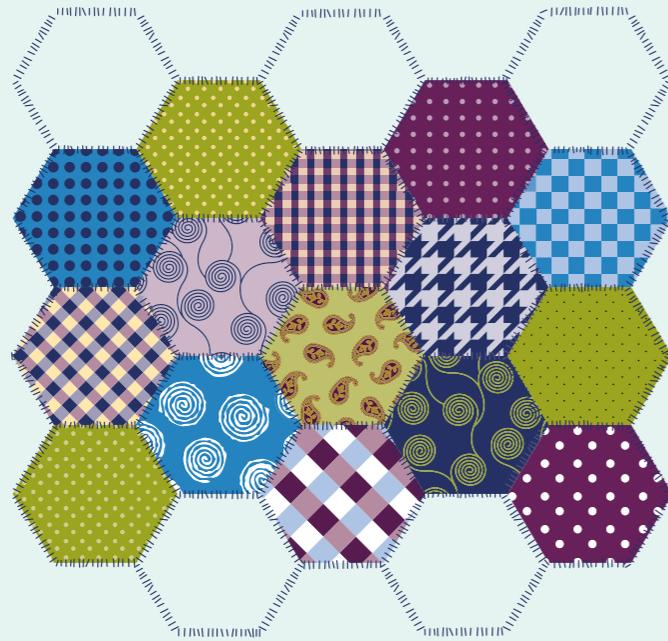
Y, como en todo, tenemos también que tener precauciones ya que, si no tenemos cuidado, podemos segmentar tanto los grupos sociales quedando solamente individuos y obviar que, a pesar de las múltiples diferencias, infinitas mujeres comparten experiencias de violencias, y la gran mayoría de los hombres, ostentan ciertos privilegios. Si bien es cierto que no hay grupos homogéneos, la desigualdad de género tiene carácter estructural y estamos totalmente de acuerdo con Barrère (2010:29) en lo siguiente: “*La interseccionalidad no puede dismantelar el reconocimiento del sistema sexo-género como corriente principal. Una cosa es que el mainstreaming de género incluya la perspectiva interseccional y otra que la perspectiva interseccional disuelva el factor sexo-género como eje principal en las políticas públicas (no solo de igualdad)*”.

Y si todavía tienes alguna duda aquí tienes una recomendación que nos lanza Mari Matsuda:

“La manera en la que trato de entender la interconexión de todas las formas de subordinación es a través de un método que llamé “haz la otra pregunta”. Cuando veo algo que parece racista, pregunto: ¿dónde está el patriarcado en esto? Cuando veo algo que parece sexista, pregunto: ¿dónde está el heterosexismo en esto? Cuando veo algo que parece homofóbico, pregunto: ¿dónde están los intereses de clase en esto? Trabajar en coalición nos obliga a buscar las relaciones de dominación obvias y las no obvias, ayudándonos a ser conscientes de que jamás una forma de subordinación se mantiene aislada”.



5. 1,2,3... ¡ACCIÓN! LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LOS HOMBRES EN LAS FASES DE UN PROYECTO



Tal y como indica Bacete (2009), **aplicar la perspectiva de género al trabajo con hombres supone un cambio de paradigma** dado que en la intervención con hombres, lo que cuestionamos es precisamente los privilegios de este “grupo” ya que **los problemas de género de los hombres vienen determinados, en parte, por la posición de poder y privilegio de estos.**

Cuando ya hemos comentado, intervenir socialmente con hombres desde una perspectiva de género nos estamos refiriendo, al menos, a la posibilidad de tres tipos de estrategias complementarias (Alonso, 2019).

- La primera, enfocada a que los hombres cambien sus prácticas cotidianas de manera que esto beneficie directamente la vida de las mujeres (ejemplo: dedicar más horas a los trabajos de cuidados dentro de la familia).
- La segunda referida a las especiales “vulnerabilidades” (riesgos, costes) que pueden sufrir los hombres por su pertenencia al género masculino (mostraremos más adelante algunos ejemplos).
- Y finalmente la tercera encaminada a que los hombres se conviertan en aliados activos del feminismo (ejemplo: cursos de formación sobre feminismos dirigidos a hombres).

Introducir esta nueva estrategia y perspectiva de intervención, vendría a reforzar y enriquecer las dimensiones básicas de la intervención social, aportando elementos significativos tanto para la realización de diagnósticos e investigación social, como para la intervención en situaciones complejas, así como para poner en marcha políticas y prácticas de prevención en la dimensión individual, grupal y comunitaria.

Introducir la perspectiva de género de los hombres es clave para problematizar y desnaturalizar muchos de los problemas sociales que limitan las capacidades humanas, tanto de las mujeres, como de las niñas y niños,

como también, de los propios hombres. Como señala Pierre Bourdieu (2000) la fuerza del orden masculino se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla. El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya. De este modo, la visibilización de las formas emergentes de masculinidad o paternidad, pasan por la revisión crítica de los modelos dominantes que se han presentado como formas neutras y naturalizadas.

Cuando desarrollamos acciones de intervención social, ya sea directamente desde las administraciones públicas o desde la sociedad civil organizada (ONG) solemos utilizar el “proyecto” como una herramienta que nos ordena el trabajo y ayuda a definir objetivos, prioridades y métodos. Existen numerosos manuales que explican qué significa incorporar la perspectiva de género en las diferentes fases de un proyecto (**diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación**) pero son escasos, por no decir nulos, los que se han parado a ejemplificar qué significa en el caso del trabajo con hombres. En este capítulo se pretende hacer un primer y muy inicial acercamiento a este tema.

En un proceso de integración de la perspectiva de género, el primer paso consiste en **ver si la dimensión de género es pertinente en la actuación en cuestión**. Para ello es necesario disponer de datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse las cuestiones apropiadas que son, básicamente tres:

¿El proyecto va dirigida a uno o a más grupos objetivo?,

¿afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?,

¿existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres?

(Fuente: Fundación Mujeres, 2003)

Si la respuesta a cualquiera de estas cuestiones es positiva, la dimensión de género es pertinente. En este sentido, si tenemos en cuenta que el género es una categoría relacional, podemos decir sin temor a equivocarnos, que **todo lo que afecta a las mujeres, afecta de alguna u otra manera, también a los hombres, y viceversa**: todo lo que afecta a los hombres afecta también a las mujeres. De hecho, cada vez contamos con mayor evidencia científica en la que se viene a constatar, que el cambio de los hombres hacia actitudes y prácticas más pacíficas y cuidadoras, incide directamente en el desarrollo de capacidades y el empoderamiento de las mujeres, así como en el desarrollo óptimo de las niñas y niños.



Una vez determinada la pertinencia, podemos pasar a observar como en cada fase del diseño de un proyecto (diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación) la variable sexo y/o la categoría de análisis género se incorpora (o no)

La importancia de los diagnósticos



Contar con buenos diagnósticos es un requisito imprescindible de cualquier iniciativa que pretenda promover un cambio social. En este sentido lo primero que debemos reclamar es la absoluta necesidad de conocer dónde están los hombres; ese *¿y ellos qué?*, al hilo de la pregunta que se hacía el feminismo de hace unas décadas *What about women?*

En España **contamos con pocas investigaciones o explotaciones estadísticas que den cuenta de la situación de los hombres, de sus opiniones y actitudes frente a un mundo cambiante, frente a los cambios en los roles de género, acerca de sus propias necesidades e intereses**, etc... Nos preguntamos, por ejemplo, ¿para cuándo una Macroencuesta para conocer las opiniones, actitudes, ideologías, etc., de los hombres con relación a la igualdad y la violencia hacia las mujeres?

En el ámbito internacional podemos destacar la encuesta IMAGES (*The International Men and Gender Equality Survey*) que promueve Promundo⁷¹, y que se ha aplicado ya en 36 países, con más de 50.000 mujeres y hombres entrevistados, en la que se pregunta a los hombres (y a las mujeres), entre otras cuestiones, sobre perpetración de violencia, la salud, la sexualidad o la participación en los trabajos reproductivos. Promundo también ha impulsado el estudio *El Estado de las Paternidades en el Mundo junto* con Men Care que cuenta entre las pocas investigaciones con alcance global que tenga que ver con los hombres⁷².

Dado que toda intervención social y/o política pública debe basarse en diagnósticos para poder realizar buenos “pronósticos”, podemos señalar que como primer paso para la incorporación del trabajo con hombres desde una perspectiva de género debemos contar con rigurosos y sólidos diagnósticos que nos permitan diseñar medidas y proyectos acordes con las necesidades detectadas.

Con relación al diagnóstico de necesidades e interés de la población a la que nos vamos a dirigir con nuestra intervención social o proyecto, merece una especial atención el término *Intereses de Género* desarrollado inicial-

⁷¹ Organización internacional que promueve el trabajo con hombres y que realiza informes e investigación importantes en este campo. Para más información, ver: <https://promundoglobal.org>

⁷² Ambas investigaciones están también reseñadas en el capítulo 7 sobre Formación y Recursos.

mente por Maxine Molyneux en los años 80, que se refirió a ellos como “*los intereses que las mujeres –o los hombres, en su caso- pueden desarrollar en virtud de su ubicación social de acuerdo a sus atributos de género. Pueden ser estratégicos o prácticos: cada uno se origina de distinto modo y tiene diferentes implicaciones para la subjetividad de las mujeres*” (Molyneux, 1985) y de los hombres. **Las necesidades estratégicas y básicas de mujeres y hombres no son iguales.** Su conceptualización dio lugar a un nuevo paradigma en el campo del análisis social.

Trabajar en pro de la igualdad no significa abandonar las necesidades prácticas sino que se deben identificar, negociar y tratar de tal manera que se aborden, al mismo tiempo, los intereses estratégicos de las mujeres. Ahora bien, a partir de este marco de análisis, **¿qué pasa con los hombres? ¿cuáles son sus intereses?** Es este un asunto al que se le ha prestado muy poca atención hasta la fecha, destacando a los australianos Bob Pease quien se pregunta si los hombres como tales pueden tener intereses no patriarcales, y Connell que cree que para implicar a los hombres en políticas y programas, estas deben ser compatibles con alguno de sus intereses (Pease, 2015).

En resumen, nos preguntamos: **¿pueden ser los intereses estratégicos de género de los hombres el empoderamiento o la pérdida/renuncia a los privilegios?** ¿Se trata más bien de provocar el empoderamiento de los hombres en competencias expresivas o en esferas en donde su presencia hasta ahora era nula o escasa? Contestar a eso no es pregunta sencilla ni objeto de esta guía aunque si queremos dejar la cuestión planteada. Y podríamos ir más allá: ¿es apropiado hablar de empoderamiento de los hombres?.

Por otro lado tal y como hemos señalado en el anterior capítulo, los hombres al igual que las mujeres no son un grupo homogéneo. Cabe por tanto preguntarse: ¿se benefician todos los hombres por igual del patriarcado?

Planificación



Si del diagnóstico se desprende que es necesario cubrir necesidades específicas de los hombres (ej: detectamos mayores tasas de alcoholismo entre ellos que entre ellas) y/o que es necesario diseñar actividades con los hombres de manera que éstas tengan un impacto directo en la vida de las mujeres (ej: promover la implicación de los hombres en los cuidados de las personas dependientes de la familia) podríamos plantearnos diseñar e implementar “acciones específicas” dirigidas a hombres como talleres, campañas de sensibilización dirigidas expresamente a ellos, etc.

Desde un enfoque de género, podemos perfectamente diseñar acciones específicas dirigidas a hombres siempre que se den, al menos, dos condiciones:



- Que esto no suponga un merma en los **presupuestos y recursos** ya existentes de acciones dirigidas de forma específica a las mujeres.
- Que en todo momento, se mida el **impacto que tiene lo que hacemos** con los hombres, en la vida de las mujeres.

De este modo, cualquier intervención con hombres, supondría un aporte nuevo y extraordinario a las acciones para promover la igualdad.

Un ejemplo de una visión que incorpora a los hombres en las Políticas de Igualdad, estableciendo incluso medidas de acción positiva, la podemos encontrar en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco⁷³. En el Artículo 35 de esta Ley se recoge específicamente que “*las administraciones públicas promoverán que los hombres se corresponsabilicen del trabajo doméstico*”, mientras que en el Artículo 3.1 apartado se señala que “*no serán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para mujeres y hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas*”.

En el País Vasco esta idea llegó a concretarse en el establecimiento de un plus económico para los hombres que se tomarán excedencias. Sin embargo, dado que esta medida no llevó consigo el aumento de hombres con excedencias, fue eliminada en 2010 (Pazos, 2018).

De todas formas hay que reconocer también que la ley vasca es pionera en este sentido y no encontramos medidas similares en otros planes de igualdad o leyes de igualdad de otras comunidades autónomas.

En cualquier caso, cabe la posibilidad de incorporar acciones positivas dirigidas específicamente a los hombres, por ejemplo, para su incorporación a los trabajos reproductivos y de cuidado, aunque también deben estudiarse otras acciones. Un ejemplo de acción positiva dirigida a hombres es el programa Gizonduz de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer), en la que para promover la formación y sensibilización de los hombres en materia de igualdad, se establece un porcentaje de 70% de las plazas reservadas para hombres, en los cursos específicos sobre masculinidades.

⁷³ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-17779-consolidado.pdf>



Otro ejemplo positivo, oportuno y factible, puede ser diseñar una medida que trate de promover la participación de los hombres en las reuniones de las AMPAS lugar en el que tradicionalmente han estado poco presentes (o al menos, en menor proporción que las madres). ¿Cabría entonces hablar de la posibilidad de hacer “discriminación positiva” de cara a promover la participación de hombres –en detrimento de mujeres- en espacios tradicionalmente feminizados? ¿No podría tener esto el peligro de “privilegiar” aún a los hombres? ¿El concepto de acción positiva sería aplicable para el caso de acciones dirigidas a hombres? Aquí hay todo un debate.

Por otro lado, si en el caso de los proyectos/acciones dirigidas a las mujeres se ha señalado en multitud de ocasiones que trabajar con mujeres no significa necesariamente trabajar desde una perspectiva de género, lo mismo sucederá en el caso de los hombres. No repitamos ahora los errores –para el caso del trabajo con hombres- que ya hemos cometido para el caso de las mujeres: **trabajar de forma específica con hombres no significa –necesariamente- que lo estemos haciendo desde un enfoque de género feminista**, es decir, aquel que pretenda alterar el orden actual de las cosas en la dirección de una sociedad más igualitaria.

Ejecución

Para una correcta ejecución de un proyecto, que duda cabe que lo primero que necesitamos es contar con un equipo técnico capacitado. En este sentido, si bien es cierto que en España existen ya multitud de cursos especializados y de posgrado sobre perspectiva de género, son escasísimos los que han introducido módulos o temas que incluyan el estudio de las masculinidades. **En España no es todavía abundante la atención académica a los temas relacionados con el estudio de las masculinidades** aunque comienzan a abrirse espacios de debate sobre el tema a través de cursos monográficos, cursos de verano en diferentes universidades o cursos especializados promovidos por organizaciones de la sociedad civil. En el capítulo 7 ofrecemos alguna referencias de recursos formativos.

Un segundo obstáculo que es fundamental saltar, es el de la captación de las personas participantes/destinatarias del proyecto. Si en el caso de las mujeres hace tiempo que sabemos que sus dificultades para la participación vienen determinadas por la falta de disponibilidad de tiempo, de apoyo familiar, entre otras. ¿Qué pasa en el caso de los hombres? ¿en qué actividades participan y en cuáles no? ¿por qué? La respuesta a estas preguntas estará ineludiblemente ligada al asunto de los “intereses de los hombres” que anteriormente hemos señalado pero también, a las cuestiones relacionadas con la socialización y roles de género que asigna a unas y a otros espacios y tiempos diferenciados.



