

DEL PROVEEDOR AL CUIDADOR: UNA TRAVESÍA POSIBLE

Guía teórico-práctica
para el trabajo con hombres
en situación de desempleo

Edita:

Fundación Cepaim

Autoría:

Fundación Cepaim

Coordinación trabajos:

Bakea Alonso Fernández de Avilés

Redacción:

Álvaro Ruiz Garriga

Bakea Alonso Fernández de Avilés

Pedro Guirado García

Colaboradoras/es:

Andrés Molina Herrero, Jesús Izquierdo, Laura Arribas Ballesteros

Angela López Ramos y Daniel Álvarez

Financia:

Fondo Social Europeo (POISES)

Diseño y maquetación:

Tete López. Estudio Gráfico Tete López

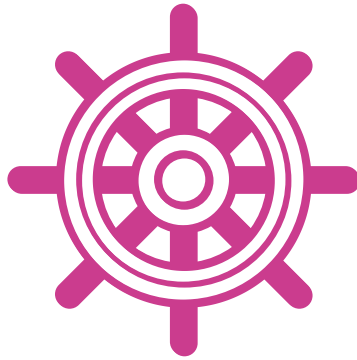
Imprime: Nextcolor SLU

D.L.: MU 1299-2022

Cita recomendada: Alonso, Bakea; Guirado, Pedro y Ruiz, Álvaro (2022): Del proveedor al cuidador: una travesía posible. Guía teórico-práctica para el trabajo con hombres en situación de desempleo. Fundación Cepaim



Esta obra está licenciada bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.



“La clave de la igualdad no estaría en que las mujeres se esforzaran para alcanzar las cotas alcanzadas por los hombres con poder, sino que los hombres fueran socializados en la necesidad de construir vínculos, cuidados y afectos, dedicando tiempo, energía y valoración positiva a la construcción de su propia identidad relacional, como ya sucede en el caso de algunos hombres que intentan escapar del modelo de masculinidad que les impone el orden patriarcal”

(Almudena Hernando, 2022, p.33)



Índice

1. LA PARTIDA DE ULISES, LA ESPERA DE PENÉLOPE.

- 1.1. Esto no es un recetario pero incluye ingredientes. [Pág. 9](#)
- 1.2. Antecedentes: Ulises y Penélope conocen a Sara y Neo. [Pág. 10](#)
- 1.3. Penélopes que trabajan y cuidan... hasta ahogarse. [Pág. 11](#)
- 1.4. ¿Hacia dónde vamos? Objetivos de la guía (y lo que nos pasa mientras los perseguimos). [Pág. 12](#)
- 1.5. La igualdad de género mejora la empleabilidad de las mujeres, ¿y la de los hombres? [Pág. 13](#)
- 1.6. Los hombres en las políticas sociales y de igualdad. [Pág. 16](#)
- 1.7. Intervención con hombres desde un enfoque de género feminista. [Pág. 17](#)
 - 1.7.1. La masculinidad como factor de riesgo y el peligro de victimizar a los hombres. [Pág. 19](#)
 - 1.7.2. Intervenir desde la tensión entre los “intereses” de los hombres y las necesidades de las mujeres. [Pág. 21](#)

2. ULISES SE QUEDA SIN BARCO Y SIN RUTA.

- 2.1. El trabajo como trascendencia para los hombres. [Pág. 23](#)
- 2.2. El trabajo como emancipación e incertidumbre: Penélope se harta y Ulises encalla. [Pág. 26](#)
- 2.3. Ulises como “trabajador champiñón” y el mito de la independencia. [Pág. 27](#)
- 2.4. Ulises negro, indio, moro... Los otros Ulises. [Pág. 32](#)
- 2.5. Ulises que aprenden a tejer: hombres que cuidan y el desempleo como “oportunidad”. [Pág. 36](#)
- 2.6. Penélopes en alta mar pero sin puerto seguro. [Pág. 40](#)

3. ARRIANDO VELAS, ¿QUÉ LLEVAR EN LA BODEGA? OBSERVACIONES SOBRE LA INTERVENCIÓN CON HOMBRES.

- 3.1. Promover el cambio en los hombres, pero ¿qué cambios? [Pág. 45](#)
- 3.2. Complejidad y sensibilidad interseccional. [Pág. 50](#)
- 3.3. Metodologías de intervención.
Los enfoques de costes y privilegios de la masculinidad hegemónica. [Pág. 51](#)
- 3.4. Resistencias machistas: navegando en mar gruesa. [Pág. 54](#)
- 3.5. No es un grupo de terapia, pero... [Pág. 60](#)
- 3.6. Apoyo mutuo y proyección comunitaria. Más allá del esquema de la pareja heterosexual. [Pág. 62](#)
- 3.7. La “bisagra” empleo/igualdad. [Pág. 63](#)
- 3.8. Hacerse a la mar en buena compañía: la persona facilitadora. [Pág. 66](#)
 - 3.8.1. Una mujer al timón de los talleres. [Pág. 67](#)
 - 3.8.2. Un hombre dinamizando los talleres. [Pág. 75](#)
 - 3.8.3. Una pareja mixta pilotando el barco. [Pág. 82](#)

4. VIAJEROS AL BARCO. LEVANDO ANCLAS.

- 4.1. Pero.... ¡Los hombres no van a actividades sobre igualdad y género!
¿Cómo hacer que los hombres bajen a tierra? [Pág. 85](#)
- 4.2. Estrategias para atraer participantes: ¿cómo dar de beber a un caballo que no tiene sed? [Pág. 86](#)
- 4.3. Hablando con la tripulación: alianzas con profesionales. [Pág. 89](#)
- 4.4. Embarcados. [Pág. 90](#)
 - 4.4.1. ¿Para qué emprendemos este viaje? Objetivos de los talleres. [Pág. 90](#)
 - 4.4.2. Equipaje básico. [Pág. 91](#)
- 4.5. La importancia (y dificultad) de evaluar. [Pág. 97](#)
- 4.6. Amarre: reflexiones finales. [Pág. 98](#)

5. PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA UNA BUENA NAVEGACIÓN.

- 5.1. Fractura identitaria por situación de desempleo. Significación subjetiva del empleo. [Pág. 108](#)
- 5.2. Trabajos de cuidados y reproductivos. Corresponsabilidad. [Pág. 129](#)
- 5.3. Planes de igualdad en el ámbito laboral. [Pág. 149](#)
- 5.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo (en el trabajo). [Pág. 152](#)
- 5.5. Salud y riesgos laborales. [Pág. 163](#)

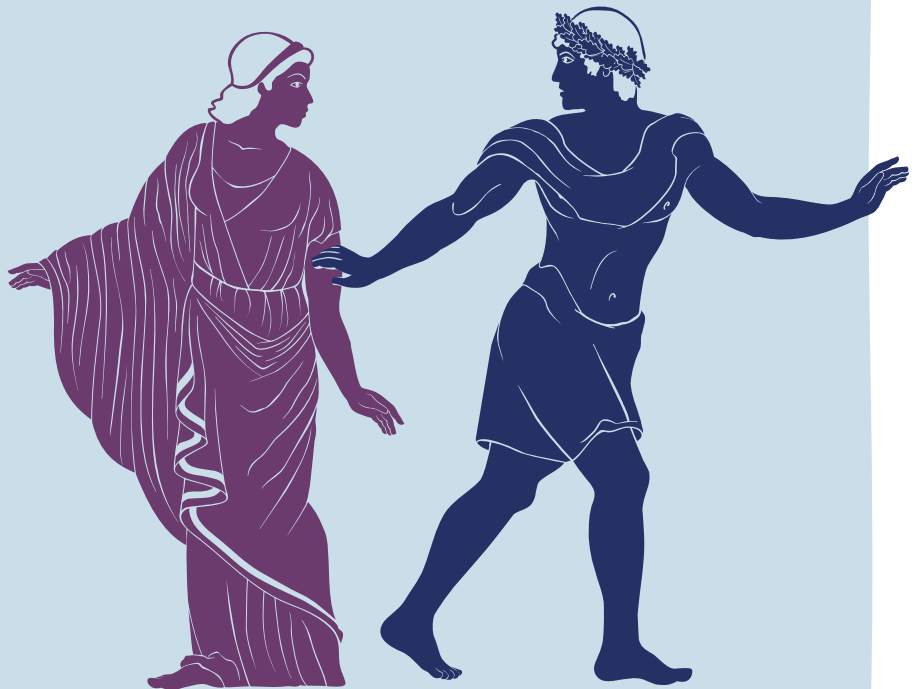
6. BRÚJULAS RECOMENDADAS.

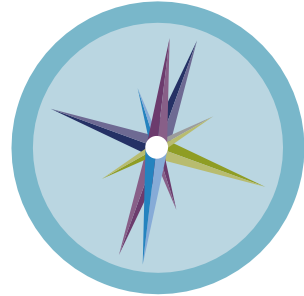
- Anexo 1: Cuadro resumen de talleres. [Pág. 176](#)
- Anexo 2: Ejemplos de carteles de difusión. [Pág. 177](#)
- Anexo 3: Cuestionario evaluación talleres. [Pág. 182](#)





1. LA PARTIDA DE ULISES, LA ESPERA DE PENÉLOPE





Las ideas y propuestas que se presentan a continuación han sido hilvanadas bajo la metáfora del viaje. En concreto, *el viaje* de hacer intervención con hombres desempleados desde un enfoque feminista e interseccional. Pero, sobre todo, el viaje (o viraje) de los hombres hacia la igualdad de género. Algo que puede tener tintes de “odisea” en el sentido más coloquial del término, en la medida que hemos de transitar entre dificultades y satisfacciones para alcanzar el objetivo y llegar a buen puerto.

Pero también, con ello, nos valemos de uno de los mitos fundantes de la cultura occidental que ya contiene la estructura del guion y la narrativa de las relaciones de género patriarcales en nuestro entorno. Una estructura que, además, a lo largo de siglos, ha tenido un impacto transcultural a través de los procesos de colonización y de la extensión global del capitalismo. Nos referimos a *La Odisea* de Homero y a la caracterización de los guiones de Ulises y Penélope, dos caras de un mismo espejo heterosexual y familiarista que la brasileña, Suely Rolnik, reinterpretó en un hermoso texto llamado *Una nueva suavidad*¹. En su obra, la autora brasileña señala que las *Penélopes tejen* y los *Ulises viajan*.

Lo propio de Penélope es esperar tejiendo: la familia, la trama de la vida cotidiana, el amor de pareja... Hablar de Penélope es hablar de una subjetividad amenazada, dependiente y secundaria que se proyecta sobre el hogar, lo doméstico, la servicialidad y las necesidades cotidianas de cuidado de las demás personas. Las Penélopes (y los Telémacos) esperan el regreso del héroe, del marido, del padre ausente². Pero hay también Penélopes racializadas y “desclasadas” que, en busca de una vida digna, viajan con/como Ulises.

Ulises nos habla de una subjetividad presuntamente independiente, guerrera y protagonista que se proyecta sobre un objetivo en el mundo exterior³. Los Ulises han de partir para salvar: la nación, la empresa, la familia, las “mujeres y niños primero”. Pero también, los Ulises racializados que han de partir para tener posibilidades de hacerse una vida digna para sí y su familia.

¹ Guattari, Félix y Rolnik, Suely (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Traficantes de Sueños (Tds).

² Recalcati, Massimo (2013). *El complejo de Telémaco*. Anagrama.

³ Gil Calvo, Enrique (2006). *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*. Anagrama.

Este guion, siempre superado por la realidad pero con capacidad de organizarla, ha ido tomando diferentes formas a lo largo de la historia del patriarcado occidental, aunque con la institucionalización del capitalismo industrial cobró una nueva dimensión, una dimensión moderna y colonial. Se trazó una línea divisoria sobre el territorio, el tiempo y los cuerpos. La realidad quedó dividida y organizada en dos esferas: la pública y productiva (aquella donde los Ulises debían proyectarse) y la doméstica y reproductiva (aquella donde las Penélopes debían tejer la trama de la vida cotidiana mientras esperaban a que los Ulises volvieran de su misión trascendental⁴). Se instituyen antropológicamente dos figuras que remiten a estos roles arquetípicos: de un lado, el ganador de pan y cabeza de familia (o *breadwinner*, también transformable en soldado) y, del otro, la madre, esposa y ama de casa a tiempo completo⁵.

No obstante, al mismo tiempo, las luchas feministas han ido resquebrajando este guion y, con ello, la nitidez de estos personajes y de la organización de su vínculo. Tanto la familia patriarcal moderna como la esfera pública y productiva han sido inevitablemente trastocadas desde el momento en que se conquistó, entre otras cosas, que fuera legítimo que las Penélopes dejarán de esperar y de asumir la tarea de tejer el cotidiano en exclusiva. El feminismo conquistó la posibilidad de una vida autónoma para las mujeres dentro de los parámetros capitalistas⁶, haciendo legítimo para ellas lo que antes era exclusivo monopolio de los Ulises.

Sin embargo, como afirma Rolnik (2006), vivimos actualmente en el desdibujamiento de estas dos siluetas a las que, de algún modo continuamos aferrándonos, lo que, frente al abismo del individualismo absoluto, abre la posibilidad de reinventar otros modos de relacionarnos, de vincularnos, de organizar los afectos y la reproducción de la vida.

Como decimos, las Penélopes ya han zarpado, pero los Ulises, que apenas comienzan a darse cuenta, siguen sin volver del todo a casa, siguen sin hacerse cargo de tejer la trama de la vida en el día a día, siguen aferrados al viento que empuja mar adentro, muchos sienten que no les corresponde tejer o, al menos, no en la misma medida. Así las cosas, las Penélopes están permanentemente tensionadas entre el viajar y el tejer, entre la oficina y la casa, entre lo productivo y lo reproductivo, entre el empleo y los hilos que la atan al cuidado, entre la tempestad del mar “ahí fuera” y el cansancio de tejer todos los días “en tierra”.

4 Atención al hábito de trascendencia que adquiere “trabajar” (un empleo remunerado, una profesión, una carrera) en el imaginario masculino. En nombre del Dios Trabajo tiene sentido hacer grandes sacrificios: sacrificar el tiempo de vida, sacrificar la relación estrecha y presente con familiares y seres queridos, sacrificar la hospitalidad y el espíritu de acogida (“*vienen de fuera a quitarnos el trabajo*”), sacrificar los ecosistemas en nombre de la generación de empleo, sacrificar el reconocimiento de la interdependencia y la empatía hacia los desfavorecidos (“*a mí nadie me ha regalado nada*”), etc.

5 A lo largo del siglo XIX, con la 2ª Revolución Industrial, las mujeres occidentales de las sociedades capitalistas serían progresivamente expulsadas del ámbito laboral en virtud del pacto patriarcal, avalado por el Estado, entre patronales y sindicatos, reservando el monopolio del salario a los hombres y relegando a las mujeres al trabajo gratuito de reproducción de la masa trabajadora y del sostenimiento de la vida (y con ello del sistema productivo) en el ámbito doméstico y familiar. Como es sabido, las mujeres serían reutilizadas directamente como mano de obra en función de las necesidades productivas vinculadas a las guerras mundiales. Fuente: Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario*, TdS.

6 Silvia Federici entre otras han cuestionado el enfoque del feminismo liberal, que encumbra el empleo y el salario como vías de emancipación. Ana Requena Aguilar “Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres”, *ElDiario.es*, 24/05/2024 https://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_1_5856057.html. Tal vez nos movemos entre *la importancia* de cambiar el sistema económico y los roles e identidades funcionales patriarcales que requiere y *la urgencia* de facilitar la reducción de los grados de dependencia patriarcal de las mujeres en el ámbito doméstico y familiar como punto de partida actual.

Con esta guía pretendemos ofrecer algunas herramientas con las que impulsar el “viaje hacia el tejer” de los Ulises. Es aquí donde nos topamos con la odisea de intervenir con hombres para promover la igualdad de género, la corresponsabilidad doméstica y en los cuidados, los amores responsables y compañeros⁷, el cuestionamiento y la renuncia a los privilegios patriarcales naturalizados y de la violencia. La tarea es compleja. De hecho, habrá que “hacerse a la mar” para ir al encuentro de los Ulises y atraerlos a casa.



1.1 Esto no es un recetario, pero incluye ingredientes

Esta guía surge de una serie de experiencias concretas y situadas de intervención socio-educativa dirigidas a hombres en situación de desempleo desarrolladas a lo largo de 2020 y 2021 en las ciudades de Madrid, Mérida, Murcia y Sevilla. Por tanto, no debe ser leída como un recetario aplicable de igual modo a cualquier contexto. Hay que tener en cuenta que, en lo tocante a la intervención con hombres desde un enfoque transformador de género, no existe gran sistematización de este tipo de experiencias y que las políticas públicas sobre hombres y masculinidades⁸ apenas han iniciado su despliegue en España. Con lo que nos encontramos es con experiencias parciales (intervenciones puntuales, proyectos con duración limitada) en diferentes lugares -no sólo de habla hispana- que rara vez, por otro lado, han llevado a cabo una evaluación de su impacto.



Por tanto, podemos considerar que respecto a la intervención profeminista dirigida a hombres estamos en una fase de experimentación y creación de conocimiento que pueda orientar futuras políticas e intervenciones. De este modo, no es de extrañar que esta guía se elabore en el contexto de un proyecto como NEO 50⁹, enmarcado en una línea de Innovación Social del Fondo Social Europeo.

La intención de quienes escriben esta guía es ofrecer una referencia que pueda inspirar a aquellas personas que desde sus espacios profesionales y/o activistas quieran realizar un trabajo grupal con hombres en situación de desempleo desde un enfoque profeminista e interseccional, teniendo en cuenta que las aportaciones parten del saber adquirido en base a la experiencia concreta llevada a cabo en el proyecto NEO 50, donde a su vez cristalizan saberes adquiridos en iniciativas previas de trabajo con hombres tanto en Fundación Cepaim como fuera de ella.

Es por ello que invitamos a potenciales lectoras/es a que piensen constantemente acerca de la aplicabilidad de lo que proponemos a la luz de la realidad situada de sus contextos. En nuestro caso, al partir de experiencias de intervención tanto con hombres nativos españoles como, sobre todo, con hombres provenientes de otras latitudes que migraron a España, ha resultado fundamental introducir una mirada interseccional en el trabajo con hombres que viven situaciones de vulnerabilidad específicas por motivos étnicos, de nacionalidad, orientación sexual, de clase, de capacidad, de edad y/u otros.

⁷ Utilizamos aquí el término usado por Coral Herrera en el artículo *Que viva el amor compañero y el compañerismo amoroso*, Pikara, 14/02/2017. <https://www.pikaramagazine.com/2017/02/que-viva-el-amor-companero-y-el-companerismo-amoroso/>

⁸ Para debates terminológicos, se recomienda la lectura del punto 1.2 del estudio Alonso, Bakea et al.(2021) *Comparativa Internacional en Políticas de Masculinidades*. Disponible en: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/Comparativa_Masculinidades.pdf

⁹ Para más información sobre el proyecto ver: <http://365.cepaim.org>

Lo que aquí ofrecemos, son algunas certezas pero muchas incógnitas y preguntas. Pero antes de nada, veamos de dónde provienen las experiencias previas que nos han llevado hasta aquí.



1.2. Antecedentes: Ulises y Penélope conocen a Sara y Neo

Fundación Cepaim, a través del Área de Igualdad, No Discriminación e Interseccionalidad, lleva 20 años realizando proyectos de mejora de la empleabilidad con mujeres y de prevención de violencia de género. Entre ellos, destaca el programa SARA¹⁰, surgido en 2006, financiado desde entonces y hasta la actualidad por el Instituto de las Mujeres y cuyo objetivo fundamental es apoyar a mujeres migrantes en la mejora de su situación laboral y personal. Sumada a la experiencia de este programa, la implementación desde el 2016 del programa Adelante¹¹ financiado por el Fondo Social Europeo (POISES¹²) ha comprendido un conjunto de actuaciones cuyo objetivo fundamental es promover la integración socio-laboral de mujeres de colectivos vulnerables a través de actuaciones que fomenten la igualdad de género y la conciliación de la vida personal y familiar, evitando la discriminación múltiple.

Miles de SARAs han pasado por estos programas tratando de salir ADELANTE con sus proyectos profesionales y personales. Sin embargo, se ha venido constatando algo fundamental: muchas mujeres que comienzan el programa se ven empujadas a abandonar el mismo o tienen serias dificultades para mantenerse en el itinerario de inserción¹³ por no poder priorizar su desarrollo profesional (por su socialización de género) al tener que asumir en su totalidad el trabajo doméstico y de cuidados cotidiano en sus entornos familiares y/o convivenciales. Esta realidad nos llevó a plantear que cualquier iniciativa que pretenda mejorar la empleabilidad de las mujeres debe poner a disposición recursos o estrategias para poder conciliar y, sobre todo, hacer que los hombres y diferentes agentes sociales asuman la parte de los cuidados que les corresponden.

Sin embargo, el modelo clásico de división sexual del trabajo parece muy vigente. La falta de corresponsabilidad plena de los hombres, siquiera de predisposición a la misma, deja desierta la cobertura de las necesidades cotidianas en el ámbito doméstico y familiar que rápidamente tienen que cubrir las mujeres¹⁴. En el mejor de los casos, muchos hombres adoptan una posición auxiliar, de *ayuda*, que hace recaer toda la responsabilidad del trabajo reproductivo (mental y emocional) en las mujeres.

10 Más información: <https://www.cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/>

11 Más información: <https://www.cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/mas-adelante/>

12 Más información en: <https://www.mites.gob.es/uafse/es/po-completo/poises/index.htm>

13 El desarrollo de *itinerarios integrados y personalizados de inserción socio-laboral* incluye, al menos, las siguientes acciones: diagnóstico de empleabilidad y diseño consensuado de itinerario; acciones de orientación profesional, asesoramiento sobre estrategias de búsqueda de empleo, asesoramiento y tramitación de títulos de formación y de la experiencia; preformación; capacitación y reciclaje profesional (preferiblemente encaminada a la obtención del correspondiente certificado profesional, a la incorporación laboral y/o al mantenimiento del empleo); conocimiento de los recursos y acercamiento al mercado laboral e intermediación y sensibilización al empresariado.

14 Hay una falta de corresponsabilidad por parte del Estado y un oportunismo por parte del mercado, que ve en este desierto una oportunidad para mercantilizar los cuidados. Por otra parte, el reparto del trabajo doméstico (y los conflictos que generan en las parejas de profesionales) se resuelve a través de "emplear" (en el mejor de los casos) otras mujeres en posiciones de mayor vulnerabilidad por razón de raza, etnia, nacionalidad y edad.

Bajo esta necesidad surgirán en la Fundación Cepaim las primeras actividades encaminadas a promover un cambio tanto en el rol de los hombres como en el significado social de la masculinidad. En los primeros años se desarrollaron, principalmente, cursos de formación sobre igualdad, hombres y masculinidades dirigidos a profesionales de la intervención social. Se pondrán en marcha los primeros talleres específicos dirigidos a hombres¹⁵. Porque, ¿acaso puede moverse Penélope si no se mueve Ulises?

Para dar respuesta a esta pregunta nace el proyecto NEO¹⁶ (posteriormente llamado NEO 50); un proyecto ambicioso que, entre otras actividades, ha conllevado una investigación sobre las consecuencias de la carga mental y emocional de los cuidados en las mujeres¹⁷, así como una propuesta de intervención con hombres en situación de desempleo. Es a este segundo objetivo al que responde la presente guía. La idea es presentar, el momento de la búsqueda de empleo por parte de hombres en situación de desempleo, como una oportunidad para trabajar con éstos la igualdad de género y, en concreto, la promoción de la corresponsabilidad de los cuidados, incluyendo la importancia del reparto de la carga mental y emocional del trabajo doméstico y de cuidados con las mujeres. NEO no es un *Telémaco* que le pide al padre que vuelva para restaurar el orden¹⁸, sino más bien le pide que reflexione sobre sí, renuncie a sus privilegios y asuma la parte que le corresponde de los cuidados.



1.3 Penélopes que trabajan y cuidan... hasta ahogarse.

Según datos del Observatorio de la igualdad en el Empleo (Fundación Mujeres¹⁹), en el segundo trimestre de 2022, la tasa de paro de mujeres en España era de 14,5 frente a menos del 11% en el caso de los hombres. En cuanto a la tasa de actividad, la femenina se sitúa en un 54% y la masculina en un 64%, es decir, 10 puntos por encima. Este último dato indica que todavía, no sólo hay más mujeres que hombres que quieren acceder a un empleo remunerado y están desempleadas, sino que hay un número importante de mujeres que ni siquiera busca trabajo. Veamos las razones.

15 *A fuego lento* es la guía metodológica que orientó este trabajo, disponible en: <https://www.cepaim.org/publicacion/a-fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero/>

16 Para conocer el proyecto completo ver: <http://365.cepaim.org/>

17 Ver el estudio: *Carga mental y emocional de los cuidados, ¿la última frontera?* (2021). Disponible en <https://www.cepaim.org/publicacion/carga-mental-y-emocional-de-los-cuidados-la-ultima-frontera/>

18 Para seguir estirando la metáfora, el psicoanalista Massimo Recalcati (2014) habla del complejo de Telémaco en un contexto de ocaso del progenitor; responde así tanto al Complejo de Edipo como al Narciso de Freud con Telémaco, el cual desea la vuelta del padre (una autoridad) ausente para, según Recalcati, no restaurar el orden previo, sino para crear un mundo nuevo. Esa lectura optimista de Recalcati respecto a Telémaco como deseo de una nueva autoridad, de un nuevo marco de sentido, ¿podría también ser visto como un deseo autoritario de orden? ¿Puede esto tener algo que ver con las posturas reaccionarias y los avances de la ultraderecha en los últimos años? No olvidemos que Telémaco no deja de ocupar el lugar del patriarca en ausencia del padre, protagonizando la primera constancia escrita en la cultura europea de un hombre mandando callar a una mujer y ordenándole que se dedique a “sus labores”: Así que vete adentro de la casa y ocúpate de tus labores propias, del telar y de la rueca, y ordena a las criadas que se apliquen al trabajo. El relato estará al cuidado de los hombres, y sobre todo al mío. Mío es, pues, el gobierno de la casa. Ella quedose pasmada y se retiró de nuevo hacia dentro de la casa (Homero, *La Odisea*. Alianza Editorial, 2004, pg. 37).

19 Acción de divulgación, análisis y sensibilización en materia de igualdad y empleo, que forma parte del proyecto DANA+ cofinanciado por el Fondo Social Europeo – Programa Operativo de Inclusión Social y Economía. Ver: <https://www.observatorioigualdadempleo.es/>

Según el análisis de la situación de las mujeres en el mercado laboral que en 2020 llevó a cabo el Ministerio de Trabajo²⁰, entre los motivos alegados por las mujeres sobre su “inactividad”, un 15,6% lo está por el cuidado de hijos o familiares (sólo el 2% de los hombres señalan este motivo), un 16% por jubilación (32% hombres) y un 14% por estudios (18% hombres). Aunque es cierto que si se comparan estos datos con los del 2007, se han reducido a más de la mitad las mujeres que permanecían inactivas por responsabilidades familiares, la brecha de género continúa siendo importante.

Ahora bien, el coste que para las mujeres tiene mantenerse en el mercado laboral a la vez que tienen responsabilidades de cuidado de otras personas es enorme. Las mujeres entrevistadas para el estudio llevado a cabo por la Fundación Cepaim –también en el marco del proyecto NEO 50– sobre la carga mental y emocional de los cuidados²¹, expresaron convivir con estrés, agobio, ansiedad, cansancio o agotamiento, desánimo, depresión y culpa. De hecho, una de las principales conclusiones de este estudio ha sido que no es posible trabajar la mejora de la empleabilidad con mujeres sin tener en cuenta el tema de la carga mental y emocional de los cuidados. Y aquí de nuevo sale a flote una idea que se repite en numerosas ocasiones en esta guía: **no hay posible mejora de las oportunidades laborales de las mujeres si no hay una mayor implicación de los hombres en los cuidados**. Así de fácil y así de difícil.



1.4. ¿Hacia dónde vamos? Objetivos de la guía (y lo que nos pasa mientras los perseguimos)

Ya se ha dicho que esta guía no es un mapa exhaustivo capaz de localizar cualquier lugar al que queremos llegar, capaz de decirte a qué distancia estás en cada momento, qué ruta exacta y más corta seguir o qué medio de transporte es más adecuado en cada trayecto. Esta guía ni puede ni pretende emular a Google Maps. En intervención socioeducativa con hombres contamos, más bien, con instrumentos rudimentarios: cartografías, brújulas, astrolabios...

La cartografía nos ofrece una ruta a seguir para llegar a un lugar pero ¿qué lugar? ¿Se trata de un puerto seguro? ¿A dónde queremos ir con esta guía? Estas son las dársenas de llegada que nos marcamos con la misma:

- Compartir reflexiones e ideas surgidas a partir del proceso de trabajo grupal realizado en el equipo de formación encargado del proyecto NEO 50 en el que se han volcado saberes adquiridos en diferentes experiencias previas de intervención con hombres.
- Presentar un ejemplo de intervención con hombres con enfoque profeminista e interseccional, en concreto, con hombres en situación de desempleo (aunque puede ser útil para trabajar con hombres en otras situaciones).
- Sugerir algunas estrategias de intervención socio-educativa con hombres a partir del cruce de las políticas de igualdad con las de empleo.
- Ofrecer una batería de actividades prácticas para el trabajo grupal con hombres en situación de desempleo.

²⁰ Se puede consultar en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2020.pdf

²¹ Véase referencia en nota al pie 17.

Ahora bien, téngase en cuenta que, quienes lean este material lo harán, probablemente, bajo el marco de un proyecto, un taller, un programa o una actividad concreta que a su vez están definidos en función de unos objetivos. Son importantes, pero no lo son todo. La racionalidad técnica de los proyectos nos empuja a definir objetivos y a jerarquizarlos en función de unas necesidades y a predecir cómo los alcanzaremos. Sin embargo, intervenir con hombres desde un enfoque feminista no tiene por qué implicar cubrir una necesidad que los hombres perciban como tal (por ejemplo, implicarse más y mejor en el trabajo doméstico y de cuidados). Nos movemos en aguas desconocidas. En el trabajo con hombres estamos experimentando, como un juego de ensayo-error, por lo que es importante prestar atención al proceso y extraer aprendizajes a partir del mismo.

El diseño de un proyecto es pura teleología²². Parece que un proyecto perfecto sería aquel que más se asemeja a lo predicho en el diseño. Pero, como el propio Ulises, corremos el riesgo de que la obsesión por los objetivos (el destino, la meta, los resultados, la eficacia-eficiencia) nos hagan minusvalorar el proceso, es decir, lo que pasa y lo que nos pasa mientras, durante, a través de las acciones y afectos que movilizamos cuando queremos alcanzar los objetivos²³.

Prestar atención a lo que (nos) pasa puede llevarnos a interesantes lugares inesperados, a pequeños o grandes giros de rumbo, a identificar e introducir nuevas rutas inexploradas en los mapas previos, a aprovechar corrientes o sinergias imprevistas y a enriquecer las evaluaciones cualitativamente sobre la marcha, más allá del dato objetivable al final del proceso. Así mismo, lo que nos pasa es una fuente de aprendizaje para quienes realizamos la intervención, pues el grupo también nos afecta, nos enseña y transforma a medida que tratamos de generar afectos, aprendizajes y cambios. No hay neutralidad y no estamos por encima de las estructuras de opresión ni de la cultura patriarcal a la que tratamos de oponer resistencia.

De hecho, en buena parte, es este ejercicio de atención y reflexión continua acerca de lo que (nos) pasa –en cuanto que hombres o mujeres, pues no es lo mismo– al realizar intervenciones socioeducativas dirigidas a hombres, en diferentes contextos y proyectos .



1.5 La igualdad de género mejora la empleabilidad de las mujeres, ¿y la de los hombres?

Como ya se ha comentado con anterioridad, el proyecto NEO 50 se enmarca en el Programa Operativo de Inclusión y Economía Social (2014-2020) financiado por el Fondo Social Europeo, fondo que, desde hace más de 50 años, ha promovido que millones de europeas y europeos se hayan formado y/o mejorado su situación laboral, con una mirada específica para llegar especialmente a los grupos de población que se encuentran más alejados del mercado

²² Del griego *telos*: objetivo, propósito.

²³ «No hay medios y fines, hay propensiones. Hay potencias en lo real que hay que conseguir explotar y aprovechar. No hay una idea clara de finalidad, hay propensión. Si se tienen demasiados objetivos, si hay una fijación rígida en conseguir un objetivo se impide el movimiento, uno se inmoviliza. No hay una idea de progreso, hay una idea de propensión hacia una fuerza que te va a llevar, pero no de una manera prevista con anterioridad» (Amador Fernández-Savater (21/08/2019) *La fuerza de los débiles: otros modos de pensar estratégicamente*, recuperado de <https://voragine.net/link/la-fuerza-de-los-debiles-otros-modos-de-pensar-estrategicamente-amador-fernandez-savater>.

laboral y con un mayor riesgo de discriminación. Es por ello que, en estos años, las mujeres han sido destinatarias de numerosas acciones de mejora de la empleabilidad, de capacitación profesional, etc., a través de Iniciativas como NOW o EQUAL.

En todos estos programas, con mayor o menor ímpetu, se ha venido reconociendo la necesidad de atender los problemas derivados de la conciliación familiar, personal y profesional si realmente se quiere favorecer la mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Ahora bien, hasta hace bien poco, estas estrategias han pasado, en el mejor de los casos, por poner a disposición de las mujeres recursos para que pudieran compatibilizar sus diferentes facetas vitales (esto que se ha dado en llamar *conciliación*). Sin embargo, la propia Comisión Europea, entre otros agentes y personas expertas, no tardó en señalar la necesidad de hablar de corresponsabilidad (más que de conciliación), incluyendo la necesidad de una mayor implicación de las empresas y de los hombres para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente de manera que además, la sociedad aproveche todo ese talento de más de la mitad de la población.

La hipótesis principal es que por mucho que las mujeres mejoren sus oportunidades laborales, su acceso a créditos para montar una empresa o su conocimiento de recursos sobre violencia de género, por señalar sólo algunos ejemplos de avances de las mujeres en el terreno de la igualdad, ésta no se logrará sin un cambio en las prácticas y subjetividades de los hombres. Aunque es cierto que la concepción del sistema de género como relacional hace inevitable el cambio en una de las partes si cambia la otra, no se puede esperar que sólo con las conquistas y derechos alcanzados por las mujeres se llegue a la plena equidad. Es necesario promover de manera activa, desde las políticas públicas (Alonso, 2021)²⁴, el cambio en los hombres y en la subjetividad masculina.

Ahora bien, sí parece claro que la igualdad entre mujeres y hombres es un factor promotor de la incorporación de las mujeres al mercado laboral (y viceversa), una de las preguntas que nos hemos hecho en el proyecto NEO 50 tiene que ver con cómo salvar la contradicción que supone, por un lado, promover la implicación de los hombres en la esfera de los cuidados (de manera que ésto mejore la empleabilidad de las mujeres) y, al tiempo, promover la empleabilidad de los propios hombres, objetivos ambos del Fondo Social Europeo. **Las necesidades de cuidados de la población están ahí y alguien debe cubrirlas: si las mujeres salen al mercado, los hombres deben entrar en lo doméstico.** Todo ello apoyado por servicios públicos que garanticen el derecho de las personas a ser cuidadas en las diferentes etapas vitales. Por tanto, hay que pedir rigurosidad a los programas que tratan de mejorar la empleabilidad de mujeres y hombres evitando aquellos enfoques individualistas que ponen el foco sólo en las capacidades individuales de las personas (que estas mejoren sus competencias, formación, etc...): son necesarios cambios también estructurales que hagan posible, en la práctica, compatibilizar trabajo y vida personal y familiar.

Ahora bien, cuando los discursos sociales se vienen encaminando en los últimos tiempos hacia ese deseo de que los hombres se incorporen a los cuidados (esfera reproductiva) conviene no olvidar que eso solo puede hacerse si las empresas, por ejemplo, modifican ciertas dinámicas y prioridades. ¿valorará positivamente un empleador el hecho de que un trabajador

²⁴ Alonso, Bakea (2021). Análisis de la incorporación de los hombres y las masculinidades en los planes estratégicos de igualdad en España. *ex æquo*, n.º 43, pp. 49-68. DOI: <https://doi.org/10.22355/exaequo.2021.43.0>

varón se tome su permiso de paternidad²⁵ al completo e incluso pida una reducción de jornada o excedencia para el cuidado de personas dependientes en su familia?. Por otro lado, ¿qué valor social se le da al cuidado en general y a la implicación de los hombres en particular?



Otra de las preguntas que han sobrevolado las reflexiones sobre la intervención con hombres en situación de desempleo ha sido, **¿mejoran las posibilidades laborales los hombres si hay más igualdad de género?** Y de forma más aterrizada y concreta, ¿están mejor situados los hombres con prácticas igualitarias para insertarse en el mercado laboral? Las respuestas a estas preguntas no son lineales ni simples.

Una reflexión oportuna llegadas a este punto es la relacionada con los indicadores de resultado (y de éxito) que los programas de empleo financiados por el FSE utilizan. Estos programas, entre los que se encuentra NEO 50, son evaluados de acuerdo al cumplimiento de una serie de indicadores, a saber, si los participantes han encontrado un empleo, si han obtenido alguna cualificación, en su paso por el programa, o si se han inscrito en un sistema de formación reglada²⁶. Sin embargo, a las personas (tanto a las mujeres como a los hombres) inmersas en un proceso de búsqueda de empleo (itinerario de inserción) les suceden -en el proceso- muchas más cosas que las que pueden recoger estos indicadores²⁷.

Este asunto, que nos preocupa desde hace tiempo, ha sido objeto de un proyecto de innovación social llamado *Sumando Esfuerzos*²⁸, promovido por Fundación Cepaim y Fundación Mujeres, en colaboración con Cruz Roja Española y la Fundación Secretariado Gitano, que tiene como objetivo, precisamente, diseñar indicadores que informen, con más detalle, de los cambios acontecidos durante el itinerario y que mejore el conocimiento sobre la situación de las participantes en el mercado laboral tras su paso por el programa. Es decir, aquellos aspectos relacionados con el empoderamiento, habilidades sociales, conocimiento de recursos y derechos y/o consolidación de una red de apoyo que no son medidos por ningún indicador de resultado pero que, sin embargo, tienen un impacto enorme en la mejora de la empleabilidad de las mujeres inmersas en procesos de búsqueda de empleo.

Estas reflexiones sobre el alcance de los indicadores que los programas financiados por el Fondo Social Europeo están utilizando son aplicables, también, para el caso de los hombres: ¿nos interesa sólo saber si los hombres se emplean o cualifican?, ¿o nos gustaría saber si tras su paso por el itinerario dedican más tiempo a los cuidados familiares o asumen menos riesgos laborales en su lugar de trabajo, por ejemplo? (cuestiones éstas relacionadas con la construcción de la masculinidad, como veremos más adelante). Obviamente estas preguntas están relacionadas con los objetivos que nos marcamos con nuestra intervención y con el impacto que le pedimos a la misma. Sobre todo ello se vuelve en el punto 3.1.

²⁵ Para saber más sobre las políticas de conciliación en España y las últimas novedades del RD 6/2019 ver: Carreras, Virginia (2022). Los permisos de nacimiento y cuidado del menor como herramienta para promover una sociedad responsable. En Tajahuerce, Isabel y Alonso, Bakea *Hombres, Masculinidad (es) e Igualdad*, ARANZADI.

²⁶ Hay otros indicadores pero estos 3 son los principales y de obligado cumplimiento.

²⁷ El Informe de Evaluación Temática de Igualdad de Género en el marco del período de programación 2014-2020 señala que “son minoritarios los programas que han previsto indicadores de género específicos que permitan medir más allá de los niveles de participación y proporcionen información sobre resultados con perspectiva de género”.

²⁸ Para más información sobre el proyecto: <https://www.cepaim.org/areas-actuacion/igualdad-y-no-discriminacion/sumando-esfuerzos-para-la-igualdad/>

En próximos apartados de esta guía se presenta un esbozo del marco teórico que nos ha guiado y que ayuda a entender el complejo entramado de las relaciones de género en un sistema de producción capitalista que se sostiene sobre la realidad del trabajo invisibilizado, no remunerado y feminizado de los cuidados.



1.6. Los hombres en las políticas sociales y de igualdad

Una vez que parece claro que la intervención con hombres desde un enfoque transformador de género es urgente y necesaria conviene una primera reflexión sobre cómo ha sido hasta la fecha esta intervención la cual viene determinada, sin duda, por cómo surgieron las políticas sociales y su posterior desarrollo.

La política social tiene su origen en el contexto del desarrollo del capitalismo a partir del siglo XIX para dar respuesta a las consecuencias sociales de la industrialización. El gran desarrollo vendrá con los estados de bienestar occidentales del siglo XX cuya finalidad irá ligada a conceptos como igualdad, justicia, redistribución, asistencia, etc. Ahora bien, ¿han sido considerados los hombres, como sujetos con “problemas” o “vulnerabilidades” que necesitan ser atendidas? Veamos.

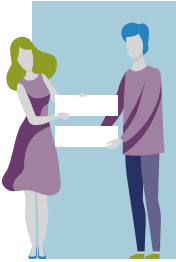
El sistema de bienestar social se configuró para dar cobertura a un ideal de varón hegemónico tradicional basado en la función social productiva de la masculinidad (Cascales, 2021²⁹). Es decir, se trata de un sistema que se basa en la empleabilidad y la capacidad para trabajar. Desde un esquema clásico de división sexual del trabajo los hombres son los que trabajan en el espacio público y las mujeres se quedan en el espacio privado. De nuevo el esquema Ulises/Penélope (aunque es cierto que esta realidad ha variado enormemente en los países occidentales).

En este esquema, los hombres no serán definidos como un grupo que necesite de la intervención pública para cubrir sus necesidades. La “necesidad” del hombre es trabajar y eso, se lo da el mercado. Esto ha provocado que durante décadas, las políticas sociales en España (y en otros lugares) se han configurado de manera que no se han considerado a las mujeres como trabajadoras sino como personas dependientes del salario del marido y encargadas del bienestar familiar, reproduciendo las estructuras de poder patriarcal. Desde este enfoque, son las personas que quedan fuera del empleo remunerado quienes serían, de alguna forma, objeto de la política social: mujeres, menores, personas ancianas, dependientes, enfermas, reclusas, etc... Del mismo modo, los hombres son beneficiarios de las políticas sociales cuando dejan de encarnar algunos de los mandatos de la masculinidad hegemónica, esto es, cuando dejan de tener un trabajo (subsidio por desempleo), cuando están enfermos (sanidad), cuando se han hecho mayores para trabajar (jubilación), etc.

En cuanto a las políticas de igualdad (un tipo de política social) que se diseñan para favorecer la equidad entre mujeres y hombres y corregir la desigualdad que genera el sistema de género, la realidad es que en España, tras 40 años de políticas de igualdad, estamos todavía lejos. Si bien es cierto que las políticas públicas no todo lo pueden, también lo es que la aplicación de la estrategia del *mainstreaming de género*, que se presentó como el camino

²⁹ Cascales, Jorge (2023). Hombres, masculinidades y bienestar social. En *Manual de Formaciones en Masculinidades, Género e Igualdad*, Editorial Tecnos.

adecuado para la implementación de nuevos marcos y formas de hacer políticas, no ha llegado a los objetivos deseados, topándose con resistencias, a veces explícitas y otras ocultas, tanto a nivel individual como organizacional. Un necesario replanteamiento en el diseño de una nueva generación de políticas que trate de atajar las complejas realidades sociales del siglo XXI debiera pasar por dirigir medidas específicas a los hombres para su transformación (Alonso, 2021).



Entre las causas de la ausencia (o escasa presencia) de la inclusión de los hombres en las políticas de igualdad se encuentra la manera en la que históricamente se han definido las políticas sociales y de igualdad en el marco de un estado patriarcal, las propias resistencias masculinas al cambio y a la pérdida de poder y también, el hecho de considerar a los hombres como un grupo homogéneo. Superar esta ausencia pasa, entre otras cuestiones, por la consideración de la *masculinidad patriarcal* como un problema social lo cual será la base para el diseño de políticas públicas que traten de cambiar el significado social de la masculinidad, su relación con la violencia y su lejanía de las prácticas de cuidado.



1.7. Intervención con hombres desde un enfoque de género feminista

Desde los ámbitos de intervención social y de personas preocupadas por la persistente desigualdad de género y la violencia, se viene observando la necesidad de incorporar una mirada transformadora de género también al trabajo con hombres pero ¿qué significa eso exactamente?

Sucede que ha sido frecuente la confusión entre el conocimiento específico sobre las mujeres con la intervención desde la perspectiva de género. Mujer y género han sido utilizados como sinónimos. De hecho, en la intervención social, a los hombres se les considera la norma, el marco de referencia desde el que se definen el resto de “colectivos”, como las mujeres, menores, etc. Los hombres, en definitiva, no “existen” como sujeto social (Blanco, 2006). Esto se ha traducido en la práctica, en que a la hora de incorporar la perspectiva de género en los proyectos y programas sociales ha sido habitual usar el género como sinónimo de mujer. De hecho, si miramos el panorama en España, veremos que existen numerosos manuales que explican cómo incorporar la perspectiva de género en las diferentes fases de un proyecto (diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación), pero a penas ninguno que se ha centrado en el trabajo concreto con hombres (Alonso, Aranguren y Bacete, 2021)³⁰.

Si entendemos que la intervención social debe promover el cambio social, la igualdad y la liberación de las personas (IFSW, 2014)³¹, una mirada de género en la intervención social con hombres debería incluir una explícita y clara mirada feminista que se marque entre sus objetivos una reflexión sobre privilegios patriarcales y la violencia de género, poder, sexualidad, etc. así como el desarrollo de competencias y responsabilidades de cuidado de otras personas, empatía, etc., de acuerdo al contexto y espacio de la intervención. Es importante, por tanto,

³⁰ Alonso, Bakea; Aranguren, Edurne; Bacete, Ritxar (2021). Trabajo con hombres y enfoque de género en proyectos sociales. En Téllez, Anastasia, Martínez Javier Eloy y Sanfélix, Joan (eds.) *De la teoría a la acción: en busca de masculinidades igualitarias*, (pp. 23-40). Dykinson.

³¹ <https://www.ifsw.org>

que no se oculte el análisis feminista y la propuesta de superación de desigualdades que el concepto de “perspectiva de género” llevaba implícito en sus orígenes.

Para una adecuada comprensión del significado de la perspectiva de género es de gran utilidad la definición que hace Marcela Lagarde que se recoge a continuación:

“[...] permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen”

(Lagarde, 1996:14)³²

Puede observarse que, en ningún momento de esta definición, los hombres quedan al margen. Por tanto, la perspectiva de género permite analizar y comprender también a los hombres y, sobre todo, promover su transformación en sujetos pacíficos, empáticos y cuidadores. Siguiendo a bell hooks (2017)³³, la idea es caminar hacia una *masculinidad feminista* que comprometa a los hombres con la igualdad, la reciprocidad y la sostenibilidad de la vida.

A propósito del trabajo que en esta guía se presenta, nos hacemos eco también de las ideas del experto internacional Jeff Hearn, quien considera que el desarrollo de políticas e intervenciones que vinculen exclusión social y masculinidades es un área difícil de abordar y que la mayoría de las estrategias gubernamentales para contrarrestar la exclusión social no abordan explícitamente el problema de los hombres y, donde lo hacen, el reconocimiento de la opresión hacia las mujeres y los menores está en gran parte ausente. Señala además, que existe una falta de atención política a los hombres involucrados en la creación y reproducción de exclusiones sociales, por ejemplo, en torno al racismo, y las intersecciones de diferentes divisiones sociales y exclusiones sociales (Hearn y Pringle, 2006)³⁴.

Jorge Cascales (2023), por su parte, analiza la presencia de los hombres en Servicios Sociales y el salto que dan cuando pasan a los recursos de la red de protección social por exclusión, concluyendo que los hombres desaparecen en vulnerabilidad y aparecen en exclusión. Aunque es cierto que no podemos considerar a los hombres como pertenecientes a una *minoría* en el orden de género, pueden pertenecer a *minorías* en el orden de la orientación sexual (homosexuales), étnico (negros, por ejemplo) o de clase (pobres).

³² Lagarde, Marcela (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Edición Horas y Horas.

³³ Hooks, bell (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de Sueños.

³⁴ Hearn, Jeff y Pringle, K. (2006). *European Perspectives on Men and Masculinities. National and Transnational Approaches*. Palgrave Mcmillan.

Juan Blanco (2019)³⁵ ha llevado a cabo estudios de caso de hombres en situación de exclusión social en los que señala que, en ocasiones, seguir los dictados de la masculinidad no sólo otorga privilegios a los hombres sino que también se puede convertir en un factor de riesgo para éstos. Este mismo autor señala incluso que la masculinidad hegemónica puede producir “discapacidades”.

De hecho, los hombres (además de protagonizar numerosas violencias que sufren las mujeres así como conductas y prácticas que perpetúan un sistema de desigualdad de género, injusto y antidemocrático), experimentan también la imposición de un modelo de masculinidad que limita su desarrollo como seres humanos. La desigualdad también tiene costes para el género masculino y es a partir de los mismos desde donde se puede realizar un trabajo preventivo o de cambio con los propios hombres (De Keijzer, 1998)³⁶. Como señala el historiador francés Jablonka (2020)³⁷, la masculinidad de dominación da ganancias, pero también se paga.

Existen numerosos datos que dan cuenta de este precio que los hombres pagan, estando sobre-representados en las estadísticas de accidentes de tráfico o laborales, adicciones, suicidios, delincuencia, etc. La Asociación Estadounidense de Psicología publicaba en 2018 las principales conclusiones de un estudio basado en 40 años de experiencia señalando que los rasgos de la llamada masculinidad tradicional están relacionados con agresividad, toma de riesgos sin control y la poca capacidad para pedir ayuda (APA, 2018)³⁸. En España, y según datos del Ministerio de Interior para 2019, el 92% de la población reclusa es masculina. Por otro lado, la muerte por cáncer de próstata es la principal causa de mortalidad entre los hombres mayores de 65 años y es, en gran parte, porque no se detecta a tiempo (Reyes, 2020)³⁹.



1.7.1 La masculinidad como factor de riesgo para los hombres y el peligro de victimizar a los hombres

Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el número de trabajadores que fallecieron por accidente laboral en 2020 fue de 708; más del 90% fueron hombres. Si ponemos la mirada en la educación, los datos reflejan que el 21% de los hombres de 18 a 24 años, habían abandonado el sistema educativo de manera prematura en 2019, frente al 13% de las mujeres. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en todo el mundo mueren al año aproximadamente 1,3 millones de personas debido a accidentes de tráfico: el 73% de esas muertes son jóvenes varones menores de 25 años⁴⁰. A todos estos datos se podrían sumar el

³⁵ Blanco, Juan, Cordero, Guadalupe y Valcuende del Río, José M^º (2019). Ejercer de hombres: masculinidad, invisibilidad y vulnerabilidad. En Martínez, Javier Eloy, Tellez, Anastasia y Sanfélix, Joan (Edits), *Deconstruyendo la masculinidad: Cultura, género e identidad*. tirant humanidades.

³⁶ De Keijzer, Benno (1998). El varón como factor de riesgo: masculinidad, salud mental y salud reproductiva. En: Tuñón, E. (coord) *Género y salud en el Sureste de México*, pp 197-219. ECOSUR y Universidad Autónoma de Tabasco.

³⁷ Jablonka, Ivan (2020). *Hombres justos. Del patriarcado a las nuevas masculinidades*. Anagrama.

³⁸ American Psychological Association, (2018): APA GUIDELINES for Psychological Practice with Boys and Men. Disponible en: <https://www.apa.org/about/policy/boys-men-practice-guidelines.pdf>

³⁹ Reyes, Leimis, Díaz, Norbis, Vázquez, Aimeé. (2020). La construcción social de la masculinidad en la prevención del cáncer de próstata desde la Atención Primaria de Salud, *Humanidades Médicas*, 20(1), 189-205.

⁴⁰ Fuente: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/road-traffic-injuries>

gasto económico que se deriva de todo esto así como el impacto en las empresas y entornos laborales (Lázaro, 2022)⁴¹.

Los datos presentados son sólo algunos ejemplos sobre los que se apoya la idea de que una determinada forma de ser hombre tiene efectos perjudiciales también para los propios hombres, jóvenes, niños y adultos. Ahora bien, si por un lado, estos datos sirven para legitimar por sí misma la intervención social con ellos de cara a poder reducir esas cifras (por ejemplo, el diseño de campañas específicas para reducir los accidentes laborales entre los hombres) es fundamental, desde nuestro punto de vista, aplicar una mirada a esta realidad que vincule estos costes de la masculinidad con los beneficios que los hombres obtienen al vivir en una sociedad patriarcal. De hecho, conviene no perder de vista que centrarse en los problemas de salud masculina o en los accidentes laborales sin enfoque transformador de género es una táctica que fuerzas conservadoras y ultras vienen utilizando para recalcar que, en realidad, no deberían ser necesarias las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres porque éstas discriminan a los hombres, ya que éstos padecen situaciones que no son atendidas por dichas políticas⁴². De ahí a la victimización de los hombres hay sólo un paso.

Ahora bien, si de los malestares que el patriarcado ha provocado y provoca en las mujeres se ha hablado mucho (y de hecho está en la raíz del desarrollo de los movimientos feministas), la literatura experta apenas recién ha comenzado a conceptualizar y problematizar desde el enfoque de los estudios de género, especialmente desde el enfoque de las masculinidades, los *malestares* de los hombres con relación a los mandatos de la masculinidad hegemónica (Olvera y Luna, 2020)⁴³. El malestar es un sufrimiento o padecimiento más subjetivo que irrumpe en la dicotomía de salud-enfermedad ya que no toma parte en ninguno de estos términos ni tampoco puede ser definido por ellos (Burin, 2010 citado en Olvera y Luna, 2020). Sucede que, por la socialización masculina, los hombres se mantienen bastante alejados tanto del hábito de tener conciencia de este malestar como de la expresión del mismo de manera explícita y directa. Probablemente uno de los objetivos (aunque no el único) de cualquier intervención social con hombres desde un enfoque de género sea favorecer el reconocimiento y expresión de estos malestares.

Por otro lado, el concepto de malestar estaría relacionado, en el caso de los hombres, con el de pérdida de algunos de los elementos de la identidad masculina tradicional (Montesinos, 2004)⁴⁴. Ahora bien –como advierten la autora mexicana Olivia Tena (2014)⁴⁵, podríamos hablar de dos posibles tipos de malestares masculinos que no son equiparables y que requerirán diferentes aproximaciones metodológicas:

- a) Malestares de aquellos que miran hacia una transformación de los esquemas tradicionales de género.

41 Lázaro, Miguel (2022) La masculinidad como factor de riesgo. En Tajahuerce, Isabel y Alonso, Bakea: *Hombres, Masculinidad (es) e Igualdad*. ARANZADI

42 No es de extrañar por tanto, que quienes argumentamos acerca de la necesidad de políticas de igualdad dirigidas a los hombres lo hacemos en parte para canalizar ese malestar masculino que, si no se hace, provoca posturas reaccionarias.

43 Ver: <https://revistas.uaa.mx/index.php/caleidoscopio/article/view/2148>

44 Montesinos, Rafael (2004). La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina. *Polis*, 2(4), 197-220

45 Tena, Olivia (2014). Malestares laborales y condición masculina. Reflexiones en torno a la "flexibilidad laboral". En Guillermo Figueroa, Juan (Coord). *Políticas Públicas y La Experiencia De Ser Hombre*.

b) Malestares de quienes se resisten a los cambios, pretendiendo mantener la autoridad y poder que les otorga el modelo tradicional.

Aunque, por otro lado, y como indica la propia Rita Segato (2016)⁴⁶, existe un mandato de masculinidad que es estructurante de la sociedad y que los hombres también son víctimas de los mandatos de masculinidad, no debe olvidarse la advertencia de otro de los expertos en el campo, Bob Pease (2006), cuando señala que hablar del género de los hombres, en algunas ocasiones, ha favorecido el discurso de que mujeres y hombres enfrentan similares obstáculos. La realidad es que, con todos los matices que se puedan añadir, las mujeres sufren discriminación (frente a los hombres) y los hombres ostentan privilegios (en relación a las mujeres).



1.7.2 Intervenir desde la tensión entre los “intereses” de los hombres y las necesidades de las mujeres

La socióloga feminista, Maxine Molyneux (1985)⁴⁷ distinguió, a mediados de los 80, entre los intereses de las mujeres, los intereses estratégicos y los intereses prácticos por sexo. El segundo de los conceptos “intereses estratégicos”, que se refiere tanto a mujeres como a hombres -y siguiendo la estela del concepto marxista de interés de clase-, haría mención a la posibilidad de que las mujeres (y los hombres) tomen conciencia de lo que tienen en común, pudiendo llegar a la articulación de reivindicaciones colectivas en torno a lo que les importa, interesa y afecta. Años después autores como Bob Pease (2015)⁴⁸ han prestado atención al asunto de los “intereses” de los hombres.

Molyneux, definió los intereses prácticos como aquellos relacionados con las condiciones materiales de la vida, mientras que los estratégicos tendrían más que ver con la alteración del orden del género. Al respecto, cabe preguntarse si pueden ser los intereses estratégicos de género de los hombres el des-empoderamiento y la pérdida de privilegios. El marco conceptual de Molyneux reconoce que los hombres puedan tener intereses de género contradictorios, algo similar a lo que también Kaufman (1995)⁴⁹ hace alusión al señalar, en su obra, las contradictorias experiencias de poder de los hombres.

Pero la idea de los “intereses” tiene otra acepción que estaría relacionada con los motivos explícitos y visibles que llevan a un hombre a la puerta de un recurso o servicio concreto. Cuando estamos ofreciendo un curso para un hombre en situación de desempleo estamos tratando de ofrecer algo que, en parte, parece cubrir una necesidad que ellos mismos definen como tal y sobre la que aceptan ser “intervenidos” o ser apoyados: necesitan un empleo. Ahora bien, ¿cómo hacemos compatible la atención a estos “intereses” de los hombres con las necesidades de las mujeres de cara a transformar las relaciones desiguales de género? La propuesta que recoge esta guía es que hay que trabajar en paralelo el desempleo masculino (necesidad masculina) y la necesidad de que los hombres se co-responsabilicen de los cuidados (intereses de género de las mujeres).

46 Segato, Rita (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de sueños.

47 Maxine Molyneux (1984) ¿Movilización sin emancipación? Los intereses de la Mujer, Estado y Revolución en Nicaragua”. *Revista Desarrollo y Sociedad*, N° 13: 179-195.

48 Pease, Bob (2015). ¿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 Angels C. y J. María, A. (eds.). *Masculinidades alternativas en el mundo de hoy*, (pp. 25-46). Icaria.

49 Kaufman, Michael (1995). Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. En Harry Brod y Michael Kaufman (ed.). *Género e identidad*, (pp. 34-64). Tercer Mundo.



2. ULISES SE QUEDA SIN BARCO Y SIN RUTA





El lugar que en la identidad de los hombres tiene el trabajo remunerado está determinado (y determina) un sinfín de emociones que, como señala el mexicano Ramírez-Rodríguez (2020)⁵⁰, han sido poco exploradas en los Estudios de Masculinidad. Sin embargo, y como también señala este autor (citando a Turner y Stets, 2009), las emociones son el pegamento que une a las personas y genera compromisos con estructuras sociales y culturales a gran escala; de hecho las emociones son las que hacen viables las estructuras sociales [...]. No debemos, por tanto, infravalorar las intervenciones con hombres que incluyen un trabajo emocional. No es posible alcanzar el cambio cultural que se precisa para la igualdad real entre mujeres y hombres tocando, sólo, los aspectos racionales de las conductas y actitudes. Como vamos a ver más adelante, el empleo para los hombres está asociado a orgullo, bienestar, tranquilidad, seguridad, alegría y hasta felicidad (ibíd.). Podemos, fácilmente, imaginar a qué emociones se asociaría el desempleo.



2.1. El trabajo como trascendencia para los hombres

Ante la pregunta ¿qué es un verdadero hombre?, los participantes en los talleres suelen aportar varias respuestas que apelan a diferentes ámbitos de la vida (sexualidad, amor, fenotipo, personalidad, etc.), pero siempre se repite una máxima: tener un trabajo y formar una familia (o fundar una familia), lo que nos acerca aún más a una imagen de principio u origen creador de una institución⁵¹. Algunos llegan a afirmar que un hombre que no logra eso no es nada. Estos requisitos normativos de la masculinidad exitosa (lograda, alcanzada) remiten al

⁵⁰ Ramírez-Rodríguez, Juan C. (2020). Hombres y masculinidades: emociones y significado del trabajo. Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad. N°33. 39-54. <http://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/8/7>. También Juan Carlos Ramírez es autor de: *Mandatos de la masculinidad y emociones: hombres desempleados*. CONACYT, Universidad de Guadalajara, 2020.

⁵¹ La cultura patriarcal occidental moderna se construye a partir de categorías binarias excluyentes y jerarquizadas entre sí, a partir de las cuales categorizamos y organizamos el mundo. A lo masculino-hombre se le atribuye la cualidad de la creación: es decir, utiliza cualidades que lo distinguen de lo animal relacionadas con la transformación de la realidad a través de la cultura, de lo civilizatorio, lo humanizante. Por tanto, fundar una familia (una institución) es un gesto distintivo civilizador sujeto a autoría (apellido, reconocimiento de propiedad). Al contrario, lo femenino-mujer se asocia a lo natural, lo biológico, lo animal. Su papel en la familia no es fundante, sino reproductivo, como misión natural. En la lógica histórica de la familia patriarcal moderna, el hombre que funda una familia estaría civilizando (domesticando, apropiándose de) la fuerza natural reproductiva de las mujeres.

modelo hegemónico de masculinidad que se extendió con la emergencia del capitalismo en occidente (y su posterior contrapartida comunista, también construida sobre la glorificación del trabajo⁵²).

Una de las propuestas teóricas más aceptadas acerca de esta mutación histórica y antropológica que hizo del trabajo el epicentro de un cambio en la subjetividad europea, en virtud del cual vivir para trabajar se hizo posible, proviene de la sociología clásica de Max Weber⁵³. Él constató un vínculo trascendental, religioso, entre el trabajo y la identidad personal y colectiva. A diferencia del catolicismo, que recriminaba la riqueza y prometía la salvación después de la vida a condición de no pecar o de ser perdonado tras el pecado, la Reforma Protestante afirmó la salvación individual como consecuencia del éxito en la vida, expresado en una vida diligentemente dedicada a la producción y la acumulación de riqueza material, de capital y de propiedades. Esta glorificación del trabajo impactó en tanto en la burguesía como en las clases obreras de los países protestantes en principio, expandiéndose progresivamente al resto de países industriales y colonizados⁵⁴.

Cuando trabajamos con hombres que creen no ser nada si no tienen un empleo remunerado o una identidad profesional no sólo se está poniendo de manifiesto la cuestión pragmática y urgente de conseguir ingresos económicos y evitar la exclusión social (*salvarse en vida*), también hay un vínculo íntimo que apela al sentido de la vida y de la humanidad de sí mismo. A la gran mayoría de los hombres trabajar les otorga prestigio, poder y autoridad, que su opinión sea reconocida, les permite tener dinero, adquirir bienes, ser proveedores, cumplir con las responsabilidades familiares y les hace sentirse útiles y vivos (Salguero, 2007)⁵⁵.

Si “el trabajo dignifica”, no tener un empleo en el patriarcado capitalista te hace indigno, la vida queda cuestionada como digna de vivirse dentro del esquema masculino del ganador de pan (*breadwinner*). Esta es una realidad también institucional en la medida en que los derechos de ciudadanía se adquieren en función del estatus de trabajador, pero también en la medida en que el estatus de consumidor queda mermado o bloqueado, así como el rol de proveedor en el ámbito familiar y de pareja y, con ello, la base material de su autoridad simbólica en la familia. Si, además, el trabajo doméstico y de cuidados es considerado un “no-trabajo”, realizar este tipo de trabajos se seguirá asumiendo como algo indigno para un hombre⁵⁶.

52 Para una aproximación más exhaustiva del estereotipo de masculinidad de la modernidad y su impacto tanto en los regímenes burgueses como en los socialistas véase Mosse, George (2001) *La imagen del hombre. La creación de la moderna masculinidad moderna*. Talasa.

53 Weber, Max (2012). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Alianza editorial

54 Nótese que en los regímenes feudales previos, la nobleza glorificaba precisamente lo contrario, la dignidad de no tener que trabajar. Cuando la burguesía pasó a ser la clase dominante en la modernidad sitúa el trabajo en las antípodas de la dignidad. Así mismo, el “trabajo dignifica” será un lema central de los regímenes de inspiración marxista, cuyo análisis disocia el valor trascendental del trabajo de la explotación y el abuso que ejerce la burguesía a través de él.

55 Salguero, María Alejandra (2007). El significado del trabajo en las identidades masculinas, en María Lucero Jiménez y Olivia Tena (Eds.). *Reflexiones sobre masculinidad y empleo*. México: UNAM. Disponible libro completo en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/crim-unam/20100428124919/Masculyempleo.pdf>

56 En este sentido, la noción de “rechazo al trabajo” proveniente del pensamiento autónomo italiano, puede ser una fuente de inspiración para el trabajo con hombres desempleados. Como afirma Weeks: “No es una renuncia de lo laboral tout court, sino más bien un rechazo de la ideología del trabajo como la vocación y el deber moral más elevado, un rechazo del trabajo como centro necesario de la vida social y como medio de acceso a los derechos y demandas de ciudadanía, y un rechazo de la necesidad del control capitalista de la producción” (Weeks, 2020, p. 49) Y continúa: “Pero el rechazo al trabajo [...] no se plantea simplemente contra la organización actual del trabajo; también debería entenderse como una práctica creativa que busca reapropiarse y reconfigurar las formas existentes de producción y reproducción” (Ibid. 150). Weeks, Kathi (2020) *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Traficantes de Sueños.



En cuanto a las relaciones de las mujeres con el trabajo fuera del hogar, no debemos olvidar que en el siglo XIX se constata la presencia de las mujeres (y menores) en las fábricas⁵⁷. Las mujeres de clase obrera tenían acceso a un trabajo y a un salario en la esfera productiva. Pero con la emergencia de la Segunda Revolución Industrial, hacia la mitad del siglo XIX, se produce un *pacto patriarcal*⁵⁸ entre burguesía (patronal) y obreros (sindicatos) en virtud del cual se expulsó a las mujeres del ámbito público y laboral para que asumieran masivamente el sostenimiento de la vida en el día a día. El masculinizado “conflicto social” (de clase), históricamente protagonizado por clase burguesa y clase obrera, encontró una cierta pacificación a través de la misoginia y el machismo elevado a lo institucional. Fue así como se instauró lo que Federici ha denominado el *patriarcado del salario*⁵⁹.

Es conocida, por otro lado, la importancia que tuvo la re-incorporación masiva de las mujeres al trabajo industrial tanto en la Primera como en la Segunda Guerra Mundial. Se puso de manifiesto entonces el carácter estratégico del patriarcado del salario y se desmontaron en la práctica las creencias biologicistas acerca de la naturaleza doméstica y cuidadora de las mujeres, lo que implicaba, en el juego de espejos y de manera en principio más implícita que explícita, reconocer también el potencial cuidador de los hombres.

Ahora bien, con esta expulsión de las mujeres del mercado laboral se logró imponer un nuevo orden patriarcal y burgués tanto en el ámbito familiar obrero como en el ámbito público, ya que la división sexual del trabajo descansaba sobre la ideología patriarcal de la división de esferas⁶⁰. Reservar el monopolio del salario a los hombres, por un lado, les situaba en una posición de poder respecto a las mujeres y redefinía el patriarcado familiar en las sociedades capitalistas y, por otro lado, permitió al nuevo sistema industrial crecer y perpetuarse a costa del trabajo reproductivo no asalariado y masivo de las mujeres, el cual mejoraba la calidad de vida de los trabajadores y aseguraba la reproducción de la mano de obra, verdadero quebradero de cabeza de la burguesía industrial en un contexto de alta mortalidad infantil, de baja esperanza de vida, de desnutrición, etc. (Federici, 2018).

Podemos entender este giro estructural como una vuelta moderna a la dialéctica de Ulises y Penélope, donde Ulises es transformado en un ganador de pan que ha de salir afuera (ámbito público, mercado laboral) a competir y esforzarse diariamente por sostener económicamente a una familia en la que ejercer de máxima autoridad en cuanto que propietario legalmente responsable (cabeza de familia). Mientras tanto, Penélope es transformada en ama de casa

⁵⁷ Scott, Joan. La mujer trabajadora en el siglo XIX, en *Historia de las mujeres en Occidente* / coord. por Georges Duby, Michelle Perrot, Vol. 4, 1993 (El siglo XIX / Geneviève Fraisse (dir.), Michelle Perrot (dir.), X, págs. 405-436.

⁵⁸ Sobre el fenómeno de los pactos patriarcales véase Amorós, Celia (1, 1992). Notas para una teoría nominalista del patriarcado. *Asparkia. Investigación Feminista*, (1), 41-58. Recuperado a partir de <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/412>

⁵⁹ Federici, Silvia (2018).

⁶⁰ Para obtener una imagen de la formación ideológica de la división de esferas sobre la que se sienta la división sexual del trabajo moderno-colonial es recomendable leer dos textos históricos, uno de 1762, *Emilio*, o *De la educación* de Rousseau, obra en la que apunta el papel subordinado de las mujeres (en concreto el capítulo dedicado a Sofía), y otro treinta años posterior, el análisis y las críticas a los modelos de feminidad y de masculinidad (y también a Rousseau) de Mary Wollstonecraft (1792) en *Vindicaciones de los derechos de la mujer*.

y ángel del hogar, sujeta a la autoridad y a los derechos de ciudadanía del marido (otorgados por el Estado en función de su estatus oficial de trabajador), haciéndose cargo del trabajo de sostenimiento de la vida en el día a día, sin reconocimiento material por ello, con un reconocimiento simbólico exclusivo en cuanto que *madre* y bajo la tutela del marido. Él, guerrero, ha de zarpar cada mañana a la batalla de la vida pública, ella, servicial, ha de esperar, tejiendo la trama de la vida doméstica y familiar y asegurar el descanso del guerrero cuando llegue a su refugio tras batallar en la vida pública.



2.2. El trabajo como emancipación e incertidumbre: Penélope se harta y Ulises encalla

Como es bien sabido, el siglo XX atestigua una fuerte transformación tanto en las relaciones de género como en el conocimiento sobre el mismo, principalmente en los países occidentales, pero no sólo. El movimiento feminista ha impactado tanto a nivel institucional, en el plano de los derechos, como en la cultura. Las mujeres se hartaron del rol de Penélope y se hace lícito y posible salir a la mar y navegar por sí mismas. Los Ulises, sin embargo, encallan en alta mar: su espejo (heteronormativo) se ha movido, ya no refleja su imagen aumentada. Las expectativas cambian: queda cuestionado su monopolio del viajar y su ausencia respecto al tejer, mientras las necesidades de sostenimiento de la vida en el día a día siguen reclamando atención.

Así mismo, los movimientos LGTBIQ+ también contribuyeron a la ruptura del espejo patriarcal de Ulises. La heterosexualidad fue des-biologizada y vista como norma y performance. Se pasa de las demandas de *tolerancia* (que requiere la benevolencia del grupo dominante, sin cambiar las relaciones de poder) a las posiciones de *orgullo* (que implica reafirmarse saliendo de las expectativas de aprobación, así como cuestionar las relaciones de poder hetero-patriarcales). Los hombres cis-heterosexuales pierden el monopolio de la masculinidad como signo de “virilidad”⁶¹.

Además, la familia nuclear heterosexual está quedando como un modelo de familia más entre una multiplicidad de formas posibles y reconocidas por el marco legal (monomarentales, homoparentales, reconstituidas, de madres/padres que se han separado, no convivientes, etc., más otras formas comunitarias no reconocidas por el marco legal), las cuales han venido emergiendo desde las última décadas, lo que contribuye a destronar el modelo de familia patriarcal como familia *auténtica, real, original* (que tanto se reclaman desde posiciones conservadoras y reaccionarias) y, con ello, la expectativa (¿y el deseo?) casi trascendental de *fundar una familia* en la que ocupar el lugar dominante por parte de los hombres.

⁶¹ Decimos virilidad en dos sentidos relacionados con la expresión de género: uno, más popular, respecto a una masculinidad representativa de estereotipos de fuerza, valentía, agresividad, etc. El otro en el sentido que le da J. Halberstam, virilidad como monopolio de los hombres sobre la masculinidad, que se presenta como “auténtica”, “verdadera”, “originaria”, invisibilizando o haciendo pasar por imitación y desviación las masculinidades no vinculadas al cuerpo de hombre cis-hetero. Véase Halberstam, Judith (2008) *Masculinidad femenina*. Egales. Por otra parte, a partir de los años 70 hay una exaltación y apropiación de la hipermasculinidad entre sectores de hombres homosexuales, adoptando las estéticas motera, policíaca, *skinhead*, culturista, *leather*, etc. Hasta ese momento, la visibilidad de la homosexualidad en los hombres estaba supeditada a la “pluma”, es decir, a expresiones y roles feminizados. Este fenómeno contribuyó al quiebre del espejo donde los Ulises venían encontrando la imagen aumentada de sí, pero también parece haber derivado en posturas plumofóbicas (es decir, reactivas a la femineidad en los hombres) entre los hombres homosexuales. Véase Martínez Oliva, Jesús (2005) *El desaliento del guerrero. Representaciones de la masculinidad en el arte en las décadas de los 80 y los 90*. CENDEAC.

Por último, además de estos cambios culturales que estamos mencionando, Ulises encalla porque se va secando el agua (la base material) que le permitía dedicarse exclusivamente a navegar: el acceso a un salario que le hacía capaz. Pocas décadas después del comienzo de la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en España, a partir de la década de los 80, asistimos a la reacción neoconservadora. Tras las protestas y los cambios sociales que conllevaron los años 60 y 70 en occidente (revueltas del 68, movimiento hippie, movimiento feminista, antimilitarismo, procesos de descolonización), los años 80 atestiguan la emergencia global del capitalismo bajo la doctrina económica neoliberal.

Esto ha traído y está trayendo como consecuencia, tras 40 años de hegemonía, un cambio estructural en las relaciones laborales que conlleva la pérdida o deterioro progresivo de los derechos conquistados en décadas anteriores en los países privilegiados. Se instaura la precariedad como condición media de la población (contratos temporales, mini-jobs, pluriempleo, salarios bajos, privatización de servicios públicos, reducción del gasto público, etc) y se debilita el patriarcado del salario al debilitar una de las bases materiales fundamentales sobre las que se cimentaba el privilegio de los hombres en cuanto que *breadwinners* y cabezas de familia en las décadas anteriores.

Como resultado de los reajustes neoliberales, desaparece prácticamente la posibilidad de sostener una unidad familiar con un salario⁶² por lo que las parejas heterosexuales se ven materialmente impelidas a renegociar lo Ulises (el viajar) y lo Penélope (el tejer) entre sí y en sí. Las Penélopes, tensadas permanentemente entre el empleo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidados no reconocido ni remunerado, reclaman a los Ulises que compartan con ellas el viajar y el tejer en igualdad, pero lo cierto es que esto ocurre en desigualdad de condiciones, es decir, en un marco aún impregnado de la inercia patriarcal de las décadas anteriores, lo cual repercute en las mujeres negativamente tanto en el ámbito laboral como en el doméstico y familiar.



2.3. Ulises como “trabajador campeón” y el mito de la independencia

Es así cómo hemos llegado a una situación de, por un lado, incertidumbre y precariedad respecto al empleo remunerado y, por otro lado, de crisis de cuidados, es decir, de crisis de cobertura de las necesidades de cuidado en el día a día.

El modelo social capitalista-hetero-patriarcal establecido durante la 2ª Revolución Industrial se hizo posible, en parte, a partir de la explotación del trabajo reproductivo feminizado, base del sostenimiento de la vida en el día a día, lo que posibilitaba la reproducción gratuita de la fuerza de trabajo y del sistema productivo industrial. El capitalismo industrial encontró un orden, un equilibrio, en la desigualdad de género institucionalizada. En este punto, la biologización del trabajo doméstico, la crianza y de otras muchas tareas de cuidado ha sido el argumento ideológico del patriarcado para feminizar el trabajo reproductivo y reducirlo a “sus labores”. Para esta lógica biologicista patriarcal, remunerar a las mujeres hubiera sido como remunerar al perro por guardar la casa o al árbol por darle sombra⁶³.

⁶² Dema, Sandra (2007) Una pareja, dos salarios. El dinero y las relaciones de poder en las parejas de doble ingreso. CIS.

⁶³ Por otra parte, la hipocresía del patriarcado se expresa con toda claridad en el control exhaustivo de la socialización femenina para el cuidado, la maternidad, la servicialidad, la abnegación, etc. De hecho, el discurso biologicista formaba parte de ese control. Uno de los ejemplos más claros en el caso español es el de la Sección Femenina de la Falange y la obligatoriedad del Servicio Social durante la dictadura franquista.

Desde mediados del siglo XX (y en España prácticamente a partir de los años 80), a medida que las mujeres han ido conquistando espacios en el mercado laboral y accediendo al salario por sí mismas, han podido con ello conquistar la posibilidad de una vida autónoma con un mayor grado de independencia respecto al marido y los roles domésticos y familiares. No obstante, ¿han desaparecido esas necesidades de cuidados cotidianos cuando las mujeres se han incorporado al mercado laboral? Bien sabemos que no, pues estamos hablando de cuestiones consustanciales a la vida humana: la fragilidad, la vulnerabilidad, la enfermedad, la inter-eco-dependencia, la cobertura de necesidades que permita tener una buena vida. Es decir, hablamos de atención a la infancia, a las personas mayores, a personas dependientes o en situaciones/momentos de dependencia (enfermedad, por ejemplo), etc., pero también de todas las necesidades a cubrir para cualquier persona. Es a través de la cobertura de estas necesidades y del despliegue de la potencia creativa y deseante que la vida humana se dignifica. Es por esto que la economista feminista Amaia Pérez Orozco⁶⁴ propone hablar de *decesidades*, una zona entre el deseo y la necesidad.

No por casualidad la economía feminista viene poniendo el acento desde hace unas décadas, a través de la noción de *crisis de los cuidados*, en la falta de responsabilidad de tres agentes clave: el Estado⁶⁵, el mercado y los hombres como colectivo⁶⁶, y cómo esta falta de corresponsabilidad de estos agentes perjudica constantemente a las mujeres en diferentes aspectos de su vida (libertad, tiempo, salud física y mental, economía, etc.). Son las mujeres las que pareciera que debieran renunciar a una buena vida (o simplemente a una vida propia) en nombre del cuidado de la vida ajena con consecuencias importantes para la salud psíquica y física.

El escenario es el de un mercado laboral instalado en la inercia de un diseño androcéntrico realizado por y para el “ganador de pan-cabeza de familia”, es decir, para hombres sobre los que se da por sentado que tienen sus necesidades reproductivas cotidianas cubiertas (alimentación, vestimenta, higiene, cuidado diario del hogar, atención a menores, mayores y personas dependientes, etc) por gracia y obra del trabajo “natural” de las mujeres. Este Ulises “ganador de pan” des-responsabilizado del cuidado representa el perfil sobre el que se ha organizado la empresa capitalista, de modo que el padre ausente en la familia y en los cuidados sería la contracara del empleado hiperpresente.

Se trata de lo que Pérez Orozco ha denominado como “trabajador campeón”: *aquel que brota todos los días plenamente disponible para el mercado, sin necesidades de cuidados propios ni responsabilidades sobre cuidados ajenos, y desaparece una vez fuera de la empresa*⁶⁷.

⁶⁴ Orozco Pérez, Amaia (2014) *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños. Madrid.

⁶⁵ Recomendamos ver la intervención de Amaia Pérez Orozco en el Congreso de los Diputados el 29/05/2020, donde se plantea claramente una propuesta de política de Estado que coloque los cuidados en el centro. Esta intervención transcurre en un contexto de pandemia COVID-19 que había puesto de manifiesto la importancia del cuidado de la vida frente a la priorización de las lógicas competitivas y de acumulación de capital sobre las que gravita el Estado actualmente. <https://www.youtube.com/watch?v=dNoCsxCliIQ>

⁶⁶ Del Río, Sira (2004) *La crisis de los cuidados: precariedad a flor de piel*. Documento de trabajo. CGT-Comisión Confederal contra la Precariedad.

⁶⁷ Orozco Pérez, Amaia (2010) Diagnóstico de la crisis y respuestas desde la economía feminista. *Revista de Economía Crítica*, 9(1), 131-144.

Con todo lo dicho, esta guía, y el proyecto NEO 50 en su conjunto, se sitúa entre dos de los agentes con responsabilidad en la crisis de cuidados: el mercado (de trabajo) y, los hombres, como grupo social.

En cuanto a *las empresas*, hay diferentes medidas que desde los últimos años están tratando de generar cambios que faciliten tanto la inclusión laboral de las mujeres en igualdad de condiciones como la descarga proporcional de los cuidados informales, especialmente a través del desarrollo e implementación de Planes de Igualdad y de otras medidas como la equiparación de los permisos para la crianza para madres y padres. Por otro, el de *los hombres*, con estrategias de interpelación que conduzcan a cambios en las creencias y prácticas acerca de lo que un hombre puede y debe hacer, en los patrones de prioridad y en los usos del tiempo, en definitiva, en las relaciones con las mujeres. El objetivo sería que se superen las mentalidades y dinámicas relacionales patriarcales en general y, concretamente, que aumente el grado de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados.

El Ulises de la economía oficial, especialmente en su vertiente neoliberal actual, es un sujeto que vive bajo la ficción de autosuficiencia, aspirando a un ideal de independencia irrealista e imposible que re-actualiza el ideal del *self made man* (“hombre que se hace a sí mismo”) como alguien totalmente responsable de su situación, como si pasara impoluto por las estructuras sociales y los procesos políticos e históricos que le condicionan a sí mismo y a las y los demás, de espaldas a las relaciones de fuerza colectivas que cooperan para afectar de alguna u otra manera su vida y la formación de su subjetividad: el éxito es leído como mérito individual, el fracaso como culpa personal. Como afirma Silvia L. Gil (2013)⁶⁸, el régimen neoliberal actual ha encumbrado como hegemónica una subjetividad opuesta a la ética del cuidado, con claro rostro masculino, cuyos rasgos fundamentales son:

- **Negación del vínculo con las personas:** ilusión de autosuficiencia y de la posibilidad de una vida separada de las y los demás, negando todo reconocimiento de dependencia.
- **Competitividad social permanente:** presión a la formación continua, individualización y psicologización de la lógica éxito-fracaso, sobre-responsabilización del individuo, las otras personas como obstáculo para alcanzar metas personales.
- **Rechazo de la vulnerabilidad de la vida:** ignorar la dañabilidad de los cuerpos y los límites de la existencia (también ecosistémica), uso de la violencia sobre otras/os para alcanzar fines.

El régimen neoliberal actual exagera el marco individualista del liberalismo económico que niega el trabajo doméstico y de cuidados como *trabajo*. Es desde ahí que podemos entender el *espejismo de la meritocracia* bajo el cual cobra sentido para un hombre decir aquello de “a mí nadie me ha regalado nada”. Este mantra se ampara en la invisibilización sistémica y sistemática del trabajo doméstico y de cuidados feminizado y no remunerado, desarrollado principalmente en la economía informal de los hogares, las familias y las redes comunitarias. Esta ideología individualista y negacionista del trabajo reproductivo como trabajo forma parte del tuétano de la economía liberal oficial (Rodríguez y Ajenjo, 2016)⁶⁹.

⁶⁸ Gil, Silvia L. (2013) *Feminismos contemporáneos en la crisis del sujeto. Hacia una política de lo común*. En Díaz, Capitolina y Dema, Sandra (Coord.) (pp. 45-64). *Sociología y género*. Tecnos.

⁶⁹ Rodríguez, Paula y Ajenjo, Astrid (2016) *Los cuidados de las personas “independientes” en España y en Andalucía*. En Gálvez, Lina (Dir.) *La economía de los cuidados*. Sevilla, España: Deculturas Ediciones.

La teoría económica hegemónica en el capitalismo diferencia entre personas “dependientes e independientes”, obviando la realidad de que los sujetos que define como independientes son en realidad, también, dependientes. Es decir, *las mujeres cuidan a quien no puede valerse por sí mismo, pero también a otras personas que pudiendo hacerlo no lo hacen* (Ibid. p. 189). Es a la luz de esta realidad donde se hace evidente que *ser cuidado es una manifestación de poder* (Ibid.). Si las relaciones de cuidados (provisión/recepción) son relaciones de poder también son, por tanto, una fuente de injusticia y desigualdad (de género en sus intersecciones con la raza, la clase, la etnicidad, la nacionalidad, la edad), así como un terreno de posibilidad de transformación hacia una redistribución del trabajo (en sentido total, sin excluir el trabajo reproductivo informal), de sus cargas y beneficios.

Rodríguez y Ajenjo demuestran, a través del cruce de datos de las Encuestas de Usos del Tiempo de 2002-03 y 2009-10⁷⁰ a nivel nacional, el coste que tiene para las mujeres el cuidado de los “independientes”. Debido a los límites de lo que es capaz de registrar la encuesta, el estudio delimita el trabajo doméstico y de cuidados a «*el tiempo dedicado a adquirir y procesar todos los bienes y servicios necesarios para el sostenimiento del hogar (compras y servicios, actividades culinarias, actividades de confección y cuidado de la ropa, tareas y reparaciones de mantenimiento y las gestiones). Excluimos, por tanto, el cuidado y vigilancia de menores y mayores dependientes, o el cuidado de animales domésticos*» (Ibid., p. 198). Tampoco queda registro del apoyo emocional, por lo que «*los resultados subestiman el tiempo real de cuidados a personas “independientes”*» (Ibid.). Estas son algunas de las conclusiones del estudio:

a) Respecto al tiempo dedicado:

- La división sexual del trabajo sigue operando al nivel de los hogares, donde las mujeres realizan más tareas y dedican más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados que los hombres.
- Los hombres disminuyen su participación en los cuidados conforme va aumentando el hogar, y por tanto la carga total de trabajo de cuidados.
- Cuando los hombres pasan de vivir solos a convivir con una pareja mujer disminuye su participación un 7%; las mujeres aumentan un 3,4%, lo que se reduce cuando viven en otro tipo de hogar.
- Por ejemplo, las mujeres en pareja sin hijos dedican 59 minutos más que cuando viven solas y su carga sólo aumenta 10 minutos cuando viven solas con descendientes.
- En definitiva, el mayor incremento del tiempo dedicado al cuidado por parte de las mujeres no se da tanto por el cuidado de personas dependientes en el hogar sino por el propio hecho de vivir en pareja con un hombre⁷¹.

⁷⁰ Desde entonces hasta el momento de escritura de esta guía no se ha vuelto a realizar una Encuesta de Usos del Tiempo a nivel nacional, lo que viene siendo demandado desde diferentes sectores del feminismo

⁷¹ Como contraste, los estudios acerca del efecto de la llegada de la primera criatura en parejas lesbianas muestran que la mujer que asume los cuidados principales durante los primeros meses vuelve a recuperar su posición y su salario al cabo del tiempo ya que no existe el diferencial de poder que existe entre hombres y mujeres y sí un alto grado de corresponsabilidad que permite eliminar la brecha salarial entre ellas. Requena, Ana (01/04/2019) *Las parejas de lesbianas esquivan mejor la brecha salarial que las heterosexuales porque reparten más los cuidados*. Eldiario.es https://www.eldiario.es/economia/lesbianas_1_1620917.html

b) Respeto a la dedicación de tareas

- Las tareas más frecuentes son las *culinarias*, con un alto porcentaje de dedicación por parte de los hombres, tanto viviendo solos (71%) como en pareja (52%)⁷². Sin embargo, destaca la bajada de actividad de cuando viven solos a cuando lo hacen en pareja (19% menos). Los hombres disminuyen en 7 minutos el tiempo dedicado, mientras que las mujeres aumentan 27 minutos y un 4% su actividad culinaria.
- Después de la cocina, destacan las tareas de *limpieza y mantenimiento del hogar*, donde las mujeres con pareja hombre le dedican 1h:24m frente a los 56 minutos de los hombres encuestados. Más de 2 de cada 3 mujeres realizan estas tareas frente a 1 de cada 3 hombres.
- Las *compras y servicios* es el único ámbito donde los hombres aumentan ligeramente su actividad (0,6%) y su tiempo dedicado al día (9 minutos) respecto a si viven solos. Las mujeres muestran datos ligeramente superiores.
- A las tareas de *confección y cuidado de la ropa* (incluido lavar, planchar o coser) los hombres le dedican un mínimo tiempo tanto viviendo solos como en pareja, mientras que las mujeres aumentan un 8% su actividad. Ésta sigue siendo una actividad feminizada tanto dentro del hogar como en el ámbito laboral.
- En *gestiones del hogar*, las mujeres y los hombres presentan unos datos similares (1h:04m).