Con relación tanto a la fase de planificación como de ejecución, cabe también preguntarse acerca de los ámbitos que a priori parecen adecuados para el trabajo con hombres entre los que podemos destacar, de acuerdo a la consulta de diferentes manuales prácticos (Alonso y López, 2015): *empleo, paternidades, mundo emocional, sexualidad, salud, violencia*, entre otros. El capítulo siguiente lo dedicamos expresamente a este asunto⁷⁴. A los temas de evaluación dedicamos el capítulo 9.



⁷⁴ Para mayor profundización consulta la Guía A Fuego Lento (Fundación cepaim, 2015) y otras que se recomiendan en el capítulo 7.

6. (DES)APRENDIENDO A SER (B)HESTIA: POSIBLES ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN CON HOMBRES



Hestia, primogénita de Cronos y Rea, representa todo lo concerniente al calor del hogar, la familia y la armonía, y es la responsable a su vez de promover la felicidad conyugal. No se le conocen conflictos con otras deidades, hecho poco habitual. Familia, corresponsabilidad, armonía, no violencia... ¿no os parece que son conceptos poco relacionados con los mandatos de la masculinidad hegemónica y que se pueden empezar a incorporar? A lo largo de este capítulo, resaltaremos algunos ámbitos en los que vemos interesante y apropiado intervenir con hombres para... *aprender a ser Hestia*...

Como ya se ha comentado en capítulos anteriores, los hombres se benefician de privilegios pero, como la otra cara de la moneda, también hay una serie de costes/riesgos/consecuencias y, ambas cuestiones, **privilegios y costes**, pueden y deben ser abordados desde la intervención social. Con relación a los privilegios, el australiano Bob Pease (citado en Alonso, 2019) se pregunta de qué manera un grupo privilegiado como el de los hombres, puede modificar sus subjetividades dominantes y se cuestiona acerca de si “interesa” o no, a los propios hombres el cambio, es decir, si les interesa realmente la socavación del patriarcado.

Lo que parece claro, tal y como señala Connell (2004), es que para **implicar a los hombres en el cambio, las políticas, programas e intervenciones que hagamos, deberían ser compatible con alguno de los “intereses” de los mismos.**

La literatura sobre masculinidades insiste en mencionar una batería de **costes que tiene para los hombres el ejercicio de la masculinidad hegemónica**: menor esperanza de vida, mayores tasas de adicción a drogas, alcohol, juegos etc., fracaso escolar en jóvenes, accidentes de tráfico, sobrerrepresentación en la cárcel, muertes violentas, infartos, suicidios, sinhogarismo... Es decir, vivir de acuerdo a la masculinidad tradicional, supone un incremento de los riesgos de la salud física y la vida así como un empobrecimiento de las vidas emocionales de los hombres (Sabo, 2000).

Cada uno de estos costes o riesgos que comporta el ejercicio de la masculinidad hegemónica, se convierten en posibles ámbitos de intervención social. Da igual en que ámbito trabajes o con que colectivo: puedes introducir el trabajo con hombres en el trabajo en prisiones, en la escuela, con adictos, sin-hogar, con migrantes y refugiados, discapacitados, gitanos, desempleados, etc...

Como dice Rita Segato⁷⁵: “la vida se ha vuelto inmensamente precaria, y el hombre, que por su mandato de masculinidad, tiene la obligación de ser fuerte, de ser el potente, no puede más y tiene muchas dificultades para poder serlo (...) Lo que debilita a los hombres, lo que los precariza y los transforma en sujetos impotentes es la falta de empleo, la inseguridad en el empleo cuando lo tienen, la precariedad de todos los vínculos, el desarraigo de varias formas, el desarraigo de un medio comunitario, familiar, local (...)”.

Si estás ya convencido/a de la necesidad del trabajo con hombres, aquí te presentamos una muestra de posibles ámbitos de intervención desde donde generar y posibilitar nuevas formas de ejercer la masculinidad, de nuevas formas de ser hombre. Debido a que a este tema ya le hemos dedicado otra guía específica⁷⁶, recomendamos su lectura ya que ahí se profundiza mucho más en cada uno de los ámbitos de lo que los vamos a hacer aquí. En dicha Guía, encontrarás también, algunos “feminisconsejos” para la intervención (Alonso y López, 2015:101).

Además, de cada uno de los temas que vamos a señalar hay multitud de bibliografía de la que beber, (alguna la podrás encontrar tanto en el capítulo 7 como al final de la Guía) pero te damos aquí algunas pistas a tener en cuenta de cada uno de los ámbitos posibles de trabajo:

CORRESPONSABILIDAD Y PATERNIDADES



El ámbito de los cuidados y la necesidad de corresponsabilidad de los mismos, entre mujeres y hombres es, probablemente, uno de los temas del que más se ha hablado cuando se trata de la transformación de las masculinidades. Primero porque su relación directa con las posibilidades laborales y profesionales de las mujeres es evidente. Segundo, porque un diferente ejercicio de la paternidad por parte de muchos hombres, sobre todo de las nuevas generaciones, es visto por los propios hombres como una ganancia. Ahora, los hombres están mucho más presentes en espacio antes “vetados” para ellos y esto les está reportando una mayor vinculación emocional con sus hijos e hijas que, sin duda, agradecen y valoran.

⁷⁵ Entrevista en 2017. Disponible en: <https://latinta.com.ar/2017/09/rita-segato-falla-pensamiento-feminista-violencia-genero-problema-hombres-mujeres/>

⁷⁶ http://cepa.org/wp-content/uploads/2019/06/Gu%C3%ADa-A-fuego-lento-2018-digital_Comprimido.pdf



El ámbito de las paternidades junto con el de salud ha sido el centro de políticas y programas y hasta de cambios legislativos, como la ampliación de los permisos de paternidad⁷⁷.

Sin embargo, lo que no podemos dejar de lado es la idea de que corresponsabilizarse de las tareas del cuidado no pasa sólo por el cuidado de los menores. Personas mayores, enfermas y con diversidad funcional necesitan también de cuidados, y en esos menesteres, la presencia de los hombres, aunque en aumento, sigue siendo escasa. Como nos recuerda la economía feminista, todos los seres humanos necesitamos cuidados en algún momento de la vida, sin excepción, y esta es una realidad para la que la sociedad sigue sin dar respuesta; más allá de que se encarguen las mujeres de hacerlo (la otra fórmula la ofrece el mercado a través de la privatización de los servicios públicos).

La paternidad es un momento de especial incertidumbre y, por ello, de especiales posibilidades para la intervención con los hombres en la relación con sus hijos e hijas, con sus parejas y con el entorno en general.

La parentalidad positiva plantea el buen trato como favorecedor del bienestar de los hijos y las hijas. El ejercicio de la parentalidad positiva se basa en los principios de atención, orientación, reconocimiento, potenciación y educación sin violencia; todo ello, ayudará a un desarrollo sano y a un futuro con ciudadanos/as adultos responsables y comprometidos con la sociedad (Save the Children, 2019)

Ahora bien como indica Ritxar Bacete (2019) “es necesario que, especialmente los hombres, transformemos nuestra relación con el ámbito laboral” porque es bien cierto que la presión de un mercado laboral cada vez más precario que exige largas jornadas laborales y la conectividad continua, no es compatible con dedicar tiempo y energías a los cuidados de otras personas.

Por tanto, todo trabajo que queramos hacer para favorecer la corresponsabilidad de los hombres y las paternidades positivas tendrá que ir parejo a una **reflexión sobre la estrecha relación entre identidad masculina vinculada al trabajo remunerado**.

EMPLEO



En culturas occidentales, la división sexual del trabajo en el modelo patriarcal, asigna a hombres y mujeres espacios bien diferenciados: el rol cuidador a las mujeres, no remunerado y confinado al reino doméstico del hogar, y el rol proveedor para los hombres, en el espacio público, representado simbólicamente a través de la figura del *ganapán/breadwinner*. **El trabajo remunerado sirve de indicador del estatus de los hombres y de su poder**,

⁷⁷ Actualmente en 5 semanas en España y con previsión de que puedan seguir ampliándose en los próximos años de acuerdo al RD 6/2019

especialmente con respecto a otros hombres y a las mujeres. Les proporciona, además de recursos económicos y carrera profesional, autoridad y poder. En este modelo, masculinidad-empleo están absolutamente vinculados.

Teniendo en cuenta el papel central que el empleo tiene en esta identidad masculina, podemos entender las consecuencias que en contextos de crisis económica y situaciones de desempleo, tiene sobre las vivencias, subjetividad e identidad de los hombres. Cuando un hombre se queda en paro, lo vive como un fracaso personal, se quiebra su autoestima y su identidad. En palabras de Waisblat (2013) *“afecta profunda y dolorosamente su identidad y su valor y lo deja roto, perdido y expresando su problemática de maneras variadas”*. De una manera similar (fruto de esa división sexual del trabajo inoculada desde nuestra más temprana socialización) las mujeres, construidas para la pareja (y el amor), pueden vivir una ruptura de la misma como un fracaso vital.

Los mandatos de género provocan que, ante situaciones de desempleo en las que los hombres con limitadas habilidades para la gestión emocional sienten que ya no sirven para nada, presentando desgastes emocionales, depresión, ansiedad, aislamiento, baja autoestima, consumo de alcohol y drogas, agresividad, etc.

Sin embargo, si acompañamos estos procesos, **las crisis pueden ser una oportunidad**; una situación negativa de desempleo puede transformarse en un aprendizaje de habilidades emocionales y de cuidado para los hombres, revirtiendo los mandatos de género y fortaleciendo vínculos familiares.

La mayoría de las organizaciones sociales que trabajan en temas de inclusión social utilizan la metodología de *Itinerarios Personalizados de Inserción* para acompañar procesos de integración sociolaboral, tanto con mujeres, como con hombres. Hasta la fecha, la incorporación de la perspectiva de género en dichos itinerarios ha significado, preferentemente, tener en cuenta las situaciones de las mujeres, roles y dificultades pero poco o nada se trabaja la construcción de la masculinidad cuando tenemos delante de nosotras a un hombre desempleado. Por tanto, animamos a todas las organizaciones que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad y a los servicios público de empleo que incorporen una mirada de género a la intervención con hombres en situación de desempleo.



LAS VIOLENCIAS

La violencia es un elemento principal en la construcción de la masculinidad hegemónica, que comienza desde la infancia y forma parte de la socialización de los chicos y hombres. La masculinidad hay que mostrarla y demostrarla (no acaba con la llegada a la edad adulta sino que se mantiene a lo largo de toda la vida) y esa demostración de la virilidad lleva, en ocasiones, al ejercicio de la violencia para mostrar que se es “hombre de verdad”.



Lo que no debemos confundir, en cualquier caso, nunca, es *agresividad* con *violencia* pues son conceptos que significan cosas distintas. Así, la agresividad sí sería innata al ser humano y por tanto, inevitable y se explica como un impulso para la supervivencia. La violencia, por el contrario, siendo humana (que no innata) es resultado de la cultura, y por tanto, evitable.

En términos generales, las representaciones de género han resultado en representaciones generadoras de violencia. Juegos y juguetes, publicidad, cine y otros agentes de socialización que construyen universo simbólico, hacen que haya una identificación (incluso si observamos las muestras de afecto entre varones) entre ser hombre y la violencia. A esto se une que la manifestación de su rabia, a través de hechos violentos, es la única manifestación emocional que se les permite públicamente y se les refuerza socialmente.

Según Victoria Sau, psicóloga feminista, **la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres es un ejemplo de la afirmación de la autoridad masculina sobre la mujer**, afirma el deseo y el derecho de propiedad y la posibilidad de los hombres de descargar sobre ellas su frustración e irritabilidad. A esto podemos añadirle que es un mecanismo de control social que implica que cuando las mujeres quiebran las jerarquías de género, se utiliza para “devolverlas” al lugar y rol asignado en el sistema jerárquico heteropatriarcal.



Esta violencia contra las mujeres se puede llevar a cabo en los planos físico, psicológico, sexual (escandalofiantes son las cifras de violaciones grupales⁷⁸), económico, simbólico, y otras “más invisibles” como el acoso callejero, el ciberacoso, la violencia obstétrica o lo *micromachismos*⁷⁹ de la vida cotidiana.

La violencia de género es un fenómeno transcultural, transgeneracional y que atraviesa todas las edades, niveles educativos, etc. con variantes según el contexto sociocultural y la época, y así lo demuestran los diferentes resultados obtenidos en la encuesta europea de Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA)⁸⁰ y las Macroencuestas publicadas por el Instituto de la Mujer⁸¹.

La violencia aprendida y ejercida por los hombres se utiliza mayoritariamente contra las mujeres y niñas pero, tal y como analiza Kaufman (1985) con la *“tríada de la violencia masculina”* hay que sumarle la ejercida contra otros hombres (homicidios, conflictos bélicos), contra sí mismos mediante el descuido de la salud, suicidios, etc., y contra otros seres vivos y naturaleza. Curiosamente, y con relación al polémico trabajo con maltratadores, a pesar

⁷⁸ Hay constancia de más de 100 violaciones grupales en España desde 2006. Fuente: https://www.elconfidencial.com/espana/2019-07-08/violaciones-grupales-espana-2016_2112559

⁷⁹ Término acuñado por Luis Bonino, psicoterapeuta y director del Centro de Estudios de la Condición Masculina: <http://www.cecomas.com>

⁸⁰ <https://fra.europa.eu/en/project/2012/fra-survey-gender-based-violence-against-women>

⁸¹ <http://www.inmujer.gob.es>

del consenso existente sobre la relación entre las creencias patriarcales, un modelo tradicional de masculinidad y la violencia de género, las investigadoras Ferrer y Bosch (2016), señalan que en los programas para maltratadores que se han desarrollado en España, hay una carencia de la noción de masculinidad.

Para trabajar la prevención de la violencia de género con hombres en tu organización puedes optar por proyectos específicos que tengan ese objetivo explícito y directo (talleres⁸², charlas, cursos..) aunque, con carácter general, estarás previniendo violencia de género siempre que estés promoviendo modelos de masculinidad empáticos, reflexivos, colaboradores, alternativos, cuidadores... Es decir, trabajando desde cualquiera del resto de ámbitos, estarás haciendo, de alguna manera, prevención de violencia de género.

+ EMPATÍA = MENOS VIOLENCIA

SALUD



Históricamente el mandato de dar la talla y no mostrar vulnerabilidad ha provocado que los hombres acudan en menor medida a las consultas médicas y lo hacen cuando “ya no pueden más” y, en la mayoría de las ocasiones, instigados por sus madres, parejas o hermanas. Es significativo, por ejemplo, el aumento de las muertes por cáncer de próstata que, en algunos lugares del mundo, ya es el principal cáncer mortal en hombres después de los 65 años.

Sin embargo, cada día las y los profesionales de salud detectan mayor presencia de hombres con sintomatología relacionada con la angustia, el insomnio, la depresión, las adicciones, impotencia sexual, etc.

Podemos afirmar que la salud y el autocuidado no juegan un rol central en la construcción de la identidad masculina, y esto no influye sólo a ellos ya que las consecuencias, una vez más, recaen también sobre las mujeres. Muchos estudios (Consejería de Salud, 2016) señalan que hay una mayor mortalidad masculina asociada a problemas de corazón, a ciertos tipos de cáncer (pulmón y próstata) y, sobre todo, la enorme mortalidad debida a muertes violentas: homicidios, accidentes y suicidio. Mención aparte merecen las adicciones, en especial el alcoholismo.

La Asociación Americana de Psicología (2018) ha señalado recientemente que “*la masculinidad tradicional es perjudicial para la salud*”: los hombres cometen el 90% de los homicidios en EEUU y representan el 77% de las víctimas. Son, además, el grupo con mayor probabilidad de morir a causa de suicidio.

⁸² En el capítulo 7 podrás encontrar referencias de Guías Metodológica



En todo ello se entrecruzan mandatos que tienen que ver con la centralidad del trabajo en la construcción de la identidad masculina que hace que el cuerpo sea vivido como instrumento, una herramienta, una máquina. Por otro lado, la asunción de conductas de riesgos que demuestren su hombría (conducir a 180 kms/h por la carretera; subirse a un andamio sin protección, etc.) con tal de evitar mostrar vulnerabilidad alguna o miedo.

El ámbito de la salud ha sido uno de los que mayor atención ha tenido en la intervención con hombres desde una perspectiva de género con grandes programas públicos como el de Brasil⁸³ que comenzó en 2008 desde el Ministerio de Salud.

Sin duda alguna, la salud es uno de los ámbitos preferentes para el trabajo con hombres dado que a priori todo el mundo está interesado en mejorar su salud y además, aparentemente les pueda parecer que esto no tiene nada que ver con la igualdad entre mujeres y hombres por lo que podemos salvar así, las primeras resistencias y suspicacias. Por tanto, **trabajar aspectos de mejora de la salud con los hombres se convierte en una puerta de entrada para comenzar la reflexión sobre masculinidades y sus riesgos**.

En España, algunas organizaciones trabajan con las problemáticas de adicciones e introducen la perspectiva de género en su abordaje como Proyecto Hombre y ASECEI que tiene también materiales publicados⁸⁴.

LA EDU-CASTRACIÓN DE LAS EMOCIONES



En los primeros años de vida, los niños reciben ya un conjunto de mensajes sobre lo que les está permitido hacer y lo que no, como varones, de manera similar que lo reciben las mujeres en la construcción de la “feminidad”. Así por ejemplo, se condena el llanto a través de expresiones como “*los niños no lloran*”, “*se fuerte*”, “*no seas marica*” que van señalando permisos y prohibiciones, lo que está “bien” y lo que está “mal”, a la vez que legitima, de alguna manera, el ejercicio de la violencia sobre aquéllos que no cumplen con el modelo. No expresar emociones es también una forma de control entre los mismos hombres: aquél que lo demuestra es castigado, señalado como poco hombre, homosexual o débil, como “no-hombre”, asociándolo a lo “femenino” y perdiendo, de alguna manera su poder y privilegios, (FLACSO, 2016).

Se supone que los niños varones no deben mostrar inseguridad ni miedo. Esto, además de generar estereotipos asociados a hombre-razón y mujer-sensibilidad, provoca además un modelo de analfabetismo emocional y de desconocimiento del propio mundo interno.

⁸³ Iniciativas en la misma línea se han llevado a cabo en Nueva Zelanda, Chile y Uruguay.

⁸⁴ http://proyectohombre.es/comunicacion-interna/nci60_formacion/attachment/curso-proyecto-genero/ y <http://www.asecedi.org/index.htm>

Los hombres, educados en la razón y la acción, suelen juntarse con otros hombres para “hacer”, pero pocas veces para “ser” y “sentir”, con lo cual, nuestras actuaciones deberían fomentar siempre espacios donde se inviertan estos mandatos de género.

Goleman, en su libro *Inteligencia emocional* (1996) recoge los resultados de un estudio que indica que los niños, a la edad de los 6 años ya han aprendido a ocultar sus emociones, y esto se relaciona directamente con el mandato masculino de ser fuertes y no mostrar sus emociones, específicamente aquellas que pueden hacerle parecer vulnerable. En este mismo estudio se señala que el repertorio de vocabulario para expresar emociones es mucho más corto en niños que en niñas, en esas edades.

A partir de la negación de lo sensible, lo infantil y lo femenino, ese “hombre” suele privarse y ser privado de la vivencia de una materialidad corporal singular en la cual poder sentir y habitar. En este tipo de **masculinidad**, a nivel social, **se construye un cuerpo que está desconectado de sus emociones y necesidades**. La ecuación está servida, si no eres capaz de saber qué y cómo sientes, es muy complicado, por no decir imposible, que puedas conocer los de otras personas, es decir, ya que se limita bastante la posibilidad de establecer vínculos más emocionales y empáticos a través del cuidado de sí y de otras/os. Esto nos permite explicar muchas dinámicas relacionadas con la falta de cuidados o con las violencias asociada al ejercicio de la masculinidad hegemónica.

La privación de determinadas emociones tiene también, indudablemente, otras consecuencias sobre el trabajo, la sexualidad o la salud. Lo que no se dice, que se tiene que callar por presión social, se manifiesta de alguna manera. *Si tu boca calla, tu cuerpo habla*, y el ser fuerte a toda costa, puede derivar en somatizaciones y enfermedades. Esta “edu-castración” de las emociones como el miedo, la tristeza o el amor, se manifiesta de otras formas, por ejemplo a través de síntomas físicos o formas reflejas e inconscientes de actuar, que pueden atentar contra la propia vida o afectar a otras personas.

Por todo esto, todas las propuestas, actividades e intervenciones que promuevan la expresión de emociones y inteligencia emocional así como el trabajo corporal, en general, conllevan un trabajo de “de-construcción” de masculinidades hegemónicas.



SEXUALIDAD (ES)



La sexualidad está influenciada por las normas de género, culturales y familiares, con lo cual no puede ser comprendida sin el contexto cultural en el que se desarrolla. La manera de sentir, vivir y pensar la sexualidad nos atraviesa y acompaña desde que nacemos; somos seres sexuados que nos construimos en relación y que, producto de la sociedad patriarcal que habitamos, están diferenciados en función de nuestro sexo/género. Existe toda una serie de mandatos en función de si somos mujeres u hombres, que establece de nuevo una jerarquía en la que, cómo no, los hombres se sitúan en el escalafón del poder y la dominación, y basándose, además, en una complementariedad de los sexos como única forma de relación afectivo-sexual (heteronormatividad⁸⁵).

La construcción de la sexualidad de los hombres en la cultura patriarcal se centra en la genitalidad. Además, se inculca a los hombres el derecho como sujeto deseante frente a las mujeres que son construidas como objeto deseado.

El mandato de género como “procreador” en los hombres, educados en la seducción y en el ser amados frente a los mandatos “complementarios” que se han inculcado a las mujeres, provoca comportamientos muy diferentes en ambos, en relación a temas como la fidelidad, el inicio, número y tipo de relaciones sexuales, el concepto de virginidad, etc.

Por otro lado, contamos con muchos ejemplos a lo largo y ancho del planeta en los que vemos cómo se sanciona a las mujeres, incluso en algunos casos hasta con la muerte, si no cumplen los roles de género en torno a la sexualidad, mientras que los hombres, ante el mismo comportamiento, no son sancionados.

Pero **esta sexualidad patriarcal también tiene costes en la salud de los hombres**: tener que estar siempre dispuestos para la experiencia sexual (preferentemente heterosexual, eso sí); centrarse básicamente en el coito y en la eyaculación; una preocupación continua por el tamaño del pene y su erección; conductas de riesgo (por ejemplo la negativa a usar preservativo) o el tener numerosas compañeras sexuales para demostrar que “se es muy hombre”, puede provocar problemas de salud y relación en los hombres.

⁸⁵ Es un término acuñado por Michael Warner que hace referencia “al conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano”. Es decir, la heteronormatividad es el régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad ‘normal’, natural y aceptada, y también su correlato: la persecución y la marginación de las personas no heterosexuales. (Fuente: <https://www.pikaramagazine.com>)

Solo con el abordaje y trabajo sobre sexualidad⁸⁶ en pro de otro psicoerotismo y simbólico sexual masculino, podremos acabar con muchas problemáticas que tienen que ver con la homofobia, el consumo de prostitución⁸⁷, la pornografía⁸⁸, las agresiones sexuales y violaciones y la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.

Decía Michael Foucault (1976, 1984) que *"la sexualidad forma parte de nuestro comportamiento, es un elemento más de nuestra libertad. La sexualidad es obra nuestra –es una creación personal y no la revelación de aspectos secretos de nuestro deseo-. A partir y por medio de nuestros deseos, podemos establecer nuevas modalidades de relaciones, nuevas modalidades amorosas y nuevas formas de creación (...)"*

¿No sería ideal que mujeres y hombres pudiésemos ser libres dueñas y dueños de nuestros cuerpos y deseos de nuestra capacidad de gozar y dar placer desde una sexualidad global?

¡¡¡Pues manos a la obra!!!

Y para poder trabajar e intervenir en estos ámbitos se hace imprescindible que se desplieguen iniciativas formativas que doten de las competencias adecuadas a los diferentes equipos de profesionales de la intervención social, asunto al que dedicamos el siguiente capítulo.

86 Como referente de asociación que desde hace décadas trabaja en estos temas, destacamos el Colectivo Harimaguada de Canarias en cuya web puedes encontrar numerosos materiales didácticos. Más información en: <http://www.harimaguada.org>

87 Según datos de ONU, España es el tercer país del mundo en demanda de prostitución y se calcula que el 39% de los españoles ha pagado alguna vez por tener sexo.

88 Sobre el asunto de la pornografía, recomendamos el artículo en prensa: https://www.eldiario.es/sociedad/hombre-anos-porno-ensenado-largo_0_938606917.html



7. DEL HOMO ERECTUS AL HOMO DOCTUS: LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN



Según el sociólogo estadounidense Michael Kimmel, es a partir de los años 80 del siglo XX cuando algunos estudiosos académicos formados en el feminismo comienzan a hacer notar que los análisis de género se habían centrado en las mujeres y habían obviado la presencia de los hombres. Y como hemos mencionado en otros apartados de esta guía, el género existe en relación y no tiene por objeto exclusivo de estudio a las mujeres. Gracias a las imprescindibles aportaciones de la también socióloga Raewyn Connell a partir de los años 90, se irán configurando los llamados *Men's Studies* que promueven una unión de los hombres contra el sexismo y contra un modelo patriarcal de la masculinidad.

Como cualquier otro ámbito de conocimiento acercarse al estudio de las masculinidades tanto a nivel teórico como práctico no es un asunto baladí y requiere de tiempo y energías. Analizar la construcción de la masculinidad está plenamente conectado con el feminismo, con lo cual **es imprescindible tener una sólida formación en teoría feminista y de género antes de introducirnos en estos temas**; no solo porque nos va a permitir tener una visión más global y entender ciertos procesos, sino porque es necesario también para que el abordaje de las masculinidades nos permita realmente transformar las relaciones históricas patriarcales y de desigualdad entre hombres y mujeres. No se trata “solo” de analizar a los hombres, sin más, sino conocerlos para que se conviertan en agentes de cambio e impliquen activamente en la superación de las desigualdades. Es decir, tal y como ya hemos comentado, necesitamos diagnósticos que produzcan pronósticos. Al respecto en el plano internacional existen dos grandes estudios que dan cuenta de manera global de algunas realidades de los hombres que pueden ayudarte en tu acercamiento al tema:

- **Encuesta IMAGES⁸⁹**: encuesta Internacional de Masculinidades y Equidad de Género (*The International Men and Gender Equality Survey*) desarrollada por Promundo y que consiste en un estudio multipaís por hogares en base a encuestas sobre los hombres (en la cual también se aplicaron cuestionarios a las mujeres preguntándoles acerca de los hombres) llevado a cabo en diferentes partes de mundo como Chile, México, Brasil, India o Ruanda.
- **Estudio del Estado de las Paternidades en el Mundo⁹⁰**: la organización internacional Promundo en 2019 ha producido el tercer informe sobre los padres en el mundo analizando la situación y papel de estos en 30 países centrándose preferentemente en las tareas relacionadas con el cuidado de niños y niñas y en el trabajo doméstico. Existe también un informe específico relativo a América latina y Caribe del 2017.

⁸⁹ <https://promundoglobal.org/programs/international-men-and-gender-equality-survey-images/>

⁹⁰ <https://promundoglobal.org/programs/state-of-the-worlds-fathers/>

En España, uno de los estudios pioneros fue el de Susana Covas sobre *Hombres con valores Igualitarios* (2009). Fundación Cepaim por su parte, se adentra en el análisis de los discursos de los hombres en el 2013 fruto del cual salió a la luz la publicación *Y Ellos qué?: Opiniones y actitudes de los Hombres* (Alonso y López, 2013).

Recientemente Fundación Cepaim ha llevado a cabo la investigación *Hombres, Empleo y corresponsabilidad*⁹¹ en el marco del Proyecto NEO financiado por el FSE. A finales del 2019 estará disponible en la web de Fundación Cepaim.

La **escasez de debates y publicaciones sobre masculinidades en España**, queda constatada, por ejemplo, por la ausencia de posgrados específicos o la escasez de revistas temáticas⁹² editadas en nuestro país. Sin embargo, existen algunas interesantes excepciones. En cualquier recorrido que se haga sobre el estudio de las masculinidades en España no deja de aparecer como referente y precursor de la reflexión en torno a los hombres, el sociólogo Vicent Marques González que ya en 1978 destacó con su artículo publicado en el Viejo Topo, *Sobre la alienación del varón*. Tampoco se puede olvidar el pionero estudio de Baigorri y Fernández (1995) en Extremadura.

En años posteriores son importantes los estudios y publicaciones realizadas por las filólogas de la Universidad de Barcelona, Carabí y Segarra (2000) y Carabí y Armengol (2008, 2015) creando en 1998 el Grupo de Investigación *Construyendo Nuevas Masculinidades* (CNM).

En el campo de la psiquiatría, destaca Luis Bonino quien creó el Centro de Estudios de la Condición Masculina⁹³ en 1993 y autor también de un importante artículo que ha sido referencia en el feminismo español de los últimos años: *Los micromachismos* (2004)⁹⁴.

Podemos destacar además, entre los autores que se han adentrado en España en la reflexión acerca de los hombres y las masculinidades a José Ángel Lozoya, Fernando Barragán, Carlos Lomas, Antonio García, Paco Abril, Iván Sambade, Juan Blanco, Óscar Guasch, Gil Calvo, Miguel Lorente, Fernández-Llebrez, Ritxar Bacete, Hilario Sáez u Octavio Salazar, entre otros.

La Universidad de Elche, sede del último importante Congreso sobre masculinidades⁹⁵ que ha tenido lugar en España en abril de 2019, con Anastasia Téllez, Joan San Félix, Jorge Cascales y Juan Antonio Rodríguez Pino, entre otros, van configurando también un grupo importante de estudios sobre masculinidades en España.

91 http://cepaim.org/th_gallery/los-hombres-en-las-politicas-de-igualdad-de-las-empresas/

92 Uno de los poco ejemplos, la revista *Masculinities & Social Change* <http://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs>

93 <http://www.cecomas.com/>

94 Bonino hizo una revisión de su artículo en 2017 que puedes conocer aquí: <https://www.pikaramagazine.com/2017/09/micromachismos-25-anos-despues-algunas-reflexiones>

95 <http://congresomasculinidades.edu.umh.es>



En paralelo a esta producción académica se va consolidando en España un movimiento de hombres por la igualdad con asociaciones como AHIGE⁹⁶.

En la mayoría de las recopilaciones sobre los estudios de masculinidad, se suelen distinguir dos enfoques que también han clasificado, en parte, los estudios sobre las mujeres: el esencialista y el constructivista, este último con mayor conexión con los discursos feministas con autores como **Connell, Kimmel y Hern** a los que nos sentimos ligadas las autoras de este documento.

Aunque es imprescindible que sean los hombres quienes comiencen a movilizarse y adquieran conocimientos y formación sobre estos temas, tal y como dice Jeff Hearn, **“no es deseable dejar los estudios sobre masculinidades exclusivamente a los hombres porque esto sería una forma de perpetuación de la dominación masculina en el campo académico”**⁹⁷. Por tanto, lee y sigue la pista también a mujeres que están en estos temas porque *“haberlas, haylas”* y para muestra, un botón.