En definitiva: cuando hombres y mujeres conviven en el hogar no se distribuyen equitativamente las actividades de cuidados ni el tiempo dedicado.

Por tanto, es de esta ficción patriarcal de independencia de donde se desprende el propio “trabajador champiñón” en torno al cual se vienen organizando el sistema productivo, el mercado laboral, la vida de empresa y los hogares. Por contra, la economía feminista parte del reconocimiento de la inter-eco-dependencia como hecho constitutivo humano. Frente a la ficción de autosuficiencia y la negación de los límites (ecosistémicos, corporales) que caracterizan la ideología económica capitalista-patriarcal, la economía feminista parte del reconocimiento de la vulnerabilidad como hecho constitutivo que hace que los cuerpos, los ecosistemas, la vida misma, haya de ser cuidada para salir adelante. Donde la economía capitalista oficial pone la acumulación de capital en el centro y reniega de todo planteamiento ético, la economía feminista pone la sostenibilidad de la vida en el centro: es el cuidado de la vida (común y singular) lo que debe ponerse en el centro de la organización de los recursos y su distribución.

Este cambio de enfoque de la economía tiene una dimensión macro que implicaría una remodelación de las prioridades y lógicas de los Estados y los mercados, pero también una

⁷² Gizonduz, programa dependiente de Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer) dedicado al trabajo con hombres para promover la igualdad de género en Euskadi, difundió el documental Aitak (Papá) al calor de la campaña de 2015 que llevaba el mismo nombre en la que se buscaba promover las paternidades cuidadoras y corresponsables. El documental muestra y entrevista a diferentes hombres acerca de las dificultades y gozos en su incursión a una paternidad corresponsable en las tareas domésticas y de cuidados, en contraste con las referencias paternas de generaciones previas. Es significativo que, ante la pregunta de cuál es la tarea que más les agrada hacer y cuál menos, destaque cocinar en el primer caso frente a limpiar el polvo u ordenar la casa. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=-r4ZOEQ5uU8&t=108s>

dimensión subjetiva, es decir, requiere una transformación de la sensibilidad, de las creencias y de las prácticas fundamentadas en la ficción patriarcal-capitalista de independencia y autosuficiencia (negación de la vulnerabilidad, de los vínculos de interdependencia y de los límites), cuestión que interpela directamente a la responsabilidad personal y social de los hombres en cuanto que agentes de cambio respecto a las relaciones de explotación y desigualdad con las mujeres y otras personas inferiorizadas en las jerarquías de opresión establecidas en torno al trabajo y la economía.

Como mostró tan lúcidamente Almudena Hernando (2012)⁷³, la “individualidad independiente” es un mito. Sin embargo, como hemos visto, los hombres construyen su identidad como si fuera posible esa independencia. Lo que de aquí resulta es que los hombres niegan las emociones como dimensión central de sus identidades, y acaban individualizados, vulnerables y necesitados de sus comunidades de lo que se deriva, la explotación afectiva, mental y cuidadora de las mujeres.



2.4. Ulises negro, indio, moro...

Los otros Ulises

A partir de la década de los 90 España se convierte en un país receptor (y demandante) de población migrante en cuanto que mano de obra barata y como vía de repunte de la natalidad, favoreciendo especialmente la migración latinoamericana. Además, en el proceso de construcción del espacio europeo, España y otros países se han convertido en la guardiana de Europa frente a África, desde donde tratan de cruzar la frontera contingentes de población de diferentes países y culturas que buscan una vida mejor, huyendo de las consecuencias de su posición histórica de vulnerabilidad como continente colonizado y subalterno: pobreza, guerra, regímenes autoritarios, etc. Del mismo modo, se da un flujo de recepción de población proveniente de países del Este tras el desmantelamiento de los regímenes comunistas. Por último, las guerras del siglo XXI están acrecentando las demandas y necesidades de acogida desde diferentes latitudes del planeta⁷⁴.

España se convierte, por tanto, en receptora de hombres y mujeres que emigran en búsqueda de mejorar sus condiciones de vida y, sobre todo, de un empleo. Ulises negros/as, árabes, indios/as, musulmanes/as, pobres, exiliados/as, etc. En ocasiones, se trata de proyectos migratorios familiares y hasta comunitarios y, en otras, individuales. Ulises-hombres cuyas opciones, al llegar a puerto, son subirse a un andamio o trabajar en el campo o de camareros; y Ulises-mujeres que se embarcan para trabajar como cuidadoras de mayores, niños/as y dependientes, como empleadas de hogar, como temporeras agrícolas o para cubrir la demanda masculina de prostitución⁷⁵. En el proceso, no pocas familias quedan fragmentadas, al tiempo que se crean nuevas familias en destino.

El hecho de que las “Penélopes” se muevan es en sí mismo un indicador de que los roles de género se ven alterados inevitablemente cuando hay una migración por medio. No siempre

⁷³ Hernando, Almudena (2019). *La fantasía de la individualidad*. KATZ.

⁷⁴ Mientras escribimos estas palabras millones de ucranianos y ucranianas están siendo acogidas por todos los países europeos debido a la invasión por parte de Rusia.

⁷⁵ España es el país de Europa número uno en demanda de prostitución y el tercer país a nivel internacional.

para bien, pero si muchas veces suponen una oportunidad para el cambio⁷⁶. En particular, en los casos en los que las mujeres migrantes trabajan, que no son pocos. De hecho la tasa de actividad de las mujeres de segunda generación es más alta que la de las mujeres autóctonas⁷⁷. Aun así la última crisis de empleo generada, en parte, como consecuencia de la pandemia de Covid-19, provocó una caída en las afiliaciones a la seguridad social⁷⁸ de población migrante y, en particular, de las mujeres.

La mayoría de los hombres migrantes vienen ocupando los puestos de más baja cualificación (aunque su cualificación en países de origen sea alta) y los empleos más inestables y menos demandados por los hombres nativos, sobre todo en ámbitos muy masculinizados como la construcción, que fue uno de los sectores más golpeados por el desempleo en las llamadas “crisis” que vinieron tras el 2008 (además de los sectores feminizados ocupados por mujeres migradas)⁷⁹.

Para los hombres migrantes que buscan empleo sin éxito para mandar remesas a sus familias de origen, el desempleo se puede convertir en una fuente de angustia y frustración propia del bloqueo al rol y al proyecto como proveedor transnacional, que se suma a otros factores de angustia propios de la propia experiencia migratoria, con mayor o menor impacto dependiendo del lugar y los recursos de origen. El término “Síndrome de Ulises”⁸⁰ (o síndrome de estrés crónico y múltiple) trata de conceptualizar esta forma de sufrimiento psíquico específico –diferente de una depresión común o de un síndrome de estrés post-traumático– caracterizado por:

- La separación forzada de seres queridos.
- Experiencias de exclusión y pocas oportunidades por no tener papeles, no encontrar trabajo o encontrarlo en condiciones de riesgo y explotación, devaluación de títulos y saberes, etc.
- Dificultad para acceder a recursos básicos de supervivencia (alimentación, hospedaje), pérdida de autonomía por dependencia a la asistencia, etc.
- Experiencias traumáticas vividas en los trayectos, miedo a ser detenido, encerrado en un CIE y deportado, maltrato, abusos sexuales, discriminaciones y agresiones racistas y xenófobas, etc.

⁷⁶ De hecho, se tiende a estigmatizar a las mujeres migrantes que dejan a la familia en el país de origen, especialmente si transgreden el ideal normativo de la maternidad asociado a las mujeres y a los roles familiares. Lo cierto es que se dan estrategias de renegociación de estos roles e ideales de género tanto por parte de la mujer que migra como entre los familiares que quedan como sostén en el país de origen (tías, abuelas, padres, hijas e hijos). Pedone, Claudia (2008) “*Varones aventureros*” vs “*madres que abandonan*”: *reconstrucción de las relaciones familiares a partir de la migración ecuatoriana*. REMHU - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, vol. 16, n° 30, pp. 45-64.

⁷⁷ Fuente: Eurostat.

⁷⁸ Fuente: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8>

⁷⁹ Europa Press (20/12/2019) Los inmigrantes ocupan trabajos menos cualificados e inestables que los españoles no quieren, según un estudio de CCOO. <https://www.europapress.es/epsocial/migracion/noticia-inmigrantes-ocupan-trabajos-menos-cualificados-inestables-espanoles-no-quieren-estudio-ccoo-20191220134822.html>

⁸⁰ Achotegui, Joseba (2014) Migración y salud mental. El Síndrome de Ulises. <https://hiaucb.files.wordpress.com/2014/03/sindrome-de-ulises-final.pdf>

Son diferentes los factores a tener en cuenta que intervienen en el llamado duelo migratorio: la separación de la familia y de las redes de amistad, el desconocimiento de la lengua, los choques culturales y la pérdida de códigos y ritos colectivos de origen, el estatus social que limita el acceso a oportunidades y que en muchas ocasiones supone un desclasamiento respecto al estatus en el país de origen, discriminaciones y exclusiones en los grupos de destino y añoranza de los de origen (no ser “ni de allí ni de aquí”) y la experiencia de un viaje traumático lleno de peligros y violencias.

Como afirma Achotegui, el Síndrome de Ulises no es una enfermedad mental, se encuentra más bien en el *área de la prevención de salud y en la esfera psicosocial, más que en el área del tratamiento. La intervención debe ser más de tipo educativo y de apoyo emocional, por lo que el trabajo sobre el Síndrome de Ulises atañe no sólo a los psicólogos, médicos o psiquiatras, sino a trabajadores sociales, promotores de salud y líderes comunitarios* (Achotegui, 2014).

No obstante, hay factores que nos atañen a todos y todas. Uno de los factores que intervienen en el síndrome de Ulises en la realidad actual de los países receptores –y a tener en cuenta aunque no desencadene en síndrome– es el aumento de los discursos de odio y la instrumentalización de las personas migrantes por parte de los emergentes grupos políticos de extrema derecha –ya azuzada por la derecha teóricamente moderada desde hace años–, los cuales alimentan sentimientos de rechazo por parte de los “Ulises nativos” a los que interpelan estos discursos de odio⁸¹. Hay quienes señalan la responsabilidad del tratamiento mediático que se realiza sobre la población migrante –cada vez más determinada por la concentración de los medios en pocas manos de hombres ricos, poderosos y neoconservadores– como uno de los factores determinantes en la construcción de una imagen negativa y discriminatoria.

El enfoque dominante en la mayoría de las noticias asocia inmigración con delincuencia, mafia, organizaciones delictivas, detenciones de inmigrantes y las actuaciones terroristas atribuidas a estos (Igartua et al. 2005, en Reig-Botella, 2018⁸²).

Del mismo modo, se aprecia en toda Europa un aumento de las agresiones que propicia esta movilización del odio, el cual presenta como enemiga toda otredad respecto a los patrones de género, raciales, étnicos, de clase o religiosos hegemónicos en las metrópolis receptoras⁸³.

En otro orden de cosas, otra problemática asociada concretamente con los padres de familia que migran para mandar remesas es el potencial abandono de la familia, lo cual redundará aún más en la feminización de la pobreza y la precariedad en los países de origen, aumentando la presión sobre las cadenas globales de cuidado, ya de por sí sostén de múltiples

⁸¹ Para una referencia del aumento de las posturas reaccionarias entre los hombres en un contexto norteamericano previo a la emergencia del ultraderechista D. Trump, véase Kimmel (2017). Para alguna especificidad del contexto español se puede consultar el artículo: Delgado, Lionel, Enfadados con todo: VOX y la masculinidad, *El Salto*, 09/12/2018. <https://www.elsaltodiario.com/vox/enfadados-con-todo-vox-masculinidad>

⁸² Reig-Botella, Adela; Clemente, Miguel; Sangiao, Inmaculada (2018) Migración y síndrome de Ulises: ser nadie en tierra de nadie. *BARATARIA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, núm. 24, pp. 27-43, 2018. Asociación Castellano Manchega de Sociología.

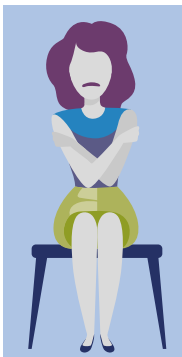
⁸³ De hecho, la propia Comisión Europea emitió a finales de 2021 un comunicado en el que ampliaba el listado de delitos de odio, instando al Consejo y al Parlamento Europeo, y con ello a los países miembros, a actuar ante el aumento que se está detectando. Comisión Europea: *Comunicación de la comisión al parlamento europeo y al consejo. Una Europa más inclusiva y protectora: ampliación de la lista de delitos de la UE a la incitación al odio y a los delitos de odio*. Bruselas, 09/12/2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0777&from=EN>

proyectos migratorios y en la que los hombres del entorno familiar que quedan en el país de origen tampoco participan apenas⁸⁴. A tal punto es así que donde la emigración femenina trastoca todo el espectro y la organización del sostén familiar, *la emigración masculina no altera la cotidianidad familiar, ya que las mujeres son y continúan siendo las encargadas de estas labores* (Zapata, 2016).

Esto no quiere decir que el abandono paterno transnacional no tenga secuelas afectivas, no sólo en las esposas, especialmente en las hijas e hijos, ya que la distancia física del padre *con frecuencia va acompañada de distanciamiento emocional, que puede acrecentar al paso del tiempo* (Obregón y Rivera, 2015)⁸⁵. Pero es necesario señalar que el bloqueo al proyecto-rol proveedor genera un contexto propicio para el abandono paterno:

Una de las principales causas del abandono parental [...] es encontrarse en situaciones de desempleo o empleo informal, lo que ocasiona migración interna en la búsqueda de mejores condiciones de vida. Lo cual acentúa la disgregación familiar, el establecimiento de nuevos vínculos filiales y la circulación de los niños y niñas por la red familiar (Zapata, 2016, p. 58)

La misma autora plantea que, de hecho, en el contexto latinoamericano en el que se ubica, una de las causas por la que estos “hijos e hijas huérfanas de padres vivos” deciden emigrar se debe precisamente al abandono paterno (p. 58).



Por tanto, el reto migratorio en contextos de madres y padres de familia implica una renegociación de la maternidad y la paternidad misma respecto al modelo hegemónico-colonial de familia, donde la tradicional ausencia de los hombres y padres en los cuidados se puede llegar a retroalimentar con un distanciamiento emocional que contrasta inversamente con la carga mental y emocional de la madres migrantes en su esfuerzo por mantener el contacto y superar los sentimientos de culpa y el dolor de la ausencia. Estas mujeres-Ulises migrantes se ven impelidas a renegociar lo Penélope en cuanto que vínculo y el rol materno, rompiendo patrones hegemónicos de feminidad y maternidad, mientras la renegociación de los hombres-Ulises migrantes pasaría más bien por mantenerse activamente conectados, vinculados⁸⁶.

Mientras se escriben estas líneas, está por ver el impacto que tiene en la situación de mujeres y hombres migrantes en el mercado laboral la reciente aprobación de cambios en la Ley de Extranjería⁸⁷, que pretende mejorar las figuras de arraigo laboral y social, así como la de reagrupación familiar. Además, se permitirá trabajar a los extranjeros con autorización de residencia por estudios y se crea una nueva figura de arraigo por formación para permitir a

⁸⁴ *Las cadenas globales de afecto o asistencia son una serie de vínculos personales entre gentes de todo el mundo, basados en una labor remunerada o no remunerada de asistencia. Normalmente estas cadenas las forman mujeres, aunque en pocos casos frecuentes, sólo hombres* (Hochschild 2001, en Zapata, Adriana (2015) Madres y padres en contextos transnacionales: el cuidado desde el género y la familia. *Desacatos*, 52, sept-oct 2016, pp. 14-31).

⁸⁵ Obregón, Nydia y Rivera, M. Elena (2015) Impacto de la migración del padre en los jóvenes: cuando la migración se convierte en abandono. *CienciaUAT*, 56, jul-dic 2015, p. 56-67.

⁸⁶ Cuando Bell Hooks (2021) promueve una “masculinidad feminista” coloca la capacidad de conectarse (de practicar habilidades relacionales y emocionales) como uno de los elementos necesarios para tocar lo que considera el punto central de cambio en los hombres: la capacidad de ser-con y de asociarse en la creación y sostenimiento de la vida.

⁸⁷ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-12504

migrantes que lleven dos años en España y quieran formarse en profesiones poco demandadas, que puedan hacerlo. Sin olvidar, la importancia de la reciente⁸⁸ ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.



2.5. Ulises que aprenden a tejer: hombres que cuidan y el desempleo como “oportunidad”

Aunque es necesaria más investigación sobre este tema, una mera mirada a nuestro alrededor nos devuelve imágenes que hace unas pocas décadas serían impensables: hombres en el mercado haciendo la compra o en el parque con un carrito de bebé. ¿Qué pensaría el Fary si levantara la cabeza?⁸⁹

Ahora bien, por mucho que le pese al Fary, los hombres están cada vez más involucrados en el cuidado y no ya sólo en su papel tradicional de proveedores de recursos económicos, sino también cuidando a otras personas. En el estudio cuantitativo⁹⁰ que llevamos a cabo desde la Fundación Cepaim en 2019 en el marco de la primera convocatoria del Proyecto NEO⁹¹, se obtuvieron algunos datos interesantes:

- Que 1 de cada 2 hombres trabajadores realiza alguna tarea de cuidado diariamente.
- El 73 % de los hombres sigue asociado a un rol de proveedor del hogar.
- Para los hombres cuidar no tiene peaje en sus carreras profesionales.

Como vemos, se vislumbran avances pero también estancamiento de algunos indicadores de cambio social. La Encuesta de Usos del Tiempo (INE)⁹² nos sigue devolviendo un panorama muy desigual de las tareas de cuidado. Además, como dice el antropólogo Ritxar Bacete refiriéndose a la paternidad, *“si la evolución de la paternidad a lo largo de la historia fuera representada en un gráfico, esa plasmación tendría la forma de los dientes de una sierra”* (El País, 2021)⁹³, es decir, no es algo lineal ni necesariamente siempre en tendencia ascendente.

¿Qué lleva a los hombres a cuidar?, ¿qué situaciones propician esa implicación?, ¿cómo lo están haciendo?, ¿la implicación es igual si se trata de llevar al parque al hijo o si se trata de otras tareas menos agradables como limpiar el inodoro? Sin duda, habrá que tener en cuenta una variedad de factores estructurales que están empujando a los hombres hacia el cuidado. Veamos algunos:

⁸⁸ Olías, Laura (09/06/2022) España ratifica el Convenio 189 de la OIT que amplía los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. ElDiario.es https://www.eldiario.es/economia/espana-ratifica-convenio-189-oit-amplia-derechos-laborales-trabajadoras-hogar_1_9068990.html

⁸⁹ Ver vídeo del Fary, en: <https://www.youtube.com/watch?v=M8xfzsjB2jI>

⁹⁰ Se pasó cuestionario a 1.200 trabajadores/as.

⁹¹ Para ver informe completo del estudio ver: <https://www.cepaim.org/publicacion/investigacion-masculinidad-cuidados-empleo-y-corresponsabilidad/>

⁹² Aunque los datos son ya muy antiguos, siendo imperioso una nueva edición de la encuesta que ofrezca datos más actualizados

⁹³ <https://elpais.com/mamas-papas/2021-02-26/ritxar-bacete-poder-mostrarse-vulnerables-es-una-parte-esencial-de-la-apropiacion-de-la-paternidad-por-parte-de-los-hombres.html>

- Incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral a partir de los años 80 del siglo XX.
- Al mismo tiempo, en España se van imponiendo progresivamente medidas de gobernanza neoliberal, lo que supone el debilitamiento de los elementos propios del Estado del Bienestar a través del recorte en gasto social y las privatizaciones de servicios públicos.
- Como consecuencia de lo anterior, se precarizan o destruyen ámbitos de empleo feminizados que, además, suponían servicios de amortiguamiento ante las consecuencias de la desigualdad social en las sociedades capitalistas.
- La población española se ha convertido en una población envejecida y con mayor número de personas en situación de dependencia, con lo que han aumentado las necesidades de cuidado y atenciones sanitarias.
- A partir de la crisis de 2008 estallan por los aires ámbitos de empleo masculinizado, especialmente vinculados a la construcción. Esto deja un contingente de población masculina desempleada y de baja cualificación.
- Todo esto ha creado, por un lado, un desierto o una dificultad para cubrir las necesidades de sostenimiento de la vida en el día a día (crisis de cuidados) y, por otro, un contingente de hombres jubilados, desempleados, estudiantes, etc. que tienden más a la recepción que a la provisión de cuidados, pero que abre la posibilidad para su incorporación al mismo en la medida en que el rol social esperado queda agotado o estructuralmente bloqueado.
- Las expectativas de las mujeres sobre la participación de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados han cambiado. Los hombres son interpelados desde diferentes instancias para una mayor corresponsabilidad.

Pero hay también factores situacionales o circunstanciales que hacen que haya hombres implicados en el trabajo de cuidados informales, destacando la jubilación, el desempleo, la responsabilidad familiar no transferible a mujeres y el compromiso. Lo resumimos en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Hombres jubilados	Hombres en situación de desempleo	Hombres sin mujeres disponibles	Hombres comprometidos
<p>Hombres mayores socializados en un modelo tradicional que cuidan a sus esposas u otros familiares.</p> <p>Realizan tareas que no habían realizado en su etapa laboral.</p> <p>Cuidar les otorga un nuevo sentido a su posición social y familiar.</p>	<p>Hombres en edad laboral que cuidan porque son quienes disponen de más tiempo en su entorno. Cuidar no es una fuente de satisfacción personal para ellos, sino más bien una mala situación temporal que pasará con el retorno al mundo laboral.</p> <p>Algunos hombres jóvenes lo asumen con menos dificultad que en otras edades y, para algunos, puede suponer una experiencia que abra a los hombres al ámbito feminizado del cuidado en el mercado laboral.</p>	<p>Hombres en activo en el empleo que no cuentan con mujeres en la familia y asumen el cuidado como una obligación familiar.</p> <p>Tratan de compatibilizar empleo y cuidados utilizando recursos sociales para el cuidado.</p>	<p>Hombres que se implican por convicción propia en la medida que se sienten interpelados por la demanda de cuidados de la persona necesitada.</p> <p>Destacan los hijos que dispensan cuidados a los mayores de su familia y que no consideran que deba ser responsabilidad de las mujeres de su entorno.</p> <p>Se proyectan como un modelo emergente de masculinidad cuidadora e igualitaria.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Martín-Vidaña, 2020, Comas, 2017 y Bacete 2020.

Es reseñable cómo la salida del ámbito laboral (por jubilación, por enfermedad o desempleo) supone una circunstancia propicia para la incorporación de los hombres a las tareas de cuidado. Comas (2017)⁹⁴ señala la jubilación anticipada y el desempleo como circunstancias que están haciendo a los hombres incorporarse a las tareas de cuidados en el contexto español. Un contexto, como decimos, de re-familiarización de los cuidados, marcado por el envejecimiento de la población y el descenso del gasto social en ayudas a la dependencia y otros cuidados (Comas, 2017; Rodríguez y Agenjo, 2016⁹⁵). Por tanto, los hombres cuidadores están emergiendo especialmente en el ámbito familiar ante la necesidad de cuidados de parientes cercanos.

Comas también apunta que, más excepcionalmente, algunos hombres se ven afectados por el descenso del salario (una de las circunstancias principales por las que las mujeres tienden a optar por asumir el cuidado principal frente al mejor salario de los hombres), que hace que compense más abandonar el empleo y sostenerse con medios proporcionados por la pareja mujer. Aunque esta afirmación contrasta con el estudio de Hochschild (2012)⁹⁶ en relación a las justificaciones económicas que alejarían a los hombres de la corresponsabilidad doméstica y de cuidados en el contexto de las parejas heterosexuales norteamericanas ante la doble jornada y sus efectos sobre las mujeres. De hecho, en su estudio, cuanto más se equiparaban los salarios de las parejas, más tendencia a compartir las tareas domésticas, siendo paradójicamente los hombres semi-empleados con peores salarios que sus esposas los que no participaban nada, frente a los que ganaban más (la mayoría) o los que ganaban igual.

Para Hochschild el fondo de la cuestión era el sentimiento de “equilibrio de poder” desde el punto de vista del privilegio masculino, porque *si los hombres pierden poder ante las mujeres en un aspecto, lo compensan con otro. Por ejemplo, eludiendo las tareas domésticas* (Hochschild 2012, p. 237; también Aguado, 2015⁹⁷). Otros hombres no asumían trabajo reproductivo no por “compensar”, sino porque las mujeres los sostenían económica y domésticamente mientras ellos estaban formándose para mejorar en el empleo, situación que, a la inversa, no eximía a las mujeres de asumir trabajo doméstico y de cuidados⁹⁸. Según Hochschild, las mujeres cuyos maridos estaban semi-empleados y que no avanzaban en el empleo ni asumen responsabilidades domésticas y de cuidados, eran las más infelices (Hochschild, 2012, p. 245).

A continuación sintetizamos en un cuadro la clasificación realizada por Comas (2017) en torno a los hombres que están asumiendo cuidados de larga duración en el contexto familiar:

94 Comas D'Argemir, Dolores y Soronellas, Montserrat (17 febrero, 2017) Hombres cuidadores de personas adultas dependientes. ¿Estrategias ante la crisis o nuevos agentes en los trabajos de cuidados? VI Congreso Red Española de Políticas Sociales, Cuidados y Dependencia, Grupo 9.2. *Cuidados en la sociedad del riesgo: vulnerabilidad, ciudadanía y justicia*. Sevilla, España.

95 Rodríguez, Paula y Agenjo, Astrid (2016) Los cuidados de las personas “independientes” en España y en Andalucía. En Gálvez, Lina (Dir.) (2016) *La economía de los cuidados*. Deculturas Ediciones.

96 Hochschild, Arlie (2012) *La doble jornada. Familias trabajadoras y la revolución en el hogar*. Capitán Swing.

97 Aguado, Empar (2015) El género del paro. Desempleo y masculinidades. *Arxius de Ciències Socials*, N° 32, junio, pp. 207-224.

98 Para conocer un estudio sobre cómo hombres desempleados buscan adaptarse a la situación, mientras sus parejas permanecen en el mercado de trabajo, ver: Rodríguez del Pino (2016). Disponible en: <https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/59390/6017571.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuadro 2
Hombres que asumen cuidados de larga duración

Maridos cuidadores	Padres cuidadores	Hijos cuidadores
<p>La mayoría son mayores jubilados que cuidan a sus esposas, algunas con enfermedades que limitan o anulan su autonomía.</p> <p>Educados en un modelo patriarcal tradicional, se ven cruzando la frontera de género que habían mantenido toda su vida al tener que cuidar a las mujeres que les cuidaron.</p> <p>Deben enfrentarse a tareas nuevas y necesitan la tutela de las mujeres a quienes cuidan, por lo que ellas siguen asumiendo parte de la carga mental de sus propios cuidados y el del hogar.</p> <p>Asumen la responsabilidad del cuidado descargando a los hijos e hijas que tienen sus propias vidas, aunque sí esperan que estén conectados como red de apoyo.</p> <p>Hay una red de apoyo alrededor de ellos con recursos de la familia extensa, institucionales o mercantiles, pero tienden a poner más énfasis en la dureza de las tareas que realizan que en las tareas que realiza la red de apoyo. que suele ser secundario en su relato (empleadas de hogar, hijas que se encargan de la ropa, que realizan tareas de higiene, nutricionales, de acompañamiento, etc)</p>	<p>Aparecen sobre todo ante la enfermedad mental o la discapacidad, especialmente cuando salen de la esfera del mercado de trabajo: la mayoría tiene la jubilación anticipada.</p> <p>Los más implicados se dan en situaciones de cuidados de hijas e hijos en edad adulta dependientes, independientemente de que haya una mujer cuidadora también.</p> <p>Como en los maridos cuidadores, dispensan al resto de la prole de la responsabilidad de los cuidados.</p>	<p>La convivencia intergeneracional entre padres e hijas e hijos en edad adulta, tan común en etapas anteriores, sólo se da ante la falta de autonomía de los padres y ante la falta de recursos institucionales y profesionales con los que cubrir la necesidad.</p> <p>Tienden a combinar el cuidado de madre y padre con múltiples recursos: centros de día, comedores, residencias y personas contratadas.</p> <p>Si el hijo está laboralmente activo y tiene cargas familiares propias, tiende a ampliar más los recursos que cuando son hijos sin familia propia o desempleados o jubilados.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Comas, 2017

Seguimos comprobando que la toma de distancia del mercado laboral es un factor que contribuye a la incorporación de los hombres al trabajo de cuidados. No obstante, Comas señala que la motivación para cuidar no se da igual en los hombres jubilados que en los jóvenes desempleados. Para los hombres jubilados supone una reformulación de su sentido en la nueva etapa vital y, por tanto, una fuente de autoestima. De hecho, su contribución tiende a ser bien valorada por el entorno en la medida que transgrede el rol normativo. Para muchos cuidar es *una opción que escogen* condicionada por la falta de recursos (institucionales, comunitarios y afectivos relacionales). Sin embargo, para los hombres desempleados asumir los cuidados es una fuente de insatisfacción que esperan que sea coyuntural. Retornar a la normalidad del empleo les liberaría de los cuidados, pero asegura Comas que no es tanto el hecho de cuidar como el de no tener empleo lo que les afecta. No obstante, en 1995 Folbre llegaba a la conclusión de que *la subvaloración de los cuidados no se debía a la actividad en sí misma, sino al hecho de ser mujer* (Rodríguez y Ajenjo, 2016).

Hay que tener en cuenta que, a diferencia con las mujeres, cuidar no es una expectativa de rol en los hombres por lo que los hombres que cuidan porque las circunstancias empujan a ello se sitúan en una zona de incomodidad. Sin olvidar que según el proyecto europeo *Men in Care*⁹⁹, en toda Europa, los hombres que sí quieren implicarse en los cuidados encuentran barreras estructurales que deben ser reducidas.

En definitiva, observamos cómo la relación de los hombres con el mercado laboral condiciona su predisposición a la corresponsabilidad y cómo el desempleo tiende a representar un punto de inflexión en las biografías de los hombres en virtud del cual pueden acrecentarse los grados de corresponsabilidad o bien suponer una mayor carga de explotación patriarcal para las mujeres convivientes, especialmente en relaciones de pareja. El desempleo en los hombres supone, por tanto, una zona sensible para la intervención socioeducativa y puede generar procesos de transformación y/o refuerzo hacia la corresponsabilidad doméstica y en los cuidados.



2.6. Penélope en alta mar, pero sin puerto seguro

Este recorrido que se plantea como antesala y marco de la propuesta de actividades prácticas, ha tenido como objetivo situar históricamente el lugar y la relación de las mujeres y hombres con el mundo laboral y, sobre todo, de los hombres con el trabajo doméstico y de cuidados. Ahora bien, el mundo –en constante evolución– se encamina hacia horizontes que requieren re-situar el contexto. No queríamos pasar por alto algunas de las tendencias actuales del mercado laboral que conviene tener en cuenta de cara al impacto de género que tienen y que pueden determinar también, en un futuro, la intervención desde los servicios/ programas de empleo.

Dedicamos a continuación unas líneas a varios hechos que están transformando las relaciones laborales (o que son consecuencia de cambios en las mismas) por su impacto en las relaciones de género.

⁹⁹ Para más información sobre el proyecto, ver: <https://www.men-in-care.eu/es/>

A. ¿Revolución tecnológica para quién? Ulises con motor “fueraaborda” y las mujeres remando.

Dicen que estamos inmersas en la cuarta revolución tecnológica donde más allá del internet y el uso generalizado de las tecnologías de la información, se avanza en técnicas que modifican actividades y procesos (inteligencia artificial, robótica, etc.). Sin embargo, y según datos de la UNESCO, en el mundo, las mujeres representan solo el 35% de quienes cursan estudios de enseñanza superior en STEM (por sus siglas en inglés)¹⁰⁰. Vemos pues que las Penélopes se lanzan a la mar en peores condiciones que los Ulises y eso, repercute y, mucho, en el viaje y el tipo de puerto de destino. Por ejemplo: las mujeres representan menos del 30% entre el personal investigador. En un momento en el que el mercado laboral demanda personal con competencias digitales, es evidente que las mujeres están en desventaja. En los programas de inserción laboral de mujeres debería ser cada vez más importante no sólo que las mujeres se empleen sino en donde lo hacen. Capítulo aparte, pero no menos importante, es el papel que pueda desarrollar la Inteligencia Artificial. Los primeros indicadores no son muy buenos en clave de género, según informa la UNESCO¹⁰¹ los sesgos de género persisten en los conjuntos de datos, algoritmos y dispositivos de capacitación de la inteligencia artificial, teniendo el potencial de reforzar estereotipos de género.

B. Teletrabajo: ¡Vete a tu despacho que ya teletrabajo yo en el salón!

Cuando en marzo de 2020 millones de personas en el mundo cogieron sus portátiles y se fueron a sus casas a trabajar no sabían que el trabajo en remoto/a distancia “vendría para quedarse”. Aunque es cierto que su implantación depende mucho de los sectores laborales y perfiles profesionales¹⁰², lo cierto es que se vislumbra como una tendencia del mercado laboral que parece imparable. De hecho en España se ha regulado a través de la Ley 10/2021¹⁰³. Ahora bien, sucede que, el teletrabajo, tiene un impacto diferente en mujeres y hombres y lo que –a priori– podría verse como una oportunidad para mejorar las posibilidades de conciliación también se han convertido en una especie de *trampa* para muchas mujeres. No olvidemos los momentos en los que, durante lo más duro de la pandemia, los colegios y otras instituciones públicas de cuidado de personas se cerraron o vieron limitada su asistencia y todos esos cuidados y atenciones tuvieron que realizarse dentro de los hogares. En un informe del Instituto de las Mujeres¹⁰⁴ del 2020 se señaló que la situación de emergencia incluyó “una dimensión social importante en el ámbito privado que actúa como amortiguador de aquella y que nuevamente coloca a las mujeres al frente de la respuesta a la enfermedad, ya que son las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico: el 70% de las tareas de cuidado recae en las mujeres”. En muchas casas,

¹⁰⁰ Acrónimo de los términos en inglés ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

¹⁰¹ <https://es.unesco.org/news/nuevo-informe-unesco-inteligencia-artificial-e-igualdad-genero>

¹⁰² Bien sabemos que millones de profesionales de los ámbitos de la salud, comercio y hostelería tuvieron que mantenerse en sus puestos de trabajo al ser considerados “esenciales”. Por no mencionar que en muchos lugares del mundo, no ir a trabajar un día significaba no comer ese día, dada la falta de cobertura pública así como la dependencia de economías informales.

¹⁰³ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

¹⁰⁴ [https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

las mujeres trabajaban 24 horas, 7 días en semana para poder dar respuesta tanto a las demandas laborales como a las familiares. Ahora bien, también hay estudios que señalan que durante el confinamiento de 2020 los hombres, en general, aumentaron su tiempo de dedicación al cuidado y trabajo doméstico y familiar¹⁰⁵.

C. Menos es más: jornada de 4 días.

Aunque las primeras iniciativas de reducción del tiempo laboral a 4 días a la semana vienen de los años 90, es en los últimos años que se está dando mayor debate sobre este asunto. De hecho hay ya varios países (Nueva Zelanda, Islandia o Portugal) que cuentan con legislación al respecto y empresas que en España la están poniendo en marcha¹⁰⁶. El escritor británico Owen Jones ha defendido la semana laboral de 4 días laborables por *“sus repercusiones positivas para reducir el desempleo y la precariedad, abordar problemas de salud, aumentar la productividad, ayudar al medioambiente, mejorar la vida familiar, potenciar que los hombres contribuyan más a las tareas domésticas y hacer más feliz a la gente”*¹⁰⁷. Todavía es pronto, por la escasez de experiencias y datos, para poder valorar el impacto de género de este tipo de medidas pero conviene mantenerse atenta¹⁰⁸. Lo que está claro es que los tiempos de trabajo deben ser compatibles con los tiempos de cuidado, en definitiva, con la vida.

D. La Gran “Renuncia”:

En 2021, más de 47 millones de trabajadores de Estados Unidos dejaron su empleo de forma voluntaria, según el Departamento de Trabajo. El fenómeno de la *Gran Renuncia* consiste en el abandono masivo y voluntario de miles de puestos de trabajo fijos por parte de personas que deciden buscar mejores oportunidades sin que un despido las fuerce a ello. Una parte de ellas, además, ni siquiera se va cuando ya tiene otro empleo. El fenómeno se ha extendido a Reino Unido, Australia y Francia. En España, el fenómeno es menor pero, aun así, en abril de 2022, 5.467 personas abandonaron sus puestos, según datos de afiliación de la Seguridad Social. Otro indicador que aporta información al respecto, es el portal de búsqueda de empleo LinkedIn que ha advertido del aumento de personas que cambian de sector profesional. De lo que se habla menos es de que muchas de las personas que “renunciaron” fueron mujeres que tuvieron que hacerlo por la doble carga (laboral y familiar). De hecho, el número de mujeres que han dejado sus puestos de trabajo durante la pandemia representa

¹⁰⁵ Aunque también hay estudios que señalan que, por ejemplo, la producción de artículos científicos durante el confinamiento aumentó exponencialmente entre los hombres en comparación con las mujeres. Ellos enviaron significativamente más capítulos de libros que ellas y lo mismo ocurre con los artículos enviados a *peer-reviewed journals*. También existe una diferencia significativa en el caso de las patentes y de las obras artísticas y musicales, con diferencias de más del doble de obras de hombres que de mujeres en estos casos. Fuente: Bustelo, María; de Dios, Paula; Pajares, Lorena (2021). *Desigualdades al descubierto en la universidad por la crisis de la COVID-19. Impacto de género en las condiciones de trabajo, uso del tiempo y desempeño académico en la UCM*.

¹⁰⁶ <https://www.elindependiente.com/economia/2022/05/15/que-empresas-estan-aplicando-la-semana-laboral-de-cuatro-dias-en-espana/>

¹⁰⁷ Fuente: Jones, Owen (19 de noviembre de 2017). «Por qué todos deberíamos trabajar cuatro días a la semana». EIDiario.es.

¹⁰⁸ Para conocer un reciente estudio, ver: <https://www.rtve.es/noticias/20230221/trabajar-cuatro-dias-semana-mejora-productividad-bienestar-segun-ensayo-6-meses-reino-unido/2426594.shtml>

casi el doble que los hombres¹⁰⁹. Hay un dato revelador que señala el EIGE¹¹⁰: en 2021, y por primera vez en los últimos 17 años, aumenta el porcentaje de mujeres que no buscan un empleo. Por tanto, cuidado con los *cantos de sirenas*: ojalá todo ese gran abandono tuviera como causa principal el cambio de prioridades de la población que comienza a darse cuenta que no quiere pasar la mayor parte de su tiempo de vida en trabajos que no les satisfacen o les estresan demasiado (y en muchos caso mal pagados).

E. Cambio climático: las advertencias de tormenta.

Se viene diciendo pero apenas comenzamos a darnos cuenta el impacto que tiene (y tendrá) en nuestras vidas el cambio de clima: sequías, calores sofocantes, incendios, inundaciones, deshielo, calentamiento del mar, etc y los efectos de todo esto en la producción de alimentos y acceso al agua, por poner dos ejemplos que claramente ponen en entredicho la propia supervivencia de la humanidad en el planeta. No es difícil imaginar qué consecuencias directas tiene cualquiera de esos fenómenos en nuestro día a día. No estamos hablando de algo que va a ocurrir dentro de las próximas décadas, estamos ya inmersas en ello. De hecho, el cambio climático es uno de los desafíos más importantes a nivel global en el ámbito del trabajo en los próximos años. La OIT ya ha advertido que el fenómeno está produciendo un grave trastorno de la actividad económica y social en muchos sectores en todos los continentes: agricultura, ganadería, energías, turismo, etc. Ahora bien, trabajar para frenar el cambio climático puede también generar oportunidades laborales importantes. Está por ver cómo encajan los buenos propósitos que emanan del *European Green Deal*¹¹¹ o del *Plan de Adaptación al Cambio Climático 2021-20230*¹¹².

¹⁰⁹ <https://www.elsaltodiario.com/estados-unidos/gran-renuncia-abandono-puestos-trabajo>

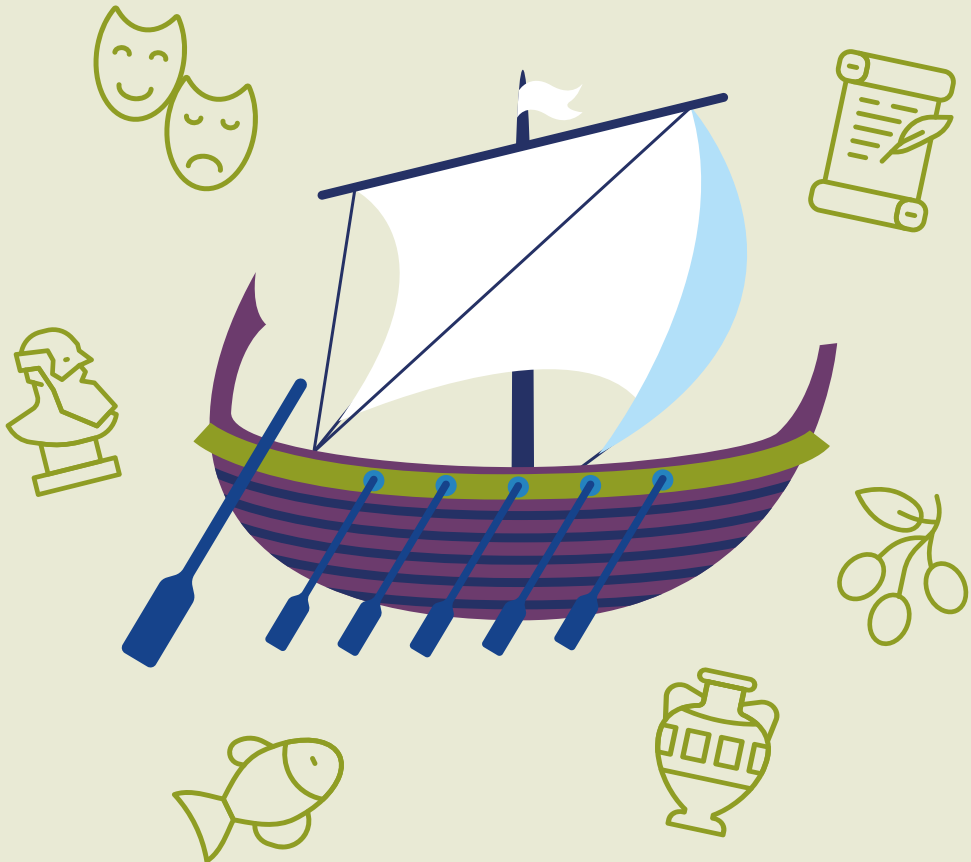
¹¹⁰ <https://eige.europa.eu/>

¹¹¹ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

¹¹² https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030_tcm30-512163.pdf



3. ARRIANDO VELAS: ¿QUÉ LLEVAR EN LA BODEGA?



OBSERVACIONES SOBRE LA INTERVENCIÓN CON HOMBRES

Dado que la intervención social para el cambio en los hombres presenta retos importantes, este capítulo incluye algunas reflexiones y recomendaciones para tener en cuenta a la hora de levar anclas.