A propósito de la **necesidad de la formación en perspectiva de género y feminismo**, viene muy oportuno el pequeño texto que puedes ver a continuación dado que no es en absoluto poco frecuente, que nos encontremos con hombres y mujeres que se permiten “opinar” sobre cuestiones que tienen evidencias científicas detrás o que parten de marcos teóricos ya consolidados.

“Es como si entraras en un seminario de posgrado de matemáticas gritando: ey, ¿cómo podéis siquiera usar números imaginarios si a fin de cuentas no son reales?” Cuando alguien, más bien furiosamente, te señala un manual de primer grado en un rincón, tú hojeas sin ganas el primer par de páginas durante unos segundos y dices: “no estoy de acuerdo con algunas definiciones y, en cualquier caso, no has contestado a mi pregunta. ¿¡Nadie quiere discutir conmigo!?” (VV.AA, 2019).

El estudio de las masculinidades desde una perspectiva feminista en el contexto español es algo relativamente reciente. El primer conocimiento que tenemos de formación universitaria en la materia data del año 2012, cuando la Universidad Jaume I de Castellón pone en marcha la primera edición del curso *Especialista en intervención con hombres en igualdad, género y masculinidades*. En la actualidad hay un interés creciente y podemos encontrar un abanico mayor de posibilidades, dependiendo de la comunidad autónoma donde residas, aunque casi en todas, comienzan a implementarse iniciativas que te aproximen al estudio de las masculinidades desde diferentes estancias. Entidades como Fundación Cepaim han sido pioneras en la materia, poniendo en marcha cursos tanto presenciales y online, desde el año 2014.

96 *Asociación de Hombres por la Igualdad* <https://ahige.org>

97 Conferencia impartida en el Congreso *Men in Movement, Barcelona* Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=tPPJhxdfO1k>

Según María Quiles (2019), hay una escasez de líneas de investigación y de asignaturas específicas de masculinidades en las universidades españolas. En el ámbito académico de 25 másteres sobre Igualdad y Género, solo 2 ofrecen asignaturas sobre masculinidades. De 12 títulos propios sobre género, solo 3 imparten una asignatura sobre dicha temática. Además, existen 9 programas de doctorados sobre género, y ninguna línea específica sobre masculinidades.

En el ámbito internacional nos consta que Michael Kimmel ha promovido en Stony Brook University, parte de la Universidad de Nueva York, la creación en 2019 de un Master sobre estudios de masculinidad⁹⁸.

Fuera del ámbito académico, la gran mayoría de las formaciones actuales son desarrolladas por fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y entidades privadas, aunque también existen iniciativas públicas como podrás ver más abajo.

Resultaría del todo imposible reunir aquí toda la bibliografía y recursos formativos que ya existen sobre masculinidades pero en este capítulo, puedes encontrar algunos ejemplos que hemos encontrado de los últimos años desde jornadas presenciales de un día, hasta talleres semanales, cursos online, cursos de verano organizados por las universidades, etc... Algunos cursos se han convertido en estables y tienen continuidad en el tiempo teniendo más de una edición y en otros casos se trata de cursos puntuales. En cualquier caso síguete la pista a los organismos u organizaciones que los han puesto en marcha pues demuestran interés en la materia.

1. Asignaturas incorporadas dentro de un Máster

- Asignatura optativa “Masculinidades en transformación social” dentro del Máster Universitario en Estudios de Género de la UNED.
- Asignatura “Perspectiva de género y nuevos movimientos sociales. Nuevas masculinidades” dentro del Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, Universidad Miguel Hernández de Elche

⁹⁸ <https://money.cnn.com/2018/01/08/pf/masculinity-degree-gender-gap/index.html?iid=hp-grid-dom>



2. Cursos realizados en el ámbito universitario

En los últimos años se vienen sucediendo jornadas y cursos de verano sobre masculinidades y dado que, no es posible hacernos aquí eco de todas ellas, te proponemos que estés al tanto, porque la mayoría de las universidades españolas ya están organizando jornadas y cursos de verano.

3. Cursos/recursos de administraciones públicas

- **Masculinidades. hombres e igualdad: retos y resistencias.** Curso del Gobierno Vasco <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/maskulinitateak>
- **Curso on-line de sensibilización para hombres.** Programa GIZONDUZ, Emakunde, Gobierno Vasco <http://www.berdingune.euskadi.eus/u89-forma/eu/v88aWar/explicacionInicial.do?lang=es>
- Recursos pedagógicos del **Ayuntamiento de Barcelona.** <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/es/masculinidades/introduccion>
- Escuela de Hombres por la Igualdad, Ayuntamiento de El Puerto de Santa María (Cádiz), una iniciativa que cumple su tercera edición.
- **Academia elemental de hombres por la Igualdad.** Ayuntamiento de Jerez, https://www.jerez.es/nc/webs_municipales/hombresxigualdad
- **Cursos de formación sobre las Nuevas Masculinidades como herramienta de crecimiento personal y profesional.** Ayuntamiento de Palma de Mallorca.

4. Cursos de organizaciones y entidades privadas

- **Curso Nuevas Masculinidades** en Plataforma MOOC en Homuork <https://elearning.homuork.com/nuevas-masculinidades-curso>

- Seminarios y cursos que puedes solicitar al **Centro de Estudios de la Condición masculina (CECOMAS)**

- Jornadas y cursos sobre intervención social con hombres y masculinidades del **Programa Adelante y NEO** de la Fundación Cepaim. www.cepaim.org

- Masculinidades y equidad de género, Consultoría Indera
http://www.ndera.es/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=88

- **Herramientas metodológicas para el abordaje de las masculinidades**
<http://masculinidadesygenero.org/plataforma-virtual/>

- **Masculinidades alternativas para dejar de ser un machote**
www.Feminicidios.net

¡¡¡y seguro que encuentras muchos más!!!

5. Congresos Internacionales

A lo largo y ancho del planeta suceden espacios de reflexión sobre la construcción de las masculinidades y el papel que deben jugar los hombres en la igualdad.

MenEngage organiza *symposium* con una periodicidad variable. El último tuvo lugar en Nueva Delhi en 2014 y el próximo se prevé en 2020.

También en el ámbito internacional contamos con los Coloquios de Estudios de las Masculinidades⁹⁹, cuya séptima edición ha tenido lugar en julio de 2019 en Costa Rica.

En España el último Congreso Internacional sobre Masculinidades fue organizado por la Universidad de Elche con gran éxito de convocatoria en abril de 2019. En el siguiente link tienes acceso a los vídeos de las intervenciones y ponencias: <https://congresomasculinidades.edu.umh.es/videos/>

⁹⁹ Para más información ver: <https://setimocoloquiomasculinidadescr.com>



PARA LEER¹⁰⁰... BÁSICOS DE CABECERA



- Azpiazu Carballo, Jokin (2017): Masculinidades y feminismo. *Ed. Virus*.
- Bacete, Ritxar (2017): Nuevos hombres buenos. La masculinidad en la era del feminismo. *Atalaya*.
- Bacete, Ritxar (2019): El poder de los chicos. Retos, preguntas y respuestas para los niños de hoy. *Destino infantil y juvenil*.
- Badinter, Elisabeth (1993): La identidad masculina XY. *Alianza Editorial*.
- Cacho, Lydia (2018). #Ellos Hablan. Testimonios de hombres, la relación con sus padres, el machismo y la violencia, *Penguin Random House*
- Carabí, Angels y Segarra, Marta (2000): Nuevas masculinidades. *Barcelona, Icaria*.
- Carabí, Angels y Armengol, Josep. M (2015): Masculinidades alternativas en el mundo de hoy, *Icaria*.
- Connell, R.W (1995): Masculinidades. *Universidad Autónoma de México*
- Fundación Cepaim (2017): Hombres feministas. Algunos referentes.
- Fundación Cepaim (2019): El Viaje. Hombres feministas.
- Herrera Gómez, Coral (2019): Hombres que ya no hacen sufrir por amor. Transformando las masculinidades. *Los libros de la catarata*.
- Lorente, Miguel (2009): Los nuevos hombres nuevos, *Barcelona, Destino*
- Ngozi, Chimamanda (2015): Todos deberíamos ser feministas. *Random House*.
- Park, Victor (2019). *Gameboy, Editorial Caballo de Troya*.
- Perry, Grayson (2018): La caída del hombre. *Malpaso Ed.*
- Repila, Iván (2019): El aliado. *Seix Barral*.
- Salazar, Octavio (2018): El hombre que no deberíamos ser. La revolución masculina que tantas mujeres llevan siglos esperando. *Planeta*.
- Salazar, Octavio (2019) #WeToo. Brújula para jóvenes feministas, *Editorial Planeta*.
- Sánchez, Víctor y Fernández, Justo (2018): Diálogos masculinos. La masculinidad tarada. *Ed. Cuatro Hojas*.
- Solnit, Rebecca (2017): Los hombres me explican cosas. *Capitán Swing*.
- Tellez, Anastasia; Martínez, Javier Eloy; y Sanfélix, Joan (eds.) (2019). Deconstruyendo la masculinidad: cultura, género e identidad. *Valencia: Tirant lo Blanch*.

¹⁰⁰ En la bibliografía final podrás encontrar también, otros libros que han sido referencia para la elaboración de esta guía.

GUÍAS METODOLÓGICAS PARA LA INTERVENCIÓN PRÁCTICA

En España existen todavía pocas guías prácticas para la intervención con hombres. Destacamos aquí algunas de las que tenemos constancia y nos gustan:

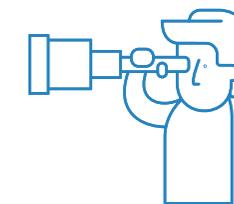
- *ASECEDI (2010)*: Educación de las masculinidades en los centros de día. 2ª guía metodológica para trabajar en centros de día de adicciones. Disponible en: <http://franciscolopezysegarra.es/wp-content/uploads/downloads/2011/03/masculinidades2-c.pdf>
- *Consejería de Salud (2016)*: Estrategia GRUSE. Guía para el Desarrollo de grupos de Hombres. Dirección General de Salud Pública y Ordenación Farmacéutica. Secretaría General de Salud Pública y Consumo.
- *Odriozola, Xavier (edit.) (2006)*: Guía práctica para la intervención con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad. Diputación Foral de Álava
- *Fundación Cepaim (2015)*: A fuego lento. Cocinando ideas para una intervención con hombres desde una perspectiva de género. http://cepaim.org/th_gallery/a-fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero/

En América Latina, por el contrario, hace años que se pusieron manos a la obra. Aquí una muestra:

- *INMUJERES (2005)*: Metodología de capacitación en género y masculinidades. México.
- *Aguayo, F.; Ibarra, D. y Píriz, P. (2015)*: Prevención de la violencia sexual con varones. Manual para el trabajo grupal con adolescentes y jóvenes. Serie de Manuales H y EME. Montevideo.
- *AAVV (2014)*: Amores chidos. Guía para docentes: sensibilización, prevención y atención básica de la violencia en el noviazgo con las y los jóvenes. Disponible en: http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/AMORes_CHIDOS.pdf
- *OIT (2014)*: Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista. Costa Rica.
- *OSA (2007)* Hombres trabajando con hombres. Pautas para facilitadores en Talleres de Masculinidad. Disponible en <https://es.scribd.com/document/60450706/Hombres-Trabajando-Con-Hombres>
- *GENDES (2009)* La oportunidad del cambio. Guía metodológica para el trabajo comunitario con hombres desde la perspectiva de género. Indesol, México.
- Desde México nos llega una producción importante de guías para trabajar sobre todo en el ámbito de la violencia. Consultar: <https://robertogarda.academia.edu/research#books>

PARA BUCEAR... ALGUNAS WEBS Y BLOGS

- <http://365.cepaim.org>
- <http://equixproject.eu>
- <http://joaquimmontaner.net/cronologia>
- <https://ahige.org>
- <http://lenteroviene.org>
- <http://menengage.org>
- <http://www.cecomas.com/index.html>
- <http://joaquimmontaner.net/papas-blogueros>
- <https://heterodoxia.wordpress.com>
- <http://www.redhombresigualdad.org/web>
- <http://xyonline.net>
- <https://igualeseintransferibles.org>
- <http://www.lazoblanco.org/red>
- <https://papodehomem.com.br>
- <http://redmasculinidades.blogspot.com>
- <https://www.stonybrook.edu/commcms/csम्म>



PARA VER... RECURSOS AUDIOVISUALES

Si quieres seguir explorando sobre masculinidades de una manera menos “ortodoxa” y más “ociosa”, te sugerimos varios recursos audiovisuales que, además de algunas claves, te invitarán también a la reflexión y al debate.

Aunque una vez que tienes las gafas de género y que las has ajustado para poder contemplar también cómo se construyen las masculinidades y saber percibir cómo son los mensajes sociales en torno al significado de ser hombre hoy, cualquier película o serie puede ser objeto de análisis por tu parte. Aún así te ponemos una pequeña lista donde el asunto que nos ocupa se hace más evidente:



PELÍCULAS

- *Stephen Daldry: Billy Elliot (2000).*
- *Cesc Gay: Una pistola en cada mano (2012).*
- *Talal Derki: De padres a hijos (2017).*
- *Céline Sciamma: Tomboy (2011).*
- *Eleanore Pourrait: Yo no soy un hombre fácil (2018).*
- *Athina Rachel Tsangari: Chevalier (2015).*
- *Daniel Sánchez: Azul oscuro, casi negro (2006).*
- *Ang Lee: Brokeback Mountain (2006).*



DOCUMENTALES

- *Ed Perkins (2018): Black Sheep. <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/oct/26/black-sheep-the-black-teenager-who-made-friends-with-racists-video>*
- *Centro Marie Langer (2015): El silencio roto. <https://vimeo.com/72541395>*
- *Diego Galán (2017): Manda huevos.*
- *Isabel De Ocampo (2019): Serás hombre.*
- *Mabel Lozano (2018): El proxeneta. Paso corto, mala leche.*
- *Guilherme Nascimento Valadares (2019): O silêncio dos homens. https://www.youtube.com/watch?time_continue=264&v=UzWyx_TcPmQ*
- *Jennifer Siebel (2015): The Mask You Live In. <https://www.youtube.com/watch?v=I1OI9BOVSIA>*
- *Adrian Orr (2013): Buenos días resistencia. <https://vimeo.com/260421805>*
- *Adrian Orr (2017): Niñato.*
- *M.A.P.S (Módulo Psicosocial de Deusto San Ignacio), 2016: Relatos de nuevos hombres. https://www.youtube.com/watch?v=HdT_lrLGIYo*
- *José Pedro Estepa (2006): Hombres. <https://www.youtube.com/watch?v=cfuhK-Tj7SE>*
- *Morgan Spurlock (2012): Mansome. <https://www.youtube.com/watch?v=l6OY450vwTM>*

CORTOS Y CAMPAÑAS¹⁰¹ DE SENSIBILIZACIÓN

- *ASACEDI (2011): El aspirante. <https://www.youtube.com/watch?v=ojBnLBmHrz4>*
- *ASACEDI (2009): Hombre de verdad. https://www.youtube.com/watch?v=JFyoEF_mhy4*
- *Instituto PAPAÍ (2016): El padre no es un visitante. <https://www.youtube.com/watch?v=Qv8PsMrA1ow>*
- *Verónica Almeida y Aldara Filgueiras (2017): Cosas de chicos. https://www.youtube.com/watch?v=g7RXnV_DKBo&t=17s*
- *Juventud sin futuro (2015): Hombres, hablemos de violencias machistas. <https://www.youtube.com/watch?v=ixnXkjlbgU>*
- *Huffpost (2016): 48 frases que todo hombre escucha a lo largo de su vida. <https://www.youtube.com/watch?v=eKWSXBJlpyo>*
- *Domínguez, Yolanda: Hola soy tu machismo. <https://www.youtube.com/watch?v=Zox74Bfwp0o&t=5s>*
- *Eldiario.es (2016): ¿No te ha pasado qué? <https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>*
- *Campaña HeforShe (ONU): <https://www.heforshe.org/es>*
- *Fundación Cepaim (2018): Campaña Practica la Igualdad: <http://practicaslaligualdad.cepaim.org/videohombres/>*
- *Fundación Cepaim (2018): Campaña Soy 365. Cuida, Renuncia y Practica. <http://365.cepaim.org/>*
- *Campaña #HayQueSerMuyHombre de Gillette (2019): <https://www.youtube.com/watch?v=8ILSXpeLwZ8>*
- *Campaña #Cambialtrato de Avon. <https://www.youtube.com/watch?v=98KEBxuBGW4>*
- *Clarín (2019): Los hombres no lloran. https://www.youtube.com/watch?v=5zB-g4B69_I*



CONFERENCIAS ONLINE:

Internet hace tiempo que nos posibilita acceso a poder escuchar en vivo a personas expertas en la materia. Hay cientos de conferencias online, aquí te recomendamos algunas:

- *No te pierdas esta conferencia de R. Connell del 2018. <https://youtu.be/A96oMLQ5F20>*
- *Aquí el famoso discurso de Emma Watson en Naciones Unidas cuando se presentó la campaña HEFORSHE en 2014. <https://www.youtube.com/watch?v=6CQrbeFugw>*

101 tras campañas que aquí no aparecen se han ido mencionando a lo largo de la Guía



- Imprescindible escuchar a Michael Kimmel (TED Women, 2015) https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=es#t-53943
- Jackson Katz con su conocido TED (2013): *La violencia contra las mujeres, un asunto de hombres*. https://www.ted.com/talks/jackson_katz_violence_against_women_it_s_a_men_s_issue?language=es
- La peruana Norma Fuller con su conferencia: *Retos y desafíos a las masculinidades* (2018): <https://www.youtube.com/watch?v=aNJzip7QpiA>
- Y como referencia en España, Erik Pescador en su conferencia del verano de 2019: <https://www.youtube.com/watch?v=FDGDu3RIgX8>

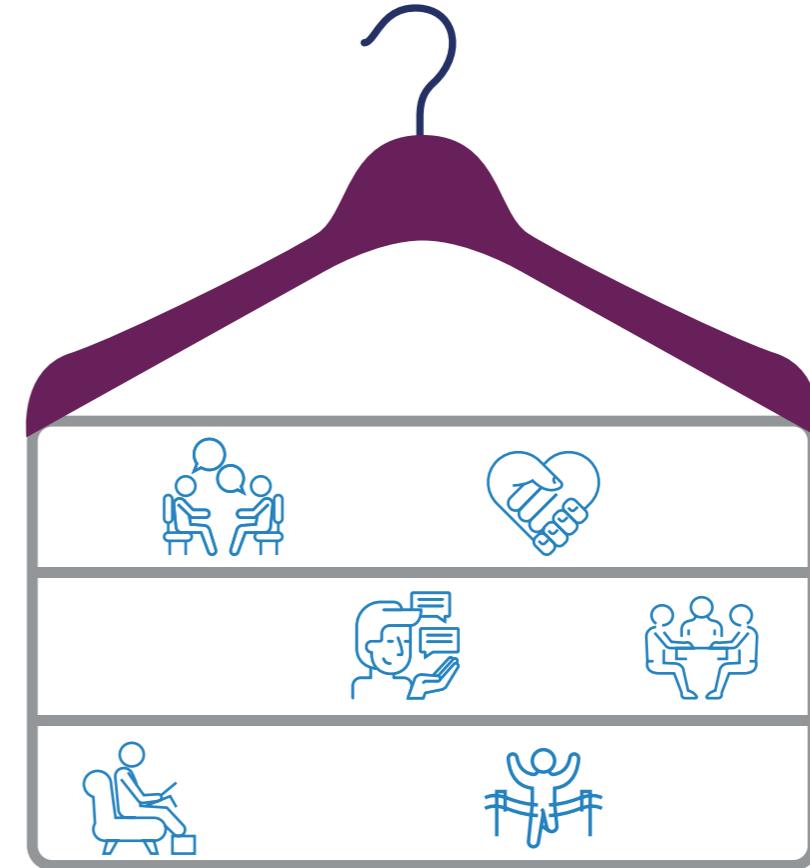
PARA PRACTICAR... GRUPOS DE HOMBRES

Consideramos que el conocimiento cognitivo no es suficiente por lo que además de los conocimientos teóricos que puedas adquirir, hay otras maneras de “transformar” la masculinidad tradicional en otras maneras más igualitarias y satisfactorias de ser hombre y esto pasa por “en-corporar” nuevas actitudes y modificar hábitos a través de lo vivencial. Si te atreves a dar el paso, hay grupos de hombres que se reúnen para hablar sobre temáticas relacionadas y realizar otra serie de dinámicas que ayuden a vivenciar y a realizar el tránsito hacia masculinidades más positivas.

Algunos ejemplos de esto son:

- www.ahige.org
- www.procc.org
- www.grupohombre.org
- www.hombresporlaigualdad.blogspot.com
- www.guindillasblancas.wordpress.com
- www.hombresdecanariasigualdad.blogspot.com
- www.jerez.es/index.php?id=7113
- www.nodo50.org/prometeo/
- www.cuestionandonoselpatriarcado.wordpress.com

Busca en tu localidad porque... ¡¡seguro que encuentras uno!!



8. ENREDANDO (NOS): INCIDENCIA POLÍTICA Y ALIANZAS



Cualquier organización que hoy por hoy decida que quiere trabajar con hombres como medio para alcanzar la igualdad, debe saber que, dado que este tema no está del todo puesto en la agenda política de forma clara y explícita, deberá hacer –en paralelo al desarrollo de su proyecto–, **una labor de incidencia política**. Para incidir se necesita generar confianza con quienes interlocutamos y ser constantes y pacientes.

Como se señala acertadamente en el importante documento *Hombres, masculinidades y cambios en el poder* (MenEngage y ONU MUJERES, 2015) “Uno de los retos es llevar el trabajo desde la sociedad civil a las políticas públicas; es decir, pasar el trabajo con los hombres de los niveles de programa y proyectos a los de políticas e instituciones” (págs. 54-59).

La incidencia puede ser definida como una forma de participación por medio de la cual un grupo proveniente de la ciudadanía que se une por intereses e identificaciones comunes se propone “influir” en las decisiones de las autoridades públicas y ante otros actores. Al aludir a la incidencia nos remitimos al ejercicio del poder en una sociedad. Puede decirse que la incidencia es una forma de participación de la ciudadanía a partir de un proceso planificado. Incidencia no es necesariamente confrontación, sino que puede concebirse también como una dinámica por la cual se adoptan actitudes críticas y propositiva (Observatorio del Tercer Sector, 2008).

Si nos planteamos hacer incidencia política (que no es lo mismo que *Lobby*¹⁰²) será conveniente tener en cuenta que es necesario:

- Definir una estrategia siempre en línea con la misión y la visión de la organización desde donde la pretendemos hacer. Como ya hemos indicado en anteriores capítulos, es preciso que la organización parta de un compromiso firme con la igualdad entre mujeres y hombres y no solo a nivel de discurso, sino de práctica. No sirven atajos, y si se quieren hacer un trabajo en torno a las masculinidades habrá que transitar (si todavía no se ha hecho) por los caminos marcados por el feminismo y utilizar la perspectiva de género como herramienta habitual y transversal de trabajo.
- Tener conocimientos sobre la institucionalidad del Estado y sus administraciones. Es importante identificar el espacio de interlocución al que queremos dirigirnos y acertar en el discurso de manera que este se alinee con los intereses y diseño de las políticas públicas de dicha institución.

¹⁰² El lobby busca satisfacer el interés no público de grupos de poder, políticos, económicos, profesionales, culturales, etcétera.

- Conocer el contexto político. Sabemos, por propia experiencia, que este factor influye notablemente en la recepción de las propuestas. Y cuando hablamos de coyuntura política no solo nos referimos a qué partido está en el poder (que también) sino también al clima social y la opinión pública sobre las temáticas sobre igualdad, feminismo y masculinidades en un momento dado¹⁰³.

- Hacer investigaciones que acrediten nuestras propuestas de intervención. Cuando nos dirigimos a las administraciones públicas o a instancias privadas es importante que ofrezcamos diagnósticos sobre los que basar nuestros proyectos así como evaluaciones de impacto que vengan a demostrar que la “inversión”¹⁰⁴ merecerá la pena. A la evaluación del impacto le dedicamos el capítulo 9 de esta guía.

- Formar a los equipos y responsables institucionales (ver recursos en el capítulo 7)

- Poner a disposición recursos humanos y económicos. Si la organización está decidida a transitar la senda de la transformación de las masculinidades, debe dotar de recursos específicos para ello, y que esto no signifique la sobrecarga (aún más) del personal encargado de los temas de Igualdad (en el caso de que las hubiera).

En cuanto a la búsqueda de recursos económicos para poder llevar a cabo proyectos para trabajar con hombres para la transformación de las masculinidades es importante saber que, hoy por hoy, son pocas todavía las convocatorias de subvenciones públicas que de forma explícita marcan líneas de subvención para trabajar la transformación de la masculinidad. Sin embargo, contamos ya con algunos buenos ejemplos como el de la Diputación de Cáceres. En las 3 últimas convocatorias¹⁰⁵ para proyectos de igualdad entre mujeres y hombres, señala como uno de los objetivos “*Fomentar la implicación de los hombres en el objetivo de igualdad y, en concreto su corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados, así como su implicación en la prevención y actuación frente a la violencia de género*”. De hecho en el marco de dicha subvención Fundación Cepaim viene desarrollando un proyecto de intervención con hombres¹⁰⁶.

¹⁰³ Por ejemplo, tras el 8M de 2018 el feminismo se ha convertido en un agente político de primer orden en España.

¹⁰⁴ Al respecto valga como ejemplo el reciente estudio llevado a cabo por Promundo. Noticia en prensa: <https://www.forbes.com.mx/el-machismo-cuesta-1400-mdd-al-ano-en-mexico/>

¹⁰⁵ Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres. Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para proyectos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

¹⁰⁶ Nombre del proyecto: Hombres que sueñan con la Igualdad



En el capítulo 2 sobre Políticas Públicas de este guía nos referimos a los Planes Estratégicos de Igualdad de las Comunidades Autónomas que contemplan medidas específicas dirigidas a hombres. Que aparezcan medidas específicas en estos Planes es un magnífico comienzo dado que podrás vincular tus propuestas a algunos de ellos.

A un nivel más macro, el Plan Nacional de Reforma¹⁰⁷ o los Acuerdos de Asociación¹⁰⁸ de España con Europa resultan muy importantes para conocer por dónde van a ir las prioridades políticas y sociales.

Por otro lado, **los organismos competentes en materia de Igualdad, ya sean concejalías, consejerías, departamentos, institutos de la mujer o ministerios no son los únicos espacios posibles desde donde desarrollar proyectos para la transformación de las masculinidades.** Como ya hemos indicado en anteriores capítulos, desde toda política pública se construyen modelos de masculinidad y feminidad, por tanto, y teniendo en cuenta el concepto de *mainstreaming* de género, podríamos desarrollar acciones desde cualquier campo de acción de las políticas públicas (ej: políticas activas de empleo, infraestructuras, fuerzas armadas, seguridad vial, etc.).

Otra de las vías posibles de financiación son las convocatorias relacionadas con innovación social e investigación, y aquellas que provienen de Europa, donde aparece de forma más explícita, la necesidad del trabajo con hombres.

En cuanto a los proyectos financiados por el **Fondo Social Europeo** (como es el caso de NEO) en todos es pertinente un trabajo en torno a la construcción/deconstrucción de modelos de masculinidad. El FSE como principal instrumento financiero de la Unión Europea para fomentar el empleo en los estados miembros y promover una mayor cohesión económica y social exige (al menos sobre el papel) que estos incorporen la perspectiva de género. Hasta la fecha, tal y como hemos venido señalando, eso ha significado trabajar específicamente con mujeres. Sin embargo, cualquier proyecto que pretenda mejorar los indicadores de empleo de un país europeo puede y debe tener en cuenta el entramado de relaciones de género que colocan a mujeres y hombres en una determinada situación y posición en el mercado laboral.

Qué duda cabe que todo el **ámbito laboral** es un espacio privilegiado y muy oportuno para trabajar la transformación de las masculinidades en pro de la igualdad. Por ejemplo, la segregación horizontal del mercado laboral también produce efectos negativos para los hombres como ha demostrado la crisis económica de los últimos años: el desempleo afectó sobre todo a sectores masculinizados como el de la construcción e industria (Livro Branco,

¹⁰⁷ <http://www.hacienda.gob.es/gl-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

¹⁰⁸ El acuerdo de asociación es el documento elaborado por el Estado miembro, con participación de socios, en el que se expone la estrategia de ese Estado miembro, sus prioridades y las disposiciones para utilizar los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos de una manera efectiva y eficiente para perseguir la estrategia de la Unión para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

2016). La posibilidad de trabajar por una re-construcción de la identidad masculina¹⁰⁹ que no esté inexorablemente vinculada al papel de *breadwinner*¹¹⁰ se convierte en una oportunidad de intervención desde los dispositivos de inserción sociolaboral de entidades y administraciones públicas.

Al respecto, las alianzas con sindicatos y asociaciones patronales así como el trabajo con el ámbito empresarial se convierten en un lugar idóneo para empezar. Fundación Cepaim, también en el marco del proyecto NEO, ha elaborado una guía dirigida de forma específica a aquellas empresas que quieran incorporar a los hombres en sus políticas de igualdad y que puede consultarse en la web de la Fundación.

En el terreno de las alianzas es fundamental tener en mente lo que los movimientos feministas y los movimientos por los derechos de la población LGBTQ+ están diciendo sobre la construcción de la masculinidad y sobre el trabajo con hombres.

En el seno del feminismo, como movimiento complejo y heterogéneo se mantiene un debate abierto sobre la eficacia y pertinencia de invertir recursos públicos para el trabajo con hombres. Es probable que todavía hoy, quien pretenda adentrarse en el campo del trabajo con hombres, encuentre obstáculos y resistencias por parte de sectores de feminismo.

Y por supuesto, alíate con otras ONG¹¹¹ que están en el mismo camino o que se lo están planteando. ¡Hay ya mucha gente interesada en estas temáticas con ganas de hacer cosas!

Existen además **redes internacionales** que te pondrán en contacto con ONG, universidades y personas que están trabajando en torno a las masculinidades en diferentes partes del Mundo. Sin duda una de las redes a tener en cuenta es la Red MENENGAGE ALLIANCE¹¹² con su filial para Europa¹¹³. Actualmente se está conformando una Red MenEngage Ibérica con organizaciones de España y Portugal y que se presentará oficialmente a finales del año 2019 y de la que Fundación Cepaim forma parte.

La importancia de hacer redes para alcanzar cualquier tipo de objetivo se hace evidente. Tanto, que el objetivo número 17 de los ODS¹¹⁴ está dedicado a las Alianzas considerando que el desarrollo sostenible las requiere

¹⁰⁹ Recomendamos el visionado del documental *El Silencio Roto* que recoge la experiencia de un grupo de hombres desempleados (ver capítulo 7).

¹¹⁰ Proveedor

¹¹¹ Acción contra el Hambre; Fundación Secretariado Gitano

¹¹² <http://menengage.org>

¹¹³ <http://menengage.org/regions/europe>

¹¹⁴ Objetivos Desarrollo Sostenible. Para más información: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

entre los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas inclusivas construidas sobre principios y valores, una visión compartida, y metas compartidas, son necesarias a nivel global, regional, nacional y local.