3.1. Promover el cambio en los hombres, pero ¿qué cambios?

Los avances impulsados por las mujeres y el movimiento feminista desde hace décadas han generado transformaciones en las relaciones de género. Tradicionalmente los hombres han ocupado, y aún siguen ocupando, un espacio y un lugar privilegiado en las relaciones de género, caracterizadas por la dominación sobre las mujeres y la devaluación de lo considerado como “femenino”. Como consecuencia de dichos avances, los hombres (unos por convicción y otros por necesidad) están planteándose su lugar en el mundo y analizando desde qué posición ejercen el poder y/o favorecen el mantenimiento de los privilegios y las desigualdades de género. También, sin embargo, se observa un afianzamiento de conductas y argumentarios machistas.

La reacción de los hombres ante el cambio y avances de las mujeres no es nueva en la historia. A cada conquista le ha seguido una “virulenta reacción patriarcal” (Varela, 2019)¹¹³. Autoras/es como Faludi (1999, 2006)¹¹⁴, Bonino (2002)¹¹⁵, Flood (2004)¹¹⁶ y Kimmel (2019)¹¹⁷ han analizado diferentes reacciones de los hombres a los cambios de las mujeres y en las relaciones de género. Tras el movimiento Me Too¹¹⁸ varios autores (PettyJohn et al., 2019)¹¹⁹, (Flood 2019)¹²⁰ han prestado atención a cómo muchos hombres se han sentido amenazados.

¹¹³ Varela, Nuria (2019). *Feminismo 4.0*. Ediciones B.

¹¹⁴ Faludi, Susan (1999). *Stiffed: The Betrayal of the American Man*. Harper Collings. Faludi, Susana (2006). *Reacción. La guerra no declarada contra la mujer moderna*. Anagrama.

¹¹⁵ Bonino, Luis (2002). Los varones ante el problema de la igualdad con las mujeres frente al cambio de las mujeres. En Lomas, C. (ed) *¿Todos los hombres son iguales? Identidad masculina y cambios sociales*. Paidós.

¹¹⁶ Flood, Michael (2004). Backlash: angry men´s movement. En Rossi, S.E (Ed.) *The battle and backlash rage on: Why feminism cannot be obsolete*, pp.216-278. Xlibris Press.

¹¹⁷ Kimmel, Michael (2019). *Hombres blancos enfadados. La masculinidad al final de una era*. Barlin Libros

¹¹⁸ #MeToo, que significa literalmente “Yo también”, es el nombre que recibió el hashtag que ha usado este movimiento a través de las redes sociales. Miles de mujeres de todo el mundo han empleado esta etiqueta para denunciar los abusos sexuales que han sufrido en primera persona o para apoyar a las mujeres que lo han hecho y al movimiento al completo

¹¹⁹ Ver: Varela, Nuria (2019).

¹²⁰ PettyJohn, M. E., Muzzey, F. K., Maas, M. K., & McCauley, H. L. (2019). #HowIWillChange: Engaging men and boys in the #MeToo movement. *Psychology of Men & Masculinities*, 20(4): 612-622.

De acuerdo a la tesis de Kimmel, parte del “antifeminismo” de un sector importante de los hombres tiene que ver no sólo con la cuestión de la pérdida de privilegios y poder, fruto del avance de las mujeres, sino también estaría relacionado con todas esas “vulnerabilidades” que los datos también señalan y que se mencionan en otros apartados de esta guía.

El orden social es cambiante por definición y las subjetividades que se forjan se van transformando. Uno de los aspectos en los que centrar la atención, es analizar si se está produciendo un cambio en las prácticas cotidianas de los hombres; es decir, si realmente esta ligera “atenuación” de los valores e ideales que tradicionalmente asociados a la masculinidad se está traduciendo en unos cambios efectivos en los discursos y en las prácticas de los hombres, o si los fantasmas del pasado no se han vencido y se están generando otras formas de masculinidad “neo-machistas” que reproducen discursos de siempre con *apariencia* actual.

Señala el británico Guy Standing (2013)¹²¹ que históricamente los hombres jóvenes han contado con modelos que les ayudaron a encarnar la masculinidad (aprender a ser *hombres*, en definitiva), el papel de procreadores y proveedores de la familia, el cual se ha roto dejando a éstos apenas sin referentes. Ahora bien, este desajuste, malestar o crisis (como quiera que le llamemos) puede ser canalizada hacia la igualdad y el feminismo o hacia más violencia y machismo. Sin olvidar, además, que habría hombres que parecen haber incorporado ciertas posiciones alejadas del androcentrismo pero que siguen siendo patriarcales en sus planteamientos y actos. Son los llamados “nuevos hombres nuevos” (Lorente, 2009)¹²².

Pero entonces, ¿de qué hablamos cuando hablamos del cambio en los hombres? Es sabido que en el concepto de género está implícita la posibilidad del cambio. Si el género se construye, también se deconstruye¹²³. Ahora bien, el cambio social (en este caso, la construcción de la masculinidad) no necesariamente camina hacia mayores cotas de igualdad. De hecho hay quienes alertan de que el patriarcado tiene capacidad de adaptación y que, eso que ahora llamamos “*nuevas masculinidades*” quizá oculta “espacios acomodaticios y de confortabilidad para algunos hombres que ya no se sienten a gusto con un discurso de corte tradicional-machista y que apuntan por un relato existencial más igualitario, pero que difícilmente todavía lo implementan en la práctica” (Sanfélix, 2020, p. 165)¹²⁴. Beatriz Ranea señala que “el adjetivo nuevas podría hacer referencia a las reconfiguraciones de la masculinidad que siguen sin distanciarse de las prácticas patriarcales” (Ranea, 2021, p. 109)¹²⁵.

Uno de los cambios producidos en los últimos años en la sociedad española –según datos del INE– se refleja en los usos del tiempo y, en particular, en el tiempo que dedican los hombres al trabajo doméstico y/o de cuidados de otras personas. Aunque las mujeres siguen dedicando más tiempo, la brecha de género va disminuyendo. Ahora bien, hay varios ámbitos en los que la desigualdad entre mujeres y hombres es todavía enorme y donde es necesario intervenir:

121 Standing, Guy (2013). *El precariado. Pasado y presente*.

122 Lorente, Miguel (2009). *Los nuevos hombres nuevos*. Destino.

123 A menudo se utiliza este término de manera poco precisa e identitaria. L. Delgado lo aclara: No puede haber “hombres deconstruidos”. *No se deconstruye un cuerpo, se destruyen los conceptos que se inscriben sobre él*. Delgado, Lionel (30/04/2019), El Salto.

124 Sanfélix, Joan (2020). *La brújula rota de la masculinidad*. Tirant lo Blanch.

125 Ranea, Beatriz (2021). *Desarmar la masculinidad*. La Catarata.

violencia contra las mujeres en todas sus formas, acoso sexual en entornos laborales y feminización de la pobreza son sólo alguno de ellos. Lo que sucede es que, para que los datos que nos ofrecen las estadísticas dejen de mostrar esta realidad tan desigual, los hombres tienen que cambiar. La mejora en términos de igualdad no pasa solo por la presencia de las mujeres en diferentes esferas políticas y sociales.

Sucede, sin embargo, como señala Ulrich Beck (1998)¹²⁶ que la palabra igualdad tiene un sentido diferente en mujeres y hombres. Para los hombres no significa –como sí para las mujeres– más educación, mejores oportunidades laborales, menos trabajo doméstico, sino más competencia, renuncia a la carrera, más trabajo doméstico, etc. Los hombres piensan que “la igualdad es compatible sin más con el mantenimiento de la vieja división del trabajo [...]. Los hombres se engañan entre sus palabras y sus hechos [...]” (pp.140). A pesar de que ha habido cambios, los hombres han cultivado una retórica de la igualdad, sin que a sus palabras les hayan seguido, siempre, los hechos.

Ahora bien, la tarea no es simple. Bob Pease se ha preguntado de qué manera un grupo privilegiado como el de los hombres puede desprenderse de sus “subjetividades dominantes” (Pease, 2015). Por su parte, Kaufman (1995) señala que la historia ofrece pocos ejemplos en los que los miembros de un grupo dominante hayan apoyado la liberación de sus dominados y de cuya subordinación se han beneficiado. Este mismo autor también ha señalado que los hombres sufren debido a la manera en la que han aprendido a encarnar y ejercer su poder, dándose una relación contradictoria entre los individuos y las estructuras de poder de las cuales se benefician.

Con relación al cambio de los hombres cabe preguntarse si puede ser de interés para los hombres el des-empoderamiento o la pérdida/renuncia de los privilegios o si se trata más bien de provocar el empoderamiento de los hombres en competencias expresivas o en esferas donde su presencia hasta ahora haya sido nula o escasa. ¿Podríamos hablar de una capacidad de *agencia* en el caso de los hombres que tratan de salirse de los imperativos del patriarcado y de renunciar a los privilegios? La clave radica en la tensión entre lo estructural y lo individual, entre lo que viene marcado por el sistema y lo que de libertad tenemos los seres humanos.

bell hooks (2021)¹²⁷ insiste en que no es cierto que los hombres no estén dispuestos a cambiar a pesar del temor de muchos de éstos a dicho cambio. La autora señala el miedo a la intimidad y la pérdida del lugar en la sociedad como mayores obstáculos.

El periodista y boxeador transexual, Thomas Page McBee (2019)¹²⁸ reflexiona sobre su proceso de transición a hombre donde señala que tras el enorme esfuerzo que durante años tuvo que hacer para ser “un hombre de verdad” vino la reflexión acerca de qué hombre quería realmente ser. Page descubre que tras convertirse en hombre no quiere ser “ese” hombre que la sociedad le devuelve y espera.

¹²⁶ Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo*. Paidós.

¹²⁷ Hooks, Bell (2021). *El deseo de cambiar*. Bellaterra.

¹²⁸ Page, Thomas (2019). *Un hombre de verdad*, Temas de hoy. En el contexto español, el catalán Pol Galofre ha supuesto una referencia de visibilización en este sentido. Véase Galofre, Pol (2017) *Construir la masculinidad de forma consciente*. TEDxReus, <https://www.youtube.com/watch?v=RhUYfwVb6dg>

Desde un punto de vista metodológico, Roberto Garda (2013)¹²⁹ repasando las experiencias procedentes de Latinoamérica en el trabajo de prevención de la violencia con los hombres, indica que los modelos cognitivos-conductuales se han fijado demasiado en cambiar la conducta de abuso o en detener la violencia contra la pareja a pesar de que el cambio personal no es suficiente. Cambiar lo que pasa en el interior de las casas no es suficiente para terminar con la violencia social contra las mujeres. Habrá que actuar tanto en lo macro-social como en lo micro-personal porque, cuando hablamos del cambio en los hombres y en el significado de la masculinidad, es importante entender también que la masculinidad no está fuera del orden económico y que, por tanto, los cambios en el orden de género están directamente relacionados con el cambio en el orden económico global. Sobre esta idea volveremos en las reflexiones finales.

Por otro lado, los estudios que se han hecho para acercarse a las motivaciones y razones que han tenido los hombres para comprometerse con las ideas feministas (Badinter 1993¹³⁰; Covas 2009¹³¹; Messner 2015¹³²) coinciden en que se repiten una variedad de hechos que acontecen en la vida de los hombres para que se inicie el camino del cambio: experiencias personales profundas, lealtades y relaciones personales con determinadas mujeres de su entorno y compromisos éticos o políticos, entre los más importantes. Ahora bien, la propia Covas, aun reconociendo que el cambio masculino es posible, señala también que hay muchas resistencias. La deslegitimación del modelo hegemónico de masculinidad (tradicional) interiorizado y un compromiso social contra las injusticias sociales, si bien favorecen la toma de conciencia, no son garantía de éxito (Covas, 2009).

Con todo, el cambio de los hombres no es tarea fácil y puede quedarse en lo superficial. Miguel Lorente señala que el indicador del cambio en los hombres debe venir más por su transformación profunda que por su renovación externa (Lorente, 2009). Señala Bonino por su parte, que “no basta la voluntad de ser menos autosuficiente, violento o igualitario, o deslegitimar esos valores, sino que es preciso trabajar en deshacer las múltiples estructuraciones sociales e individuales [...] que la masculinidad hegemónica, en su calidad de organizador, normativa, guía y modelo, produce en las instituciones y sujetos masculinos [...] (Bonino, 2002, p.32).

Para poder valorar un cambio real en los varones, se debe entender la masculinidad como construcción social y sus manifestaciones en el ejercicio del poder, establecer un compromiso político y de acción que se vea reflejado en las prácticas cotidianas y en los escenarios donde se reproducen las desigualdades, así como “desempoderar a los hombres”, entendido como la pérdida del poder y de los privilegios. Por supuesto, estos cambios generan resistencias en los hombres y será un elemento a tener en cuenta a la hora de trabajar con grupos de hombres.

¹²⁹ Garda, Roberto (2013). Experiencia de trabajo con varones como una estrategia de prevención de la violencia- El Caso Hombres por la equidad, México. Seminario Internacional, Masculinidades y Políticas Públicas. Varones en la prevención de la violencia de género (pp. 20-31). Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

¹³⁰ Badinter, Elizabeth (1993) *XY La identidad masculina*. Alianza Editorial.

¹³¹ Covas, Susana (2009) Hombres con valores igualitarios. Ministerio de Igualdad <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0077.pdf>

¹³² Messner, Michael et al. (2015). *Some Men. Feminist Allies and the Movement to End Violence against Women*. Oxford University Press.

Es innegable que se han producido cambios en las formas de relación entre mujeres y hombres, así como que en la actualidad las masculinidades son más diversas y se han producido “nuevas configuraciones estéticas”. Si bien es cierto, estos cambios no se han traducido en transformaciones de las relaciones en su raíz, ni se han generado transformaciones estructurales en las desigualdades de género. A pesar de los avances producidos, el núcleo de valores patriarcales en lo que respecta a la dominación, individualidad, protagonismo, sexualidad o competitividad se mantiene vigente.

Siguiendo el argumento de Jokin Azpiazu (2017), podemos observar cómo actualmente casi ningún varón se siente identificado con el sujeto masculino descaradamente machista auto-referenciado, que se considera el centro del universo, que reproduce y argumenta prácticas machistas, que no pide ayuda y debe ser el único proveedor de su familia. Sin embargo, existen muchos hombres que, aun no identificándose con estos valores y prácticas, siguen reproduciendo esquemas patriarcales y ejercicios de dominación hacia las mujeres. Todo esto nos lleva a la pregunta, ¿se están produciendo cambios reales en los hombres o es simplemente un cambio estético que apenas afecta a las situaciones de desigualdad?



Para responder a esta pregunta es interesante partir del ejemplo que muestra el propio Azpiazu en relación al cambio en los hombres a través del ejercicio de la paternidad. Los hombres heterosexuales parecen estar estableciendo relaciones diferentes con sus criaturas. Los padres, a lo largo de los años, han sido figuras ausentes en las casas en términos de relaciones afectivas y de cuidados. Sin embargo, parece que hoy en día los hombres afrontan la paternidad desde otros lugares: mayor cercanía afectiva y emocional, deseo de compartir tiempo con las criaturas, interés por la educación, crianza más cercana, etcétera. El imaginario colectivo está asumiendo estos cambios en la paternidad, y otros modelos más desapegados se presentan como vestigios del pasado, que generan rechazo y que no responde a los avances ni al contexto actual. Sin embargo, esta imagen choca con los datos y experiencias que obtenemos si analizamos las relaciones que se producen en los hogares heterosexuales, a través de la relación entre los progenitores. Siguen siendo anecdóticos los hombres que solicitan reducir sus jornadas para dedicarse a la crianza de las criaturas y sigue existiendo un reparto desigual de las tareas domésticas y de cuidados, y por lo tanto una distribución desigual de la carga mental, emocional y física de los cuidados, que acaban recayendo en las mujeres.

Por poner un ejemplo, las mujeres siguen siendo las que se ocupan de pensar qué se va a comer, cuándo son las citas médicas de las criaturas, qué regalo comprar porque es el cumpleaños del suegro, entre otras muchas tareas. Por otro lado, los hombres se suelen dedicar a los aspectos más amenos y divertidos de la crianza, como ir al parque, acompañar a las criaturas a actividades extraescolares como el deporte o dedicar tiempo de ocio los fines de semana. Los aspectos “menos apetecibles” de los cuidados, como reuniones con el profesorado, la ayuda en los deberes del colegio, el acompañamiento en caso de enfermedad, el cuidado de personas dependientes en la familia, por citar algunas, siguen quedando en manos (mentes) de las mujeres.

Desde los estudios críticos de la masculinidad se ha reflexionado sobre la identidad masculina, ¿qué significa ser hombre? Pero es cierto que para concebir un cambio igualitario en éstos, habrá que trascender la reflexión identitaria masculina (que es muy necesaria) y observar y analizar cuáles son sus comportamientos políticos, es decir, sus actuaciones cotidianas, y generar un compromiso de acción hacia un cambio real en las relaciones de poder.

En definitiva, a pesar de los avances igualitarios producidos en las relaciones de género, las desigualdades siguen vigentes y las actuales formas de dominación adquieren diferentes estrategias para perpetuarse, en algunos casos son menos evidentes que en el pasado, pero siguen reproduciendo los esquemas patriarcales y las relaciones de dominio-subordinación que tienen consecuencias nefastas en términos de justicia social y, sobre todo, para la vida de las mujeres y las niñas.

Algunos debates sobre el cambio en las masculinidades hablan más de “abolirla” que de reformarla¹³³. Si ser hombre es, sobre todo, tener poder, parece difícil imaginar un camino diferente hacia la igualdad que no sea el de la disolución de los géneros. De esto, sin embargo, todavía estamos lejos.



3.2. Complejidad y sensibilidad interseccional

La interseccionalidad se basa en la premisa básica de que no se pueden entender las desigualdades sociales desde un solo marco explicativo (género, raza, clase...) y que se debe considerar la interrelación entre ellos para entender cómo se configura. Aunque el término fue acuñado por Kimberlé Crenshaw¹³⁴, “la interseccionalidad no es una teoría coherente desarrollada en un único texto fundacional, sino una tradición muy rica y compleja que se construye sobre determinadas propuestas políticas y conceptuales sobre cómo entender las desigualdades sociales y la discriminación” (Rodó- Zarate, 2021, p. 22).

Crenshaw (1989)¹³⁵ se referirá a la invisibilidad jurídica de las diversas dimensiones de la opresión que habían experimentado unas trabajadoras de la General Motors, analizando las experiencias de mujeres afrodescendientes que vivían situaciones de discriminación en función de su género, raza y clase social.

Aunque la interseccionalidad sea un concepto y una herramienta analítica que desde sus inicios se utilizó para referirse a las mujeres racializadas, resulta también útil para explicar la diversidad de experiencias y situaciones concretas de los hombres y, por tanto, para evidenciar que no todos los hombres están colocados en el mismo lugar dentro del grupo opresor.

Conceptualmente, la masculinidad hegemónica trata de explicar cómo y por qué los hombres mantienen los roles sociales dominantes sobre las mujeres, y otras identidades de género, que se perciben como “femeninas”. Sin embargo, los hombres son diversos y también

¹³³ Azpiazu, Jokin *¿Qué hacemos con la masculinidad: reformarla, abolirla o transformarla?* Pikara Magazine, 14/03/2013. <https://www.pikaramagazine.com/2013/03/%C2%BFque-hacemos-con-la-masculinidad-reformarla-transformarla-o-abolirla/>

¹³⁴ Para ver a la propia autora explicar el concepto de interseccionalidad ver el TED Women 2016: Kimberlé Crenshaw: The urgency of intersectionality <https://www.english-video.net/v/es/2629>

¹³⁵ Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.

existen evidentes diferencias de poder y privilegios entre ellos mismos. Al respecto, Connell (2015)¹³⁶ distinguió cuatro patrones de masculinidad en el orden de género occidental:

- El de la hegemonía (hombres heterosexuales blancos),
- El de la subordinación (hombres homosexuales, niños y otros hombres que no encajan 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),
- El de la marginación (hombres pertenecientes a minorías étnicas, por ejemplo).

Por tanto, es necesario hablar de masculinidades en plural.

Angela Davis analizó el cruce entre el sexo y otras variables que discriminan mostrando cómo, por ejemplo, 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, etc. (Davis, 2004)¹³⁷. Al entrecruzar su género con la clase y la raza, los atributos de virilidad estaban “devaluados”, y esto les hacía vivir otras situaciones diferentes a las de los hombres blancos.

La autora colombiana Mara Viveros también ha mostrado cómo las identidades masculinas se construyen no solo en relación con la feminidad, sino con otros ejes/categorías que tienen que ver con la raza o la clase, estableciéndose jerarquías de hombres en función además de sus comportamientos familiares y sexuales (Viveros, 2011)¹³⁸.

Como se ve, aplicar la mirada interseccional ayuda a explicar por qué los hombres de otras culturas (no mayoritarias o hegemónicas) no obtienen los mismos beneficios o privilegios que los hombres blancos en el patriarcado. 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.



3.3 Enfoques de intervención: centrándonos en los costes y/o en los privilegios de la masculinidad hegemónica

Con relación a los diferentes enfoques para promover el cambio en los hombres hacia actitudes y prácticas más igualitarias, hay quienes señalan que una de las estrategias principales es hacerles ver a los propios hombres que el sistema patriarcal implica peajes, costes, malestares... (y no sólo privilegios) para ellos. En este tipo de estrategia, el foco se pone en explicar *los costes de la masculinidad* hacia ellos mismos y cómo éstos les limitan. Se trata de un trabajo desde el malestar de los hombres, mostrándoles los efectos perversos de ostentar el poder masculino. Por otro lado, hay quienes argumentan que los hombres han de

¹³⁶ Connell, R. (1995) *Masculinities*. Oxford Polity Press.

¹³⁷ Davis, Ángela (2004). *Mujeres, raza y clase*. Ediciones AKAL

¹³⁸ Para escuchar a Mara Viveros hablando de los “colores de la masculinidad” ir a <https://www.entrehombres.net/549-los-colores-de-la-masculinidad-masculinidades-afrocolombianas/>

sumarse al camino hacia la igualdad por convencimiento propio, por su despertar en términos de conciencia equitativa, por justicia social, por empatía con las mujeres, por democracia, por derechos humanos, etc. (Téllez et al. 2021)¹³⁹.

Contamos con varias experiencias en España que han trabajado desde el enfoque de la masculinidad como factor de riesgo para la salud psico-social de los hombres, donde se propone un trabajo grupal con hombres en situaciones de vulnerabilidad. El objetivo de estas intervenciones es lograr el bienestar y promover prácticas saludables en los hombres, como el autocuidado y la inteligencia emocional. Podemos destacar la experiencia de 2012 realizada por el Centro Marie Langer en coordinación con el Centro de Atención Primaria (CAP) de Fuenlabrada (Madrid), donde se detectó que con la crisis de 2008 los hombres, hasta ahora ausentes en los CAP, comenzaban a solicitar ayuda, exteriorizando malestares inespecíficos. Se realizó una experiencia de grupo que cobró visibilidad a través del documental *“El silencio roto”*¹⁴⁰, donde el discurso de los participantes se centra en los costes, sobre todo en salud mental, que la masculinidad venía provocando en su manera de gestionar el desempleo y la precariedad laboral. La intervención se realizó a través de la metodología de los Procesos Correctores Comunitarios (ProCC), la cual toma *el malestar en la vida cotidiana* como indicador y punto de partida para tirar de los hilos de los mandatos culturales de la masculinidad (sobre todo en relación al desempleo y la precariedad laboral).

Otro recurso sanitario que caminó en esta dirección fueron los Grupos Socioeducativos para hombres (GRUSE) promovidos desde 2016 por el Servicio Andaluz de Salud, siguiendo la estela de los GRUSE para mujeres, que ya llevaban quince años realizándose. Si el malestar que activaron la creación de los GRUSE de mujeres tenía que ver, salvando las distancias de clase y de contexto cultural e histórico, con el “malestar que no tiene nombre” (Friedan, 2016)¹⁴¹ de las amas de casa y de mujeres frustradas en sus aspiraciones, los GRUSE para hombres se activaron después con el malestar expresado desde las ruinas del *breadwinner* (*hombre proveedor/cabeza de familia*) tras los cambios en las mujeres, las reformas neoliberales, la crisis de los cuidados y la crisis económica del 2008.

El enfoque de los costes y el malestar tiende a apearse a las necesidades más o menos implícitas de los hombres, siendo preponderante el estilo terapéutico de los grupos. No decimos que el *enfoque del riesgo* esté totalmente desconectado de las intenciones y las críticas profeministas sobre los privilegios masculinos, pero en su concepción no ocupan el centro de la escena y se apean más bien a las necesidades de “crecimiento personal” y bienestar de los hombres, lo cual se espera repercuta positivamente en las personas de su entorno.

En cuanto a poner más el foco en los *privilegios*, un enfoque explícitamente profeminista que, si bien no niega el malestar en los hombres, prioriza la creación de espacios grupales de reflexión desde la óptica de los privilegios patriarcales. La *incomodidad* durante el proceso es más importante que el malestar como punto de partida y no se busca el bienestar de los hombres como punto de llegada necesariamente. Azpiazu habla de la necesidad de crear incomodidad para romper con las dinámicas y los estatus de comodidad y seguridad de la masculinidad (2017, p. 109). El enfoque de los privilegios pone el foco en el funcionamiento del

¹³⁹ Téllez, Anastasia, et al. (2021). *De la teoría a la acción. En busca de masculinidades igualitarias*. Dykinson.

¹⁴⁰ Para ver el documental ir a: <https://www.youtube.com/watch?v=hYeYDf3BdSk>

¹⁴¹ Friedan, Betty (2016). *La mística de la feminidad*. Cátedra, Madrid.

poder patriarcal (social, institucional, íntimo), en la comprensión de los beneficios (temporales, atencionales, económicos, etc) y las consecuencias sobre las mujeres y otros grupos sociales, priorizando la empatía hacia “la otredad” sobre el cuestionamiento autocentrado. El mismo autor lanza la siguiente crítica: *«los hombres no conseguimos identificarnos con las luchas feministas, excepto en los aspectos en los que podemos considerarnos oprimidos»* (p. 111).

Por tanto, la creación de incomodidad es un eje, pero esa incomodidad debe ser productiva, es decir, debe servir como palanca de transformación de las percepciones, deseos y prácticas cotidianas, una palanca de transformación hacia una ética feminista. Este autor propone una pedagogía de la incomodidad o del malestar en las prácticas grupales con hombres¹⁴². En este sentido, advierte sobre el papel generalizado de la culpa en los hombres, uno de los sentimientos que la pedagogía de la incomodidad tiende a hacer emerger. La culpa ha de ser reconducida hacia la responsabilidad, pero no evitada per se, pues expresa una reconfiguración afectiva respecto a las normas de género. Azpiazu propone no evitar el sentimiento de culpa (la vergüenza u otros sentimientos incómodos), pero sí evitar instalarse en ella. Es decir, reconocerse en la culpa es necesario, pero ese malestar ha de ser reconducido a una transformación de las prácticas cotidianas, ya que instalarse en la culpa puede conducir a una *victimización autoculpabilizadora que puede satisfacer a quien tenemos enfrente, pero que no se traduce en un compromiso de cambio* (p. 125).

Por último, encontramos posiciones intermedias que tratan de equilibrar el enfoque del coste con el del privilegio que sería con el que más se identifica esta guía. El australiano Bob Pease (2012)¹⁴³ diferencia entre enfoques terapéuticos que han tendido a la psicologización y el autocentramiento, cuyo objetivo ha girado en torno a la recuperación y maximización de las capacidades expresivas y emotivas de los hombres, y enfoques politizados en torno al privilegio, que critican los enfoques que desconectan emociones y privilegios pero que no abordan su relación en las intervenciones grupales. Para Pease las emociones están involucradas en el apego a los privilegios masculinos, pero también son un punto potencial de desconexión y cambio. Las emociones son vistas como un lugar de resistencia política a la opresión y al privilegio. Pease propone la intervención desde la *pedagogía de la incomodidad*.



En primer lugar, Pease advierte sobre la interseccionalidad de las emociones en el trabajo con hombres. Parte del reconocimiento de las diferencias y jerarquías entre hombres a partir del patrón del hombre blanco heterosexual occidental, por lo que si bien no podemos presuponer el mismo vínculo emocional de todos los hombres con el poder y el privilegio, tampoco debemos obviar el carácter generalizado de todos los hombres en contextos patriarcales y la desigualdad de género sistémica. A diferencia del enfoque de la inteligencia emocional y la psicología positiva, se trata de reconocer que las emociones están vinculadas a posiciones estructurales en la dinámica de sistemas de opresión y privilegio.

142 *«Establecer espacios de incomodidad productiva quiere decir abrir espacios en los que poder hablar, proponer y pensarnos con tranquilidad y calma, pero de los cuales no saldremos cómodos ni tranquilos, sino con más preguntas, incertidumbres e inseguridades que al principio y sin carta blanca para permanecer inmóviles por no saber qué hacer»* (p. 120).

143 Pease, Bob (2012) The politics of gendered emotions: disrupting men's emotional investment with privilege. *Australian Journal of Social Issues*, Vol. 47, No 1, pp. 125-142.

El reto de la intervención socioeducativa con hombres está en que *«educar a miembros de grupos privilegiados sobre justicia social siempre genera respuestas emocionales que van desde la excitación al resentimiento y la ansiedad»*¹⁴⁴ (Pease, 2012, p. 134). La pedagogía de la incomodidad se refiere a considerar las emociones que pueden aparecer cuando las creencias y asunciones bien asentadas son confrontadas, incluido el miedo al cambio, la ira y el miedo a la pérdida de la propia identidad.

Por otra parte, en el punto 1.7.2 ya se recoge la idea de los “intereses” de los hombres. Pease se pregunta si es de interés de los hombres, (o no) socavar el patriarcado. Alonso (2019) señala la necesidad de realizar intervenciones en espacios compatibles con algunos de los “intereses” de los hombres y es aquí donde es vista la situación de desempleo como una oportunidad. El desempleo y la mejora laboral son zonas sensibles de intervención con hombres a la par que un lugar de renegociación de las relaciones con las mujeres que puede derivar tanto en aumentar los grados de corresponsabilidad doméstica y en los cuidados como en el aumento de la carga de cuidados de las mujeres convivientes.

Es un espacio/situación/momento propicio tanto de promoción de la corresponsabilidad como de refuerzo de los cambios que ya se están dando en algunos hombres. Así mismo, puede suponer un momento de incursión de los hombres en el trabajo de cuidados profesionalizado (no tanto de trabajo doméstico, que sigue siendo el escalafón inferior de los cuidados ocupado principalmente por mujeres migrantes).

Por otro lado, la obligatoriedad por parte de cada vez más empresas de contar con Planes de Igualdad abre la oportunidad para realizar intervenciones específicas respecto a los hombres y la masculinidad en el seno de las empresas, así como considerar el compromiso con la igualdad de los hombres en búsqueda de empleo como un plus en el currículo¹⁴⁵.



3.4. Resistencias machistas: navegando en mar gruesa

Es una experiencia común a quienes trabajan con grupos en tareas socioeducativas y de sensibilización que se den situaciones en que los asistentes reaccionen negativamente o utilicen contra-argumentos que pillan a contrapié¹⁴⁶. Como veremos más adelante, es recomendable evitar la polarización directa continuada entre la persona facilitadora y el o los participantes, enzarzándose en confrontaciones dialécticas (tipo “red social”) que desgasten la relación, el clima del grupo y que se coman un tiempo reservado a otras cuestiones o a otras personas del grupo. Hay que tener en cuenta que no hay separación cuerpo-mente, es decir, que las ideas y los afectos no están separados: cuando se oponen dos ideas se están oponiendo dos afectos, dos sensibilidades. Se trata de encontrar un equilibrio entre hacer valer una idea-

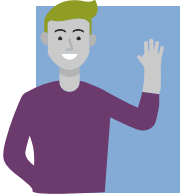
¹⁴⁴ Traducción propia.

¹⁴⁵ Somos conscientes que esta última idea es harto optimista, pero nos gustaría seguir profundizando en ella en actuaciones y reflexiones futuras.

¹⁴⁶ Aquí de nuevo, más que fustigarse por no haber sabido reaccionar adecuadamente o a tiempo, conviene evaluar lo ocurrido para aprender y, en todo caso, darle continuidad al conflicto de otra manera más productiva a lo largo de los talleres. Como veremos más adelante al hablar de autocuidados en la facilitación, esa evaluación siempre será más rica si la hacemos con acompañamiento de profesionales y personas de confianza afines, además de a través de una figura de observación del grupo que nos dé *feedback* de lo ocurrido tras las sesiones.

afecto profeminista acerca del tema conflictivo, el cuidado del clima grupal y el autocuidado de la persona facilitadora. Frente a oponer una reacción a otra en bucle, sugerimos abordar los conflictos “lateralmente” lo cual significaría lo siguiente.

En primer lugar, es conveniente integrar al grupo en el debate y no ser la única referencia de oposición. Ante un tema conflictivo, una vez un participante ha planteado una idea-afecto reaccionaria, machista, homófoba, etc. conviene incluir al grupo en el debate y mapear las voces y posturas al respecto, pasando a un rol de facilitación-moderación del diálogo (haciéndonos a un lado frente a la polaridad), marcando las diferencias entre posturas y sus consecuencias (por ejemplo, resaltando que mientras que unos se están basando en ideas científicas o religiosas tradicionales, otros están afirmando, en base a planteamientos científicos actuales o religiosos progresistas y que donde la primera postura nos lleva al determinismo, la segunda ofrece márgenes de acción y cambio) y lanzando preguntas que ayuden a profundizar. En ese momento podemos incluir cuñas informativas, datos, materiales didácticos, preguntas, afirmaciones sustentadas en estudios (cuantitativos y cualitativos), evidenciar hechos que contradicen lo expuesto, etc., lo que requiere capacidad de improvisación, dominio del tema y tener recursos en la recámara.



Si no hay voces de respaldo en el grupo, conviene hacer valer la autoridad del rol que ejerce la persona que facilita el espacio, exponer la idea-afecto alternativa a la visión dominante del grupo sin darle demasiada continuidad en ese momento al conflicto –si sigue activo– y abordándolo en otras sesiones posteriores una vez se haya reflexionado sobre lo ocurrido y sobre una estrategia metodológica adecuada, en caso de que se vea necesario darle continuidad al asunto. Dentro de esta estrategia se puede contemplar invitar a terceras personas especialistas o que hayan vivido en primera persona el asunto que se quiere tratar.

Aunque una reacción nos violenta o frustra, y sin caer en la tibieza ni la neutralidad afectiva (pues también es importante ser *reales* ante el grupo), es importante suavizar el clima y transmitir que se puede hablar de “eso”: no podemos olvidar que el machismo es la materia prima con la que trabajamos, que es una fuerza impersonal que se concreta en el discurso o actitud de un o unos participantes concretos y que es necesario hacer emerger esas creencias y discursos machistas para poder cuestionarlos. También es importante tener en cuenta que el aprendizaje y el cambio normalmente son *procesos* en los que es usual que surjan defensas –sobre todo cuando cuestionan “evidencias naturalizadas”– y que hay cuestiones que es probable que *se hagan cuerpo* en los participantes tiempo después de la experiencia de los talleres, sobre todo si la reflexión tiene continuidad en el tiempo, cosa que de momento tiende a ocurrir más bien en los grupos de hombres autónomos (que se encuentran desde la voluntariedad y el deseo de transformación, aunque suelen ser inestables), pues los pocos proyectos promovidos desde las instituciones hasta el momento no suelen durar en proporción al cambio que se busca promover.

Una de las principales barreras que se identifican es la dificultad de los hombres para pensarse como sujetos de género. Una dificultad bastante recurrente cuando realizamos un trabajo de cuestionamiento de la masculinidad desde una perspectiva feminista es que los hombres muestren resistencia. Como explica Chris Crass en su fanzine “Partes de mí que

me asustan¹⁴⁷: *los hombres hemos construido un imaginario del hombre machista que parece ajeno a nosotros*. Pareciera que el hombre machista, está relacionado con aquel hombre que es abiertamente misógino, homófobo, etc. y, por lo tanto, muchos tratarán de alejarse de esa imagen de hombre, pero sin reconocer que, probablemente, usan herramientas de dominación hacia las mujeres e identidades no hegemónicas. Es como si los hombres machistas fueran esos “hombres malos”: villanos individuales, concretos, productos de sí mismos y no de una sustancia patriarcal común¹⁴⁸. Hombres malos con los que se pueden no identificar, lo que permite evitar el ejercicio de reconocerse en deseos, creencias y prácticas comunes de dominación¹⁴⁹, es decir: de infravaloración de lo feminizado y de posesión sobre las mujeres (sobre sus cuerpos, sus tiempos, sus espacios, sus energías, sus derechos, sus capacidades, sus vidas); prácticas fundamentadas en el rechazo de lo homosexual y lo trans; y de superioridad sobre aquello que se percibe como *diferente-inferior*, también ante el resto de hombres leídos como *iguales* y, por tanto, verdadero baremo de medida y validación de sí en cuanto que hombre. Por eso, cuando se le pregunta a un grupo de hombres qué hace que un hombre sea *todo un hombre* suelen aparecer la fuerza y la actitud dominante o ganadora, pero no la agresividad, la violencia o el sentimiento de superioridad sobre las mujeres y otros hombres. Héroe y villano son dos caras de la misma moneda¹⁵⁰.

Los machistas son aquellos *otros* que aparecen bajo el hálito de lo monstruoso: son la otredad¹⁵¹. Suele ser complicado poder ir aterrizando la idea de que a través de la socialización diferenciada de género, los hombres hemos desarrollado un *habitus de grupo dominante* y que no sólo los machistas son los demás, sino que hay maneras de estar de cada uno que son aprendidas y que tienen que ver con ejercer ese poder hegemónico o actuar desde la complicidad con él, el cual, por otra parte, no necesariamente genera un deseo o unas prácticas

147 Disponible en: <https://es.theanarchistlibrary.org/library/chris-crass-partes-de-mi-que-me-asustan>

148 La lógica del villano (hombre malo) y su correlación con la del héroe (hombre bueno) en la construcción de la masculinidad occidental ha sido analizada por Enrique Gil Calvo (2006).

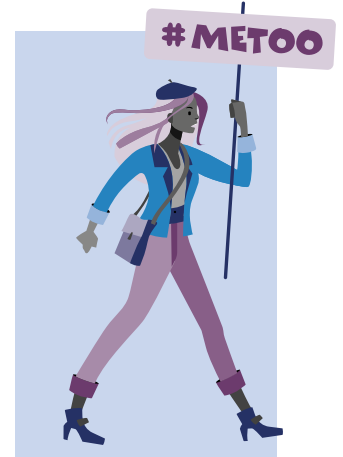
149 Es recomendable inspirarse en la idea de Pirámide de la Violencia para evidenciar la relación entre las violencias sutiles, cotidianas, aparentemente “menores” e invisibles y las violencias visibles, explícitas y evidentes. Las violencias invisibles se mueven en el nivel de lo simbólico, aquellas violencias que constituyen la normalidad y que pueden ser interiorizadas por el grupo oprimido (por ejemplo, a través de chistes, publicidad, comentarios, gestos, “piropos”, etc). Como ya ha sido comentado, la violencia visible y explícita aparece cuando la simbólica falla (hay resistencia por parte de la persona o grupo oprimido) para apuntalar la dominación. Una buena explicación, en la línea en que tratamos de transmitir la idea de sistema de opresión patriarcal (pero no sólo) a los hombres, la encontramos en Pol Andiñach (Cuellilargo) *La Pirámide de la Violencia* <https://www.youtube.com/watch?v=Xld747OfzfM>

150 Nótese que hemos pasado de un relato moralista y aleccionador que diferenciaba claramente al héroe del villano, invitándonos a identificarnos con el primero y a rechazar al segundo (el bueno vs el malo) a otra narrativa amoralista en la que se muestra la *villanía del bueno* y la *bondad del malo*, invitándonos a identificarnos y empatizar con el villano y a cuestionar al héroe. Esta lógica la encontramos, por ejemplo, en múltiples series de éxito actuales como *Los Soprano*, *Breaking Bad*, *Narcos*, *The Boys*, etc. Una reflexión sobre este asunto en Ruiz, Á. (18/06/2016) *Masculinidad, adolescencia y cultura neoliberal en el cine español: El niño y A cambio de nada*. Escrituras sobre género, masculinidad y “lo hombre”. <https://atorovlac.wordpress.com/2016/07/14/masculinidad-adolescencia-y-cultura-neoliberal-en-el-cine-espanol-el-nino-y-a-cambio-de-nada-2/>

151 En buena medida, los medios tienen responsabilidad en la construcción de la imagen del agresor machista como villano individual casi patológico, descontextualizando cada agresión del patrón de repetición de los casos, sin mencionar el término masculinidad, patriarcado o amor-posesión, sin poner en el centro de la cuestión -como hizo José Saramago en una entrevista televisada-, que se trata de un problema de los hombres que sufren las mujeres. Para ver la entrevista ir a: <https://papasblogueros.com/2020/11/25/25n-basta-ya-de-violencias-machistas/>

de resistencia por parte de la categoría subalterna (y si lo hace, tiende a ser cuestionada e invalidada, como en el caso del feminismo).

Uno de los privilegios de los hombres es el de ocultarse entre el universalismo abstracto (El Hombre como representación de la especie humana) y el particularismo narcisista (“soy único, diferente y no tengo nada en común con otros hombres”). Los hombres pueden tenerlo *todo y nada* en común en función del sentimiento de refuerzo o amenaza a la identidad personal derivado del retrato que se haga de los hombres como grupo social: hay resistencias en admitir que *“ese hombre (machista) pueda tener algo en común conmigo”*, pero se defienden de modo corporativista cuando se generaliza críticamente sobre patrones de comportamiento derivados de la socialización masculina y los privilegios patriarcales (“defiendo a los hombres porque esa crítica podría caer sobre mí”)¹⁵². Parece que los hombres sólo sintieran que forman parte de una colectividad con rasgos en común de manera reactiva, es decir, cuando se les interpela en cuanto tal, como parte de un conjunto, con algún grado de responsabilidad o con algún tipo de propensión estadística negativa (por ejemplo, a cometer agresiones sexuales¹⁵³). Donde hay un *#MeToo* de las mujeres, surge un *#NotAllMen* o un *#NotMe* entre los hombres. Además, la proyección de la masculinidad hacia la imagen pública lleva a menudo a los hombres a estar más preocupados por no ser vistos ni autoperibirse como machistas que por la posibilidad de serlo.



Para poder contrarrestar estas barreras se recomienda *visibilizar la masculinidad como una normativa (reglas sociales y culturales) y su implicación sobre la relación con las mujeres, otros hombres y con uno mismo*, alimentando que quienes se asumen como hombres hagan el ejercicio de *pensarse como grupo social con normas de pertenencia*, trascendiendo la individualidad en principio y retornando a ella para ver hasta qué punto uno mismo es reflejo del grupo social y

¹⁵² En un taller de coeducación en 3º de ESO se debatió sobre por qué se considera socialmente que dos o más mujeres por la calle “van solas”, mientras que dos hombres o más “van por la calle” sin más. Tres chicas (de 13-14 años) comentaron consecutivamente situaciones en las que han tenido miedo de hombres en la calle (coches con hombres mayores que merodean a un grupo de chicas adolescentes en una plaza, hombres solos que te siguen a pie por la calle, una furgoneta que se pone al lado tuya cuando caminas por una carretera poco transitada...). Al terminar sus relatos dos chicos salieron en defensa de *esos hombres* cayendo en el negacionismo a través del relativismo: “¡Es que a lo mejor iban al mismo sitio!”, culpabilizando a las compañeras por tener miedo. Quedó patente, y así se hizo notar, que los hombres son capaces de empatizar más con otros hombres abstractos que con compañeras reales y concretas: salvar al hombre abstracto es salvarse a uno mismo. Los hombres se resisten a la incomodidad de verse retratados como parte de un grupo social que ejerce violencias específicas y que se beneficia de una posición privilegiada respecto a las mujeres (en este caso, la libertad y la seguridad en la calle), activándose un corporativismo masculino -una complicidad homosocial abstracta- que pasa inadvertida para ellos mismos mientras no se sientan amenazados, autoperibiéndose como individuos no adscritos a grupos estructurales.