Y recuerda, el papel importantísimo que juegan los **medios de comunicación** en las construcciones de discursos sociales y de opinión pública, ya que influyen notablemente en la formulación de prioridades políticas. Haz cómplices a los medios de lo que haces y busca alianzas estratégicas que lancen tu discurso hacia el exterior y favorece las sinergias.

Y nunca, nunca olvides al movimiento feminista y a las mujeres que llevan ya años reflexionando sobre la construcción de roles y estereotipos de género sobre los que se cimenta la desigualdad. La primera piedra para que surgiera la reflexión en torno a la construcción de las masculinidades fue puesta por mujeres feministas, así que, reconoce y ¡nombra!



9. LA PRUEBA DEL ALGODÓN: LA EVALUACIÓN



Nos ha parecido importante dedicar uno de los capítulos al asunto de la evaluación dado que si nos estamos planteando un cambio en la estrategia de igualdad en nuestra organización, es importante que evaluemos si este cambio se ha producido, y en qué dirección.

En líneas generales, **en intervención social tenemos poco hábito de evaluar, de manera sistemática, el impacto de lo que hacemos**. Solemos conformarnos con describir lo que hemos hecho y no es muy habitual hacer evaluaciones rigurosas que realmente nos informen de la eficacia y eficiencia de nuestras acciones.

Ahora bien, cuando nos planteamos evaluar un proyecto, política o actividad concreta, además de definir unos indicadores de evaluación, es fundamental definir qué tipo de resultado e impacto perseguimos con dicha intervención/proyecto, y los cambios sobre la realidad que pretendemos transformar. En cuanto al ámbito de la evaluación podemos optar por evaluar el diseño, la gestión, el resultado y/o el impacto (MAEC, 2017).

Al respecto de la evaluación, en el campo de la igualdad de género, Espinosa y Bustelo (2019) señalan que es necesario *“un diseño que responda a la problemática existente y discriminación de las mujeres; un proceso que asegure un adecuado abordaje del problema y unos resultados que impliquen cambios en relación a la situación de partida”* (2019: 154).

Ahora bien, habrá que tener en cuenta que existen factores externos sobre los que no se tienen control. Por ello, en las intervenciones, deben especificarse los citados factores externos con el fin de medir de forma realista y eficaz el impacto a lograr. La evaluación de impacto trata de medir la diferencia entre la situación inicial y las nuevas connotaciones que tienen lugar a posteriori tras la intervención.

En España, aunque empieza a darse un incipiente debate acerca de la necesidad de incorporar el trabajo con hombres en los programas de promoción de la igualdad, e incluso algunas experiencias que desde las administraciones públicas han tratado de trabajar con hombres con relación a la construcción/deconstrucción de la(s) masculinidad(es)¹¹⁵, lo que no es todavía habitual es evaluar el impacto de las intervenciones.

¹¹⁵ Se presentan algunos ejemplos en el Capítulo 2.

Cuando hablamos de impacto, nos referimos al efecto que ha tenido la intervención en términos socioculturales, institucionales, legales, políticos, etc. Se trata de determinar los cambios que han tenido lugar, la dimensión de los mismos, a qué sectores de población han afectado y si se lograron los objetivos acordados al inicio, entre otros. Al plantear una evaluación del impacto se deberán abordar diferentes aspectos: la relación de causalidad y los diversos impactos en las personas, familias, grupos, en la comunidad y colectividad en general.

Para el caso que nos ocupa, cabe preguntarse, entre otras muchas cuestiones: **¿cambian los hombres con los que intervenimos? ¿cambia el tipo de relación que tienen con las mujeres de su entorno? ¿disminuyen sus conductas de riesgo? ¿cuidan más y mejor? ¿son menos violentos?**

Cuando evaluamos a nivel micro o particular se da la tendencia a evaluar de una manera informal y subjetiva, por el número de asistentes a tal actividad o, simplemente, por el sabor de boca que ha dejado el acto realizado en las personas participantes y el comentario que hacen nada más terminar la actividad. En el mejor de los casos pasamos un cuestionario al final de la actividad pero es poco frecuente comparar los resultados, con el punto de partida.

Del mismo modo que uno de los requisitos fundamentales cuando introducimos las cuestiones de género en un proyecto o política, es definir unos objetivos concretos (y evaluarlos), para poder evaluar el impacto que tiene el trabajo con los hombres es fundamental que los objetivos de nuestro trabajo estén claros desde el principio y bien definidos, es decir: **¿qué queremos conseguir con nuestra intervención?**

Para evaluar hay que preguntarse primero qué cambios queremos realmente provocar. Es fundamental conocer el punto de partida y, para eso, es cierto que faltan diagnósticos, tal y como hemos señalado en anteriores capítulos de esta guía. Para poder medir si se está produciendo un cambio en los hombres, es fundamental conocer previamente, dónde están, qué piensan, qué dicen¹¹⁶, qué hacen..., etc.

Por otro lado, una de las cuestiones a la que también debemos dar respuesta es acerca de a qué tipo de cambios nos estamos realmente refiriendo; ¿en los valores, en las actitudes, en los comportamientos/actos? ¿podríamos distinguir entre actitudes implícitas y explícitas? ¿cómo podríamos evaluar los cambios de comportamiento? ¿y cambios en las normas de género?

Uno de los problemas que se plantean cuando tratamos de medir el cambio en actitudes y discursos, es que estos se ven influenciados con mucha frecuencia por una “deseabilidad social” (se contesta lo que se espera que debe contestar) o las respuestas se ven influenciadas por lo “políticamente correcto”.

¹¹⁶ Al respecto recomendamos la lectura del libro de Lidia Cacho (2018). *Ellos hablan*.

Al respecto resulta interesante diferenciar entre lo que algunos autores que han estudiado el sexismo definen como *hostil* y *benévolo* (Glick & Fiske 1997); ambos sirven para mantener el patriarcado. Los componentes del sexismo *hostil* son el paternalismo dominador, la diferenciación de género competitiva y la hostilidad heterosexual. El sexismo *benévolo* se refiere a las actitudes supuestamente más positivas de los hombres hacia las mujeres: el paternalismo protector, la idealización de las mujeres y el deseo por relaciones íntimas. El sexismo hostil sirve para justificar el poder masculino, los roles tradicionales y el trato hacia la mujer como objeto sexual. El sexismo benévolo, por el contrario, justifica de manera más amable la dominación, reconoce la dependencia del hombre con respecto a la mujer y plantea una visión romántica de las relaciones sexuales, idealizando a la mujer como esposa y madre (siempre que cumpla con los estereotipos, siendo criaturas puras, sumisas y condescendientes). El sexismo hostil y el benévolo pueden parecer muy distintos en su contenido, pero tienen supuestos comunes: que las mujeres son el sexo débil (sin poder), que ambos fortalecen los roles tradicionales (la diferenciación de actividades por sexo) y que ambos sirven para justificar y mantener las estructuras patriarcales.

Si nos decidimos por evaluar el trabajo con hombres y la magnitud de los cambios, será importante definir a qué tipo de manifestación del sexismo nos estamos refiriendo.

En cualquier caso, ya sea que pretendamos medir el sexismo más directo o el camuflado, necesitamos contar con indicadores, hechos o datos concretos que prueban la existencia de cambios conducentes hacia los resultados e impactos buscados. Si bien es cierto que en la fase de diagnóstico es necesario poder contar con estadísticas y datos desagregados por sexo, también es oportuno diseñar *Indicadores de Género* que son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género (CEPAL, 2006).

Un indicador es una unidad de información, nos señala si un cierto criterio de evaluación se ha dado o no y como se está dando. Los indicadores para medir la evaluación no tienen por qué ser solo cuantitativos, ya que estos únicamente nos medirán los aspectos ya previstos. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- La situación relativa de mujeres y hombres.
- Los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo.

En el caso de las intervenciones dirigidas a mejorar la vida de las mujeres, hace tiempo que se vienen diseñando Indicadores con objeto de dar cuenta de realidades que en muchas ocasiones quedan ocultas en las cifras o estadísticas oficiales. Así por ejemplo, se han propuesto indicadores complementarios elaborados desde una



perspectiva de género como pueden ser: el índice de feminidad, la tasa de actividad doméstica, la tasa de fecundidad no deseada, el impacto del aborto en la mortalidad materna, el peso del trabajo doméstico no remunerado, entre otros muchos.

Para el caso del trabajo con hombres quedaría casi todo por hacer: **¿qué indicadores de género puede resultar oportuno diseñar que den cuenta del cambio en los hombres?** ¿Cuáles serían los indicadores de la masculinidad hegemónica? ¿heterosexualidad obligatoria, bravura, descuido, competitividad, represión de las expresiones emocionales, los excesos, la perenne disposición sexual, la hombría y el ser temerario? Y su reverso, ¿podrían ser Indicadores de “otras/nuevas masculinidades”?

Uno de los métodos más comunes para saber si una acción ha tenido impacto en un grupo de sujetos es a través de la utilización de pre-test y por post-test. Existen numerosas escalas¹¹⁷ que se vienen utilizando para medir diferentes dimensiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres. Elegir una u otra requiere pararse bien a pensar el objeto de estudio que tenemos entre manos, el rigor metodológico que somos capaces de asegurar y los recursos con los que contamos.

Si nos decantamos por diseños experimentales, hay que tener en cuenta que estos son empleados para examinar relaciones de causa y efecto entre las variables independiente y dependiente, y que siempre plantean la amenaza de que los resultados obtenidos podrían ser debidos a nuestro programa/taller/intervención pero también a hechos o experiencias vividas por los participantes durante el intervalo que va desde el comienzo del Programa hasta su terminación (Campbell y Stanley, 1966).

En una de las pocas guías¹¹⁸ que hoy por hoy existen en España para el trabajo con hombres, la de la Diputación de Álava (2006), hay un apartado específico sobre Herramientas de Evaluación¹¹⁹ que nos pueden servir de inspiración, y donde se propone varias fórmulas:

- **Cuestionario 1:** un auto-informe y está diseñado para que cada integrante del grupo de hombres lo cumplimente al finalizar cada una de las sesiones formativas, si bien, una vez adaptada, también puede administrarse con menor asiduidad (por ejemplo, al final de una etapa formativa concreta).

¹¹⁷ Cuestionario actitudes hacia la igualdad de género (CAIG); Escala de Neosexismo de Tougas; Escala sobre Ideología de Género (EIG); Gender-Equitable Men (GEM); Escala URICA, ESCALA DE SEXISMO MODERNO, Paternal Involvement With Infants Scale (PIWIS), entre otras muchas. Sobre este asunto se presentó una comunicación en el Congreso Internacional de Masculinidades celebrado en Elche en abril de 2019. Video de la conferencia de Bakea Alonso disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=P1VTw3fkigO&list=PLCIKgnzRFYe7fJVICGrqkGk8PPKD2hutF&index=12&t=0s> (Minuto 1:35:25).

¹¹⁸ Consultar guía en: https://www.joaquimontaner.net/Saco/GUIA_xabi.pdf

¹¹⁹ Todas las herramientas se pueden consultar en la guía de referencia.

- **Cuestionario 2:** es un hetero-informe pensado para que el profesorado pueda evaluar a cada integrante del grupo formativo, sesión a sesión. Esta herramienta también es susceptible de modificarse en función de los intereses del profesorado.
- **Grupo focal sobre la masculinidad y el ser hombre:** la finalidad de esta herramienta es recoger información, antes y después de iniciada la formación, sobre la concepción que el grupo de hombres que participan en la experiencia tiene sobre la “masculinidad” y el “ser hombre”. Permite ver los cambios que se producen en el grupo a partir de su participación en la formación.
- **Entrevista semi-estructurada:** a través de ella se recoge información relacionada con el proceso y la aplicación del programa formativo (incluida su satisfacción con el mismo), así como la relacionada con el efecto percibido que el programa ha tenido en cada uno de los hombres (a nivel personal, familiar, de pareja, de amistades, laboral). Esta entrevista se lleva a cabo una vez finalizada la formación.

Además de estas posibilidades de evaluación señaladas, uno de los métodos más poderosos para poder obtener una dimensión del cambio que se pueda estar dando entre los hombres con los que estamos interviniendo, es **preguntar a las mujeres que tienen a su alrededor** (parejas, hijas, madres, amigas, compañeras...). Para ello podremos utilizar tanto técnicas cuantitativas (cuestionarios), como cualitativas (grupos de discusión o entrevistas).

En cualquier caso, la evaluación que nos planteemos debería tener en cuenta los principios de la evaluación feminista que plantean Brisolará et al. (2014) y que se traducen en las siguientes consideraciones y puntos de partida:

El conocimiento es contingente cultural, social y temporal.

El conocimiento es un recurso poderoso que sirve a propósitos explícitos o implícitos.

La evaluación es una actividad política; las experiencias, perspectivas y características personales de quienes evalúan, provienen y conducen a una postura política particular.

Los métodos de investigación, las instituciones y las prácticas son construcciones sociales.

Hay múltiples modos de conocimiento.

La acción y la incidencia política son respuestas adecuadas moral y éticamente para las evaluadoras feministas.

La discriminación de género es sistémica y estructural.



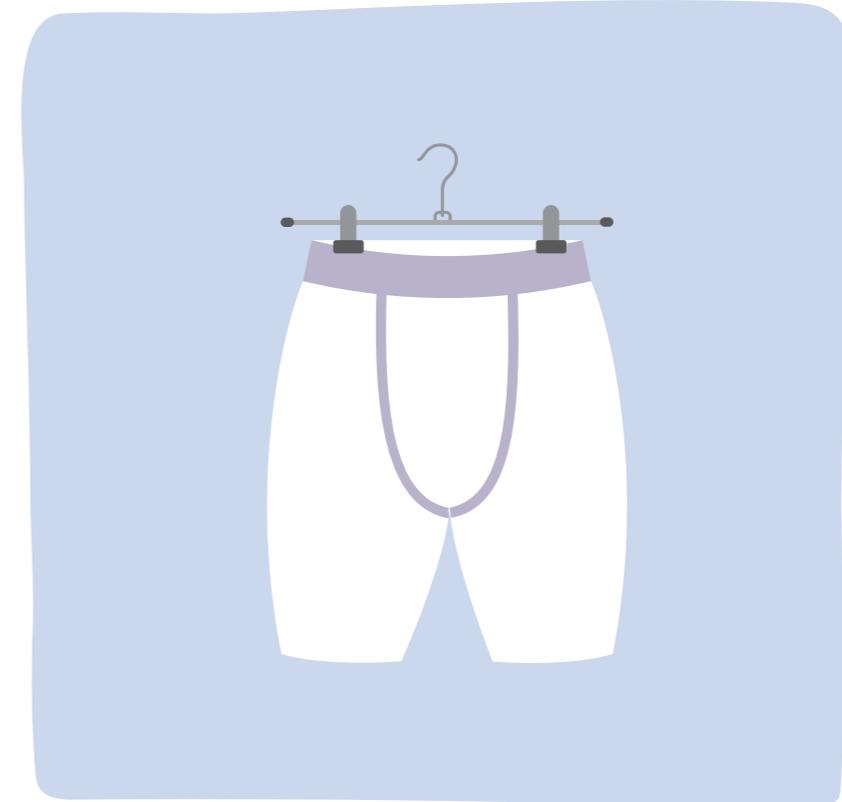
Esta discriminación intersecciona con la raza, la clase y la cultura y está inexorablemente ligada a los tres.

Las desigualdades de género son una manifestación de la injusticia social.

Si bien es cierto que en los últimos años en algunos países latinoamericanos y en el ámbito anglosajón se han ido expandiendo legislaciones que comienzan a incluir a hombres como objeto de medidas para la prevención de la violencia, –son pocas todavía–, las orientaciones metodológicas, las estrategias y las acciones específicas puestas en marcha que, además, hayan sido evaluadas.

En el documento *Hombres, masculinidades y cambios en el poder*. (MenEngage y ONU MUJERES, 2015) se señalan cuestiones que son importantes que tengamos en cuenta:

- Necesitamos más investigación que busque comprender las formas en que los hombres ya están cambiando.
- Los caminos que conducen al compromiso de los hombres con la igualdad de género son muchos y a veces contradictorios. Las políticas estarán mejor informadas si comprendemos estas diversas rutas hacia la igualdad de género para los hombres.
- Sigue habiendo una necesidad de invertir en estudios de evaluación longitudinal (que investiga al mismo grupo de personas de manera repetida a lo largo de un período de años) que permita determinar cuáles son las intervenciones más eficaces en los distintos entornos y las poblaciones destinatarias.



10 CAMBIAR PARA QUE NADA CAMBIE: RESISTENCIAS, RIESGOS Y LÍMITES



Aunque a lo largo de la Guía hemos ido ya recogiendo algunas resistencias y riesgos que se nos presentarán por el camino, queremos aquí agruparlas y destacar algunas de manera particular.

Partimos de una base: **el camino no es fácil**. Por un lado, debido a la naturalización y la permisividad social con que se aceptan ciertos comportamientos de la masculinidad dominante, los hombres no están acostumbrados a realizar una reflexión interna de sus propios comportamientos y menos aún, a cuestionarse sobre sus privilegios.

La filósofa Celia Amorós (1998) ya nos recordó que el patriarcado, en realidad, es una suerte de pacto entre varones, interclasista. Por tanto, si bien hay que tener en cuenta un enfoque interseccional en el acercamiento al estudio de los hombres y de las masculinidades –tal y como hemos señalado en el capítulo 4-, es evidente que los hombres se benefician, en alguna medida, del sistema de desigualdad en las relaciones de género. Como también señaló hace ya unos años la feminista norteamericana Peggy McIntosh (1992), **los hombres cargan con una mochila invisible de privilegios masculinos**. Desprenderse de esta mochila no va a resultar tarea fácil y eso es algo de lo que debemos ser conscientes en todo momento, de cara a no caer en desánimo y frustración precipitadamente.

Ahora bien, también es cierto que los privilegios, “*no son algo que se posea individualmente (...); son situaciones de ventaja en relaciones sociales (...)*” (Delgado, 2019) y, por tanto, aunque es necesario el cambio personal, son las estructuras sociales patriarcales las que sostienen y potencian dichos privilegios.

Pero como decimos, “trabajarse el género” requiere un trabajo interno personal que descuadra y pone en crisis las formas de actuar, sentir, relacionarse, etc. adquiridas desde la socialización diferencial temprana; revisarlo y modificarlo, trae consecuencias con uno mismo y con los círculos y el entorno. El escenario no es sencillo ya que, al ser legitimado socialmente el modelo de masculinidad hegemónica aprendido durante la infancia, es refrendado y asumido por un gran número de hombres aún en la actualidad. Qué duda cabe que son necesarios otros modelos que sean reconocidos y valorados socialmente, pero estos, apenas se están vislumbrado de manera incipiente.

Sin embargo, el cambio en los hombres no debe ser solo personal sino también acarrear cambios en la política social que conlleven otros modelos educativos, medios de comunicación que no reproduzcan los mismos modelos hegemónicos, recursos que aseguren las relaciones igualitarias, etc. Esto implica que la iniciativa de crear grupos de hombres siendo un primer paso y necesario, no es suficiente. Al respecto traemos aquí lo que ya han señalado dos importantes autores latinoamericanos expertos en el estudio de las masculinidades: **“la crisis de los hombres no se resuelve con terapia –no sólo- sino con agenda política”** (Olavarría, 2014); y **“las reuniones de pequeños grupos aislados de varones como herramienta deconstructiva es hoy, por sí misma, limitada; es el tiempo de la política pública (...)”** (Menjívar, 2012). Por tanto, es imprescindible el compromiso institucional y políticas transversales a todos los niveles.

Conviene también tener en cuenta lo que señaló la investigación de Susana Covas (2009) acerca de los factores facilitadores, las variables y los elementos comunes que comparten hombres con valores igualitarios: proceso de toma de conciencia sobre la desigualdad de género como proceso largo y forjado casi desde la niñez; haber tenido un modelo masculino que sea un referente satisfactorio; las madres como figuras “muy presentes” en contraposición con padres como figuras “ausentes”; y el hecho clave de tener compañeras feministas. El estudio de Covas (ibid) también señala que:

- Los hombres que van evolucionando, no tienen demasiada dificultad en cambiar ciertos roles o aspectos del rol masculino tradicional, en tanto no les suponga pérdida de poder existencial sobre las mujeres.
- Los hombres tienen tendencias a sobrevalorar los propios logros y a ser autocomplacientes.

Susana Covas (Ibid) concluyó que si bien el cambio masculino es posible, no debemos olvidar que provoca muchas resistencias. ¿Lo habéis notado?

Cuando en nuestra organización, oficina o entorno mencionamos el término *masculinidad(es)* es probable que encontremos diversas actitudes obstaculizadoras: extrañeza, preocupación, rechazo o sorpresa. Algunos hombres, incluso, pueden llegar a sentirse intimidados, generando resistencias. Las mujeres, por otro lado, pueden dudar y no apoyar las iniciativas. Todo esto significa que algo “remueve” y que, por tanto, se abre un camino a la reflexión, a las propuestas y al cambio.

Jokin Azpiazu (2017) habla de la necesidad de convivir con cierto nivel de incomodidad para transformar las relaciones de poder. **Para los hombres que quieran emprender este camino, imaginarse como opresores no resulta apetecible**, sin embargo el lugar desde el que se construye el cambio no pueden ser solo desde el confort y el crecimiento personal, sino también desde la renuncia de privilegios, lugar no siempre cómodo. *“Observar esta cuestión desde un punto de vista político feminista implica, sin embargo, plantear que el edificio se está tambaleando nos guste o no y aprender a sentirnos amenazados, en la medida en que lo están nuestros privilegios, por quienes están pateando los cimientos de un sistema que les ha querido dejar de lado”* (2017:118).

En relación a nuestras organizaciones e instituciones, cabe señalar que introducir una mirada sobre los “hombres”, por un lado, puede provocar las mismas resistencias que suele tener cuando hablamos de incorporar la perspectiva de género en el trabajo con mujeres. Pero, por otro lado, también percibimos que parece haber cierta corriente favorable al trabajo con hombres de manera genérica, a pesar de que en el pasado se puedan haber puesto ciertos obstáculos para el trabajo de calado feminista en las organizaciones. Es como si el asunto estuviera de “moda” y que esto de las *“nuevas masculinidades”* se puede hacer solo en lo superficial, sin que ello implique un verdadero replanteamiento de las maneras de organizar el trabajo, cultura organizacional, etc.

Sin olvidar, además, que igual que **trabajar con mujeres no quiere decir necesariamente que se haga desde un enfoque feminista, con el trabajo con hombres sucede lo mismo**. De hecho los hombres siempre han estado ahí; se trata de comenzar a mirarlos como sujetos con “género”.

Por tanto, el trabajo con hombres y la reflexión sobre la construcción de las masculinidades puede correr el mismo destino que la perspectiva de género con mujeres en el pasado: quedarse sólo en lo superficial y, en todo caso, aplicarlo sólo a los que hacemos hacia afuera pero no hacia el interior de la organización, institución o administración pública desde la que pretendemos iniciar el camino. Qué duda cabe que una de las primeras reflexiones que debe hacerse una organización es acerca de su modelo de liderazgo, así como un análisis de los privilegios de los hombres en la misma (ej: brecha salarial o acceso a puestos de toma de decisiones pero también en las interacciones más *micro* e informales).

Cuando se dice que el feminismo es un movimiento y una teoría *radical*, estamos queriendo decir, que se dirige a la raíz de los problemas y, por tanto, no valen medias tintas. Si tu organización ha decidido introducir un enfoque de las masculinidades en el trabajo en pro de la igualdad, es importante que no solo se pongan parches esporádicos con actuaciones puntuales sino que se convierta en algo estratégico que permea todos los niveles organizativos.



El objetivo en todo caso, es conseguir que los cambios vayan en la línea de la crítica del orden heteropatriarcal¹²⁰, provocando la transformación de los hombres en individuos comprometidos y promotores de relaciones más justas, que luchen contra cualquier tipo de discriminación y sin sentir la amenaza al cambio. Es necesario también que los hombres se posicionen públicamente contra cualquier manifestación de la violencia contra mujeres y niñas, y que se conviertan en modelos de referencia de otro tipo de relación del ser humano con la naturaleza, menos depredador y destructivo.

Algunas reflexiones que también nos gustaría resaltar aquí, tienen que ver con el coste, en energías y tiempo, que para las mujeres feministas tiene el trabajo con hombres y en torno a las masculinidades. Por un lado, tenemos que lidiar continuamente con las incomodidades que nos supone tener que estar escuchando comentarios machistas o padeciendo comportamientos claramente sexistas y patriarcales tanto de nuestros propios compañeros hombres como de los hombres con los que trabajamos o con los que intervenimos desde nuestra organización. Al respecto, hay que cuidarse y no exponerse gratuitamente a situaciones que solo traen más dolor, rabia y frustración.

Por otro lado, es fundamental tener en cuenta que **las feministas no tendríamos porqué ser las responsables de educar a los hombres**. Sobre todo, porque se nos va a exigir siempre que lo hagamos de manera amable y divertida cuando la realidad es que estamos muy preocupadas y cansadas¹²¹. Aquellos que queráis ser aliados, es importante no ocupar siempre los puestos más destacados y visibles. Hombres que estáis leyendo esta guía: ¡¡LEED Y ESCUCHAD A LAS MUJERES!! y por supuesto, también a aquellas personas con otras identidades de género u hombres contra-hegemónicos. ¿No es tiempo ya de comenzar a hacer las cosas de manera diferente?

Otro de los debates principales que se dan en torno al trabajo con hombres y que se ha convertido en un obstáculo a tener en cuenta, es la resistencia de algunas feministas y organismos públicos a dedicar los escasos recursos económicos que ya hay para el desarrollo de políticas de igualdad (sobre todo dirigidas a atender a mujeres y favorecer su empoderamiento) al trabajo con hombres. Y he aquí una de las **líneas rojas que no deberíamos cruzar. Si queremos trabajar con hombres, lo cual requiere nuevos enfoques, metodologías y personal especializado, hay que poner más dinero y recursos encima de la mesa**.

Un ejemplo positivo de cómo pueden hacerse las cosas, nos viene del País Vasco. Cuando el Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) puso en marcha el Programa GIZONDUZ¹²² lo hizo a partir de un presupuesto nuevo específico que el entonces Lehendakari, junto con su equipo, sumó al presupuesto que ya tenía el Instituto Vasco de la Mujer.

¹²⁰ Acrónimo de heterosexualidad y patriarcado. Concepto que se utiliza para referirse a un sistema sociopolítico en el que el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y orientaciones sexuales

¹²¹ Y para ver cuan "cansadas" estamos, recomendamos lectura del Libro de Nuria Varela (2017), CANSADAS. Una reacción feminista frente a la nueva misoginia.

¹²² <https://www.emakunde.euskadi.eus/gizoncasi/informacion/gizonduz-intro/>

Por otro lado, hay tres riesgos sobre los que debemos prestar mucha atención y que están relacionados entre sí, para evitar que se quiebren los frágiles avances que se hayan podido dar en la vida de las mujeres: *no escuchar a las mujeres; poner a los hombres (de nuevo) en el centro; no medir el impacto que tienen las medidas dirigidas a los hombres en la vida de las mujeres*. Veamos un ejemplo que explica bien esto que decimos.

En el año 2018 la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género sorprendió a la opinión pública al enunciar que el teléfono 016 para atender a mujeres víctimas de violencia de género sería un teléfono también para atender a hombres. Dado que las críticas no se hicieron esperar, la idea fue rápidamente descartada¹²³.

Desde nuestro punto de vista, la idea de poner a disposición de los hombres un teléfono de atención para resolver dudas relacionadas con temas de igualdad, violencia de género, divorcios, etc., no era negativa (de hecho ya existió tal teléfono durante el 2009 que recibió 6.500 llamadas) pero como bien señaló en su momento Soledad Murillo "habría que reforzar los servicios, aumentar los recursos y crear unos nuevos para estos fines".

Sin necesidad de irnos tan lejos en el tiempo, en septiembre de 2019, se propuso en Andalucía, poner en marcha¹²⁴ un teléfono de atención a víctimas de "violencia intrafamiliar" que en realidad no vienen sino a enmarañar el debate re-abierto por las fuerzas de ultraderecha sobre el concepto de "violencia de género". Introducir temas nuevos y enfoques en la intervención social pública no puede significar dejar a un lado otros que siguen siendo igual de importantes y no pueden pasar a un segundo plano como, por ejemplo, todos aquellos que trabajan en la consecución de derechos de las mujeres y en su empoderamiento. Es necesario definir cada fenómeno por su nombre y destinar fondos para cada caso. Por mucho que algunos se empeñen, **la violencia sí tiene género**.

Terminamos esta guía con una pequeña reflexión sobre el contexto histórico, político y social en el que nos encontramos.

La gran crisis democrática en la que estamos inmersas con el despliegue sin tapujos de imponentes corrientes ultra conservadoras con claros mensajes antifeministas, nos debe alertar acerca del discurso feminista con relación a los hombres. No podemos ni debemos dejar en manos de la ultraderecha el discurso del "malestar de los hombres". El sociólogo Michael Kimmel (2017) ya ha retratado en su libro *The Angry White Man* que muchos hombres sienten que todo lo que aprendieron sobre cómo ser un hombre, está en cuestión y de ahí se explica, en parte, el voto mayoritariamente masculino de las opciones políticas encarnadas en Trump, Bolsonaro, Putin o sus semejantes en España.

¹²³ https://www.eldiario.es/sociedad/oposicion-Gobierno-incluya-asesoramiento-hombres_0_727577845.html

¹²⁴ https://www.eldiario.es/andalucia/telefono-violencia-intrafamiliar-Vox-Andalucia_0_941056263.html



Es cierto que hay una demanda de respuestas acerca del papel de los hombres con relación a la igualdad y al feminismo pero también acerca de sus vulnerabilidades específicas por el hecho de ser hombres y los riesgos/costes que conlleva la masculinidad hegemónica.

Pero, aunque indudablemente, es necesario trabajar en los costes que pueda tener el ejercicio de una masculinidad dominante y hegemónica sobre los hombres, esto no resuelve las desigualdades estructurales de género, con lo cual es de recibo dar un paso más allá y señalar los numerosos privilegios que los hombres tienen sobre las mujeres a lo largo y ancho del planeta.

Asistimos a un momento en el que los grupos de reflexión de hombres cada vez son más numerosos, indicador positivo de que algo está cambiando; sin embargo, muchos de estos grupos, de alguna manera, trabajan sobre lo que el patriarcado les ha arrebatado como una paternidad positiva, el reconocimiento y descubrimiento de sus emociones etc., aspectos básicos para conectarse con ellos mismos, con otros y por supuesto con las mujeres; pero como indicamos, para acabar con las desigualdades es necesario también revisar (y que se revisen) sus privilegios.

A lo largo de todo este capítulo hemos querido señalar algunas de las resistencias, los riesgos y los límites que tiene comenzar a trabajar temas nuevos en una organización y sobre todo, temas de este calado. A todo ello añadimos la sobre-carga de trabajo y funciones de los equipos compuestos en ocasiones de pocas personas. Hay que tener en cuenta que vamos a emplear mucho tiempo y energía en abrir zanjas y comenzar procesos nuevos, así que, nunca mejor dicho:

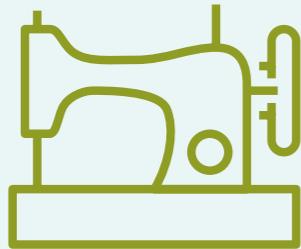
“Agárrense los machos” y... ¡¡pongan ilusión!!