¹⁵³ Nótese la diferencia entre poner el acento en una mayor propensión estadística a cometer agresiones sexuales, a ejercer violencia de género, a cometer agresiones homófobas, a conseguir mejores salarios y puestos o a dedicar menos tiempo al trabajo de cuidados a costa de las mujeres y ponerlo en la propensión estadística a una mayor tendencia a sufrir accidentes, drogodependencias o a cometer suicidio. Donde lo primero interpela a los hombres en relación a las consecuencias violentas sobre las mujeres y personas LGTBQ+, generando una incomodidad en torno al sentimiento de pertenencia al grupo social *hombres*, lo segundo pone el acento en las consecuencias sobre sí mismos, partiendo de la autorreferencialidad y de la consecución del propio bien, generando una alerta (más que una incomodidad) sobre los peligros para sí a los que se exponen los hombres por pertenecer al grupo hombres.

su normatividad¹⁵⁴. Algunas estrategias que han dado buenos resultados tienen que ver con la visibilización de los privilegios masculinos a través de datos cuantitativos sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y analizar, a través del diálogo, el origen y las causas de las desigualdades estructurales naturalizadas a través de las prácticas cotidianas. En definitiva: partir del dato científico y colectivo para acercarse al problema ético y concreto de cada quien en el grupo (o viceversa). No obstante, las posturas negacionistas se sustentan en el rechazo al saber científico, por lo que es necesario no basar todo en el dato científico y combinar la información objetivada con técnicas participativas que permitan conectar el dato abstracto con el cuerpo y lo concreto. Como indica el “viceversa” de arriba, esta conexión entre saber abstracto y concreto no es lineal, pudiendo ir primero desde lo concreto a lo abstracto.

Otra estrategia para visibilizar la masculinidad como una normativa o parte de una normativa heterosexual es evidenciar la diferencia entre mensajes estereotípicos que reciben hombres y mujeres en sus primeras socializaciones. El carácter normativo se visibiliza claramente a través del análisis de los insultos de género, los cuales marcan los límites de la norma. El insulto “maricón” y otros como “blando, nenaza, gallina” (y sus correlativos en diferentes culturas) contiene la definición de lo que (no) debe ser un hombre. Explorar en un grupo diverso las diferentes palabras que existen para sancionar la masculinidad y su contraste con las sanciones de la feminidad (puta, machorra, bollera) y recordar situaciones concretas relacionadas esos insultos suele situar al grupo en el pensamiento de la masculinidad como norma social, lo cual nos aleja del esencialismo biologicista, religioso o espiritualista.

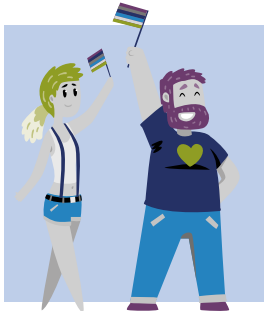
Otro de los aspectos que debemos tener en cuenta es el *temor ante la posible pérdida de privilegios*. La reflexión sobre la masculinidad conlleva mayor conciencia y, a mayor conciencia, mayor responsabilidad. Aceptar y hacerse cargo de que “lo normal en mi vida” está construido desde la desigualdad y la violencia y emprender cambios al nivel de la vida cotidiana para equilibrar las relaciones de género conlleva renunciar a privilegios y estatus cotidianos vinculados, entre otras cosas, al reparto igualitario de tareas, espacios, tiempos, responsabilidades y poderes. No aceptarlo implica negar la responsabilidad y puede generar una reacción de mantenimiento del orden (desigual) entre los varones, principalmente a través de diferentes mecanismos y estrategias (explícitas y sutiles) de invisibilización y desvalorización de lo considerado como femenino.

Dependiendo de las resistencias que observemos será aconsejable hacer un trabajo individual en paralelo al grupo, ya que estas barreras pueden generar alianzas en el resto del grupo y desmotivación de otros integrantes, que se deben evitar para el óptimo funcionamiento del grupo.

Por otra parte, ante los avances de la igualdad como elemento esencial en la agenda política han surgido diferentes argumentos que pretenden desprestigiar las conquistas logradas por los feminismos y que han provocado diversos argumentarios que justifican las desigualdades de género bajo mitos y creencias ultra-conservadoras. Estos argumentos tienen gran calado en algunos hombres que culpabilizan al movimiento feminista y los avances de las mujeres (entre otros sujetos) de los malestares provocados por el incumplimiento con los mandatos asociados a la masculinidad.

154 El sociólogo Jesús Ibáñez diferenciaba entre la “herida estructural” (aquella que nos inflige la sociedad al diferenciarnos, dividirnos, jerarquizarlos y encauzarnos a un modelo en función de un patrón estructural) y la “herida narcisista” (aquella derivada de reconocerse como efecto de fuerzas colectivas e históricas que escapan en buena parte a nuestro control frente a la ficción individualista de autosuficiencia e independencia). Ibáñez, Jesús (1998) *Del algoritmo al sujeto. Perspectivas de la investigación social*. Siglo XXI.

Comenzar a trabajar a partir de los costes que tienen para los hombres la masculinidad puede facilitar que no se perciba la formación como una amenaza, ya que la lógica de los costes se basa en el bien para sí mismos, por lo cual es más complaciente para los participantes. Pero si no se quiere caer en la victimización y el paternalismo hacia los hombres, ni recrear su autorreferencialidad y la lógica del *homo economicus* (el sujeto teórico de la economía liberal, uno que se mueve egoístamente en función de un cálculo racional de costes y beneficios), es fundamental relacionar estos costes con una cultura de grupo dominante y sus privilegios respecto a las mujeres. Sin duda, parece oportuno favorecer procesos de transformación profeminista que provoquen incomodidad y malestar como síntoma de replanteamiento de lo aprendido. Por tanto, ante el temor a la resistencia del grupo o ante la previsión razonable de resistencias machistas de un grupo puede ser útil partir de una visión de los costes para pasar progresivamente a relacionarlos con los privilegios y cuestionarlos, generando incomodidad ante la conciencia de la posición privilegiada en el sistema de opresión patriarcal. Como ya se ha dicho, la incomodidad debe ser reconducida hacia la productividad (Azpiazu, 2017), en el sentido de servir de impulso para el cambio personal y relacional.



Otro aspecto a tener en cuenta es la diversidad de perfiles y orígenes culturales de los participantes en estos espacios. Aplicar la perspectiva intercultural e interseccional será esencial para generar procesos de transformación sin que las barreras puedan suponer una brecha en la participación. Por lo tanto, habrá que tener en cuenta los perfiles culturales, étnicos y religiosos con los que se trabaja y partir de las diferentes realidades y contextos para promover una reflexión. En este sentido, es importante informarse acerca de qué dicen los movimientos feministas o de mujeres, así como la situación de las personas LGTBQ+, de los países de origen de los asistentes y discernir hasta qué punto se interpreta una resistencia o reacción desde parámetros etnocéntricos (coloniales), a la vez que no renunciar a la realidad de la desigualdad de género de nuestro contexto local, lo que generalmente requerirá un ejercicio de traducción mutua, como se menciona más adelante.

Otras de las resistencias que se suelen encontrar en los talleres son el negacionismo y/o echar la culpa a las víctimas, con frases del estilo: *“Ya no existe machismo, eso era antes”, “Ahora hay igualdad”, “El machismo es cosa de otras sociedades que culturalmente son más atrasadas”, “Los jóvenes de ahora sí que son machistas”, “La culpa es de las mujeres, que son las que los educan”*. Ante estos argumentos es aconsejable tener datos a mano (de denuncias y condenas por violencia de género, de usos del tiempo, etc) y mantener al grupo en la pregunta *“Y nosotros, ¿qué?”*, de modo que progresivamente se señale la negación de responsabilidad y la culpabilización (racista, misógina, intergeneracional) de *“otros”*.

Así mismo, ante un grupo diverso con presencia de hombres migrados, conviene establecer paralelismos entre los bulos y estereotipos racistas y xenófobos contra la población migrante y los bulos y estereotipos misóginos, LGTBfóbicos y antifeministas.

Por último, es interesante apoyarse en materiales como el libro de Anna Pacheco (2019) *“Tío, cállate. Manual de autodefensa verbal para contestar en situaciones machistas”*, un libro que se basa en ese sentimiento de malestar que genera no haber sabido reaccionar ante un comentario o gesto machista.



3.5. No es un grupo de terapia, pero...

Es importante subrayar que el trabajo grupal que en esta guía se propone, no es un grupo terapéutico de hombres, sino un grupo de sensibilización-formación profeminista para hombres. El objetivo, como sabemos, es promover cambios en los esquemas de percepción y en las prácticas de modo que los hombres establezcan mayores grados de igualdad de género en las relaciones cotidianas con las mujeres y, en el contexto del proyecto NEO 50 concretamente (u otros proyectos de empleo), mayores grados de corresponsabilidad doméstica y en los cuidados, incluyendo la asunción de parte de la carga mental y emocional. Se trata de promover principalmente una ética del cuidado corresponsable y una sensibilidad profeminista, sobre todo.

No obstante, los hombres pueden llegar al grupo con una expectativa terapéutica (consciente o inconscientemente) en cuanto que “hombres desempleados”, volcando en el grupo sus malestares e inquietudes y colocando su propio malestar en el centro de la escena grupal. En nuestra experiencia se comprueba que no es positivo contener esta necesidad de expresión centrada en la queja (la autocompasión, el victimismo, el resentimiento, la angustia) con la que algunos hombres llegan al grupo. Se trata más bien de un punto de partida que conviene conocer, por lo que es recomendable utilizar los primeros encuentros para que los participantes hablen sobre los miedos y preocupaciones acerca de su situación, así como las atribuciones causales que hacen de la misma. El reto está en que todo ese malestar¹⁵⁵ sea progresivamente reconducido hacia un mayor conocimiento de los sistemas de opresión de modo que se entienda el papel que juegan en su situación y la interconexión del patriarcado con otros sistemas de opresión. Esto es especialmente importante en un contexto en el que las corrientes reaccionarias, como ya decíamos, está aprovechando el malestar de los hombres blancos nativos para azuzar el odio misógino, homófobo, tráfobico, racista y clasista, ofreciendo como “culpables” a grupos en situación de vulnerabilidad.

Una vez se ha conectado con los factores estructurales que afectan a las situaciones que se viven en primera persona, se trata de movilizar esa conciencia hacia la empatía con los efectos discriminatorios y limitantes que el patriarcado tiene sobre las mujeres y la capacidad de crítica y autocrítica hacia los efectos privilegiantes que tiene sobre los hombres (incluso si se manifiestan como “coste”), así como el reconocimiento de las violencias (micro y macro) que viven específicamente las mujeres y que ejercen específicamente los hombres (especialmente cisheterosexuales). En definitiva, se trata de aprender a identificar los rasgos patriarcales a cambiar de sí mismos para alcanzar mayores grados de igualdad de género en las relaciones cotidianas.

Además, en el trabajo con hombres migrantes (o con una presencia importante en el grupo) y, sobre todo, cuando quienes dinamizan el grupo ocupan posiciones estructurales

¹⁵⁵ Hay que tener en cuenta que el acercamiento de muchos hombres a posiciones políticas radicales y reaccionarias se está produciendo porque la ultraderecha está conectando con ese malestar y ofreciéndoles “grupos culpables” de su situación (mujeres, migrantes, colectivos LGTBIQ+), promoviendo el odio racista, misógino, homófobo, etc. y desviando la atención sobre los verdaderos grupos de poder responsables de la precarización general de la existencia desde las últimas décadas. Véase Kimmel (2019) y Delgado, Lionel (09/12/2018) *Enfadados con todo: VOX y la masculinidad*. El Salto <https://rebelion.org/enfadados-con-todo-vox-y-la-masculinidad/>

dominantes respecto a ellos (de clase, raza¹⁵⁶, nacionalidad, capacidad, etc), sería un ejercicio de violencia negar el espacio a la expresión y reconocimiento del sufrimiento psíquico derivado de los efectos del racismo, el clasismo o la aporofobia, el capacitismo, la xenofobia u otras situaciones relacionadas con las posiciones de vulnerabilidad de los participantes y, concretamente, relacionadas con su situación de desempleo. Nadie es solamente un hombre (ser visto sólo como tal sería un privilegio de los hombres blancos acomodados sin discapacidades), sino que todo cuerpo ocupa una posición compleja y dinámica en la estructura social que le afecta y le produce. Por tanto, la sensibilidad interseccional en la coordinación de grupo implica la apertura al malestar de los participantes, lo cual debe ser progresivamente aprovechado para, como decíamos arriba, estimular la empatía hacia opresiones específicas que viven las mujeres en conexión con los beneficios que obtienen los hombres en relación o ante ellas en general, teniendo en cuenta que las mujeres también viven opresiones específicas en su cruce con los mismos ejes de opresión que ellos.

Por otra parte, ¿puede un cuerpo deprimido afrontar cambios de actitudes y prácticas? Al trabajar con hombres desempleados cabe la posibilidad de que haya participantes con una gran carga de tristeza, frustración y sufrimiento psíquico a sus espaldas. Pensemos en hombres que en el fondo creen no ser nada por no “tener trabajo y/o fundar una familia”, por no cumplir con el rol de proveedor esperado teniendo familia o por verse inserto en dinámicas de exclusión social en una sociedad de consumo, especialmente si se trata de desempleo de larga duración. También podemos encontrar a participantes que hayan migrado o sean solicitantes de asilo, huyendo de circunstancias traumáticas o haberlas vivido en el trayecto. El sentimiento de no ser nadie puede llegar a alcanzar tintes psicopatológicos (que sobrepasan el sentido de este grupo).



En definitiva, nuestra experiencia es que, pese a que el grupo no tenga un corte y una finalidad terapéutica, sí que observamos que el grupo de reflexión suele tener efectos terapéuticos en algunos participantes¹⁵⁷. Que tenga efectos terapéuticos no quiere decir que acreciente la sensibilidad profeminista en los participantes, no se puede tomar un aumento de la energía y la expresividad en los participantes como un indicador de logro de los objetivos del taller en términos de igualdad de género, pero tampoco denostar su potencial transformador. No es el fin, pero sí posiblemente parte del medio. Como afirma Lowen (2005)¹⁵⁸, *«la reacción depresiva inmoviliza a la persona [...] y mientras dure la reacción depresiva, no verá ningún sentido en hacer el menor esfuerzo. [...] La depresión es una pérdida de fuerza interna de un organismo comparable en cierta medida a la pérdida de aire de un balón o neumático [...] la depresión es un derrumbamiento interior, queriendo decir con esto que la capacidad de responder con impulsos apropiados a los acontecimientos del entorno ha disminuido notablemente»* (pp. 69-71).

¹⁵⁶ En realidad los debates contemporáneos afirman que las razas, como tales, no existen. Lo que sí existe es diversidad genética en la especie humana.

¹⁵⁷ Algunos de los participantes llegaron derivados a través de programas de empleo de Cepaim y de otras entidades. Uno de los mecanismos de evaluación del impacto de género que desarrollamos implicaba entrevistar a estos profesionales, que hacen un seguimiento de la persona en su búsqueda de empleo o de mejora laboral, acerca de los cambios percibidos. En casi todos los casos se constataba una mejora de la energía, de la predisposición, de la expresividad, de la asertividad y una mayor predisposición a la búsqueda de empleo en ámbitos tradicionalmente feminizados.

¹⁵⁸ Lowen, Alexander (2005) La depresión y el cuerpo: La base biológica de la fe y la realidad. Alianza Editorial. Madrid.

La mayoría de los participantes que han permanecido hasta el final de las sesiones lo han hecho porque se enganchaban a la reflexión grupal, porque sienten que les sirve para comprender cosas de sí mismos y de sus conflictos o tensiones en las relaciones con las mujeres, especialmente convivientes, pero no sólo. Exponerse a una toma de distancia crítica de una identidad naturalizada -esa separación o desplazamiento- puede activar fuertes mecanismos de defensa, pero también, o una vez se van superando temores y prejuicios, una sensación de vitalidad, de renovación, de agencia, de recuperación de poder sobre sí mismos. Cambiar patrones encarnados requiere energía deseante. El fenómeno grupal amplifica además las intensidades, permite un espacio para la escucha de lo no-dicho, de des-aislamiento, que resuena en cada participante del grupo: se amplían los márgenes de expresión (o elaboración íntima) de ideas y emociones que permanecían enquistadas y/u operando desde el inconsciente o en lo *naturalmente evidente*.

En el caso de la mayoría de los hombres, además, se da la circunstancia de que la expresión de vulnerabilidad, de debilidad, de incapacidad, de impotencia, está sancionada por los mandatos de la masculinidad hegemónica, por lo que el grupo puede ser en ese sentido una válvula de escape, apoyo mutuo y redefinición de la complicidad entre hombres hacia formas no patriarcales.

En definitiva, pensamos que es necesaria una cierta energía vitalista para afrontar críticas, autocríticas y cambios, y que si queremos conectar a los participantes con *la incomodidad* ante la falta de corresponsabilidad a costa de las mujeres en concreto, pero también hacia cualquier configuración patriarcal (sexista, homófoba, misógina, etc) de sí mismos y de sus relaciones, es positivo, especialmente si no se auto-perciben como machistas, que sientan que el grupo es un espacio que no suprime su malestar vivido en primera persona, sino que lo toma como punto de partida. Un grupo de reflexión potente, transformador, que pone en el centro de la escena grupal los privilegios patriarcales, es aquel al que acudimos como a una medicina amarga o a un ejercicio físico exigente que no tiene por qué ser agradable o complaciente, pero que pese a ello sabemos que nos hace bien.



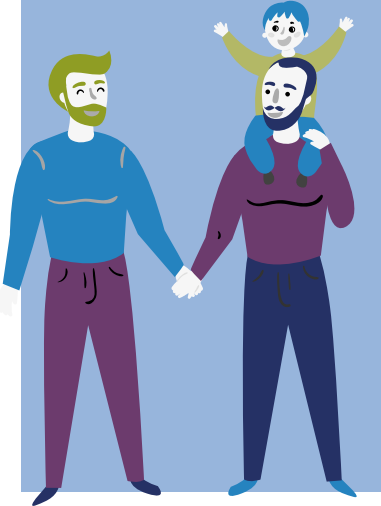
3.6. Apoyo mutuo y proyección comunitaria.

Más allá del esquema de la pareja heterosexual.

Aunque la propuesta del proyecto NEO 50 de vincular la mejora de la empleabilidad de las mujeres con el cambio de rol de los hombres en el ámbito doméstico parte de un diagnóstico típico en parejas heterosexuales, realizar intervención desde un enfoque transformador de género implica hacer pedagogía de una forma de concebir la economía y la subjetividad necesarias para una sociedad que pone el cuidado de la vida en el centro y no la acumulación de capital en base al individualismo meritocrático. Además, podemos encontrar a hombres que no estén en situación de convivencia directa con mujeres o que vivan en espacios de acogida (pisos compartidos con otros hombres o albergues oficiales¹⁵⁹). Por tanto, aunque el acento

¹⁵⁹ Durante el desarrollo de los talleres del proyecto NEO 50 se contó con la presencia de algunos hombres que estaban viviendo en un Centro de Acogida Municipal. Algunos habían estado en situación de calle, situación en la que es más fácil encontrar a hombres debido, entre otros motivos, a que son más dados a no tejer redes de cuidado que les sostengan, no pedir ayuda y a aislarse. De hecho, algunos eran extranjeros que no tenían familia o contacto con ella.

se ponga en el efecto negativo que tiene sobre las mujeres la falta de corresponsabilidad de los hombres, es importante ampliar el foco más allá de la pareja heterosexual a otros espacios donde también se da trabajo cooperativo informal (y desigualdad) entre hombres y mujeres, espacios que van más allá de la familia y el empleo, como la comunidad, los grupos de apoyo mutuo, las redes de amistad, las redes vecinales, movimientos sociales, etc.



Frente al esquema de *fundar una familia* es necesario proponer el esquema de *hacer familia*. *Hacer familia* va más allá, porque apela a la práctica a través de la cual nos vinculamos y cooperamos con otras personas para mejorar nuestra realidad cotidiana en colectivo, ya sea desde la consanguinidad, la familia conviviente o afectiva (en cualquiera de sus formas) o algún formato de familia comunitaria. En este sentido, los aportes del feminismo comunitario latinoamericano (también presente en las metrópolis neocoloniales) ofrecen espacios y prácticas inspiradoras para el apoyo mutuo y la dignificación de la vida (Vega, 2018)¹⁶⁰. Poner la vida en el centro de la economía equivale a poner la dignificación de la vida en el centro de la subjetividad, lo cual descentra al modelo hegemónico del neoliberalismo, tan masculinista, que hemos mencionado más arriba. El trabajo de cuidados y de gestión de los espacios comunes puede y debe ir más allá del ámbito doméstico y de la pareja heterosexual, descentrando el peso del sostenimiento de la vida que los hombres suelen cargar sobre las mujeres convivientes en el ámbito doméstico y ampliando la posibilidad del cuidado y el apoyo mutuo a redes vecinales, barriales, etc

No se trata sólo de que Ulises deje de ser el reflejo aumentado de Penélope y Penélope el reflejo disminuido de Ulises, sino de que haya una multiplicidad de espejos sobre los que construir una subjetividad cooperativa, igualitaria, cuidadora, más allá de la pareja heterosexual, sí, pero también más allá del *trabajo* como único espacio de utilidad y validación de sí para los hombres.

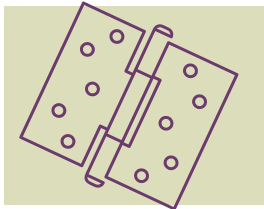


3.7. La “bisagra” empleo/igualdad

En todo el trabajo con hombres en situación de desempleo que se plantea en esta guía se insiste en cómo hacer coincidir dos rutas que, en general, no suelen cruzarse: la mejora en la búsqueda de empleo (objetivo explícito de los hombres y de los programas de inserción laboral) con la reflexión sobre las desigualdades de género y la masculinidad (que no suele estar entre las prioridades de los hombres y mucho menos de los dispositivos de mejora de la empleabilidad).

¹⁶⁰ Vega, Cristina; Martínez-Buján, Raquel; y Paredes, Myriam (2018) *Cuidado, comunidad y común. Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida*. Traficantes de Sueños.

En el repertorio de recursos y servicios que ofrecen, tanto administraciones públicas como organizaciones del tercer sector, suele proponerse a los hombres itinerarios de inserción laboral, por un lado y, por otro (en el mejor de los casos), sensibilización sobre la igualdad de género¹⁶¹ habiendo escasos ejemplos de cruce de ambos objetivos. La idea de la bisagra nos viene muy bien como metáfora de lo que proponemos. Una bisagra podría definirse como una pieza que articula y/o posibilita el giro (de puertas, ventanas, normalmente) y que cuenta con dos partes que permiten un movimiento circular.



Tal y como venimos señalando, la propuesta que caracteriza los talleres de NEO 50 es vincular la mejora en la búsqueda de empleo para los hombres con una reflexión sobre la construcción de la masculinidad y su relación con la desigualdad de género. Para poner en relación ambos contenidos, en la parte práctica de esta guía se presentan una serie de dinámicas grupales que los abordan.

Ahora bien, tal y como sabemos, el trabajo en torno a la igualdad de género debe ser transversal, es decir, que se incorpore una mirada de género a toda la intervención que se hace con hombres que se encuentran en búsqueda de empleo, más allá de la propuesta de talleres que se hace en esta guía¹⁶².

Si hubiera que seleccionar 3 grandes temas que vinculan empleo/igualdad y que compondrían esa bisagra a la que se hace referencia, estos son: conciliación/corresponsabilidad; violencia/acoso sexual y riesgos laborales/costes de la masculinidad. Dado que en páginas anteriores ya se ha dedicado espacio a la necesidad de que los hombres se responsabilicen en los cuidados, incluimos aquí algunas ideas que justifican por qué incluir los riesgos laborales y acoso sexual como contenido propio en los itinerarios de inserción socio-laboral de los hombres.

- **Riesgos laborales:**¹⁶³

Tal y como se muestra en el apartado de esta guía dedicado a la masculinidad como factor de riesgo psicosocial para los hombres, una determinada forma de ser hombre (todavía hoy muy valorada y reforzada) está relacionada con cuidarse poco y asumir riesgos físicos. Por tanto, las medidas dirigidas a prevenir los riesgos laborales en las plantillas masculinas pueden (y deben) justificarse y diseñarse sobre ese nexo histórico entre masculinidad y peligrosidad¹⁶⁴. Todavía hoy se sigue recreando la idea de que se es más hombre cuanto más fuerte, brusco, competitivo, valiente (y violento). Se considera

¹⁶¹ Es cierto que muchos cursos para personas desempleadas que se imparten desde el SEPE incluyen algún módulo final sobre igualdad de género o medio ambiente pero estos además de ser cortos y con poca profundidad suelen carecer de un enfoque sobre género y masculinidades.

¹⁶² Para reflexiones sobre qué significa incorporar una mirada de género en la intervención social con hombres, ver: Alonso, Bakea; Aranguren, Edurne y Bacete, Ritxar (2019). Trabajo con hombres y enfoque de género en proyectos sociales, En Tellez, Anastasia; Martínez, Javier y Sanfélix, Joan: *De la teoría a la acción: En busca de masculinidades igualitarias*. Dykinson.

¹⁶³ Una de las organizaciones que en España ha trabajado este tema es Masculinidades Beta (www.masculinidadesbeta.org) <https://img1.wsimg.com/blobby/go/fb4a88f3-2ac5-48e4-b918-6fc20bce9c51/downloads/Folleto%20Prevenci%C3%B3n%20de%20Riesgos%20Laborales.pdf?ver=1599674753947>

¹⁶⁴ Sirva como ejemplo la estadística de personas ahogadas de 2016 que indica que 82 % de los que se ahogan son hombres según la Federación Española de Socorrismo.

además, poco masculino cuidar la salud (a menos que sea en formato sesiones de gimnasio para presumir de cuerpo musculoso) y evitar riesgos¹⁶⁵, tomando a la ligera las lesiones o dolencias. Los hombres, con frecuencia, hacen demostraciones de valentía y fortaleza como medio para reforzar su identidad masculina. Josexu Riviere (2020)¹⁶⁶ se hace eco, por otro lado, del término de Mary Douglas “inmunidad subjetiva” para referirse a la propensión de las personas a creerse invulnerables ante el riesgo, ya que muestran un exceso de confianza depositada en sus acciones debido a la familiaridad de sus rutinas sociales, al realizarlas continuamente y esto es algo que les pasa con frecuencia a los hombres.

Por tanto, trabajar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género con los hombres de las plantillas abre la posibilidad de reflexionar sobre la construcción de la masculinidad. Este tipo de actividades que, en principio, no causa reacción negativa, puede ser una vía de entrada para reflexionar sobre cómo los hombres construyen su identidad. De ahí a hablar de poder, privilegios y violencia hay sólo un paso.

- **Acoso sexual:**

Según la teoría feminista, el acoso sexual tiene más de poder que de sexo, aunque también esto último. Se trata de un tema que, en parte, sigue siendo *tabú* en muchos entornos laborales y, de hecho, la mayoría de las víctimas no llega nunca a ponerlo en conocimiento de sus superiores o representaciones sindicales. La ley de Igualdad (2007)¹⁶⁷ definirá el acoso sexual en el entorno laboral como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Aunque las empresas que cuentan con Planes de Igualdad tienen protocolo de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de las medidas suelen ir dirigidas a qué deben hacer las víctimas en caso de sufrir acoso y son muy pocas las que se destinan a la prevención.

Pero, ¿por qué estos dos Ejes? Porque, sin lugar a duda, son dos espacios donde poder poner en práctica mucho de lo dicho en la literatura experta sobre la construcción de la masculinidad, así como un enfoque de intervención que ponga en relación costes/beneficios de la masculinidad hegemónica: el acoso sexual hacia las mujeres es un síntoma del privilegio masculino y las altas tasas de accidentes laborales de los hombres son un claro indicador de eso que se ha llamado “masculinidad como factor de riesgo” para los hombres.

Por otro lado, entre los contenidos a incluir en los talleres con hombres en situación de desempleo proponemos también informar sobre los Planes de Igualdad –que cada vez más empresas en España tienen la obligatoriedad de tener¹⁶⁸ –ya que puede ser una estrategia útil. Uno de los argumentos posibles para engrasar la *bisagra* es ofrecer a los hombres participantes

¹⁶⁵ Para más información sobre este tema ver la ponencia de Josexu Riviere (2017): https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/ponencias_jt171114_genero/es_def/adjuntos/ponencia_josexu_riviere_genero.pdf

¹⁶⁶ https://cadernos.copgalicia.gal/sites/default/files/numeros-pdf/cadernos_37_es.pdf

¹⁶⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

¹⁶⁸ Según el Real Decreto-ley 6/2019. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

en los talleres la idea de que “saber” sobre igualdad puede ser algo a valorar por las empresas. Es decir, estaríamos hablando de convertir la igualdad en una *competencia profesional*. Aunque está idea puede sonar un tanto *naif* y lejana a la realidad, no olvidemos que la formación especializada en perspectiva de género hace tiempo que es considerada una formación que cualifica para el mercado laboral y así lo demuestran la multitud de posgrados y máster que se vienen ofertando desde las universidades españolas desde hace dos décadas. Sin olvidar, además, que existe la profesión de “agente/promotor-a de igualdad”¹⁶⁹. De hecho, en la parte práctica de esta guía se ha añadido alguna dinámica para trabajar con el grupo los Planes de Igualdad de las empresas.

Promover la diversificación profesional con los hombres con los que vamos a trabajar en el itinerario se convierte también en un buen ejemplo de que significa incorporar una mirada de género: igual que venimos insistiendo en la intervención con mujeres, que es importante que éstas vean como posibilidad insertarse y facilitar su formación para emplearse en sectores tradicionalmente masculinizados, lo mismo podemos hacer con los hombres (pero al contrario).



3.8. Hacerse a la mar en buena compañía: la persona facilitadora

Resulta fundamental pensar en el papel de las personas que se van a encargar de dinamizar/formar/acompañar al grupo de hombres. Hay que tener en cuenta, tal y como señalan Cascales, Alonso y Blanco (2022)¹⁷⁰, que existe una corriente que estigmatiza -inconscientemente- las formas de participación de los hombres. Cuestiones como *los hombres no cambian, los hombres no están, es más difícil trabajar con hombres o los hombres no sabrán hacer esto o lo otro...* son creencias que aparecen en los relatos de profesionales cuando analizamos a nivel cualitativo y etnográfico esta realidad. Para analizar a los hombres en los procesos de intervención social no debemos pensarlo como una realidad de hombres irresponsables, sino que debemos observar y analizar su presencia-ausencia como una construcción sociocultural que se configura en el entramado relacional (Salguero y Yoseff, 2020)¹⁷¹, un entramado donde también participan (participamos) las personas profesionales.

Al respecto, está siendo bastante habitual que los talleres encaminados a que los hombres cuestionen sus privilegios sean facilitados por otros hombres, aunque también hay ejemplos de talleres en los que el rol de facilitación se hace de manera mixta o, incluso por parte de una mujer sola. No creemos que sea mejor una manera que otra, sin embargo, sí conviene tener en cuenta algunas cuestiones dependiendo del modelo que se elija para la facilitación grupal.

¹⁶⁹ El SEPE reconoce la figura de Agente de Igualdad y de Promotora de Igualdad dentro de su catálogo de profesiones.

¹⁷⁰ C. Vascales, Jorge; Alonso, Bakea y Blanco, Juan (2022). La intervención con hombres desde un enfoque transformador de género: un reto para los equipos profesionales. En López, Ramón; Conchel, Raquel y Villar, Mónica. *Hoy es el mañana de la educación social*, Octaedro.

¹⁷¹ Salguero, Alejandra y Yoseff, J. (2020). *Presencias y ausencias paternas desde una aproximación sociocultural de género*, Universidad Autónoma de México.

3.8.1. Una mujer al timón de los talleres (por Laura Arribas Ballesteros¹⁷²)

Para situar este apartado expongo que hablo desde mi experiencia situada en la intervención con hombres cis, en los que no necesariamente ha interseccionado el desempleo, es decir, donde este no era un “requisito”/punto común de partida. En su mayoría han sido grupos con diversidad, de hombres cis eso sí donde interseccionaban clase, origen, situación administrativa, orientación sexual y puntos diferentes en cuanto a los feminismos. En su mayoría, la motivación por la deconstrucción o revisión de su “categoría hombres” era la motivación común. También el situar que soy una mujer cis heterosexual, creo que puede servir para contextualizar desde donde me ha podido atravesar el ocupar la categoría mujer al facilitar un grupo de hombres en la deconstrucción de su masculinidad.

Como se ha ido nombrando en diferentes apartados de esta guía, entender el tema patriarcal desde una perspectiva académica/teórica, aunque también necesario, no obtiene los mismos resultados de transformación social que su abordaje desde cómo se habita la categoría hombre en lo concreto y en lo propio.

De acuerdo con el sonado lema feminista *lo personal es político* (Hanisch, C. 1969), acercarnos a cómo cada persona habita una categoría existencial impuesta nos ayuda a poner conciencia de ella y a poder deconstruirla. Es lo que implica en nuestras vidas estas categorías, y en este caso concreto el cómo se disfruta y se ejerce la masculinidad, desde donde se comienzan los cambios cualitativos. Es aquí donde, como personas que facilitan estos espacios, en mi opinión y experiencia, debemos poner el foco y orientar los talleres. Apelar, por un lado, a la responsabilidad individual de los hombres, como seres adultos y con capacidad de ser éticos, para transformar el lugar existencial desde donde han aprendido a ejercer, con más o menos conciencia, las relaciones de poder. Sin perder de vista, por otro lado, como facilitador/a, la importancia de los cambios culturales y sociales que siguen operando, así como la visibilización del orden establecido y sobre que las vivencias acerca de la masculinidad no son casuales. Poder ir desde una perspectiva más amplia y abstracta, hasta una más individual y concreta y viceversa.

Repensar estas formas de hacer a la hora de intervenir y también, cuáles son las implicaciones al ser una mujer quien acompaña la deconstrucción de la masculinidad, es lo que abordaré en este apartado.

> La subjetividad es patriarcal porque así ha sido construida.

Siguiendo el sentido de esta afirmación, y lo mencionado a lo largo de la guía acerca de la socialización masculina y la estructura patriarcal, uno de nuestros objetivos como facilitadoras/es a la hora de diseñar e impartir un taller de desconstrucción de la masculinidad es interpelar al modelo de hombre. Ahora bien, ¿hay diferencias cuando quien facilita es una persona leída y socializada como una mujer? ¿Cómo influye esto en el grupo? ¿Y en quién dinamiza?

En mi opinión y experiencia, uno de los primeros temas a abordar, para cualquier persona encargada de acompañar un proceso de desconstrucción feminista, es revisar cuál es nuestra propia historia y nuestra relación con la estructura patriarcal. Tomar conciencia de cómo esta

¹⁷² Este subapartado ha sido redactado en primera persona por esta compañera de la Fundación Cepaim que ha llevado a cabo talleres con hombres y a la que se le pidió que nos compartiera reflexiones sobre su experiencia como mujer trabajando con grupo de hombres.

nos atraviesa para así ser consciente de las posibles interferencias que se pueden dar en los talleres y, en consecuencia, poder generar estrategias que amortigüen estas transferencias o incluso poder usarlas en favor del grupo.

Como facilitadoras debemos apoyar las actitudes sanas que tienen los participantes del grupo, sobre todo, en las relaciones con las mujeres y confrontar las que fomentan (o pueden hacerlo) un mal trato. Es importante también tener en cuenta que debemos evitar hacer interpretaciones (subjetivas, de ahí la importancia de la revisión propia) acerca del proceso, ya que el grupo puede sentirse juzgado y, más bien, un objeto de análisis. Esa fina línea entre devolver lo que vemos, hacer de espejo, y no entrar en juicios.

Revisar nuestra trayectoria para poder tener conciencia de las posibles interpretaciones o comentarios acerca del proceso individual y grupal, puede ir en favor de la potencialidad terapéutica y transformadora del grupo.

Es importante recordar que, cuando hablamos de todas estas relaciones individuales con el patriarcado nos referimos a la subjetividad, es decir, a ese entramado de esquemas internos (percepciones, sentimientos, etc.) sobre los que se van asentando los mandatos sociales y que es desde ellos desde donde entendemos e interactuamos con el mundo. Ahí es donde debemos tener claridad y conciencia. Como dice Lola López, (López, 2021) es necesario *“vigilar lo que pueda estar en el inconsciente que puede ser tan contradictorio a veces con nuestras representaciones conscientes. Hay que dudar, desconfiar de lo que creemos aprendido”*.

Centrándonos en los grupos de hombres, es imprescindible revisar cuál es nuestro imaginario como mujeres de lo que es un hombre en lo concreto, en el presente y también según nuestra trayectoria vital. Es en este sentido importante abordar concretamente la propia deconstrucción de nuestras estructuras subjetivas, del modelo de hombre que se nos ha transmitido.



Una referencia que me sirve para ilustrar esto de una manera más concreta es la creada por la compañera y referente Susana Covas. La *metáfora del balón* representa al patriarcado como un juego de fútbol donde los hombres son los jugadores y las mujeres la pelota. La categoría mujer es, por tanto, la que habilita el juego sin tener una autonomía y una agencia propia para decidir o modificar el mismo, no tenemos –porque no nos dejan– juego propio.

Si entendemos la realidad así, podemos comenzar a hacernos ciertos interrogantes que Covas nos facilita: ¿estoy mirando como balón (cuidadora) cómo los hombres ocupan esa categoría de jugadores en sus vidas? Por tanto, ¿estoy perpetuando el juego? ¿estoy mirando el sufrimiento ajeno y olvidando el propio?, es decir, como facilitadora me cuestiono si estoy pensando los talleres y contenidos con el objetivo de propiciar una flexibilidad en los roles predeterminados o, por el contrario, estoy favoreciendo un verdadero cambio de categorías existenciales y, por tanto, sumando para revertir el orden establecido. En definitiva, al igual que reviso cómo el machismo ha permeado en mi forma de entender la vida, he de cuestionar si lo que programo para un taller tiene como objetivo transformar las relaciones de poder con las mujeres. Como facilitadoras, y como facilitadores, debemos pensar si lo que estamos favoreciendo con las dinámicas y técnicas conlleva a una igualdad real o solo a una minimización de daños en la vida de los hombres.

Buscamos por tanto ocupar otra categoría existencial, buscar el cambio e incluso resignificar estas categorías y, dándole una vuelta de tuerca más, ¿qué ocurre cuando la que dirige el juego es una mujer?, ¿Qué pasa cuando este balón comienza a salir de ese juego y ocupa un lugar donde se genera y divulga conocimiento? ¿Y si como balones lo que queremos es destruir el juego y crear otro con otras estructuras, dinámicas y roles? ¿Qué significa ese nuevo juego? Para responder a estos interrogantes es imprescindible pensar si en mi acompañamiento a hombres estoy favoreciendo el cambio de estas categorías existenciales, a romper o a rediseñar el juego. Para esto me pregunto, ¿mi intervención está orientada a transformar el lugar existencial desde el que se relacionan el grupo de hombres con las mujeres? ¿Esto ayuda a producir efectos cualitativamente positivos en la calidad de la vida cotidiana de ellas? Poder marcarnos como línea metodológica, por tanto, no ya la deconstrucción propia de la categoría hombre y de sus similitudes y diferencias con la misma, sino poder centrar el foco en sus relaciones con las mujeres con las que se vinculan para así poder reflexionar sobre ese buen trato y prevenir de una manera efectiva las violencias machistas. Débora Tajer¹⁷³ (2012) aporta una línea de actuación también con respecto a esto: *“Hay una propuesta patriarcal en el marco de la cual los varones contemporáneos arman sus propios procesos de singularización, por los cuales establecen un doble estándar ético y no colocan a las mujeres en el campo del semejante, en el cual solo ubican a los varones (...) por lo cual no tienen los mismos recaudos éticos hacia ellas que sí tienen con quienes consideran semejantes, en este caso, los otros varones. Lo cual también obtura que tengan hacia las mismas empatía y posibilidad de identificarse con su sufrimiento en tanto otra. Donde muchos ven solo temas psicológicos que surgen de lo intrapsíquico (empatía, etc.), podemos invitar a que comiencen a articular lo político con lo psíquico para identificar qué sujetos se constituyen, en qué contexto”*. Por tanto, se torna imprescindible poder entender lo político, lo colectivo, junto a lo individual, como manera de cambio, para poder subvertir el juego desde este prisma.

> Qué nos ocurre a las mujeres al dinamizar talleres con hombres en materia de género?

Siguiendo con la reflexión anterior me cuestiono, ¿cuáles son estos costes que tenemos las facilitadoras de grupos de hombres? Me vienen algunos como el síndrome de la impostora, nuestra falta de legitimidad inoculada a la hora de ocupar el espacio, el mandato de imponerse usando tonos a los que no solemos estar acostumbradas, y que tampoco se nos permite, sin olvidar que la cosificación y la puesta en juego de los roles de género también están activas en estos grupos. Entre otros.

Sumado a esto, sabemos que la categoría mujer está construida en un “ser para otros y otras”, por tanto, el ir contra lo hegemónico también repercute en nuestra autoestima, ya que el entendernos como objeto y no como sujeto hace que esta se nutra de la legitimación social y en función de la mirada de un otro. Por tanto, al estar frente a un grupo esto va a operar y la necesidad de encontrar un equilibrio entre el deseo de autoafirmación y el de pertenencia va a aparecer. Ser conscientes de ello y de cuál es nuestro registro emocional, qué sentimos, por qué ocurre y qué necesito para colocar esto en un lugar sano para mí y, si es posible, útil para el grupo, puede ser la manera de abordar este malestar.

No pretendo con todo esto añadir más exigencias a nuestro rol de facilitadora, no enunciar un “si no estás deconstruida al 1.000% nunca podrás facilitar un grupo de hombres”,

¹⁷³ Tajer, Débora et al. . (2012) *Género y Salud. Las políticas en acción*. Lugar Editorial.

que ya bastantes deberías y mandatos tenemos en la “caja mujer”. Para mí, lo importante es lo que me es útil es tomar conciencia de algunas de mis vivencias, entender qué es lo que necesito para cuidarme y cómo hacer para que interfiera lo menos posible lo propio en el grupo al que acompaño, sabiendo que habrá cosas que se me escaparan. No tenemos que caer en una hipervigilancia culpógena y exigente de nuestro rol, ni estar en el Top10 de los feminismos, simplemente estemos atentas a nuestros malestares de género y a nuestras vivencias patriarcales para ayudarnos a hacer el camino de la intervención con hombres más fácil y sano para nosotras y, a su vez, para que estas resistencias no supongan un obstáculo para que el grupo continúe con su trabajo.

Otra de las cosas a tener en cuenta como facilitadoras, como bien señala Maribel Odriozola¹⁷⁴ cuando dice: *La persona facilitadora de un grupo puede desarrollar un clima psicológico de seguridad, donde se genera en forma gradual libertad de expresión y disminuyen las actitudes defensivas.* Para generar esta seguridad, es imprescindible repensar qué necesitamos nosotras para sentirnos seguras en un grupo de hombres, y no en uno cualquiera sino en uno cuyo objetivo es la deconstrucción de la masculinidad y donde tú eres la conductora del mismo. Ya que para mí, para poder generar seguridad, y que el trabajo del grupo pueda darse, tú has de sentirte segura. Hacerme estos interrogantes es imprescindible y me suponen un autocuidado necesario.

En la guía mencionada, también se plantea que, para favorecer el crecimiento personal en los grupos es común e incluso positivo que la persona dinamizadora también se pueda convertir en participante activo y juegue, a veces, como un igual. Siendo mujer en un grupo de hombres esto se tercia imposible, pero ¿cómo sería este acercamiento más cercano a esa horizontalidad? El hecho de facilitar un grupo y buscar una horizontalidad en él, haciéndote parte del mismo, en mi experiencia, es un gran elemento que favorece la apertura de los participantes y genera un clima de más confianza.