RECETARIO FINAL

-  La(s) masculinidad(es) se construye(n) socialmente. Género no es sinónimo de mujer. El modelo de masculinidad hegemónica que sustenta el Patriarcado no solo genera violencia y opresión hacia las mujeres, sino que también perjudica a cualquier modelo de identidad de los hombres que no cumplan con los requisitos establecidos que simboliza la masculinidad hegemónica. Es imprescindible, poner en valor otros modelos de ser hombre, en diálogo y transformación constante entre los propios hombres y con las mujeres.
-  Las políticas de igualdad han sido diseñadas para atender las discriminaciones de las mujeres. Es necesario una reflexión que posibilite y dote de recursos al trabajo en torno a la transformación de las masculinidades desde lo público. Los hombres tienen privilegios pero estos, llevan parejos una serie de costes/riesgos y, ambas cuestiones, privilegios y costes, pueden y deben ser abordados desde la intervención social y desde las políticas públicas.
-  Cualquier entidad que quiera incorporar un enfoque integral de género que incluya a los hombres, no necesita inventar nada nuevo: contamos con las herramientas conceptuales que aporta el análisis de género y las herramientas prácticas de la perspectiva de género. Además será necesario hacer un trabajo a nivel interno y analizar las propias contradicciones y dinámicas patriarcales de la organización. Son necesarios referentes masculinos que se comprometan con el cambio y el feminismo.
-  Los hombres no son un grupo homogéneo y, como las mujeres, se ven también atravesados por situaciones e identidades diversas relacionadas con la clase social, el origen cultural, la edad o la orientación sexual, entre otras. En todo acercamiento al trabajo de intervención social con hombres, es necesario tener en cuenta un enfoque interseccional. No todos los hombres ostentan el mismo grado de poder.
-  Incluir la perspectiva integral de género que incluya el trabajo con hombres, significa recorrer desde esta mirada todas las fases de un proyecto, desde el diagnóstico hasta la evaluación. Ahora bien, trabajar de forma específica con hombres no significa –necesariamente– que lo estemos haciendo desde un enfoque de género feminista. Por otro lado, son necesarias más investigaciones y diagnósticos que den cuenta de *dónde están los hombres*.
-  El Patriarcado genera en los hombres una batería de costes: menor esperanza de vida, mayores tasas de drogodependencias, fracaso escolar, accidentes de tráfico, ludopatías, sobrerrepresentación en cárceles, muertes violentas, suicidios y sinhogarismo. Se hace urgente “problematizar” la masculinidad y tratar de aproximarse a la intervención social con hombres, desde una perspectiva de género, de manera que se pongan en relación los privilegios y los costes que conlleva la masculinidad. Hay diversos ámbitos de intervención desde donde podemos favorecer la construcción de otras masculinidades: salud, paternidades, violencia, sexualidad, empleo, cuidados, etc.
-  El campo de análisis y de intervención social que conlleva hablar de hombres y masculinidades requiere de profesionales que cuenten con cualificación y formación. Existe ya una amplia bibliografía sobre el tema y se suceden los recursos didácticos y de concienciación. La perspectiva de género feminista se aprende.
-  Es fundamental la labor de incidencia política que lleva parejo todo trabajo en pro de la igualdad. En el caso del trabajo con hombres, más todavía, si tenemos en cuenta que se trata de un tema que apenas comienza a entrar en agenda. Y para este viaje, son necesarias las alianzas con organizaciones con experiencia y con los movimientos sociales y, sin duda, con el feminismo.
-  El cambio en los hombres es posible, pero esa afirmación hay que basarla en evidencias. Tratemos de evaluar lo que hacemos; esa será la mejor manera de obtener legitimidad, adquirir recursos y financiación para el trabajo sobre masculinidades.
-  Aunque se van dando avances, el camino hacia la igualdad ni es fácil ni es lineal. Hay evidentes resistencias y obstáculos para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y para la transformación de la masculinidad hegemónica. Si queremos trabajar con hombres desde un enfoque de género, lo cual requiere nuevos enfoques, metodologías y personal especializado, hay que poner más recursos encima de la mesa.





Bibliografía utilizada

- Abril, P. “¿Por qué son necesarias las políticas de igualdad de género dirigidas a hombres?” En Barcelona Societat, Dossier Desigualtat i gènere, nº 17, Marzo 2010, pp 152-161. Disponible en: <http://www.antiguahombresigualitarios.ahige.org>
- Aguayo, Francisco y Sadler, Michelle (editores) (2011), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género*, Santiago: Universidad de Chile
- Alonso, Bakea; Aranguren, Nieves; Bacete, Ritxar (2019). “El trabajo con hombres desde una perspectiva de género: una asignatura pendiente en la intervención social”, En Zerbitzuan, Revista de Ciencias Sociales (Artículo pendiente de impresión).
- Alonso, Bakea. “Trabajo social y perspectiva de género: los hombres como colectivo de atención”. En Carbonero, D.; Raya, E.; Caparros, N.; y Gimeno, C. (Coords) (2016) *Respuestas transdisciplinares en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Logroño: Universidad de La Rioja https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC031.pdf
- Alonso, Bakea; López, Angela (2015). *A fuego lento. Cocinando ideas para una intervención grupal con hombres*, Fundación Cepaim
- Amorós, Celia (1992). “Notas para una teoría nominalista del patriarcado”. Revista Asparkia, Investigación Feminista, nº 1.
- APA (2018): *GUIDELINES for Psychological Practice with Boys and Men*. Disponible en: <https://www.apa.org/about/policy/boys-men-practice-guidelines.pdf>
- Astelarra, Judith (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*, Cátedra-Feminismos
- Azpiazu Carballo J. (2017). *Masculinidades y feminismo*. Barcelona, Virus editorial
- Bacete, Ritxar (2017). *Nuevos hombres buenos*, Península
- Badinter, Elizabeth (1992). *XY, La identidad masculina*, Alianza Editorial
- Barrère, María Ángeles (2010): “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas”. Revista Vasca de Administración Pública, nº 87-88 :225-252.
- Beauvoir, Simone (2017). *El segundo sexo*, Cátedra-Feminismos
- Blanco, Juan (2006). “Aproximación a la intervención social con perspectiva de género. La masculinidad como factor de riesgo”. *Acciones e investigaciones sociales*
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*, Anagrama
- Bridges, Tristan; Pascoe C.J (2014) *Hybrid Masculinities: News Directions in the Sociology of Men and Masculinities*, Sociology Compass, Vol. 8, Los Angeles
- Bustelo, Maria; Lombardo, Emanuela. (2009) *Políticas de Igualdad en Europa y España*. Cátedra-Feminismos
- Brisolará et al. (2014) *Feminist Evaluation and Research*, New York, The Guilford Press
- Campbell, D., Stanley J. (1966) *Diseños experimentales y cuasi-experimentales en la investigación social*, Buenos Aires, Amorrortu Editores
- CEPAL (2006). *Guía de asistencia técnica para la producción y uso de indicadores de género*. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf
- Crenshaw, Kimberlé (1991). *Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color en Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada* (comp. Lucas Platero, 2012) 87-122
- Cubillos, Javiera (2015): “La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista”, Oxímora Revista internacional de ética y política 7: 119-137
- Connell, Raewyn (2003). *Masculinidades*, Universidad Autónoma de México
- Consejería de Salud (2016). *Estrategia GRUSE. Guía para el desarrollo con grupos de hombres*.
- Covas, Susana (2009). *Hombres con valores igualitarios*. Madrid, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
- Davis, Angela (2004). *Mujeres, raza y clase*, Madrid, Akal
- De Barbieri, Teresita (1992): “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica”, ISIS Internacional Nº 17, Santiago de Chile
- Delgado, Lionel S. (15-09-2019). “¿Existen los privilegios masculinos?” En El Salto Diario <https://www.elsaltodiario.com/opinion/existen-los-privilegios-masculinos->
- Diputación Foral de Álava (2006). *Guía práctica para la intervención con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad*.



- EIGE (2014). *Men and Gender Equality: Online Discussion Report*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/publications/men-and-gender-equality-online-discussion-report>
- Espinosa-Fajardo, J. y Bustelo, María (2019). “¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad? Criterios y herramientas metodológicas”. *Revista Española de Ciencias Políticas*, 49, pp. 151-172.
- Esteban, María Luz (2009): “El feminismo como teoría y práctica. El concepto de género”. En: E. Aranguren Vigo y G. Villaño Murga (Coords): *II Jornadas de Trabajo social. Hacia una intervención con perspectiva de género*. Vitoria. Gráficas Vicuña. S. L: 37-54.
- Expósito Molina, Carmen (2012): “¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España”. En *Investigaciones Feministas* vol. 3: 203-222.
- Ferrer, Victoria A. 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, nº11, pp.28-51.
- FLACSO y Centro de estudios de género y diversidad sexual (2016): *Género y masculinidades: miradas y herramientas para la intervención*. Imprentas Rojo.
- Flood, M. (2007) *International Encyclopedia of Men and Masculinities*, London and New York, Routledge.
- Fundación Mujeres (2003). *Guía para la elaboración de Proyectos desde una perspectiva de Género*. Disponible en: http://www.kideitu.euskadi.eus/s53-6532/es/contenidos/informacion/guias_herramientas/es_10888/adjuntos/guia_igualdad_crea_empleo.pdf
- Fundación Cepaim (2018). *Planes de Igualdad y Diversidad, Cuaderno para la Formación*. Disponible en: <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2019/07/Planes-de-Igualdad-y-Diversidad-III-Cuaderno-para-la-Formacio%CC%81n-2019.pdf>
- Fundación Cepaim (2016). *Responsabilidad social, ética empresarial y gestión de la diversidad (2ª edición)*. Disponible en: http://cepaim.org/th_gallery/responsabilidad-social-etica-empresarial-y-gestion-de-la-diversidad-modulo-ii/
- Fundación Secretariado Gitano (2017): *Guía sobre discriminación interseccional. El caso de las mujeres gitanas*. Serie materiales de trabajo 68, Madrid.
- Gandarias, Itziar (2017): “¿Un neologismo a la moda?: Repensar la interseccionalidad como herramienta para la articulación política feminista”. *Investigaciones Feministas*, 8(1): 73-93.
- Glick & Fiske (1997). “Hostile and Benevolent Sexism”, en *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 21, March, pp: 119-135.
- Goleman (1995). *Inteligencia emocional*, Kairos.
- Junta de Andalucía. *Guía para identificar la pertinencia de género*. Disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2005/19666.pdf>
- Kaufman, M (1985) *The Construction of Masculinity and the Triad of Men's Violence*, en M. Kaufman, (edit.) *Beyond Patriarchy: Essays by Men on Pleasure, Power and Change*, Toronto: Oxford University Press.
- Kaufman, M. (1997). “Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres”. En Valdés, T., Olavarria, J. *Masculinidades. Poder y crisis* (pp. 63-81), Chile, FLACSO: Isis Internacional.
- Lorente, M. (2009). *Los nuevos hombres nuevos*, Barcelona, Destino.
- Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo*, Horas y Horas.
- Lamas, Marta (1995). “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, *Revista de Estudios de Género: La Ventana*, Nº 1, 1995, pp. 10-61
- Livro Branco: *Homens e igualdade de género em Portugal* (2016). Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- MAEC (2007). *Manual de gestión de las evaluaciones de la cooperación española*, Madrid, Secretaria de Estado de Cooperación Internacional. Disponible en: <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Evaluaci%C3%B3n/Manualdegestiondeevaluaciones.pdf>
- MenEngage (2015) *Hombres, masculinidades y cambio en el poder. Un documento de debate sobre la participación de los hombres en la igualdad de género desde Beijing hasta 2015*. MenEngage y ONU MUJERES. Disponible en: <http://menengage.org/wp-content/uploads/2014/11/Beijing-20-Hombres-Masculinidades-y-Cambios-en-el-Poder-MenEngage-2014.pdf>
- 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.
- Montesinos, Rafael (2002). *Las rutas de la masculinidad: ensayos sobre el cambio cultural y el mundo moderno*. (Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/31724611_Las_rutas_de_la_masculinidad_ensayos_sobre_el_cambio_cultural_y_el_mundo_moderno_R_Montesinos)
- Nierez, Martín (2012): *¿Acaso no soy una mujer?* (Recuperado de: <https://perspectivaafrodescendiente.wordpress.com/2012/03/15/acaso-no-soy-una-mujer/>)
- Observatorio del Tercer Sector (2008). *Definición de la Incidencia Política. Universidad de la Participación Ciudadana*. Colonia, Uruguay. (Recuperado de: <http://www.observatoritercersector.org>)
- Pease, Bob: “¿La reconstrucción de la masculinidad o el fin de la hombría? Posibilidades y limitaciones de transformar las subjetividades masculinas para conseguir la igualdad de género”. En Carabi. Angels y Armengol, Josep (2015). *Masculinidades alternativas en el mundo de hoy*. Barcelona, Icaria.
- Pazos, María (2018). *Contra el patriarcado. Economía feministas para una sociedad justa y sostenible*, Pamplona, Katakran Liburuak
- Quiles, María (2019). “Políticas de formación e investigación en género en la universidad española: estudios de masculinidad”. En Téllez



Infantes, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Sanfélix Albelda, Joan (eds.), *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Ramírez-Rodríguez, Juan Carlos y Gutiérrez de la Torre, Norma (2017). *Hombres y políticas de Igualdad de Género: una agenda en construcción*. Universidad de Guadalajara
- Sabo, Don (2000): *Comprender la salud de los hombres: un enfoque relacional y sensible al género*. Serie Working Papers, 4. Harvard Center for Population and Development Studies.
- Saéz, Hilario; Lozoya, Angel (2019). "Políticas públicas de Igualdad específicas para hombres", Dossier Galde: *Hombres, masculinidades e igualdad*, N 25. Disponible en: <https://www.galde.eu/es/politicas-publicas-de-igualdad-especificas/>
- Salazar, Octavio (2013). *Masculinidad y ciudadanía. Los hombres también tienen género*. Dykinson
- Sales, Tomeu (2017): "Repensando la interseccionalidad desde la teoría feminista". AGORA, Papeles de Filosofía 36/2: 229-256.
- Save the Children (2019). *Parentalidad positiva*. Recuperado de <https://www.savethechildren.es/donde/espana/violencia-contra-la-infancia/parentalidad-positiva>
- Schwarz, Eduardo; Domes, Romeu; Couto, Márcia Theresa, Erly Catarina de; Carvalho, Sarah de Araújo & Silva, Simone Fatima Cesar (2012). "Política de saúde do homem", *Revista de Saúde Pública*, 46, pp 108-116.
- Stolcke, Verena (2000): "¿Es el sexo para el género

lo que la raza para la etnicidad...y la naturaleza para la sociedad?" En *Política y Cultura*, n° 14, 25-60.

- Vargas Urías, Manuel (2014) "Un paso necesario: el trabajo con hombres para avanzar hacia la igualdad de género", *Defensor* n° 3, marzo, pp. 05-11.
- VV.AA (2019). *No nacemos machos*. Cinco ensayos para repensar el ser hombre en el patriarcado, Ediciones La Social.
- Viveros, Marta (2016): "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación" en *Debate Feminista* 52. pp.1-17.
- Waisblat, Alfredo (2013): *El impacto del desempleo en la subjetividad masculina*. Una intervención comunitaria con hombres en situación de desempleo desde los ProCC en Jornadas Cuestiones de género: los aportes ProCC.
- Whitehead, Stephen (2002): *Men and Masculinities: Key Themes and New Directions*. Cambridge: Polity.





“Está claro que necesitamos nuevas estrategias, nuevas teorías, nuevos caminos que nos muestren cómo crear un mundo en el que prospere la masculinidad feminista”

Bell Hooks, feminista afroamericana



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