Para mi generar espacios de horizontalidad puede darse desde la acogida emocional, hasta poder usar tus vivencias como caja de resonancia y ponerlas en juego. Siempre teniendo en cuenta tu momento emocional y vital para compartir o no estas experiencias, es importante recordar no pasar por encima de nosotras mismas y no exponernos si no nos encontramos con energía para hacerlo y/o sostenerlo. Con esta horizontalidad no me refiero a minimizar o equiparar nuestras dolencias o vivencias, sino a poder decirlas en voz alta y poder usarlas, si estamos preparadas y nos apetece, como herramienta de cambio.

> ¿Qué me he encontrado en los grupos de hombres?

- Resistencias y miedos al cambio/renuncias.
- Pensamiento abstracto (necesidad de aportar datos/estudios...).
- Justificaciones.
- Fratría.
- Pelea por la autoridad.

¹⁷⁴ Odriozola, Xabier y Pizarro, Maribel (2003) Guía práctica para la intervención con grupos de hombres. Disponible en: https://www.joaquimontaner.net/Saco/GUIA_xabi.pdf

> ¿Qué pasa cuando también dinamizamos grupos de mujeres al mismo tiempo?

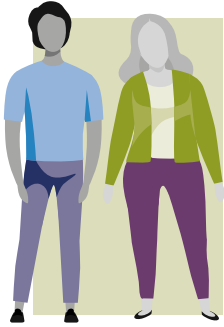
Acompañar a mujeres, y más específicamente a las que son supervivientes de violencias machistas, me ha supuesto un reto a nivel emocional, ya que deja expuestas muchas contradicciones, miedos propios, nos muestra espejos en los que en ocasiones pensábamos que no nos volveríamos a mirar, pone en relieve los pasos dados y también los que aún están pendientes. Es todo un viaje.

Cuando he llevado a la vez dos grupos, donde la población y el objetivo es diferente, donde los privilegios de unos son los dolores de otras, en muchas ocasiones, he llegado a una saturación/colapso ya que, por un lado facilitas el empoderamiento, hay mucho más apoyo, y en el otro un desempoderamiento, en cuanto a privilegios patriarcales, por tanto, mucha más confrontación. Así como presenciar que los participantes nombren los costes de la masculinidad en un lado, mientras en el otro sostienes heridas por relaciones de maltrato (con hombres), se hace sumamente complicado.



En ocasiones al sentarte junto a un grupo de hombres caemos en la sobrevaloración de los cambios realizados y las muestras de vulnerabilidad en aras de “está todo conseguido”. Leyendo conclusiones de Susana Covas y basándome también en experiencias propias al acompañar grupos de mujeres al mismo tiempo, he podido corroborar cómo las mujeres sobrevaloramos los cambios que van logrando los hombres de nuestro entorno, en comparación con la minusvaloración de los cambios propios por esa desvalorización interiorizada, “el modelo androcéntrico que toma lo masculino como norma universal e invisibiliza a las mujeres, infravalora sus experiencias o las muestra como “deficiencias” o patologías” (Dauder, D. 2020). Aquí podemos nombrar una vez más su origen social y el refuerzo en mensajes como “qué suerte tienes de que tu compañero sea así, ¡cuidado mucho!”, así como de que lo femenino no se valore, como base del sistema patriarcal. Lo que me ha brindado el hacer taller con hombres ha sido la oportunidad de comprobar que esta sobrevaloración también se da entre ellos mismos. Aun sabiendo que responde a lo hegemónico, me sorprendió ver este paralelismo de una manera tan clara y me ayudó a estar más pendiente y no caer en el manido efecto Pigmalión, que tanto daño hace en la educación, haciéndola diferencial. Las diferencias que transmiten entre sí los hombres a la hora de valorarse a sí mismos y de cómo hacen el diagnóstico y pronóstico de su masculinidad y de los vínculos que establecen con las mujeres, son notables y creo que como facilitadora hemos de estar atentas a no caer en esto. Una vez más cultivar el fino arte de combinar el apoyo y la confrontación en su justa medida. Es necesario, por supuesto:

- Visibilizar esos cambios y reforzarlos, pero sin caer en ese “ya está todo hecho” o en premiar un ego que en lugar de perder privilegio lo amplíe.
- Poder apreciar estos cambios como una manera de abrir la caja de pandora del patriarcado y poder ver cómo, poco a poco, se hace para llegar al núcleo.
- Valorar el tener una mayor capacidad de análisis y de incorporar poco a poco las gafas moradas a la hora de leer la realidad, pero, como dice Azpiazu, sin perder de vista cuánto de lo trabajado conlleva a una simple separación del modelo por el que ya no se sienten representados y cuanto a un cuestionamiento real y de cambio del propio. En definitiva, cuánto se debe a un cambio de categoría existencial, a una subversión de lo hegemónico.



Uno de los asuntos más complicados –según la experiencia de alguno de los formadores de los talleres que han inspirado esta guía–, es poder sobrellevar y compaginar el ver el dolor en un lado (mujeres), un dolor estructural que ha generado heridas vitales, y, a su vez, en el otro (hombres), ver unos malestares acompañados de privilegios. Facilitar esto desde el respeto y el cuidado a ambos grupos es una tarea ardua. Para mí ha sido útil el poder movilizar la energía y el conocimiento que me daba el grupo de mujeres para poder sostener límites y confrontaciones en el grupo de hombres que, por mi socialización, me es más difícil.

Algo positivo que también nos aporta como facilitadoras el haber dinamizado, o dinamizar al mismo tiempo, grupos de mujeres y de hombres, es que el trabajar con ellas cuáles son el tipo de vínculos que establecen con los hombres de su entorno cotidiano, cuáles son sus expectativas y deseos, se puede trasladar, con previo consentimiento del grupo por supuesto, para generar un debate y una reflexión en el propio grupo de hombres. También facilita ver cuáles son los diferentes criterios de valoración y las ideas que aparecen en ellas sobre qué esperan de los hombres con los que se relacionan o qué grado de equidad se puede pedir en los vínculos y poder trasladar estas peticiones y malestares al otro grupo. Visibilizar los consensos desde los que las mujeres quieren relacionarse con los hombres, e incluso lo que esperan de talleres como estos y cuál es ese ideal –alcanzable– de lo que no solo se espera, sino que también se exige en nuestras relaciones con ellos, obtiene grandes resultados.

La información es poder y da mucha claridad; poder utilizarla, con consentimiento previo, puede ir en pro de la deconstrucción y de generar movimientos interesantes e imprescindibles.

Usar el grupo como lugar de reconocimiento, de eco de malestares y de señalamiento de “malas prácticas”, permite una construcción colectiva del conocimiento, así como una puesta en práctica de esas praxis que desde el feminismo se insta a los hombres. Romper con la fraternía y poder poner en juego los señalamientos que, en muchas ocasiones, compañeras feministas ya les han regalado previamente.

> Autocuidados como facilitadora

Después de todo lo nombrado, este apartado se me hace imprescindible. Para aterrizar de dónde venimos he de recopilar algunos de los malestares que pueden aparecer al dinamizar un taller de hombres siendo una persona socializada y leída desde un lugar existencial de subordinación. Algunos de estos malestares, aun habiéndose puesto conciencia, siguen operando:

- La culpa, ya tradicional e inoculada por el patriarcado en la “caja mujer”.
- El enfado, por rabia y heridas, tanto propias como ajenas.
- La sobrevaloración de los cambios y logros que operan solo en la superficie, ¿seguimos ocupando una posición de cuidadora?
- La frustración, ante el no cambio y la posible victimización.

Ante estos malestares, he ido aprendiendo algunos cuidados por el camino que, aunque los hemos ido viendo a lo largo de este apartado, me gustaría aglutinar aquí.

Uno de ellos es la revisión de nuestras propias heridas, vivencias y expectativas para poder ver qué necesitamos para estar seguras en un espacio como este. En mi caso me ha ayudado a conocer qué temas son más o menos “fáciles” para mí y ver qué necesito para impartir los más difíciles: hacerlo acompañada, pedirles a otras personas del equipo que lo hagan conmigo o en mi lugar o nombrarlo antes de comenzar el taller, son algunas de las cosas que me han ayudado a sentirme más segura. También el conocer cómo me atraviesan ciertas vivencias me facilita el decidir si me apetece compartirlas y usarme de espejo para generar movimiento o aportar información y claridad en el grupo o sí, por el contrario, prefiero no hacerlo.

Como facilitadoras también sabemos la importancia de, por un lado, incluirnos en la participación emocional del grupo y, por otro, poder permanecer a distancia, haciendo uso de nuestra experticia profesional y del autocuidado emocional. Se trata de practicar lo que yo llamo “el arte de la fina línea” y que consiste en la estrategia de contacto y retirada, de poder moverte en esa línea leyendo por un lado en que punto estás tú y también qué está demandando el grupo -más presencia o menos, un acercamiento más emocional o teórico, etc.

Del párrafo anterior quiero extraer uno de los mantras, para mí, más importantes y que traslado a los grupos de mujeres e intento aplicar también en lo propio: **Pedir ayuda** también es una forma de autocuidado. Añadiría que “y como facilitadoras no será menos”. Poder generar alianzas, hacernos de soporte y contar con las y los otros cuando sea necesario, ya sea por el tema que se toca, porque surge un conflicto y no sabemos cómo resolverlo, porque creemos que una figura externa puede facilitararlo o por salir de un taller removida o con necesidad de ventilación emocional, sea por lo que sea, contar con una red de personas y profesionales a tu lado es una tarea prioritaria. Incluso, si el tiempo lo permite, poder generar espacios oficiales de supervisión de casos y de desahogo con profesionales/amigxs de tu entorno puede ayudarnos a no llevarnos el trabajo –o la carga emocional– a casa.



Esto de pedir ayuda, en muchas ocasiones choca con el posible síndrome de la impostora y el mito de la Superwoman, para ello está reapropiarse de reconocernos vulnerables y el entender que el patriarcado también nos quiere individuales y que son los feminismos quienes abogan por la comunidad. Hagamos uso de ello y dejemos a un lado esas exigencias machistas.

Al hilo de esto nombraré uno de los más importantes para mí: cuidarnos en referencia a la **exigencia** tanto propia como ajena. Si unimos la exigencia de hacer el mejor taller, de estar en esa perfecta línea de equilibrio a la hora de intervenir, sumado a ese constante “no estoy lo suficiente preparada” –síndrome de la impostora–, tenemos un buen cóctel de malestares.

La bailarina y formadora Esther Burgos en su artículo “[GATA ARQUEADA: El síndrome de la impostora y el sobreesfuerzo en la mujer](#)”¹⁷⁵, señala que: “*el principal problema, entiendo, es esa continua lluvia de mensajes sobre cómo debo ser, en vez de validar quién realmente soy (...) El resultado es una desconexión cargada de exigencia y hasta lucha y/o rechazo. Es triste pensar que son influencias externas las que consiguen que muchas desconecten de su interior y no sean capaces de validar su verdadera fuerza*”. Una vez más el tener conocimiento sobre esto ayuda a poder rebajarlo al ponerle conciencia. Poder ser consciente de nuestras limitaciones, admitir

¹⁷⁵ Burgos, E. (2020) [GATA ARQUEADA: El síndrome de la impostora y el sobreesfuerzo en la mujer](#). Voces invisibles (Madrid)

nuestros logros como propios no como golpes de suerte o circunstancias externas, dignificar nuestro descanso, aprender que nuestros propios errores también son parte del proceso y no magnificarlos desde un “no hay marcha atrás”, son algunas de las cosas que nos pueden ayudar a rebajar esa exigencia y a cuidarnos y valorarnos a nosotras mismas.

En muchas ocasiones, también efecto de la socialización diferencial, los hombres desechan su **culpa** y la colocan fuera, entrando en ocasiones en conflicto con la figura de autoridad, que en este caso somos nosotras. Es nuestra función, sabiendo que nos han especializado en asumir las responsabilidades, y por tanto la culpa cual esponjas, devolverles la pelota y hacer de espejo de esas responsabilidades que no están asumiendo.

Algo también, indudable, con lo que se ha de contar previamente, es con una **formación/trayectoria feminista**, en lo teórico y en lo práctico. Tener una batería de referentes, de información en la que apoyarte, ya que en muchos grupos de hombres los datos y el pensamiento abstracto es demandado y muy valorado. Además, recuperando el autocuidado, el saber que lo que expones está avalado por muchas activistas y teóricas feministas y/o por mujeres de tu entorno, puede amortiguar la inseguridad y el cuestionamiento externo o, en mi caso, así ha sido.

> A modo de cierre...

Como apunte final, recordar y recordarnos que no es responsabilidad de las mujeres cambiar a los hombres (Covas, 2008)¹⁷⁶. Está claro que, aunque el feminismo promueve la educación en valores feministas desde la infancia, no es responsabilidad única de las mujeres cambiar a los hombres adultos. En mi parecer, entiendo esta tarea como algo que “les toca a ellos” y en la que nosotras elegimos en qué y hasta donde queremos implicarnos. A lo largo de los talleres que he impartido con hombres, la mayoría reconocía que sus cambios más importantes –con respecto al género, sobre todo– se habían dado cuando las mujeres de su entorno los propiciaban. Esto, una vez más, coloca a la mujer desde una función nutricia, de cuidado y sostén, aunque lo que se intentase propiciar es un cambio para salir de lo hegemónico. Por ello, por un lado, nosotras debemos revisar los mandatos patriarcales acerca de lo que creemos que debemos ofrecer, y por otro, ellos han de revisar lo que esperan y/o exigen de nosotras.

En una mesa de grupos de hombres a la que me invitaron, surgió un interesante debate sobre este tema: ¿deben las mujeres liderar los grupos/transformación de los hombres? Uno de los argumentos a favor fue que era necesaria nuestra “perspectiva de oprimidas” para que ellos fueran conscientes de los errores que cometen, patriarcalmente hablando. Mi intervención fue directamente hacia dos conceptos básicos, por un lado, el hecho de lo que expongo en estas líneas de cierre, la función nutricia que las mujeres de su entorno han tenido con ellos, es decir, el poder usar ese conocimiento o ese señalamiento previo sobre ciertas dinámicas machistas que se dan en sus grupos y en su vida cotidiana para poder devolvérselo entre ellos. Por otro lado, el hecho necesario de romper la fraternidad entre hombres, atreverse a señalar en otro compañero esos comportamientos cuando ves en el grupo que también se están reproduciendo. Por tanto, esa necesidad de “perspectiva de las oprimidas” ya está incorporada, en la mayoría de los casos, lo que hace falta es atreverse y ponerlo en movimiento.

¹⁷⁶ Susana, Covas (2008) *Percepciones, valoraciones y actitudes de los hombres madrileños ante el cambio de las mujeres, la violencia de género y las políticas de igualdad*. Ayuntamiento de Madrid.

Cierro este punto con una reflexión, una vez más, de Susana Covas (íbid):

“Por tanto, es deseable y esperable que por una simple cuestión de ética y de justicia, la transformación profunda del lugar existencial desde donde los hombres siguen ejerciendo, de diferentes maneras, las relaciones de poder con las mujeres, se convierta sin más dilaciones en una realidad concreta y verificable por ellas en el día a día”.

3.8.2. Un hombre dinamizando los talleres

Desde una posición situada como hombre, la facilitación ha de ser *inclusiva*, es decir, utilizando la primera persona del plural (“nosotros”). Los hombres en el grupo no son “ellos”, somos todos “nosotros”. Y eso tiene unas implicaciones que debemos conocer y sobre las que debemos ir reflexionando a lo largo del proceso. Para ello, es muy recomendable tener un diario de campo donde, aparte de las notas descriptivas, se exprese cómo nos hemos sentido y se reflexione sobre el por qué: *¿Por qué me da pena? ¿Por qué me ha hecho gracia? ¿Por qué me ha enfadado?*, etc. Pero más allá de una reflexividad individual, como ya se ha comentado, se aconseja contar con espacios de puesta en común con otros profesionales afines, con quienes poder contrastar *lo que nos pasa* mientras hacemos la intervención. Otra práctica saludable pasa por introducir figuras de observación grupal de quienes extraer una crónica de lo ocurrido y *feedback* sobre el propio modo de ejercer el rol de facilitador. Esa observación debe tener una sensibilidad feminista e interseccional para que sea útil y coherente. En definitiva, cuanto menos aislados e individualizados en nuestra tarea, más fácil resultará extraer saberes durante el proceso que nos permitan mejorar la intervención y conocer nuestros puntos fuertes, contradicciones y límites. Encontraremos información valiosa sobre nosotros en relación al grupo y al patriarcado mismo en nosotros y nos permitirá tener mayor margen de libertad para ejercer el rol éticamente.



Sin embargo, se ha de mantener un equilibrio entre el uso del “nosotros”, la interseccionalidad y la interculturalidad (¿somos todos nosotros ese “nosotros” masculino?), pues también el facilitador ha de tener en cuenta las diferencias y posibles jerarquías estructurales intra-masculinas que están operando dentro del grupo (incluyéndose a sí mismo), tratando con ello de redistribuir el poder y de crear un clima de reconocimiento y complicidad en favor de la igualdad social y de trato durante las sesiones. Se trata de establecer un equilibrio entre el común del grupo (estamos ahí en cuanto que *hombres que provienen de culturas patriarcales*) y la expresión de las diferencias (la masculinidad y las relaciones de género no se expresan ni se componen igual en todas las culturas, además de que las diferencias raciales, étnicas, sexuales, nacionales, de capacidad, etc., crean posiciones específicas en los hombres).

Por tanto, al intervenir con hombres en grupos complejos es importante vigilar nuestros etnocentrismos epistemológicos, sin por ello caer en una suerte de relativismo cultural total que desdibuje la transversalidad global del patriarcado (de los patriarcados) y los fenómenos de resistencia feminista en las culturas locales de partida. Es, por tanto, importante informarse acerca de esas reivindicaciones locales y enfatizarlas en la medida de lo posible. Además, esto

facilita evitar una de las formas de resistencia que podemos encontrarnos en los talleres: por un lado, la acusación de asimilacionismo europeo, por otro, la llamada al respeto a todas las diferencias (relativismo cultural absoluto) como forma de negar y evitar el conflicto o de desautorizar la crítica¹⁷⁷.

Al mismo tiempo, hay una labor de *traducción cultural* en la medida en que haya hombres que provengan de culturas muy diferentes a la local (y más si llevan poco tiempo), ya que hay códigos naturalizados que pueden chocar directamente con los códigos de la cultura de llegada, especialmente si se trata de códigos en los que el feminismo y los colectivos LGBTGI han generado un impacto cultural en el contexto local. Un ejemplo de esto lo podemos encontrar en prácticas como “ligar”, donde un código de cortejo “normal” para un hombre joven en su cultura de origen puede resultar invasivo y agresivo para los códigos locales, especialmente, como en el caso español, si hay un impacto intergeneracional de sensibilización feminista. Otro ejemplo lo podemos encontrar al hablar de homosexualidad u homofobia con hombres que provienen de países donde es un gran tabú y motivo de ostracismo y hasta pena de muerte. No obstante, también hay hombres nativos perdidos en los códigos de cambio de las mujeres y de sus expectativas sobre los hombres que requieren a menudo *traducción*¹⁷⁸. Por último, como decíamos más arriba respecto a las reivindicaciones de las mujeres locales, hay que aclarar que la traducción no es unidireccional, también es necesario conocer las particularidades de los contextos de origen para entender la posición y la adecuación de los códigos que organizan el diálogo grupal¹⁷⁹.

Del mismo modo, el coordinador o catalizador del grupo¹⁸⁰ debe ofrecer una referencia de reconocimiento de los privilegios e injusticias patriarcales y de autocrítica, lo cual ayuda a rebajar las defensas y a orientar al grupo en este sentido. No se trata, en definitiva, de generar una relación de poder sujeto-objeto, donde el coordinador aparezca como un ser con superioridad moral, purificado de privilegios patriarcales y machismos, que hubiera de guiar al resto, sino de crear un clima de reconocimiento, autocrítica, predisposición de cambio y mejora partiendo de lo que tenemos en común en cuanto que “hombres”.

¹⁷⁷ A menudo, como consecuencia de la jerarquía y la presión cultural de los países coloniales del Norte sobre los países del Sur, los patriarcados locales tienden a convertir a las mujeres repositorios de la “pureza” étnica y como principales reproductoras de la tradición. Desde una perspectiva islámica véase VV.AA. (2020) *Feminismos islámicos*. Bellaterra edicions.

¹⁷⁸ Véase Blanco, Juan (2003) Las expectativas sobre los varones. En Valcuende, J^oM^o. Hombres. *La construcción cultural de las masculinidades*. Talasa. (pp. 212-224)

¹⁷⁹ Por ejemplo, durante el desarrollo de los talleres del proyecto NEO 50 supimos acerca de la práctica de la ablación en países como Gambia o Sierra Leona por el relato de dos hombres que se oponían a esta práctica. Otros que provenían de culturas polígamas hablaban sobre esa realidad para sorpresa de los de cultura monógama. Otro ejemplo lo encontramos cuando se les pidió que le pusieran nombre a una figura que representaba la masculinidad y eligieron, a propuesta de hombres latinoamericanos, Aquiles. Durante varios días estuvimos celebrando lo adecuado del nombre, con referencias al héroe caído, al “punto vulnerable”, etc. Sin embargo, tres sesiones después, al preguntarle a los hombres musulmanes marroquíes si sabían quién era Aquiles respondieron que no. La resonancia de la metáfora se estaba produciendo con los hombres de acervo cultural europeo (por serlo o por herencia colonial), pero no con hombres cuyos mitos y relatos fundantes son otros, por lo que se requirió un ejercicio de *traducción* y se les preguntó por la idea de héroe en su cultura. Es por tanto prudente desconfiar de las cosas que damos por sentado desde nuestra posición y preguntar para generar puentes de comunicación desde el reconocimiento de la diferencia.

¹⁸⁰ Según la RAE, catalizador tiene dos significados que nos interesan en relación al trabajo grupal con hombres, uno más literal que el otro: *adj. Dicho de una persona o de una cosa: que estimulan el desarrollo de un proceso.; Mec. En los motores de combustión interna, dispositivo que, mediante una sustancia catalizadora, produce reacciones que disminuyen la toxicidad de los gases de la combustión.*

Por tanto, se trata de crear una forma de *complicidad no patriarcal* que los hombres no suelen experimentar generalmente en grupo, donde el foco de la atención crítica se pone progresivamente en la masculinidad, los patrones de repetición masculinos, el papel de los hombres y los efectos sobre las mujeres, yendo de lo general a situaciones concretas que emerjan del propio grupo y viceversa.

Es posible que nos sintamos identificados con las vivencias contadas por los usuarios debido a que los procesos de socialización vividos están basados en los mismos o similares preceptos patriarcales. Si el machismo es en parte una forma de pereza mental¹⁸¹, la facilitación grupal requiere en nosotros una especial atención y vigilancia hacia nuestra propia empatía intra-masculina, de modo que no usemos al grupo (consciente o inconscientemente) para “salvarnos a nosotros mismos” o reforzar o quitarle importancia a posturas machistas por comodidad propia. La comprensión empática no puede llevarnos a una condescendencia, sino a una oportunidad para ejercer e invitar a la autocrítica y al cambio. Es importante saber que la empatía no es neutra, del mismo modo que no lo son las emociones ni las identificaciones. Hay una relación entre empatía y poder, un reparto social de la empatía que nos beneficia a los hombres¹⁸² (a las personas blancas, a las de clases altas y medias, a las de capacidades normativas, a las heterosexuales, etc., es decir, a aquellas que más se acercan al ideal hegemónico de *ser humano*). Por tanto, la empatía puede ser una fuente de acompañamiento grupal siempre y cuando no se convierta en una fuente de complicidad acrítica y autorreferencialidad masculinista.

Para que haya un buen desarrollo del taller es vital que la persona facilitadora haya pasado con anterioridad por procesos de análisis y autoanálisis con enfoque feminista, de modo que haya identificado qué entendemos por privilegios patriarcales entre grupos en una relación de poder (posiciones de opresión), qué entendemos por agresión machista y cómo opera esto en nosotros mismos y nuestros contextos cotidianos. El hombre que facilita un grupo de hombres ya debe estar en ese proceso y haber generado un *habitus profeminista*, es decir, un cambio en sus esquemas de percepción, en su sensibilidad¹⁸³ y sus prácticas, cambio derivado de la repetición (performativa) de una forma profeminista de estar en la realidad y de mirarse en ella. De esta manera el facilitador podrá acompañar el proceso sin que su experiencia personal interfiera de manera negativa y usar a su favor, y al de los participantes, la experiencia vivida en el cuestionamiento de la masculinidad.

181 Amiguet, Lluís (05/06/2017) *El machismo es una forma de pereza mental*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/lacontra/20170605/423198710845/el-machismo-es-una-forma-mas-de-pereza-mental.html>

182 La filósofa Kate Manne acuñó el término *himpathy* (empatía-hacia él) para señalar “*la simpatía inapropiada y desproporcionada que de la que a menudo disfrutan los hombres poderosos en casos de agresión sexual, violencia de género, asesinato y otros comportamientos misóginos*”. Manne, Kate (24/209/018) *Brett Kavanaugh and America's 'Himpathy' Reckoning*. Cornell University <https://as.cornell.edu/news/brett-kavanaugh-and-americas-himpathy-reckoning>

183 El reto más difícil es transformar la sensibilidad, es decir, el mapa afectivo que se configura al nivel del sistema nervioso, a menudo sin filtro racional. Las pedagogías ilustradas, fundamentadas en la creencia en la explicación, el dato y el argumento racional a menudo fallan en creer que ésta es una vía general adecuada para el aprendizaje (y el desaprendizaje). Menos aún con un formato “Power Point+explicación”. Además de por el diálogo, también se apuesta por el trabajo con el arte y el cuerpo, los cuales apelan directamente al sistema límbico. A diferencia de los postulados pedagógicos cartesianos que heredamos de la Ilustración, la ciencia viene demostrando que necesitamos emocionarnos para aprender, tiene que haber cierta intensidad afectiva en las actividades, situaciones y discursos, tiene que haber una experiencia viva. Véase Damasio (2009), Ranciére (2010), Meirieu (2007)

Por otra parte, además del conocimiento y la experiencia en el trabajo con grupos, es recomendable que quien se ponga al timón del grupo haya participado o esté participando en un grupo de hombres. La reflexión en espacios grupales de aprendizaje autónomos es una práctica activista que parte del deseo de tomarse en serio los planteamientos y cambios que promueve el movimiento feminista. Este deseo y estas experiencias se encarnan, es decir, el cuerpo las expresa. Pese a que la formación teórica y el seguimiento de los debates feministas es fundamental, el aprendizaje activista entre iguales genera un plus de intensidad emocional y de profundidad de reflexión que difícilmente adquirimos en espacios de formación meramente académicos, basados en la explicación ilustradora, el individualismo meritocrático y la racionalidad tecnocrática en una institución fuertemente jerarquizada. Con esa aseveración no se trata de negar la importancia de apoyarse en datos y estudios académicos, ni obviar lo valioso de las zonas de intersección entre saberes académicos y saberes activistas, pues ambos tienden a retroalimentarse y ser parte del movimiento feminista. Pero el aspecto feminista de la intervención, en cuanto que *movimiento*, se expresa con todo el cuerpo y eso es algo que los participantes perciben. El sentimiento real, la carga afectiva, no se puede impostar. Es la carga afectiva real de nuestros cuerpos en el grupo lo que nos aleja de posturas “políticamente correctas” y de la idea cartesiana de que saber algo es sólo conocer un dato o una información en el plano de la representación racional de las ideas. La piel que se eriza, la voz que se quiebra, la mirada que brilla, el gesto que vibra, el silencio que habla... todo eso resuena en el cuerpo grupal como verdad de un saber que se encarna. El cuerpo y la mente no se escinden (Rosell *et al.*, 2017)¹⁸⁴.

Por otra parte, los hombres intervenimos desde la contradicción. Partimos de diferentes privilegios o pluses con respecto a las mujeres que operan en el inconsciente patriarcal colectivo. Destacaremos aquí el plus de *autoridad*. Plus que, además, puede acrecentarse o disminuirse en función de nuestro color de piel y nuestro capital cultural. ¿Podemos usar esa ventaja del privilegio para cuestionar el propio privilegio? Tal vez, frente a una postura más moralista que nos lleve al inmovilismo por no querer caer en contradicciones y no ser “hipócritas” (pues no somos hombres purificados de patriarcado), la alternativa sea estar permanentemente atentos a cómo se desarrollan estas dinámicas de autoridad y usarla estratégicamente (éticamente). Los hombres que intervenimos con hombres en ámbitos profeministas hemos de ser un poco judocas, en el sentido de utilizar la fuerza del enemigo (el machismo, el patriarcado) contra sí mismo: en este sentido el plus de autoridad debe usarse para invalidar posiciones machistas y validar las profeministas.



Pero nuestra posición no asegura que el grupo, o todos sus integrantes, nos atribuyan tal autoridad. En nuestra experiencia (limitada), cuanto más identificado se siente un integrante con el facilitador y menos con los integrantes del grupo, más fácil será que se generen disputas por la autoridad. En cualquier caso, este tipo de disputas conviene trasladarlas al grupo para generar un debate que no siempre tiene por qué quedar cerrado y que puede ser fuente de

¹⁸⁴ Rosell, E. Soria, M., Gil, C. ¿Qué saber del cuerpo? Jornadas de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNCuyo (3º: 2017: Mendoza, Argentina). *Ofensiva neoliberal en "toda la piel de América"*. 15-16/06/2017 de 2017. Mesa: 021. *La investigación artística. La compleja trama de las ciencias sociales y el arte*. Para una visión desde las neurociencias acerca de esta afirmación véase Damasio, Antonio (1994) *El error de Descartes. La emoción, la razón y el cerebro humano*. Editorial Destino.

inspiración para próximas actividades y debates en el grupo. Es conveniente evitar la polarización directa con miembros del grupo, tratando de no descentrarse respecto al papel pedagógico que tenemos, pero si algún miembro impide el diálogo grupal y el avance en las reflexiones como actitud permanente (si viene a construirse por oposición sistemáticamente, reafirmando posturas machistas todo el tiempo) hay que sopesar la salida del grupo de esa persona.

No somos los representantes revolucionarios de un modelo de masculinidad mesiánica para una sociedad feminista que (aún) no existe¹⁸⁵. Nos podemos ver en contradicciones, encontrando una distancia incómoda entre nuestras prácticas cotidianas y el discurso y las propuestas que enarbolamos en el grupo. No obstante, hay grados de contradicción, por eso insistimos en la importancia de que uno mismo sea referencia de proceso de cambio y de cuestionamiento más que de una ejemplaridad moral total, como una especie de “hombre profeminista acabado”. En este sentido, al ser hombres en un ámbito feminista y “no alcanzar a ser”, podemos vernos expuestos al “síndrome del impostor”, lo cual debería conducirnos a la empatía con las mujeres que se incorporan a territorios masculinizados de los que han sido históricamente excluidas.

> Autocuidados como facilitador

En nuestro caso, cuidar y autocuidarse a veces no son cosas diferentes o contrapuestas, ya que en la medida que nos hacemos cargo de nosotros mismos estaremos posiblemente liberando a alguien –seguramente una mujer– de cargar mental y emocionalmente con nosotros. Ahora bien, esto no pretende ser una apología de una gestión individualista del autocuidado.

Como venimos insistiendo, es conveniente no realizar intervenciones desde el aislamiento¹⁸⁶. Poner en común con otras y otros profesionales o colaboradores afines no sólo puede aportarnos una mejora en los saberes técnicos, sino también supone un espacio de acogida cuando *lo que nos pasa* en el proceso de intervención nos sobrepasa.

Una buena práctica al respecto es introducir la figura de observación grupal (la cual también ha de hacer un trabajo propio de reflexividad en función de la posición de género desde la que se observe, pues nunca es una figura neutra). Las sesiones de puesta en común con la observadora u observador han de servir no sólo para contrastar percepciones acerca del proceso del grupo, de la evolución de sus integrantes, etc., ha de ser también un espacio donde poder expresar los propios malestares, inquietudes, dificultades, alegrías, identificaciones, etc. Cómo te has sentido, pero también cómo se ha sentido el observador y, más aún, la observadora respecto a la forma de realizar tu papel. Este juego de espejos nos permite detectar, reconocer y prever, cambiar o evitar, pero requiere tener el ego bajo control. La reflexividad *humildifica* (o debería), ya que requiere grandes dosis de crítica y autocrítica –entendida como gesto de cuidado hacia lo que se hace– aunque incomode.

¹⁸⁵ Sobre la ficción de identidad purificada tanto académica como revolucionaria véase Sennett, Richard (1975) *Vida urbana e identidad personal*. Península, Barcelona.

¹⁸⁶ En el ámbito profesional, al trabajar “por proyectos”, no siempre podremos asegurar esta compañía al calor del proyecto o programa con el que intervenimos, es decir, nos podemos encontrar solos (o solas) con todo el peso de una intervención, lo cual nos expone más a los efectos negativos que pueda tener la intervención sobre nosotros. En este caso, es conveniente encontrar espacios y afinidades extraprofesionales con las que poder elaborar la experiencia.

Si además de con una figura de observación contamos con un equipo de profesionales afines con los que realizar sesiones de supervisión, estaremos seguramente haciendo lo adecuado para elaborar nuestras debilidades y dificultades con el grupo, pero también nuestras autocomplacencias, sobrevaloraciones y delirios de grandeza. En este sentido me parece fundamental recibir el feedback de mujeres feministas.

No obstante, cuando evaluamos tendemos al enjuiciamiento, a detenernos sólo en los errores, lo negativo, lo que no salió, lo que no funcionó, etc., cosa que suele conducir a un sentimiento de culpa y de inseguridad. Una evaluación potente es aquella valiente que permite detectar errores, problemas, límites, etc., pero que, sobre todo, da lugar a los afectos alegres, está atenta a las posibilidades inesperadas que abre un error en contraposición a las (auto) exigencias culpógenas, sabe aceptar y desdramatizar, está atenta a las posibilidades imprevistas, permite aumentar la potencia de acción y desplegar –o replegar si es lo conveniente– capacidades. Es decir, frente al ideal de omnipotencia narcisista: curas de humildad grupal y un devenir capaz sostenido por un grupo afín (aunque intervengamos a solas).

En este sentido, nosotros, a quienes tanto nos han insistido en la fuerza como un gran valor, debemos explorar nuestra debilidad, hacernos fuertes en su reconocimiento, en el (re) conocimiento de nuestros límites. Es, por tanto, necesario aprender a medir las fuerzas¹⁸⁷ y no crear situaciones o expectativas que no podamos sostener (o que no pueda sostener el grupo). En relación a esto hemos de hacer un ejercicio similar al de cualquier persona que lleva un tiempo buscando empleo sin éxito: medir las culpas. Es decir, medir las responsabilidades para evitar las culpas que no nos correspondan y que desgasten nuestra energía y nuestra autoestima, centrándonos en lo que sí podemos y depende claramente de uno mismo.

Como decíamos al hablar de los objetivos de una intervención, si queremos evitar un sufrimiento psíquico que no nos corresponde, hemos de saber ponderar entre los límites del proyecto, los límites del grupo y los límites propios. Del mismo modo que puede ser que el mercado laboral no dé opción a encontrar un determinado empleo y que lo vivamos todo el tiempo de modo individualista –como alimenta la cultura neoliberal¹⁸⁸–, es decir, desde “soy yo que no hago lo suficiente”, “soy yo que no he sabido reciclarme”, “soy yo que...”, puede ocurrir que los condicionantes de un proyecto o actividad estén precarizando la calidad de la intervención y que lo asumamos como un limitante propio cuando no lo es. Por ejemplo, hemos de cuidarnos –marcando una sana distancia subjetiva– cuando los objetivos son muy pretenciosos respecto a la duración o los medios de que disponemos, lo que implicará a su vez una evaluación irrealista respecto a la capacidad de impacto que se tiene. No medir las fuerzas, no contemplar los límites, nos puede llevar a frustración: no somos omnipotentes y no todo depende de nosotros.

Llegados a este punto, me parece fundamental asumir como forma de autocuidado algo que es contrahegemónico tanto para el patriarcado como para el capitalismo (y el comunismo clásico) y que hemos mencionado más arriba: la noción de “rechazo el trabajo”. Una noción que está expresada en términos algo provocadores, pero que no es una arenga a favor de una

¹⁸⁷ Esta y otras ideas de utilidad se pueden consultar en Vercauteren, David y Müller, Thierry (2010) *Micropolítica de los grupos. Por una ecología de las prácticas colectivas*. Traficantes de Sueños.

¹⁸⁸ Zafra, Remedios (2017) *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Anagrama. También en Sennett, Richard (1998) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.

vida de monarca medieval consagrada a la pereza, a la improductividad total, a no desplegar capacidades, etc. Se refiere más bien a construir el autorrespeto, la idea de valía y sentido de sí a un nivel profundo, fuera de los parámetros masculinistas tradicionales del empleo remunerado¹⁸⁹. La vida (que merece la pena ser vivida) está más allá y más acá. Por un lado, este me parece un paso necesario para una corresponsabilidad no vivida como “pérdida de tiempo”, como “tareas menores”, etc., pero también como impulso para enriquecer la vida y las capacidades más allá del empleo remunerado y la identidad profesional o laboral. Esto es válido para los hombres con los que trabajamos, pero también para nosotros mismos como facilitadores. En definitiva, se trata de establecer una nueva temporalidad subjetiva (que implicará transitar nuevos espacios, prácticas, deseos), es decir, de establecer una diferencia radical entre tiempo de trabajo y tiempo de vida (asumiendo que sostener la vida requiere un trabajo del que somos responsables y que histórica y sistémicamente no se ha considerado como tal).

Por último, es bastante probable que tengamos que exponernos a discursos violentos, es decir, misóginos, homófobos, autocompasivos, victimistas... Esto puede resultar frustrante y herir nuestra sensibilidad, de ahí la importancia de colectivizar la experiencia, como venimos defendiendo. Pero es importante, en mi opinión, una mentalización previa para no sufrir tanto, una convicción previa –no autocomplaciente– del valor de la tarea, hemos de sentir que compensa exponerse a las situaciones agresivas a las que nos puede conducir (y aquí tiene importancia la calidad de tiempo, espacio, recursos, etc., con la que realizamos la tarea, así como que las evaluaciones sean realistas)¹⁹⁰.



A la vez, es probable que esa “voz violenta” en el grupo represente todo lo que uno no quiere ser, reproducir o seguir siendo, lo que puede llevarnos a una postura de rechazo y de confrontación –incluso de temor– demasiado personalizada. En este sentido es fundamental no olvidar que nuestra tarea, nuestra materia prima, es el machismo, es el patriarcado, es la violencia que desprende esa Cosa Escandalosa (como denominó Donna Haraway en su Manifiesto para cyborgs¹⁹¹ al heteropatriarcado capitalista blanco), que nos atraviesa y constituye en algún grado. Es más, buena parte de nuestra tarea es hacer emerger al consciente estas voces, actitudes, prácticas y ponerlas en el centro de la escena grupal (exponer el machismo, que no es exactamente igual que exponer al machista en el sentido más castigador del término). Esto no quiere decir tener una posición tibia ante el machismo en el grupo sino, más bien, desarrollar una ecología de los afectos que implique una inteligencia de la ira, de lo intolerable, etc., de modo que se establezcan límites afectivos sin perder nuestro rol ante el grupo.

¹⁸⁹ En este sentido, la entrega total al trabajo sería la expresión máxima de la sumisión de *Ulises breadwinner* donde la ética reaccionaria del cuidado (Pérez Orozco, 2014) expresaría la entrega sumisa de *Penélope ángel del hogar* al orden de género tradicional y su papel servicial y secundario en la familia.

¹⁹⁰ En este sentido, una de las cosas que podemos aportar los hombres al dedicarnos a esta actividad (profesionalmente o desde otros espacios como los sindicatos, etc) es descargar a las mujeres feministas de tener que educarnos -con lo que supone para ellas exponerse, como muestra Laura Arribas con su experiencia, y de contradicción por no dedicarle más tiempo a las cuestiones que directamente atañen a las mujeres.

¹⁹¹ Haraway, Donna (1991) *Ciencia, cyborgs y mujeres: La reinención de la naturaleza*. Cátedra.

3.8.3. Una pareja mixta al frente de los talleres.

En nuestra experiencia en la realización de talleres en los que las personas facilitadoras son un hombre y una mujer cabe destacar algunos peligros que pueden acechar. Muchas veces lo que pasa en un grupo es reflejo de lo que pasa a nivel social, por lo tanto es importante que entre las dos personas facilitadoras haya una buena comunicación a la hora de facilitar ya que puede suceder que si el hombre y la mujer dicen lo mismo se le dé más validez a lo que ha planteado el varón.

La facilitación mixta ofrece una ventaja bastante clara y es que el formador puede hablar en primera persona de las violencias ejercidas desde el grupo de hombres y la formadora puede hablar de las violencias vividas en tanto que persona socializada como mujer. De esta manera se puede hacer un ejercicio de visibilizar dos subjetividades en cuanto a la relación con las dinámicas de sometimiento y subordinación.

A continuación se indican algunos elementos a los que sería necesario prestar atención:

- Por un lado es necesario poner atención al uso de la palabra por parte del equipo facilitador. Este ámbito, como ya sabemos, tiene un gran corte patriarcal siendo tradicionalmente las personas socializadas como hombres las que ocupan más el espacio y copan más la palabra. Partir de esta base y poner atención a quién y de qué manera se ocupa el espacio es imprescindible ya que repercute directamente en el grupo y en la percepción de la autoridad. En la misma línea, los hombres debemos evitar caer en volver a explicar lo que la compañera ya ha explicado o evitar la interpelación a través de la mirada saliendo de la escena si hay hombres que, por ejemplo, responden al facilitador ante una pregunta realizada por la facilitadora.
- También se torna necesario tener espacios fijados fuera de los talleres donde poder poner en común cuáles son sus sentires sobre los contenidos, la forma en la que está sucediéndose el taller o situaciones puntuales que hayan podido generar malestar. Además, estos espacios sirven para conocer si hay elementos que provocan inseguridades y también cuáles son sus potencialidades a la hora de abordar o plantear contenidos y enfoques.
- Por otro lado, destacar la importancia de desarrollar una ecología del protagonismo, es decir, consensuar en qué temas o situaciones cada persona llevará la voz cantante y la otra los coros o el silencio. Esta ecología del protagonismo requiere una buena comunicación-complicidad entre las personas dinamizadoras, sopesando estratégicamente los juegos de protagonismo en función de los objetivos de la actividad o sesión. Al hilo de lo anterior, consideramos importante la puesta en común en el equipo de los “malestares de género” y los “defectos de género” históricos, para así poder tener un especial cuidado a la hora de dinamizar.
- Al igual que los feminismos son plurales nos parece interesante que quienes dinamizan conozcan desde qué líneas metodológicas y políticas parten para así poder mostrar en los talleres una visión lo más completa posible del tema a abordar. Si hay una fuerte distancia epistemológica puede ser una fuente de discrepancias (ya sabemos que la prostitución o la teoría de género pueden serlo, pero también otros menos polarizantes como el uso de términos como “nueva masculinidad” o “masculinidad tóxica” o un enfoque centrado en los costes y los privilegios), por lo que conviene negociar al menos mínimos comunes sobre los que establecer una complicidad y autoridad común (o, de últimas, sopesar si es posible la colaboración).

Para concluir este apartado sobre las personas que dinamizan los grupos, nos hacemos aquí eco de las sugerencias que hace Odriozola et al. (2019)¹⁹² cuando señalan que NO es prudente en los grupos:

- Empujar o manipular hacia un objetivo específico pero no expresado.
- Apoyar la actividad exagerada de algún miembro del grupo, juzgando su éxito o fracaso.
- Creer en un sólo método.
- Apoyar las agresiones entre los miembros.
- Interpretar con frecuencia las motivaciones de las conductas de los demás.
- Presionar para emprender ciertas actividades sin darles la oportunidad de decidir si quieren realmente participar.
- Excluirse de la participación emocional en el proceso grupal y permanecer a distancia.

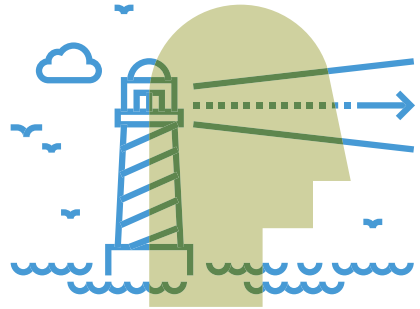
¹⁹² Odriozola, Xabier; Pizarro, Maribel y Aritzeta, Aitor (2019): ONGIZ-ON! Deconstruyendo la masculinidad tradicional y fomentando la participación de los hombres en la construcción de la igualdad, erein





4 VIAJEROS AL BARCO: LEVANDO ANCLAS





4.1. Pero... ¡Los hombres no van a actividades sobre igualdad y género! ¿Cómo hacer que los hombres bajen a tierra?

Una de las expresiones del privilegio de un grupo social sobre otro es poder desentenderse del privilegio mismo y de sus consecuencias, es decir, vivirlos como algo naturalizado, como lo normal, lo evidente, lo que no necesita ser hablado. Por esto mismo, los privilegios permanecen invisibles para sus beneficiarios, pero también pueden permanecer invisibles para quienes viven en una posición subordinada como efecto de la dominación simbólica (Bourdieu)¹⁹³. Así, las personas blancas viven su privilegio racial como algo neutro, las personas normativas funcionales viven el privilegio capacitista con sensación de evidencia, las personas que no se han visto expuestas al desclasamiento viven sus privilegios de clase como algo normal y/o merecido, las personas heterosexuales viven su posición socio-sexual privilegiada con total naturalidad; las personas autóctonas de países ricos no conciben tener que jugarse la vida para pasar a otro país, etc.

Así, los hombres (cis, hetero) tienden a vivir su posición privilegiada sin conciencia de que su realidad y su socialización masculina están construidas a partir de una posición dominante histórica, estructural y cotidiana sobre las mujeres y lo feminizado (que, además de misoginia, implican homofobia y transfobia). Y si se vive conscientemente es desde las justificaciones ideológicas que la propia estructura de opresión genera a través de creencias y teorías supremacistas fundamentadas en el biologicismo y el darwinismo social (que también operan en el privilegiado inconsciente)¹⁹⁴.

¹⁹³ Bourdieu, Pierre (2005). *La dominación masculina*. Anagrama.

¹⁹⁴ Recomendamos las entrevistas y el libro de David Saavedra (2021) *Memorias de un ex-nazi*, donde describe su proceso de distanciamiento respecto a una forma de vida de extrema derecha (que comienza a los 15 años) y cómo sus creencias, sustentadas en discursos ideológicos y teorías pseudocientíficas, fueron desvaneciéndose junto con la identidad personal-colectiva que había construido a partir de ellas. En la entrevista establece un vínculo necesario entre las ideas supremacistas de la extrema derecha y el machismo. De hecho, afirma, el machismo, junto con el racismo, es una base necesaria para que se dé el extremismo (Escolar, Ignacio [17/05/2021] *David Saavedra, autor de 'Memorias de un exnazi': 'Cuando los padres detectan que su hijo se ha radicalizado, ya es tarde'*. ELDiario.es https://www.eldiario.es/conectados/david-saavedra-autor-memorias-exnazi-charla-casa-casa-ignacio-escolar_1_7932961.html).

Los hombres no se sienten, por tanto, interpelados por las actividades relacionadas con la igualdad de género, lo ven como un tema de mujeres. No sentirse llamado a acudir a actividades relacionadas con la igualdad de género o el feminismo es una expresión de la comodidad masculina. Es por esto que cuando se realiza intervención con hombres desde un enfoque feminista a partir de las necesidades de las mujeres u otros colectivos vulnerabilizados, como el LGTBIQ+, no estamos buscando su empoderamiento, su emancipación, su reafirmación, ni mucho menos, paliar una discriminación estructural de la que, en realidad, los hombres son beneficiarios. Es por esto que pensamos que el trabajo con hombres a partir de los costes personales de la masculinidad puede ser un punto de partida, pero no de llegada.

Por tanto, si la intervención social se realiza a partir de la detección de *necesidades* en torno a grupos discriminados estructuralmente, en el caso de los hombres conviene tener un pensamiento estratégico y partir de la noción de *intereses de los hombres* (asunto ya abordado en otros apartados). Sin duda, el ámbito laboral y la búsqueda de empleo representan uno de estos espacios de interés. Y, al mismo tiempo, como hemos visto, el desempleo en los hombres representa un momento de *impasse* en el que pueden tender o bien a una mayor corresponsabilidad (que suelen entender como una devaluación transitoria) o bien a desentenderse totalmente (estrategia de “compensación patriarcal”), además de la carga que puede suponer para las mujeres si se está formando para la mejora laboral.

El proyecto NEO 50, al plantearse cómo interseccionar la búsqueda de empleo o de mejora en el empleo con la promoción de la igualdad de género y la corresponsabilidad doméstica y de cuidados, encuentra en el taller grupal –que más adelante se presenta– una vía de trabajo, combinando actividades de orientación laboral con la reflexión sobre la construcción social de la masculinidad y su relación con la (des)igualdad.

Que los talleres llevados a cabo en el proyecto NEO 50 han sido una realidad y que esta guía tiene entre uno de sus objetivos que puedan ser replicados por otras entidades y personas no quiere decir que la tarea fuera/sea fácil. No vamos a engañar (ni a engañarnos): nos hubiera gustado contar con un número mayor de hombres en los talleres. Y si bien, ya hemos señalado en páginas anteriores las resistencias de muchos hombres a participar en este tipo de propuestas, no podemos olvidar que existen obstáculos de carácter estructural sobre los que tenemos mucho menos margen de maniobra. Por ejemplo, se observa que realizar actividades de orientación laboral puede generar contradicciones con respecto a la reflexión sobre masculinidad, ya que las propias estrategias de búsqueda de empleo recrean a menudo estereotipos de género (por ejemplo, en cómo actuar en una entrevista de trabajo, desde la vestimenta al modo de mirar y hablar) o conduce a lógicas que “en el otro espacio” se quieren desmontar (por ejemplo, el emprendimiento autónomo recrea el ideal capitalista-patriarcal del sujeto económico neoliberal).

En este sentido, la ruta de los Planes de Igualdad se aleja más aún del sentido de urgencia práctica con el que se acercan la mayoría de los hombres, lo cual dificulta más la captación de su interés, pero permite mayor continuidad entre lo laboral y el grupo de reflexión, pues los Planes de Igualdad acotan al ámbito laboral violencias estructurales que genera el patriarcado sistémico sobre las mujeres. Es decir, la prevención del acoso sexual en el trabajo tiene sentido porque existe la violencia sexual patriarcal, en una pirámide que va desde el acoso callejero (“piropo”, miradas intrusivas) y otras formas sutiles de sexualización sistemática

del cuerpo de las mujeres a la trata con fines de explotación sexual o la violación. Del mismo modo, la brecha ocupacional y salarial se vincula directamente con la feminización social del cuidado y la consecuente sobre-responsabilización de las mujeres y des-responsabilización de los hombres, lo que a su vez permite abrir diálogo sobre el papel de los hombres ante la sostenibilidad de la vida y la crisis de los cuidados.



4.2. Estrategias para atraer participantes.

¿Cómo dar de beber a un caballo que no tiene sed?

Esta pregunta se la hacía Celestin Freinet, pedagogo francés de principios del siglo XX, cuando se planteaba estrategias para motivar al alumnado para realizar las tareas escolares. En este caso, podemos aplicar perfectamente, pues de manera general encontraremos hombres que no “tienen sed” de feminismo, no lo consideran bueno para ellos ni siquiera justo. Ya se discutió en esta guía sobre si adoptar un enfoque centrado en los costes o en los privilegios y también hemos hablado sobre las resistencias al cambio que podremos encontrar en los hombres.

Teniendo todo eso en cuenta, se recomiendan dos estrategias:

- Entrevista previa individual:

A través de ella se puede conocer un poco a la persona que tenemos enfrente y sus circunstancias. En esta entrevista, aparte de contar la propuesta, podremos preguntar acerca del pasado laboral, la formación adquirida y si está reconocida o no, intereses laborales hacia los que se proyecta, sus circunstancias familiares y de convivencia, circunstancias migratorias, necesidades específicas, etc. Es importante tener en cuenta las diferencias individuales, no sólo para proponer actividades que resulten atractivas para el conjunto de los participantes, sino también para aprovechar esa heterogeneidad para dar impulso a las dinámicas y enriquecer las interacciones y los contenidos.

Por otra parte, será difícil convencerlo para que realice el taller si empezamos hablándole de los privilegios que tienen los hombres en nuestra sociedad, especialmente si su autopercepción está totalmente centrada en la urgencia por encontrar empleo y salvar la precariedad o la pobreza, donde la clase y/o la situación migratoria están condicionando claramente sus opciones de vida digna. Se trata de atraer sin ofrecer falsas expectativas, poniendo el acento en los beneficios que le puede aportar la participación en el taller como formación para el empleo, pero no sólo. Por ejemplo, una mejora curricular en los procesos de selección, una acreditación de haber realizado la formación completa, pero también una mejora en la gestión de las cosas del día a día.

- Entrevistas previas grupales:

Otra opción es convocar a los potenciales participantes en un grupo o hacer varias reuniones con pequeños grupos del listado de potenciales usuarios. Además de requerir menos esfuerzo y tiempo que las entrevistas individuales, la entrevista grupal, de carácter informativo, permite a los usuarios generar un primer contacto entre ellos, hablar un poco de sí mismos ante los demás y tantear cómo sería el grupo. Al final de las entrevistas se pueden formalizar las inscripciones de quienes ya estén interesados, generando un cierto compromiso de asistencia.

A continuación se proponen una serie de argumentos e incentivos para la participación puestos en práctica al calor del proyecto NEO 50. No todos tienen por qué ser válidos según las circunstancias de creación de los talleres. Algunos dependerán de los recursos con los que contemos:

Curriculares/laborales

- Desarrolla estrategias prácticas para la búsqueda de empleo.
- Mejora del CV en contexto de ampliación de los Planes de Igualdad de empresa.
- Certificado de participación al final del proceso.
- Un hombre sensibilizado en igualdad de género puede marcar una diferencia en un proceso de selección, especialmente en empresas donde ya están implementando Planes de Igualdad y formación en igualdad para empleados y empleadas.

Informativos, contactos

- Posibilidad de acceder a un programa de empleo con atención individual (si no está todavía).
- Se hará llegar información sobre ofertas de empleo mientras dure el ciclo de talleres.
- Pedagógicos
- Se trata de una formación basada en el diálogo en grupo, no en estar en silencio varias horas recibiendo explicaciones frente a un Power Point.
- Será participativo, habrá descansos y café.

Personales

- Experiencia de grupo con otros hombres en la misma situación.
- Mejora en resolver necesidades cotidianas a través de la reflexión sobre el trabajo (qué es trabajo y qué no, tipos de trabajo, tiempo que le dedicamos al trabajo, cómo nos afecta no tener trabajo, etc).

Éticos/justicia social

- Aunque es cierto que no es habitual que este argumento sea el motor principal para que los hombres se incorporen al trabajo grupal que aquí se propone, si debe ser un argumento que se trabaje en el desarrollo de las dinámicas grupales.

También será importante el soporte gráfico y el diseño de la cartelería que voy a utilizar (ya sea digital o analógica). Sugerimos, al respecto, diferenciar entre publicidad dirigida a profesionales (normalmente con interés por la propuesta y con algún tipo de formación en cuestiones de género) y publicidad dirigida directamente a potenciales usuarios. Sin embargo, hemos notado que la estrategia que mejor funciona es el boca a boca, especialmente con

profesionales de otras entidades, por lo que recomendamos hablar personalmente en la medida que se pueda. Se trata de un taller innovador pero “extraño”, al que los hombres no se sienten muy motivados de asistir en un principio. Por ello, a medida que se puedan conseguir contactos de potenciales participantes, también es necesario explicarles en persona el taller y los “beneficios” que obtendrían, motivándolos para la realización del mismo.

Una de las primeras preguntas que nos surgió a la hora de poner en marcha la difusión de los talleres fue ¿lo enfocamos como taller para desempleados o como taller para hombres? La pregunta no es baladí porque de hecho nos remite a los propios objetivos que nos planteamos y la tensión entre los objetivos relacionados con el empleo y con la igualdad de género la cual estará presente en todo el taller (y lo está también en esta guía). Sin duda, habrá que ser estratégicas y tener presente los perfiles de los posibles participantes para decantarnos por una u otra opción



4.3. Hablando con la tripulación.

Alianzas con profesionales.

De cara a poder armar un grupo de hombres donde se entrecruce el trabajo sobre inserción laboral y la reflexión sobre la construcción de la masculinidad y la igualdad, es conveniente entrar en contacto con otras personas que trabajan en la integración sociolaboral desde diferentes ámbitos y organizaciones. A veces se pueden encontrar en nuestra propia organización y otras veces tendremos que recurrir a organizaciones externas afines. La colaboración con profesionales de otros equipos o entidades, permite obtener información de partida sobre las situaciones, características y necesidades laborales de los usuarios, pero también ofrecer información que pueda ser significativa para las y los profesionales en atención individualizada durante los talleres. Además, puede darse la circunstancia de que la misma persona atienda a una pareja, familia o grupo conviviente con el usuario, de modo que puede obtener información valiosa sobre el impacto de género de los talleres.



Estas alianzas y colaboraciones con profesionales sirven también para llegar a participantes a los que de otra forma no se llegaría y poder captar a más usuarios para el taller, que en un principio no se sentirían atraídos por realizarlo. Al mismo tiempo, estamos ofreciendo una actividad y un servicio a profesionales de la intervención social, que muchas veces están faltos de recursos y opciones de actividades de inclusión. En este sentido, los contenidos relacionados con igualdad que se ofrecen pueden estar muy bien valorados por estas/os profesionales. Al contrario, para hombres que no están insertos en programas de empleo y llegan por vías propias (cartel, boca a boca), el taller también puede ser una puerta de acceso para recibir orientación laboral personalizada desde otros programas o recursos.

La colaboración entre profesionales puede ayudar también a que quienes hacen orientación laboral y no tiene formación sobre perspectiva de género, enfoque feminista y trabajo con hombres empiecen a pensar sobre ello. Podría significar, por ejemplo, que amplíen el abanico de posibilidades en la búsqueda de empleo y no limitarse a entornos de empleo

típicamente masculinizados. De igual manera que cuando intervenimos con las mujeres desde un enfoque de género feminista tratamos de orientarlas hacia puestos que no sean los típicos de cuidado de persona dependientes o limpieza, lo mismo se pueda hacer con los hombres.

Dependerá también del perfil del formador principal del grupo, el peso que se le dé a los contenidos sobre empleo y masculinidad, respectivamente. Si se opta por centrarse mucho más en los aspectos relacionados con el género y la igualdad, será importante aclarar tanto a profesionales como a participantes que este taller no vendría a sustituir completamente a una orientación laboral personalizada, sino que se trata de una formación grupal complementaria que busca utilizar el periodo de búsqueda de empleo para fomentar *mejoras* en relación a la igualdad de género, de modo que resulte positivo en la vida de los hombres participantes y en la vida de las personas que les rodean, especialmente mujeres de sus entornos de convivencia y laborales.

Por otro lado, si el formador principal siempre podrá contar con otros profesionales que puedan impartir alguna sesión más especializada en temas que no domine del todo tales como orientación laboral a través de las TIC, elaboración de video currículos, etc.



4.4 Embarcados

4.4.1 ¿Para qué emprendemos este viaje? Objetivos de los talleres.

Como objetivo general de los talleres se persigue la mejora de la empleabilidad y las técnicas de búsqueda de empleo a la vez que se reflexiona sobre las desigualdades de género y la construcción social de la masculinidad. Si bien es cierto que estos dos temas, tradicionalmente se han trabajado de manera independiente, sin embargo, estos talleres tienen el objetivo de vincular la mejora de la empleabilidad para los hombres con una reflexión sobre la construcción de la masculinidad y su vinculación con las desigualdades de género existentes.

De manera específica y para lograr el objetivo general, se abordan los siguientes objetivos:

- Adquirir unas mínimas competencias digitales básicas necesarias para mejorar la empleabilidad en el mercado laboral actual.
- Conocer el mercado laboral y sus tendencias.
- Mejorar las habilidades y recursos para la búsqueda de empleo
- Concienciar sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y sobre las violencias machistas.
- Conocer la construcción de la identidad de género y la masculinidad.
- Concienciar a los hombres sobre la significación subjetiva del empleo en la masculinidad.
- Generar cambios en las prácticas cotidianas de los hombres, y en relación a su implicación en las tareas de cuidados y reproductivas, tratando de alcanzar una mayor responsabilidad en ellas.

4.4.2 Equipaje básico

Para trabajar con un grupo de personas, en este caso de hombres, es esencial tener en cuenta algunos aspectos como la composición del grupo, el número de personas que lo integran, las horas necesarias del taller, los requerimientos y espacios necesarios para poder desarrollar de forma óptima las actividades, y otros aspectos logísticos.



El número de participantes recomendados para cualquier trabajo en grupo, y de manera específica, para este tipo de talleres es entre 8 personas como mínimo y un máximo de 20. Habrá que tener en cuenta que durante el desarrollo de un taller, en algunas de las sesiones, pueden surgir situaciones personales y profesionales, o imprevistos que afecten a la asistencia de las personas al mismo. Por lo tanto, contar con un grupo de 8-10 personas como mínimo, puede garantizar la participación de un mínimo de asistentes en cada una de las sesiones para que se puedan desarrollar las dinámicas de grupo. Además, un grupo con una composición mayor de 20 personas podría dificultar el establecimiento de ciertos vínculos entre los participantes y el facilitador/formador, así como obstaculizar el desarrollo de ciertas actividades que requieren de unas características específicas en lo que se refiere al número de participantes.

Según la metodología propuesta y el diseño de las propias dinámicas, esta dimensión del grupo se considera la idónea para poder desarrollar actividades grupales, espacios de debate, y generar una cohesión grupal e intimidad, indispensable para poder reflexionar sobre experiencias personales, generar las ya citadas *incomodidades productivas* sin provocar “demasiadas resistencias”, y, en definitiva, para poder compartir ideas y propiciar el clima adecuado para la reflexión sobre aspectos relacionados a la transformación social y las relaciones de género.

La duración total de los talleres es entre 40 horas y 60 horas, pudiendo extenderse entre 1 y 3 meses, según la periodicidad de las sesiones y la duración de cada una de ellas. Esta distribución y duración se escogerá teniendo en cuenta la disponibilidad de los espacios, así como de los participantes y las necesidades del grupo. A través de las experiencias realizadas previamente por parte de Fundación Cepaim en los cuatro territorios del Proyecto NEO 50 (Sevilla, Murcia, Madrid y Mérida), encontramos experiencias diferentes en la organización de las sesiones.

Teniendo en cuenta las características del grupo, así como su disponibilidad para asistir al taller, podemos proponer diferente organización de las sesiones. Lo recomendable sería que se hicieran dos o tres sesiones semanales. Si se propone realizar una sesión todos los días, se podría caer en saturar a los participantes, y en que no dé tiempo a poder asimilar algunos de los contenidos que se trabajen, ni que dé tiempo a reflexionar sobre ello. En otro sentido, si realizamos una sesión semanal, el taller se podría dilatar demasiado en el tiempo y los participantes podrían desligarse del mismo, incidiendo en la participación y en la continuidad del taller. Por lo tanto, nuestra recomendación es realizar dos o tres sesiones semanales.

En cuanto a la duración de cada una de las sesiones, se recomienda que oscile entre 3 y 4 horas cada una. Si se decide que la duración de la sesión sea menos de 3 horas, podría limitar algunos de los contenidos y de las dinámicas que se propongan y que no dé tiempo a poder

generar debates y espacios de reflexión sobre los temas tratados. Por otro lado, si la duración de la sesión es más de 4 horas, la carga de atención y de trabajo, así como de las dinámicas propuestas podría no ser productiva para que los participantes mantengan el interés y las energías, necesarias para cualquier proceso de reflexión y transformación.



Los momentos de descanso son importantes cuando se lleva a cabo un taller de tantas horas. En este sentido, será recomendable realizar un descanso de como mínimo 25-30 minutos. La persona facilitadora del taller puede facilitar avituallamiento a los participantes, cafés, zumos, pastas, galletas, etc. Este espacio servirá como un momento de reposo de las actividades y dinámicas, por lo tanto, servirá como momento de cohesión grupal, en el que se podrán hablar de aspectos que les han llamado la atención de la sesión, o de aspectos más íntimos y personales “ajenos” a las temáticas de los talleres.

Las características del espacio donde se impartirán las sesiones y los materiales necesarios vienen reflejadas en cada una de las dinámicas propuestas que a continuación se van a presentar. En términos generales es importante contar un espacio fijo determinado donde se van a desarrollar la mayoría de las sesiones, sin embargo, también se considera importante realizar otras actividades fuera del aula, en el que se puedan desarrollar diferentes sinergias, conexiones con el entorno y proponer actividades que, por las características del espacio, no se pueden desarrollar en el aula. Además, en las siguientes páginas se proponen ejemplos de actividades fuera del aula como visitas al mercado, bibliotecas públicas, participación en movilizaciones o manifestaciones, visitas culturales a museos, eventos deportivos u otros espacios que sean significativos y que faciliten la reflexión sobre aspectos tratados en los talleres. Otra de las actividades que se puede proponer es realizar una ruta en grupo a un espacio natural, ya sea monte, playa, campo, entre otros, pasar un día de convivencia, etc., que sirva como espacio que fomente la cohesión grupal y compartir experiencias.

A continuación se muestra la distribución de contenidos de varios talleres llevados a cabo:

Cuadro nº 1

Objetivo general	Objetivos específicos	Contenido General
Mejorar la empleabilidad	Descubrir y manejar recursos para la búsqueda de empleo	Herramientas digitales
		Creación de CV
		Carta de presentación/motivación
		Entrevista de trabajo
		Recursos digitales
	Recursos locales	
	Conocer el mercado laboral	Situación ante la COVID-19
Conciliación y corresponsabilidad	Derechos de conciliación (con perspectiva de género)	
	Permisos de maternidad-paternidad	
Reconocer y potenciar las habilidades sociales	Inteligencia emocional, Empatía, asertividad Comunicación no-violenta	

Cuadro nº 2

Objetivo general	Objetivos específicos	Contenido General	
Concienciar sobre el <u>Impacto del género</u> y de la <u>construcción de la masculinidad</u> en la vida de los hombres	Conocer la construcción De la identidad de género	Sistema sexo-identidad y rol de género Socialización diferenciada	
	Conocer el movimiento feminista y su lucha por la igualdad	Breve historia del movimiento feminista	
	Reconocer la masculinidad tóxica y las masculinidades alternativas (más sanas e igualitarias)		Construcción social de la masculinidad.
			Machismo y micromachismo
			Privilegios y costes (socialización, violencia, gestión emocional,...)
			Inteligencia emocional
Conciliación y corresponsabilidad		Hombres, salud y autocuidados	
		Referentes/ejemplos de hombres feministas/ corresponsables	
		Cuidados y cargas, responsabilidades y derechos	

Cuadro nº 3

Objetivo general	Objetivos específicos	Contenido General	
Mejorar la <u>empleabilidad</u>	Adquirir unas mínimas competencias digitale	Conocer herramientas digitales ofimáticas para CV (Canva) y organizar la búsqueda de empleo	
		Navegar en internet, buscar información	
		Recursos online para la búsqueda de empleo: buscadores, webs de empleo, empresas de trabajo temporal, etc	
	Conocer el mercado laboral		Análisis del mercado laboral: desigualdades de género
			Actualidad del mercado laboral y el Covid-19: nuevos escenarios
			Trabajos masculinizados y feminizados
	Mejorar la búsqueda de empleo		Diseñando mi itinerario: definir objetivos laborales
			Expectativas vs realidades: identificación de necesidades. Análisis DAFO
			Carta de presentación/ motivación
			Creación de CV (modelo europeo, currículos "modernos)
			Proceso de selección: la entrevista de trabajo
	Reconocer y potenciar las habilidades sociales		Autoempleo y cooperativismo
			Inteligencia emocional, Empatía, asertividad
Comunicación no-violenta			
		Autoestima y motivación	

Cuadro nº 4

Objetivo general	Objetivos específicos	Contenido General
<p>Concienciar sobre el <u>Impacto del género</u> y de la <u>construcción de la masculinidad</u> en la vida de los hombres</p>	<p>Conocer la construcción de la identidad de género</p>	Sistema sexo-identidad y rol de género; socialización diferenciada
		Construcción social de la masculinidad
		Los privilegios masculinos
		Los costes de la masculinidad
		Comportamientos/ pensamientos sexistas explícitos e implícitos. Machismos cotidianos
		Masculinidades y violencias
		Masculinidades y sexualidades
		Referentes/ejemplos de hombres feministas/ corresponsables
	<p>Masculinidades y fractura identitaria por situación de desempleo.</p> <p>Significación subjetiva del empleo</p>	Emociones al estar en desempleo
		Masculinidades y desempleo
		Acoso sexual y acoso por razón de sexo
		Salud y riesgos laborales
		Los planes de igualdad
	<p>Conciliación y corresponsabilidad (transversal con empleabilidad)</p>	División sexual del trabajo
		Las tareas del hogar, economía del hogar
Cuidados y cargas, responsabilidades y derechos		



Cuadro nº 5 .
Posible distribución temática de las sesiones

Sesiones	Actividad	Masculinidad transversal a...
Sesión 1	<p align="center"><i>“Encuentra a alguien que...”</i></p> <p align="center"><i>“Cosas de hombres: Planes de Igualdad en el ámbito laboral”</i></p>	Planes de Igualdad
Sesión 2	<i>“Desigualdad: privilegios y opresiones ¿cómo se sienten?”</i>	Interseccionalidad, Corresponsabilidad
Sesión 3	<p align="center"><i>“La Silueta: un hombre de verdad”</i></p> <p align="center"><i>“La persona activa: masculinidad, desempleo y frustración”</i></p>	Corresponsabilidad, Interseccionalidad, Riesgos laborales, Violencia sexual
Sesión 4	<i>“Masculinidad y riesgos laborales”</i>	Planes de Igualdad, Riesgos Laborales
Sesión 5	<i>“Planes de Igualdad: el acoso sexual el ámbito laboral... y más allá” (I)</i>	Plan de Igualdad, Violencia sexual, Corresponsabilidad
Sesión 6	<i>“Planes de Igualdad: el acoso sexual en el ámbito laboral... y más allá” (II)</i>	Violencia sexual, Corresponsabilidad
Sesión 7	<i>“Un día en la vida de...”</i>	Corresponsabilidad, Interseccionalidad
Sesión 8	<i>“¿Cómo se sostienen nuestras vidas?”</i>	Corresponsabilidad, Interseccionalidad
Sesión 9	<p align="center"><i>“Cuidados compartidos: la sobrecarga de las mujeres”</i></p> <p align="center"><i>“Investigación-Acción en el mercado: entrevistas sobre cuidados” (preparación)</i></p>	Corresponsabilidad Corresponsabilidad, Interseccionalidad

Sesiones	Actividad	Masculinidad transversal a...
Sesión 10	<p><i>“Si me lo hubieras pedido... Carga mental y emocional en el trabajo de cuidados”</i></p> <p>“Investigación-Acción en el mercado: entrevistas sobre cuidados” (preparación)</p>	<p>Corresponsabilidad</p> <p>Corresponsabilidad, Interseccionalidad</p>
Sesión 11	<p>“¿Y tú a quién cuidas?</p> <p>Entrevistas en el mercado” (I)</p>	<p>Corresponsabilidad,</p> <p>Interseccionalidad</p>
Sesión 12	<p>“¿Y tú a quién cuidas?</p> <p>Entrevistas en el mercado” (II)</p> <p>“La Diana”</p>	<p>Corresponsabilidad,</p> <p>Interseccionalidad</p>
Sesión 13	<p>“Practica la igualdad. Marca la diferencia”</p> <p>Exposición dialogada + comida popular.</p>	<p>Planes de Igualdad, Corresponsabilidad,</p> <p>Acoso sexual, Riesgos laborales</p>

Fuente: Elaboración propia

Cuadro n° 6 Ejemplos de actividades fuera del aula

Nombre	Actividad	Objetivo
Apoyo logístico a Mujeres Supervivientes en actividades 25N	El grupo acude a la sede de Mujeres Supervivientes a apoyar en las tareas de las actividades por el 25N	Concienciar al grupo sobre realidades de mujeres que han sufrido violencia de género, que empaticen con esas realidades y que aporten ayuda logística y apoyo en la realización de actividades de cara a conmemorar el 25N
Actividades en el mercado	El grupo acude a realizar unas entrevistas al mercado, u otro espacio donde se reflejen las diferencias entre mujeres y hombres en el trabajo de cuidados, o espacios muy masculinizados	Analizar quién realiza los trabajos de cuidados en la sociedad, y en los hogares heterosexuales, y las diferencias entre mujeres y hombres en esos trabajos. Además, al realizar entrevistas se contará con material audiovisual que podrá servir para plantear actividades o reflexionar en grupo

Nombre	Actividad	Objetivo
Visitas a museos	El grupo acude a museos donde se reflexiona el papel de las mujeres y el grado de representatividad de ellas en esos espacios	AVisibilizar el papel de las mujeres en el mundo del arte y reflexionar sobre su invisibilización en la historia y la exclusiva presencia masculina en algunos espacios
Ruta por la montaña/ el campo	El grupo realiza una ruta por la montaña o el campo donde se reflexiona sobre los cuidados grupales y se fomenta la unión de los participantes	Generar espacios de cuidados entre los miembros del grupo, reflexionando sobre el papel de los cuidados en el mantenimiento de la vida
Deporte femenino	El grupo acude como asistentes a eventos deportivos de equipos femeninos (principalmente aquellos masculinizados)	Visibilizar deportes tradicionalmente masculinos a través de la asistencia a partidos de equipos femeninos



4.5. La importancia (y dificultad) de evaluar

En intervención social no se evalúa de manera sistemática todo lo que se debería. Suele ser habitual limitarse a describir lo que se ha hecho y se hacen pocas evaluaciones rigurosas que realmente informen de la eficacia y eficiencia de las intervenciones. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, la evaluación se hace más vital, si cabe, que nunca. En el estudio *Comparativa Internacional en Políticas de Masculinidad* (2021)¹⁹⁵ se señala que la literatura experta sobre políticas públicas y masculinidad insiste en la necesidad de que las políticas, iniciativas y programas sean rigurosamente evaluadas.

A la hora de plantearnos evaluar el impacto de los talleres con hombres en situación de desempleo debemos primero determinar qué queremos medir exactamente. ¿Queremos medir si se han producido cambios en los hombres? ¿cambios en los discursos? ¿en las prácticas? ¿en las actitudes?... Teniendo siempre en cuenta las limitaciones de un taller de 40 ó 60 horas que no puede pretender revertir, en ese tiempo, lo que han sido años (siglos, diríamos) de socialización masculina. En las evaluaciones a partir de diseños experimentales o cuasi experimentales¹⁹⁶ se han encontrado cambios en las actitudes pero por lo general, la evidencia disponible no es concluyente en cuanto a los cambios de comportamiento, que son más complejos de modificar y también de medir (ibid).

¹⁹⁵ https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/pdfs/Comparativa_Masculinidades.pdf

¹⁹⁶ Para conocer algunas escalas validadas internacionalmente, ver: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7169295>

Cabe también preguntarse sobre el impacto en las mujeres de alrededor de los hombres participantes en los talleres (parejas, hermanas, madres, amigas..). Una de las premisas fundamentales en el trabajo con hombres es que se debe evaluar siempre no solo el impacto en ellos, sino en las mujeres. Se pueden también validar el cambio en los hombres, no ya a través de lo que ellos dicen sino de lo que señalan las mujeres del entorno de esos hombres con los que se ha intervenido. Para poder llevar a cabo esta estrategia de evaluación, puede resultar útil preguntar a estas mujeres si han notado “algo” mientras duraba el taller o tras su finalización.

Otra de las formas para conocer el impacto de los talleres en los participantes pasaría por entrevistar a otros profesionales que están en contacto con ellos. Puede ser el orientador laboral que informó al participante de la existencia de este taller, la trabajadora social con la que habitualmente interactúa o cualquier otro profesional que forma parte del circuito de atención sociosanitaria.

En el Anexo 3 se recoge la batería de preguntas que se incluyeron en el pre y post-test que fue pasado a los participantes de los talleres.



4. 6. Amarre:

Reflexiones Finales

La idea principal que empapa toda esta guía es que no es posible que mejoren sustancialmente las posibilidades laborales de las mujeres si los hombres no se corresponsabilizan de las tareas de cuidado y atención familiar y doméstica. Esta guía ha tenido por finalidad ofrecer reflexiones y propuestas para favorecer esta corresponsabilidad en el marco de los programas de empleo financiados (pero no solo) por el Fondo Social Europeo. Ahora bien, lograr esta corresponsabilidad no depende sólo de la voluntad o concienciación de los hombres a nivel individual. Es necesario un cambio cultural y estructural.

El mercado laboral tal y como lo conocemos está fuertemente anclado a un modelo de relaciones de género que, si bien, se van transformando en las últimas décadas, mantiene algunos de sus elementos fundamentales. Los valores, las prácticas, actitudes, identidades, etc.. que genera y recrea la articulación del sistema capitalista extractivista global con sociedades patriarcales sigue haciendo inviable (o al menos muy difícil) que se pueda trabajar y cuidar al mismo tiempo. Por tanto, no es posible pretender cambios en el orden de género sin que se produzcan cambios en el orden económico global y esta es una premisa fundamental que debemos tener en cuenta en cualquier intervención que nos planteemos en el campo del empleo y la igualdad de género.

La experta en políticas de igualdad, Judith Astelarra (2009)¹⁹⁷ distingue cuatro momentos en el desarrollo de políticas de igualdad: la igualdad de oportunidades, las acciones positivas, el mainstreaming de género y las acciones para un cambio estructural. Este cuarto momento, pasaría por pensar políticas que tengan como objetivo el cambio estructural de las relaciones de género, lo cual supondría, para la autora, “políticas públicas de más envergadura y con objetivos más amplios” (p. 345).

¹⁹⁷ Astelarra, Judith (2009). *Veinte años de políticas de igualdad en España*, Cátedra

Los proyectos de inserción sociolaboral que se vienen desarrollando desde hace décadas se sitúan, por tanto, en un terreno ambiguo porque, en parte, no se sabe bien si los mismos tratan realmente de atajar las desigualdades estructurales de género o, en el mejor de los casos, apenas consiguen colocar parches. Cuando decimos que queremos aumentar la tasa de actividad de las mujeres y que baje el desempleo, ¿estamos teniendo en cuenta qué significa realmente eso?. Si, por ejemplo, llegáramos a alcanzar una tasa de actividad de las mujeres de un 80% y un desempleo de apenas un 5-10%, ¿quién se ocuparía de todos los trabajos de cuidado que hoy por hoy ni los hombres ni el Estado asumen?



UNIÓN EUROPEA

Esperamos que algunas de las ideas y sugerencias que salen de esta guía contribuyan a hacer posible alcanzar los objetivos del nuevo período de programación del Fondo Social Europeo Plus para el 2021-2027¹⁹⁸ (en adelante FSE+) que establece como metas principales: mejorar la eficacia de los mercados de trabajo, promover un acceso igualitario a un empleo de calidad, mejorar el acceso igualitario a la educación y la formación, y la calidad de estas, promover la inclusión social y facilitar el acceso a la asistencia sanitaria de las personas vulnerables así como contribuir a la erradicación de la pobreza.

En relación más específica a la igualdad entre mujeres y hombres, el FSE+ promueve también una participación equilibrada de género en el mercado de trabajo mediante medidas dirigidas a garantizar, entre otras cosas, unas condiciones de trabajo equitativas, la mejora del equilibrio entre la vida profesional y vida privada y del acceso a la atención a la infancia, incluidos la educación infantil y los cuidados de la primera infancia. En concreto, el artículo 6 señala que los Estados miembros y la Comisión tendrán como finalidad aumentar la participación de las mujeres en el empleo y la conciliación de la vida privada y la profesional, así como luchar contra la feminización de la pobreza y contra la discriminación por cuestiones de género en el mercado laboral y en los ámbitos de la educación y la formación.

Creemos firmemente que el cambio de los hombres –en términos de prácticas igualitarias– debería ser un objetivo explícito de los proyectos financiados en el marco del nuevo FSE y que sea éste, a su vez, tomado como indicador de la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

En un marco de enfoque a resultados como el que promueve el Fondo Social Europeo se hace imprescindible pensar en indicadores que den cuenta del cambio en los hombres y favorecedores de la mejora de la empleabilidad (tanto de ellas como de ellos), asunto que –sin duda– podría ser objeto de reflexión en futuros proyectos de innovación social.

Por otro lado, es muy recomendable que la Iniciativa de Empleo Juvenil del FSE+, que se plantea como horizonte la mejora de las capacidades por parte de las personas jóvenes para que puedan aprovechar las oportunidades que vayan surgiendo de las transiciones digital y ecológica, incluya una perspectiva integral de género que tenga en cuenta el impacto de las políticas de empleo en mujeres y hombres y que visibilice la importancia del cambio en los hombres como uno de los elementos clave para alcanzar mayores cotas de igualdad y democracia.

¹⁹⁸ Para consultar el Reglamento ir a: <https://www.boe.es/doue/2021/231/L00021-00059.pdf>

Para concluir, recogemos unas recomendaciones para la práctica profesional en intervención social para poder contribuir al logro de la igualdad de género:

- Construir espacios de intervención feminista con perspectiva de género que mejoren la adaptación de los dispositivos y la inclusión e implicación de los hombres en los procesos de intervención social que favorezcan la participación de ambos sexos.
- Incorporar como objetivo de la intervención la deconstrucción de patrones de masculinidad hegemónica patriarcal que fomenten prácticas nocivas y la desconexión de los hombres de la ayuda, el cuidado y la corresponsabilidad.
- Apostar por la formación en feminismos y construcción social de la masculinidad para profesionales con la finalidad de romper creencias y estigmas patriarcales basados en los roles de género (Cascales, Alonso, Blanco, 2022).







5. PROPUESTA DE ACTIVIDADES PARA UNA BUENA NAVEGACIÓN





Entramos ahora en la parte más práctica de esta guía donde se presentan algunas de las dinámicas llevadas a cabo en los diferentes talleres puestos en marcha en los últimos 2 años. No están todas las que se usaron ni son todas las posibles. Tomalo como lo que es, una guía.

Las dinámicas que planteamos en las siguientes páginas fueron llevadas a la práctica con los diferentes grupos de hombres de las 4 ciudades donde se llevó a cabo el proyecto NEO 50, cuyos objetivos, como se recordará, perseguían tanto la mejora de la empleabilidad como la corresponsabilidad en las tareas de cuidados y reproductivas, lo que implicaba tomar conciencia sobre la carga mental y emocional que conllevan, siempre con un trasfondo reflexivo sobre la construcción de la identidad masculina y las desigualdades de género.

A propósito, no encontrarás aquí dinámicas ya clásicas sobre orientación laboral, ya que existen numerosas guías donde se pueden encontrar este tipo de actividades (se recomiendan algunas en la bibliografía); no es intención repetir aquí lo que ya está dicho y escrito. Tampoco hemos querido copiar tal cual otras dinámicas típicas del trabajo grupal sobre masculinidades porque también existen ya guías para ello. La peculiaridad de la guía que tienes entre manos es que se ha hecho un esfuerzo por combinar, tal y como se ha venido repitiendo, las dinámicas de empleo con la reflexión sobre la masculinidad. El camino apenas se ha abierto, así que animamos a quienes utilicen este material a seguir explorando posibilidades e ir concretando y aterrizando en la práctica eso que llamamos “aplicar una perspectiva transformadora de género a la intervención social con hombres”.

El hecho de plantear actividades relacionando el peso del empleo en la construcción de la identidad de los hombres con la corresponsabilidad y con cómo la ausencia de ésta supone un lastre que dificulta la vida de las mujeres, se ha escogido como elemento diferenciador de otras guías y, como herramienta innovadora y novedosa a la hora de trabajar con grupos de hombres sobre masculinidades y desempleo.

Otro de los aspectos esenciales y nexos común entre las dinámicas que se proponen es la inclusión de la perspectiva interseccional, teniendo en cuenta que la composición de los grupos con los que se trabaja es heterogénea en cuanto a nacionalidades, religiones, capacidades, culturas y, en definitiva, realidades. Además, no todos los hombres que integran el grupo, a pesar de ostentar una posición de privilegio respecto a las mujeres de realidades similares, cumplen con el mismo papel y la misma posición de poder dentro del grupo social que representan. Por lo tanto, aplicar el enfoque interseccional en las dinámicas se ha establecido como un elemento indispensable, a la vez que ha complejizado y ha supuesto un reto para la intervención.

Dado que cualquier trabajo grupal donde se pretenda generar un espacio para la reflexión y el cambio necesita un trabajo previo donde se genere confianza entre los participantes del grupo, se recomienda introducir en las primeras sesiones cualquier dinámica grupal al uso sobre cohesión grupal. Dado que ya existen multitud de materiales que recogen este tipo de dinámicas no incluiremos aquí ninguna para este fin. Sugerimos, eso sí, que las dinámicas típicas de conocimiento grupal puedan ser adaptadas de manera que el tema de la masculinidad pueda irse introduciendo poco a poco.

Sirvan como ejemplo las siguientes dos dinámicas.





1. Encuentra a alguien que...



Contenidos, temática:

- Confianza, creación de grupo

Objetivos

- Facilitar que los integrantes “rompan el hielo”, se conozcan y se familiaricen con los nombres
- Incentivar la participación y el conocimiento del grupo
- Introducir elementos relacionados con los contenidos temáticos de los talleres

Resumen

- Contacto entre los participantes del grupo que tratan de encontrar personas que cumplan con las afirmaciones

Materiales

- Folios
- Bolígrafos o lápices
- Plantillas (a continuación)

Tiempo

- 40-50 minutos

Desarrollo

Primera parte

Cada participante recibe una plantilla de “Encuentra a alguien que...” (anexo a continuación), y se pide que se pongan de pie y se desplacen por la sala buscando a alguien que encaje en los ítems de la plantilla. Las personas se entrevistan mutuamente, de dos en dos.

Cuando alguna persona responde afirmativamente a alguno de los ítems se anota el nombre de la persona. Una vez que las dos se han preguntado, se separan y buscan a otra persona.

Se deja suficiente tiempo como para que a buena parte del grupo o a todos los integrantes les dé tiempo a comunicarse.

Los ítems combinan: expresión distendida sobre sí mismos y cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidados (incluida la carga mental y emocional de los cuidados). A su vez, se combinan cuestiones relacionadas con el empleo y la profesión.

Segunda parte

Sentados en plenario, se comenta el ejercicio. Algunas preguntas para dinamizar:

- ¿Qué os ha llamado la atención y por qué?
- ¿En qué aspecto habéis encontrado más dificultades para encontrar a una persona? ¿En qué aspecto habéis encontrado más facilidades?
- ¿Os habéis sentido incómodos con alguna pregunta? ¿Cuál? ¿Por qué creéis?
- Se plantean los ítems consecutivamente y se pide que levanten la mano quienes han respondido positivamente
- Comentarios en torno a temas: empleo, cuidados y trabajo doméstico

Observaciones

- El tono de la actividad debe ser distendido

Fuente

Adaptación de dinámica frecuentemente utilizada en dinámica de grupos

Anexo I

ENCUENTRA A ALGUIEN QUE....	NOMBRES		
Sepa tocar un instrumento y/o cantar (¿qué instrumento? , ¿qué tipo de música?)			
Haya tenido trabajo 3 años seguidos alguna vez (¿en qué?)			
Durante el confinamiento, haya aprendido a hacer alguna tarea doméstica que antes no hacía (¿cuál o cuáles?)			
Haya cambiado alguna vez un pañal (¿a quién?)			
Esté echando de menos a alguien (¿a quién?)			
Tenga 5 hermanas o hermanos... ¡o más!			
No le guste trabajar			
Le guste hacer alguna tarea doméstica (¿cuál?)			
Sepa qué va a comer mañana (¿el qué?)			
Conviva con otras personas (¿quiénes?)			
Esté cuidando a otra u otras personas (¿a quién o quiénes?)			
Que tenga un animal doméstico			
Que cuide un huerto			



2. Cuidadores



Contenidos, temáticas

- Creación de grupos, practicar los cuidados

Objetivos

- Creación y cohesión de grupo
- Promover en el grupo el “cuidado” a otras personas así como el dejarse “cuidar”, parte importante del autoconocimiento y del buen trato individual, relacional y colectivo

Resumen

- Se pedirán cuidadores voluntarios que cada día realicen una pequeña tarea de “cuidados” del grupo

Materiales

- No se requieren materiales específicos, más allá de lo que quieran compartir las personas participantes

Tiempo

- 10 minutos

Número de participantes

- Mínimo 5 personas

Espacio

- No se requiere de un espacio físico determinado

Desarrollo

Se explica el concepto de “cuidadores”, consistente en aprender a cuidar a otros así como dejarse cuidar por otras personas, promoviendo el buen trato.

Se pide la participación de dos o tres voluntarios que “cuidarán” al grupo hasta la siguiente vez que se vean. Esto consiste en compartir con las personas del grupo algo que quieran y sientan que le gustará a todo el grupo; algo bonito que les guste a ellos e imaginen que, al compartirlo, será bien recibido por todo el grupo. Cada voluntario traerá poesía, música, juegos, comida, libros etc., (nada que se compre para la actividad) elementos que durante el descanso del siguiente taller disfrutarán compartiéndolo con todo el grupo. Deberán ser cosas que busquen y promuevan el cuidado y el buen trato, siendo siempre de manera voluntaria y con el gusto de ser cuidador.

Al final del receso de la siguiente sesión será muy importante hacer una reflexión con todo el grupo, luego de que se hayan disfrutado de los elementos compartidos por los cuidadores: ¿cómo se han sentido al cuidar?, ¿cómo se han sentido al ser cuidados? ¿Qué han hecho para cuidar? ¿Qué han aprendido del ejercicio?

Observaciones

Para esta actividad es importante reflexionar sobre qué significan los cuidados, qué personas les han cuidado a lo largo de su vida y a través de qué actividades les han cuidado, entre otras.

Un aspecto a tener en cuenta es que, en ocasiones y especialmente los hombres debido a la socialización masculina entienden el cuidado únicamente a través de los “cuidados” económicos que ejercemos como proveedores. Por lo tanto, es esencial poder distinguir los cuidados como proveedores económicos y los cuidados reproductivos, reflejando las diferencias entre cuidar y proteger y el valor simbólico de cada una de las acepciones, tratando de que los participantes diferencien entre ambos conceptos y analicen cuál de los dos realizamos en su mayoría los hombres y las mujeres y por qué creen que lo hacemos.

Fuente:

- Guía “la oportunidad del cambio”, GENDES
- Basada en los Talleres Comunitarios de autoconocimiento para el cambio de Fina Sanz

A continuación se presenta una batería de actividades grupales ordenadas según temática o finalidad.



5.1 Fractura identitaria por situación de desempleo. Significación subjetiva del empleo



3. Reconocimiento de emociones

Contenidos, temáticas

- Gestión de emociones

Objetivos

- Conocer y reconocer las emociones

Resumen

- Hacer una lista de emociones y aprender a reconocerlas

Materiales

- Pizarra
- Lista de emociones con definiciones

Tiempo

- 40-60 minutos

Desarrollo

Se pregunta a los participantes qué emociones conocen y las vamos apuntando en una pizarra a medida que se van comentando; normalmente sale una lista no muy larga. La persona facilitadora puede ir dando algunos ejemplos de emociones para dinamizar la creación de la lista si se encuentran dificultades.

El hecho de encontrar dificultades para identificar o definir emociones puede servir para lanzar la reflexión sobre el poco tiempo que en general dedican los hombres a hablar de sus propias emociones y la falta de vocabulario para nombrarlas. Ellos las sienten, pero no las saben reconocer y en muchos casos se canalizan como ira o enfado.



Después se leen algunas que no han sido comentadas (anexo 2). También se puede jugar a leer una definición y que adivinen a qué emoción se refiere, especialmente si en el grupo hay personas que su lengua nativa no es el castellano. El elemento clave es hablar sobre las emociones, debatir sobre su significación, reconocimiento... para que vayan estableciendo y ampliando su vocabulario y comiencen un camino de introspección para conocer sus propias sensaciones y sentimientos.

Para terminar, se reflexiona sobre qué es la inteligencia emocional y la gestión de las emociones.

Observaciones

- En esta actividad es importante que se invite a los participantes a reflexionar sobre sus emociones al encontrarse en desempleo, e introducir la temática de la significación subjetiva del desempleo en la masculinidad y reflexionar sobre las emociones que sienten hombres y mujeres y cómo son exteriorizadas de manera diferenciada en relación al aprendizaje social y a la construcción social de género

Variantes

- Se puede pedir a los participantes que expresen las emociones a través de movimientos corporales o a través de cualquier otra forma de expresión con la que se sientan más cómodos (realizar un dibujo, bailar, cantar, etc)
- A través de lo corporal se puede reflexionar sobre cómo los hombres manifiestan las emociones y las hacen cuerpo y qué diferencias creen que existen con las mujeres a la hora de ser manifestadas. Para realizar esta variante es recomendable que el grupo tenga confianza o se hayan conocido en sesiones previas

Fuente

- Elaboración propia

Anexo 2

Tabla: Algunas emociones y su definición.

EMOCIÓN	DEFINICIÓN	TÉRMINOS ASOCIADOS
Miedo	Es una emoción primaria negativa que se activa por la percepción de un peligro presente e inminente. El miedo también implica una inseguridad respecto de la propia capacidad para soportar o manejar una situación de amenaza	Alarma, terror, pánico, tensión, pavor, desasosiego, susto, horror, temor
Ira	La ira es la emoción potencialmente más peligrosa ya que su propósito funcional es el de destruir las barreras que se perciben. La percepción de un obstáculo, de una amenaza o de una ofensa, despierta un sentimiento de indignación que lleva al deseo de apartar o destruir al causante	Enfado, enojo, malhumor, indignación, amargura, desprecio, cólera, resentimiento, aspereza, rencor

EMOCIÓN	DEFINICIÓN	TÉRMINOS ASOCIADOS
Tristeza	<p>Sentimiento negativo, acompañado de deseo de aislamiento y pasividad, que está provocado por una pérdida, desgracia o contrariedad.</p> <p>La tristeza es una forma de displacer que se produce ante la pérdida de un deseo apremiante, deseo que se sabe es imposible de satisfacer. Los desencadenantes de la tristeza son la separación física o psicológica, la pérdida o el fracaso; la decepción, especialmente si se han desvanecido esperanzas puestas en algo</p>	<p>Pesar, decepción, tormento, pesimismo, sufrimiento, congoja, depresión, derrota, melancolía, desánimo, infelicidad, desaliento, condolencia, aflicción, nostalgia</p>
Asco	<p>Es la respuesta emocional causada por la repugnancia que se tiene a alguna cosa o por una impresión desagradable causada por algo</p>	<p>Repugnancia</p>
Felicidad	<p>Sentimiento positivo, intenso y duradero, que se experimenta ante los éxitos o los logros, la consecución de los objetivos que se pretenden.</p> <p>También se produce por la congruencia entre lo que se desea y lo que se posee, entre las expectativas y las condiciones actuales, y en la comparación con las demás personas</p>	<p>Euforia, contento, alegría, júbilo, éxtasis, deleite, gozo, satisfacción, embeleso, ensoñación</p>
Sorpresa	<p>Es la más breve de las emociones. Es una reacción causada por algo imprevisto o extraño, como un trueno o una celebración no anunciada; también se da cuando se producen consecuencias o resultados inesperados o interrupciones de la actividad en curso</p>	<p>Asombro, pasmo</p>
Ansiedad	<p>Es un estado de agitación, inquietud y zozobra, parecida a la producida por el miedo, pero carente de un estímulo desencadenante concreto. La ansiedad es desproporcionadamente intensa con relación a la supuesta peligrosidad del estímulo</p>	<p>Preocupación, tensión, nerviosismo, angustia</p>
Hostilidad	<p>Es una emoción secundaria negativa que implica una actitud social de resentimiento que conlleva respuestas verbales o motoras implícitas</p>	<p>Recelo, resentimiento, disgusto, desprecio, odio</p>
Amor/cariño	<p>Es el afecto que sentimos por otra persona, animal, cosa o idea</p>	<p>Atracción, adoración, ternura, pasión, cariño, simpatía, admiración</p>



EMOCIÓN	DEFINICIÓN	TÉRMINOS ASOCIADOS
Vergüenza	Sentimiento negativo, acompañado de deseo de esconderse, ante la posibilidad de que los demás vean alguna falta, carencia o mala acción nuestra, o de algo que debería permanecer oculto	
Culpa	Es sentir vergüenza ante sí mismo	
Orgullo	Orgullo sano: sentimiento positivo de respeto hacia uno mismo Malo: Cuando la conciencia de lo que uno vale va acompañada de altivez y desprecio hacia otros	
Admiración	La percepción de algo o alguien extraordinario provoca un sentimiento profundo y duradero, acompañado de aprecio	
Envidia	Sentimiento de malestar, rabia o tristeza, ante el bien de otra persona, deseando que pierda ese bien	
Indignación	Emoción negativa causada por el bien inmerecido de alguien o por las situaciones consideradas injustas	



4. La Silueta.

¿Cómo se hace a un hombre de verdad?

Contenidos, temáticas

- Construcción social de la masculinidad, mandatos de género

Objetivos

- Revisar la construcción social de la masculinidad
- Explicitar y desmontar los mandatos de género que tienen los hombres
- Reflexionar sobre lo que se considera, socialmente, ser un hombre

Resumen

- A través de la realización de la silueta de un hombre en gran formato, se van identificando (a través de marcadores, post-it o cualquier otro material deseado), aspectos arraigados a la masculinidad (lo que significa ser hombre para ellos) ubicándolos en diferentes partes del cuerpo, según criterios completamente subjetivos. Analizaremos fortalezas y debilidades, así como la relación de la masculinidad con el empleo y con los cuidados

Materiales

- Papel de gran tamaño (del tamaño de una persona)
- Rotuladores y bolígrafos
- Post-it (notas adhesivas)

Tiempo

- 60 minutos

Número de participantes

- No se requiere un número mínimo de participantes

Espacio

- No se requiere de un espacio físico determinado

Desarrollo

Se extiende el papel de gran formato en el suelo y uno de los participantes se acuesta encima, para dibujar su silueta.

Después, en las notas adhesivas, los participantes escriben las características que consideran que socialmente le son demandadas a los hombres, así como actitudes, conductas, roles... Nos centraremos principalmente en temáticas relacionadas con el empleo, los cuidados y la familia, al ser el eje central del taller.

Estas notas se van pegando sobre el personaje, en el lugar del cuerpo que consideren más oportuno, según el contenido de la nota. Si son características que les están vetadas a los hombres, las pegaremos en el papel fuera de la silueta.

Con cada nota, se inicia un debate sobre por qué se ha escrito eso, si todos están de acuerdo, las consecuencias de no cumplirlo, etc. Opcionalmente se puede añadir más notas o completar la que se ha pegado, según surjan conclusiones en los debates.

Al final se le pone un nombre al personaje, cualquiera que el grupo elija.

Es importante tener en cuenta la diversidad cultural, para que todos los participantes comprendan el nombre que hemos elegido (por ejemplo, Aquiles puede ser un personaje que no conozcan en culturas no europeas).

Este personaje se puede colocar en una pared del taller cada vez que realicemos una sesión, pues servirá como recordatorio y ejemplo para futuras sesiones y dinámicas.



Observaciones

- Opcionalmente se puede realizar el mismo ejercicio con la silueta de una mujer. Esto facilita la comparación para resaltar estereotipos y roles de género
- Se puede acompañar la reflexión con el informe de Promundo sobre "La caja de la masculinidad" en el que se establecen siete pilares
 1. Autosuficiencia. Un hombre que habla mucho sobre sus preocupaciones, miedos y problemas realmente no merece respeto. Los hombres deben resolver sus problemas personales por sí mismos, sin pedir ayuda a los demás



2. Ser fuerte. Un hombre que no se defiende cuando otros abusan de él, es débil. Los hombres deben mostrar fuerza, incluso si se sienten asustados o nerviosos por dentro
3. Atractivo físico. Es difícil para un hombre ser exitoso si no se ve bien. Las mujeres no buscan a hombres que se preocupen demasiado por sus prendas de vestir, cabello y piel. Un hombre que pase mucho tiempo ocupándose de su apariencia no es muy masculino
4. Roles masculinos rígidos. No es bueno que a un hombre se le enseñe a cocinar, coser, limpiar la casa y a cuidar de los niños más pequeños. Un hombre no debería hacer tareas domésticas. Los hombres deberían ser realmente los que traigan dinero al hogar y sostengan a sus familias, no las mujeres
5. Heterosexualidad y homofobia. Un sujeto gay no es un “hombre de verdad”. Está bien que los hombres heterosexuales tengan amigos gays y que sea completamente normal
6. Hipersexualidad. Un hombre de verdad debería tener la mayor cantidad de parejas sexuales que pueda. Un hombre de verdad nunca diría no al sexo
7. Agresión y control. Los hombres deben usar la violencia para obtener respeto, si es necesario. Un hombre siempre debería tener la última palabra sobre las decisiones en su relación o matrimonio. Si un hombre tiene novia o esposa, él merece saber dónde está ella todo el tiempo

Fuente

- Dinámica adaptada y recogida en el manual *Hombres que impulsan el cambio: manual para la prevención de la violencia y la promoción del crecimiento personal desde una perspectiva de género de la masculinidad* (INAMU, 2009:48) <https://www.lazoblanco.org/wp-content/uploads/2013/08manual/hombres/0022.pdf> 
- Reflexión sobre “La caja de la masculinidad”. Un estudio sobre lo que significa ser hombre joven en Estados Unidos, el Reino Unido y México. Promundo <https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2017/03/La-caja-de-la-masculinidad-REPORT-2018.06.01-POSTPRINT-print-1.pdf> 



5. El extraterrestre

Contenidos, temáticas

- Estereotipos de género, socialización diferencial de género, identidad de género y sistema sexo-género

Objetivos

- Identificar y reconocer roles y estereotipos asignados por la sociedad patriarcal a los seres humanos y su relación con las relaciones de subordinación
- Concienciar a los participantes de los componentes afectivos que condicionan la vivencia de la masculinidad

Resumen

- A través de la visión de un extraterrestre se analizan los principales estereotipos relacionados con la masculinidad y la feminidad

Materiales

- Pizarra, ordenador, altavoces y proyector

Tiempo

- 60 minutos

Número de participantes

- No se requiere un número mínimo de participantes

Espacio

- No se requiere de un espacio físico determinado

Desarrollo

Comienza la actividad explicando que un extraterrestre (una persona actuará como tal) acaba de llegar a La Tierra y desea conocer las diferencias que existen entre mujeres y hombres.

Se divide el grupo en diferentes subgrupos o de manera individual (dependiendo del total de participantes), de manera que definan el pensamiento y sentimiento de las mujeres y de los hombres.

Cada grupo o persona expone sus argumentos sobre las diferentes categorías. La persona facilitadora tendrá que ir apuntando en dos columnas (mujeres y hombres) las diferentes aportaciones identificando aquellos aspectos biológicos y socialmente construidos de las características asociadas a la masculinidad y feminidad.

Por otro lado, para potenciar el debate y dar más elementos para reflexionar, se verán videos de publicidad (uno de juguetes para niños y otro para niñas) y se analizarán los diferentes estereotipos que aparecen.

Observaciones

Para facilitar la comprensión del ejercicio se debe enfatizar los estereotipos y roles de género asociados a la masculinidad y feminidad señalando la construcción social de género como factor determinante en la diferenciación.

Es interesante que los participantes comiencen a familiarizarse con los conceptos clave para que puedan comprenderlos e ir utilizándolos en las siguientes sesiones. Un aspecto primordial es que el/la facilitador/a aclare desde el inicio la diferencia sexo-género si lo considera necesario.

Desde la niñez se enseña y se condiciona a las personas a actuar, pensar y sentir de una determinada manera, de acuerdo con los ideales socialmente construidos de masculinidad y feminidad.

Variantes

Una vez que se recogen las diferentes aportaciones distribuidas en las columnas (mujer-hombre), se podrá sustituir una categoría por otra y se preguntará a los participantes, si ahora tienen sentido estas afirmaciones. Las características biológicas no concordarán con la categoría resultante, y las características construidas socialmente si concordarán al intercambiar las categorías

Fuente

Dinámica adaptada y recogida en el manual *Hombres que impulsan el cambio: manual para la prevención de la violencia y la promoción del crecimiento personal desde una perspectiva de género de la masculinidad* (INAMU, 2009:48)



6. El hombre no nace, se hace



Contenidos, temáticas

- Construcción social de género, sistema sexo-género, socialización diferenciada, roles y estereotipos, referentes, agentes de socialización

Objetivos

- Visualizar la socialización diferenciada y su influencia en la construcción de las identidades a través de los agentes de socialización
- Afianzar la idea del género como construcción social

Resumen

- Identificar las características asociadas a cada género de los referentes de masculinidad y feminidad y la influencia de los agentes de socialización a través de las imágenes en los cuentos infantiles, juguetes, redes sociales, series de televisión como forma de socialización diferenciada

Materiales

- Folios, rotuladores, proyector, ordenador, altavoces
- tijeras, pegamento (opcional), revistas, catálogos, cuentos infantiles, etc.
- Pizarra y papelógrafo

Tiempo

- 20-30 minutos

Número de participantes

- No se requiere de un número mínimo de participantes

Espacio

- No se requiere de un espacio físico determinado

Desarrollo

La persona facilitadora comienza enunciando la frase de Simone de Beauvoir "*la mujer no nace, se hace*", y a continuación se escribe, "el hombre no nace, se hace". Se plantea un debate en plenaria sobre los posibles significados de estas frases.

A continuación, se divide el grupo en pequeños subgrupos. A cada grupo creado se le asignará uno de los siguientes materiales: revistas para adolescentes, cuentos infantiles, catálogo de juguetes, estereotipos en las redes sociales, series de televisión, o se pueden utilizar las redes sociales. Tendrán que analizar qué tipo de referentes masculinos y femeninos encuentran, qué características se destacan de cada uno de ellos y qué valores transmite cada uno.

Cada grupo anota en un papel las conclusiones de sus reflexiones y posteriormente se hace una puesta en común.

A partir de las reflexiones del grupo se introduce la noción de socialización diferenciada, haciendo hincapié en los distintos agentes de socialización (escuela, familia, grupo de pares, redes sociales,

medios de comunicación, etc.) que enseñan normas estereotipadas de la conducta asignada a cada género

Observaciones

Se recomienda generar debate sobre las imágenes de las redes sociales como agente de socialización esencial en la socialización de género

Fuente

*Adaptación de una dinámica extraída del manual “A Fuego Lento: cocinando ideas para una intervención grupal con hombres desde una perspectiva de género” (Fundación Cepaim, 2015)



7. Los lunes al sol

Contenidos, temáticas

- Trabajo remunerado y subjetividad masculina, construcción social de género, mandatos y expectativas.

Objetivos

- Analizar el peso del empleo en la subjetividad masculina
- Reflexionar sobre las implicaciones que tiene el desempleo en los hombres al haber sido educados como sujetos proveedores económicos de la familia

Resumen

- A través del visionado de un fragmento de la película “Los lunes al sol” se reflexiona sobre la subjetividad masculina y su relación con el empleo, y como la situación de desempleo afecta a los hombres y a sus relaciones con las mujeres de su entorno

Materiales

- Ordenador, proyector, altavoces, pizarra papelógrafo
- Vídeos:

Escena en el banco <https://www.youtube.com/watch?v=nIRIU1WTFrk>
(QR superior)

Escena a la salida del banco https://www.youtube.com/watch?v=AEXyOOY_T5I
(QR inferior)



Tiempo

- 60 - 90 minutos

Número de participantes

- No se requiere un mínimo de participantes

Espacio

- No se requiere un espacio determinado para el desarrollo de la actividad



Desarrollo

En grupos de 2 o 3 hombres, se plantean una serie de preguntas: ¿Cómo nos afecta el desempleo? Consecuencias sobre nuestro comportamiento cotidiano. ¿Cómo nos sentimos? ¿Qué tememos de nosotros mismos?

El trabajo puede desarrollarse en grupos desde el primer momento o introduciendo un espacio individual para pensar acerca de sí mismos en silencio, respondiéndose a las preguntas de manera individual y anotando pensamientos y sentimientos, y compartiendo posteriormente en los subgrupos, donde cada quien es libre de compartir todo o una parte de lo que se haya reflexionado y sentido a nivel individual.

Voluntariamente se puede pedir a los participantes que realicen un dibujo expresando esas sensaciones y emociones. Después, un portavoz de cada grupo comparte con el resto las principales aportaciones y el dibujo realizado. Se reflexiona sobre hasta qué punto los hombres han hecho sinónimo de su identidad el ser proveedores de la familia, es decir, que encuentran en la actividad laboral elementos centrales para dar respuesta a ¿Quién soy yo?

A partir de aquí podemos utilizar este hilo teórico para comprender las consecuencias subjetivas del desempleo y las respuestas surgidas en los grupos. Además, podremos recurrir a la actividad "La silueta, ¿qué es ser un hombre?" para analizar aspectos identitarios masculinos relacionados con el peso del trabajo productivo en los hombres, y su relación con los trabajos reproductivos y de cuidados.

Observaciones

El cuidado y educación de hijos e hijas supone una obligación al mismo tiempo que un derecho, de disfrute y creación de vínculos.

Los trabajos de cuidados suponen estrechar vínculos con las personas de las que cuidamos, al realizar algo que es indispensable para el mantenimiento de esa vida que tanto apreciamos. Sin embargo, independientemente de la responsabilidad que cada uno esté asumiendo en su hogar, es importante mostrar y recordar el privilegio masculino que supone haber "elegido" asumir esa responsabilidad, en contraposición a la presión social y de mandatos de género que viven las mujeres para responsabilizarse de los trabajos de cuidados

Variaciones

Antes de la visualización de los videos, se puede proponer una reflexión a través de la proyección de la figura del héroe (superhéroes, soldados) y otra de princesa (cuidadoras, modelos) y contrastamos si estos dos ideales son representativos de todas las culturas presentes en la sala. En cualquier caso, hablamos de modelos sociales expandidos globalmente.

Preguntamos qué personaje tiene permitido expresar qué emociones primarias:

TRISTEZA – MIEDO – IRA

La princesa queda asociada a la expresión de miedo y tristeza frente al héroe, que sólo tiene permitida la expresión de la ira. Tristeza y miedo son vistas como "debilidad", por tanto, como "inferioridad" asociada a lo femenino y lo homosexual.

La ira como emoción privilegiada al héroe, entendido como sentimiento de poder. La capacidad

intimidatoria (asociado a la “fuerza” que aparecerá en la silueta).

Planteamos que la expresión de la tristeza en los hombres (como besos y abrazos) sí está permitida en público en contextos de competición pública: derrota, fracaso, despedida de un equipo deportivo, etc.

Relacionamos la emocionalidad del héroe con la del villano, mostrando que son dos caras de la misma moneda: la masculinidad (héroe/villano; policía/narco; etc).

Posteriormente se proyectan los videos de la película “Los lunes al Sol” y se reflexiona sobre los sentimientos que generan estas escenas y las situaciones personales que se pueden asociar a ellas.

Además, se puede hacer una ronda de palabras donde cada quien comenta algo típicamente masculino que no le guste (aunque lo haga). Se deja pensar en silencio primero (2-3 minutos). Hay que tener en cuenta que lo “típicamente masculino” puede variar en función de la cultura de origen.

Se recomienda relacionarlo con la actividad “*La silueta*” para facilitar la comprensión.

Fuente

Creación propia



8. Un paso al frente

Contenidos, temáticas

- Socialización masculina, privilegios masculinos, interseccionalidad

Objetivos

- Crear conciencia sobre los privilegios masculinos y de las diferentes posiciones de poder entre los hombres así como la intersección de desigualdades
- Dar a conocer las diferentes realidades y desigualdades que pueden existir dentro del grupo. Reflexionar sobre las diferentes posiciones de poder y privilegios entre hombres y mujeres y otros ejes de opresión (nacionalidad, origen racial, diversidad funcional, orientación sexual e identidad de género, entre otros)

Resumen

- A través de las tarjetas de roles se trata de visualizar las diferentes posiciones de poder y las desigualdades existentes teniendo en cuenta diferentes ejes de opresión que interactúan sobre las personas que forman el grupo
- Estas posiciones se muestran a través de una carrera; al leer las situaciones si las personas pueden responder de manera afirmativa a las preguntas propuestas, dan un paso al frente; y si no pueden se mantienen en su lugar

Materiales

- Tarjetas de roles (Anexo 3)



- Altavoz y micrófono (opcional)
- Música de fondo para el inicio de la dinámica (opcional)

Tiempo

- 90 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas para poder mostrar diferentes situaciones

Espacio

- El espacio debe ser diáfano y amplio para que se pueda reflejar de manera visual los diferentes caminos de las personas que integran el grupo, y que se visualicen las diferentes desigualdades y las diferentes posiciones de poder de las personas que integran el grupo

Desarrollo

- Crea un ambiente tranquilo con música suave de fondo
- Pide a los participantes que escojan al azar una tarjeta de roles. Dile que la guarden para sí mismos y que no la muestren a nadie
- Invita a que lean con detenimiento la tarjeta de rol
- Ahora pide a los participantes que comiencen a entrar en su papel, facilitando algunas preguntas como:
 - ¿Cómo era tu niñez? ¿Cómo era tu familia? ¿Qué clase de juegos jugaste? ¿En qué casa viviste? ¿Qué trabajo tenían tus familiares? (Si es que tenían)
 - ¿Cómo es tu vida diaria? ¿Qué haces durante el día?
 - ¿Qué estilo de vida tienes? ¿Dónde vives? ¿Cuántos ingresos tienes? ¿Tienes vacaciones?
 - ¿Cuáles son tus principales preocupaciones?

*Se pueden escoger las preguntas que se crean necesarias

- Pide a los participantes que formen una fila (como en una línea de partida) en paralelo unos y otros
- Comunicarles que se van a leer una lista de situaciones. Cada vez que puedan contestar "sí" a la situación, deberán dar un paso al frente. En caso contrario, deberán permanecer en el lugar dónde están y no moverse
- Lee las situaciones de una en una. Haz una pausa entre ellas para dar tiempo a que la gente dé un paso al frente y mirar alrededor para fijarse en las posiciones de las demás personas
- Una vez leídas todas las situaciones, invita a que permanezcan en su lugar, y que miren a su alrededor y reflexiones sobre sus posiciones
- Reflexiona en grupos (primero a las personas que se encuentran más avanzadas y luego a las que se encuentran más retrasadas)
 - ¿Cómo os sentís en vuestra posición?
 - ¿Cómo os sentís al ver la posición de las demás personas?

- ¿Por qué crees que hay personas que están en posiciones delanteras y otras traseras?
- ¿Creéis que el género es un factor importante para estar delante o detrás? ¿Dónde están las personas que representan a mujeres en sus tarjetas de roles? ¿Por qué crees que es así?
- ¿Dónde están las personas que representan personas racializadas en sus tarjetas de roles? ¿Por qué crees que se da esta situación? Continuar preguntando con diferentes ejes de opresión
- ¿Qué aprendizajes podemos extraer de las diferentes posiciones que ocupan las personas?
- ¿Todos los hombres nos ubicamos en el mismo lugar en la carrera? ¿Qué factores definen esas diferencias? ¿Y respecto a las mujeres?

Observaciones:

Las situaciones que se describen pueden modificarse teniendo en cuenta las características de las personas que conforman el grupo. Se recomienda que se escojan aquellas características que sean significativas para reflejar los privilegios y las desigualdades existentes en la sociedad teniendo en cuenta las diferentes variables y ejes de opresión que pueden interpelar a los participantes (origen racial y étnico, religión, orientación sexual, diversidad funcional o no, entre otras)

Variaciones

Si el grupo es muy heterogéneo se pueden sustituir las tarjetas de roles y adaptar las situaciones a las realidades de las personas del grupo. Para ello se deberán conocer las mismas. Esto tendrá un impacto más directo, pero dificultará visualizar las desigualdades y diferencias entre mujeres y hombres, al tratarse de un grupo no mixto

Fuente

Adaptación de una dinámica del *Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes*.
 Disponible en: <https://www.coe.int/es/web/compass>





Anexo 3

Tarjetas de roles

*Se sugieren algunos ejemplos de roles:

Eres una madre soltera desempleada	Eres el presidente de las juventudes de un partido político que reside en el poder
Eres el hijo del dueño de un banco y estudias marketing en la universidad	Eres la hija de una persona migrante china que tiene un exitoso comercio
Eres un chico gay de El Salvador en España solicitante de asilo	Eres un inmigrante en situación administrativa irregular original de Mali
Eres el propietario de una exitosa empresa de importaciones y exportaciones	Eres una joven con diversidad funcional en silla de ruedas
Eres una mujer empleada de hogar que trabaja como interna en situación administrativa irregular	Eres una joven gitana que nunca terminó la escuela primaria
Eres un joven adicto a la heroína	Eres una joven trabajadora sexual de origen africano
Eres una mujer colombiana que trabaja como trabajadora doméstica interna en situación administrativa irregular	Eres una joven de familia rica de 20 años

Situaciones:

- Nunca te enfrentaste a una dificultad financiera grave
- Tienes una casa con WI-FI y televisor con Netflix
- Sientes que tu idioma, religión y cultura son respetados en la sociedad en la que vives
- Sientes que tu opinión en asuntos sociales y políticos importan y tus puntos de vista son escuchados
- No temes ser detenido/a por la policía
- No sientes discriminación a causa de tu origen racial/ identidad de género/ orientación sexual
- Tienes protección social y médica adecuada a tus necesidades
- Puedes irte de vacaciones una vez al año

- Puedes invitar a tus amistades a cenar a tu casa
- Ves el futuro con positivismo
- Sientes que puedes estudiar y elegir tu profesión
- No tienes miedo a ser acosado/a o de ser atacado/a en las calles, o en los medios
- Puedes votar en las elecciones del país donde resides o participar políticamente
- Puedes celebrar fiestas religiosas más importantes con tus amigos y parientes
- Sientes libertad para mostrarte cómo eres o cómo te sientes sin miedo a que se metan contigo
- Puedes ir al cine o al teatro al menos una vez a la semana
- Puedes cenar en restaurantes al menos una vez a la semana
- No sientes temor por el futuro de tus hijos/as
- Puedes comprar ropa nueva por lo menos una vez cada tres meses
- Sientes que tus competencias son apreciadas y respetadas en la sociedad en la que vives
- Puedes utilizar de manera totalmente libre Internet
- Tienes una casa en propiedad



9. Desigualdad: privilegios y opresiones, ¿cómo se sienten?

Contenidos, temáticas

- Desigualdades de género, privilegios de la masculinidad, interseccionalidad

Objetivos

- Sensibilizar hacia las desigualdades estructurales que se viven en primera persona
- Comprender cómo interseccionan distintos ejes de opresión entre sí
- Concienciar acerca de los privilegios de género por ser hombres
- Promover la empatía hacia las desigualdades que viven las mujeres por su condición de género, conectándolo con el racismo, la xenofobia, la homofobia u otras formas de violencia estructural que viven los propios hombres del grupo
- Promover la empatía entre hombres a partir de sus diferencias y desigualdades

Resumen

Los participantes harán una actividad inspirada en los *Relief Maps*¹⁹⁹ planteada por Rodó-Zarate, una técnica que sirve para reflexionar acerca de la interseccionalidad en una misma persona. Posibilita representar la relación entre un eje estructural (género, sexualidad, nacionalidad, edad, etc) y las emociones que se experimentan en función de los lugares que habitamos. El ejercicio se basa en una metodología más compleja que la que se realizará en el taller por lo que se recomienda leer más sobre esta técnica en el pie de página de referencia.

¹⁹⁹ Ver: <https://www.reliefmaps.cat/es/>



Se detectan los lugares donde experimentamos malestar, bienestar o neutralidad y la relación de ese estado emocional con el hecho de ocupar una posición en la estructura. Permite reflexionar sobre cómo circulan las experiencias de opresión y privilegio. Se debe prestar especial atención al eje de género y su experiencia en el espacio doméstico, deteniéndonos en la idea de “privilegios de género”.

Materiales

- Pizarra o papelógrafo, planilla EJES-LUGARES (anexo 4), folio A3, lápices de colores, adhesivos, caja de lápices, folios

Tiempo

- 2 horas y 30 minutos

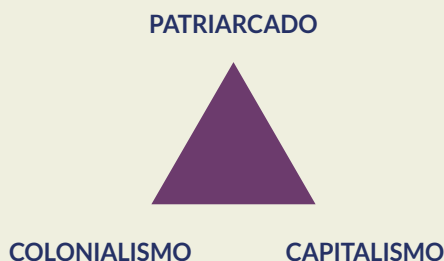
Número de participantes

- Mínimo 4 personas

Desarrollo

Primera parte

Se da una breve explicación sobre la noción de desigualdad social. Para ello podemos utilizar este triángulo (proyectado sobre una pizarra o papel).



A través de una exposición dialogada, se ve la relación entre cada proceso histórico y sus formas de violencias y desigualdades específicas:

- a. Colonialismo: desigualdades etno-raciales (racismo e islamofobia) y nacionales (xenofobia)
- b. Capitalismo: desigualdades de clase (pobreza, aporofobia)
- c. Patriarcado: desigualdades de género y sexuales (sexismo, machismo, homofobia, transfobia, violencias de género y machistas)

Se lanza la pregunta (sin abrir debate largo): ¿qué rasgos geográficos, raciales, de clase y de género tendría la persona que no sufre esas violencias?

Occidental, cristiano, acomodado, hombre, masculino, heterosexual.

Un porcentaje pequeño de la población mundial tiene estos rasgos, pero muchas personas tienen algunos de esos rasgos y otros no, por lo que podemos vivir desigualdades en un aspecto de nuestras vidas, mientras en otros ser beneficiarios o privilegiados por la desigualdad.

Segunda parte

Se reparte a cada persona una plantilla DIN A3 con 7 columnas, como se muestra en el Anexo nº 4.

En la plantilla ya aparece “CASA” en una de las casillas de la columna LUGARES. Cada quien elige otros 3 lugares importantes en su vida cotidiana y los incluye en la plantilla.

Se pide que piensen cómo se suelen sentir en estos lugares escogidos en función de cada uno de los ejes estructurales de las columnas y que lo escriban con una frase, palabra o emoticono.

Para expresar el sentir diferenciamos por colores: “bienestar” (en verde), “neutro” (negro) y “malestar” (rojo). Se reparten tres rotuladores por persona.

Una vez completo, se dividen en grupos tratando de que haya un mínimo de 2 personas (5 grupos de 4 si hay 20; 5 grupos de 3 si hay 15; 5 grupos de 2 si hay 10; etc).

Cada participante cuenta su cuadro al resto en los pequeños grupos. El facilitador o facilitadora transita por los grupos mientras tanto.

A continuación, todos cuelgan sus cuadros en la pared. Se hace un plenario y se dialoga sobre el ejercicio, guiándonos a través de los colores.

Algunas preguntas para dinamizar:

¿Para qué os ha servido este ejercicio?, ¿Cómo os habéis sentido haciéndolo?, ¿Qué os ha llamado la atención? ¿En qué lugar/eje encontráis malestar? ¿Y neutralidad o bienestar? ¿Ha salido algo en común a todo el grupo?, etc.

Reflexionamos sobre las zonas de opresión que han aparecido por raza, edad, nacionalidad, clase, etc.

Ponemos en conexión la opresión de clase y el desempleo.

Descanso

Debido a la duración de la actividad y a la intensidad de los temas que se tratan, es importante hacer un descanso para afrontar la siguiente parte.

Tercera parte

Una vez comentado en plenario el ejercicio se debe poner atención al factor GÉNERO, se explora cómo aparece coloreado y exploramos los colores asociados a la CASA en primer lugar, invitando a reflexionar sobre cómo la experimentamos, qué tipos de convivencias se dan, qué se hace en casa, cómo se usa el tiempo ahí y qué de lo que se hace tiene que ver con corresponsabilidad doméstica y los cuidados.

Exploramos qué pasa en otros espacios, como los que se refieran a lo laboral, a la calle, al país de origen, casas de amistades o parejas, parques, centros comerciales, etc.

Por último, se dialoga en plenario a partir de estas preguntas:



¿Crees que hubieras respondido lo mismo si fueras una mujer?

¿Qué tipo de opresiones (violencias e injusticias específicas) podrías vivir “por ser mujer” en los lugares que has puesto?

¿Qué papel jugamos los hombres en esas opresiones?

Cuarta parte

Reflexiones finales: ronda de palabra sobre una idea que me ha llamado la atención y me ha tocado especialmente hoy.

Observaciones

Se recomienda realizar esta dinámica una vez se hayan trabajado previamente algunos temas sobre privilegios e interseccionalidad para garantizar la comprensión y el óptimo desarrollo de la misma.

Lo ideal es tener diferentes Mapas de Relieve realizados por mujeres de diferentes posiciones para contrastarlos con los de los hombres después.

Fuente

Adaptación propia de la dinámica de Relief Map descrita por María Rodó-Zárate (2021) en su libro Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones. Ediciones Bellaterra.

Anexo 4

LUGARES	Cómo me siento por causa de MI <u>GÉNERO</u>	Cómo me siento por causa de mi <u>ORIENTACIÓN SEXUAL</u>	Cómo me siento por causa de MI <u>EDAD</u>	Cómo me siento por causa de MI <u>ETNIA</u>	Cómo me siento por causa de MI <u>CLASE</u>	Cómo me siento por causa de MI _____
CASA						



10. Haberlos haylos: hombres profeministas

Contenidos, temáticas

- Construcción social de la masculinidad, referentes masculinos

Objetivos

- Reflexionar sobre modelos de masculinidad igualitaria y sus comportamientos y prácticas
- Visibilizar hombres referentes comprometidos con los derechos de las mujeres a lo largo de la historia en diferentes países y culturas
- Analizar hombres con actitudes y comportamientos igualitarios entre las personas conocidas e importantes para los participantes

Resumen

- Reflexionar sobre referentes de hombres que se han implicado en la Igualdad. Se pide a los participantes que busquen referentes personales, o investiguen sobre personalidades de sus países de origen

Materiales

- Cómic “Hombres feministas. Algunos referentes” de Fundación Cepaim: https://cepaim.org/documentos/publi/C%C3%B3mic-Feministas-parte-I-referentes-pliego_compressed.pdf (imprimir los capítulos de los diferentes personajes históricos que aparecen en el Cómic, para poder repartirlo de manera individual)
- Folios, rotuladores y bolígrafos
- Papel de gran tamaño con la “la silueta” (opcional para reflexionar sobre aspectos que surjan)
- Smartphone para poder investigar sobre hombres referentes en sus países



Tiempo

- 60-90 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

La persona facilitadora le entrega al grupo partes del Cómic “Hombres feministas. Algunos referentes”, de Fundación Cepaim. Cada fragmento del cómic corresponde con uno de los autores que aparecen en el mismo: Poullain de la Barre, Condorcet (Marqués de Condorcet), John Stuart Mill, Qasim Amim, Adolfo González-Posada y Biesca, y Ziauddin Yousafzai).



Una vez cada participante tiene su fragmento tiene que leer el cómic con detenimiento tratando de responder a preguntas como:

- a. *¿Quién era ese personaje? ¿A qué se dedicaba?*
- b. *¿Consideras que el personaje tiene comportamientos igualitarios? ¿Por qué?*
- c. *¿Qué ha aportado este personaje en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres?*
- d. *¿Cómo crees que los demás hombres veían a este personaje?*

Se pide a cada participante que reflexione sobre si en su entorno cercano existen hombres que no cumplan con los mandatos de género tradicionales de la masculinidad (en mayor o menor medida), a través de sus prácticas cotidianas, comportamientos o su relación con sus hijas/os, nietas/os, pareja, etc. Deberán pensar en una persona que ellos consideren referente o muy cercana y responder a preguntas como:

- a. *¿Cómo se relaciona/relacionaba con las mujeres de su entorno?*
- b. *¿Cómo se relaciona/relacionaba con los hombres de su entorno?*
- c. *¿Qué tipo de trabajos realizaba en casa? ¿Qué tipo de trabajos realizaba fuera de casa?*

*Se pueden añadir cuantas preguntas se consideren necesarias, siempre y cuando se analicen aspectos de las masculinidades y elementos definitorios de una masculinidad igualitaria.

Tras responder a las preguntas, se inicia un debate sobre las situaciones que han comentado los participantes. Es importante que la persona facilitadora tenga en cuenta que al hablar de experiencias personales, se podrán generar incomodidades y diferencias.

Segunda parte

Tras la primera parte, se demanda a los participantes que investiguen en sus teléfonos móviles hombres referentes en sus países de origen que de alguna forma no cumplan con los mandatos “tradicionales” o “hegemónicos” de la masculinidad, y que hayan desafiado las normas de género. Se les pide que reflexionen sobre cómo han desafiado esas normas, qué prácticas o manifestaciones han realizado para desafiarlas, y qué visión o resistencias han generado a la sociedad en general.

A continuación, se propone que presenten al grupo a esa persona, y los logros y aportes que han hecho dichos personajes a la igualdad de género, y en definitiva, a la sociedad de sus países.

Si en alguno de los casos los participantes no encuentran ningún referente masculino con actitudes y comportamientos igualitarios en su entorno, se podrá aprovechar para reflexionar sobre ello y visibilizar la ausencia de hombres referentes en este campo. Es importante, en todo momento, diferenciar entre cambios estéticos y cambios en las prácticas y relaciones cotidianas con las mujeres²⁰⁰.

Por último, se pueden plantear algunas preguntas al grupo:

²⁰⁰ Sirva como ejemplo la imagen que dio la vuelta al mundo en el verano de 2022 <https://www.20minutos.es/deportes/noticia/5063260/0/federer-y-nadal-rompen-a-llorar-en-el-homenaje-de-despedida-al-suizo-estar-junto-a-rafa-ha-sido-maravilloso/> que mostraba a los tenistas Rafa Nadal y Roger Federer dándose la mano y llorando juntos en un homenaje que se le hacía al tenista suizo. Llorar en público, mostrar fragilidad y que dos hombres se den cariño y se toquen son, sin duda, una práctica poco habitual de la masculinidad hegemónica tradicional, pero, por otro lado, esos gestos dicen poco de cómo es la relación de estos dos hombres con las mujeres con que las que se relacionan.

- a. *¿Qué importancia le das a que los hombres tengamos referentes igualitarios en los que poder mirarnos?*
- b. *¿Consideras qué si los hombres reflexionamos y transformamos nuestra masculinidad hacia modelos igualitarios, mejorarían nuestras vidas? ¿En qué sentido? ¿y las vidas de las mujeres?*
- c. *¿Cómo consideras que es actualmente nuestra sociedad respecto a la situación de desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres? ¿siguen dándose desigualdades hoy en día?*
- d. *¿Crees que los hombres tenemos que revisar nuestra masculinidad para generar espacios más pacíficos, de respeto y de igualdad?*

Observaciones

Se recomienda que para realizar esta actividad se hayan trabajado previamente algunas temáticas como la construcción social de la masculinidad, división sexual del trabajo, trabajos reproductivos y de cuidados, corresponsabilidad, entre otras. Este aspecto es esencial para poder comprender la dinámica propuesta y que no genere demasiadas dificultades.

Un aspecto a tener en cuenta es el nivel del lenguaje de los participantes. En ocasiones el cómic contiene algún lenguaje que puede ser complicado para personas que no tienen un dominio profundo del castellano. Si en algún momento tienen complicaciones, la persona facilitadora debe ayudar a la comprensión del mismo o adaptar la dinámica explicando los casos con palabras que puedan entender todos los participantes del grupo.

Esta dinámica puede ser complementada por una sesión sobre la historia del Movimiento Feminista.

Fuente:

Elaboración propia



5.2 Trabajos de cuidados y reproductivos.



11. ¿Y si repartimos la carpeta?

Contenidos, temáticas

- Responsabilidades en el hogar
- Trabajos de cuidados
- Corresponsabilidad
- Cargas físicas, mentales y emocionales de los cuidados

Objetivos

- Visibilizar y valorar todas las actividades necesarias para el mantenimiento de las vidas en el hogar
- Reflexionar sobre la importancia de los cuidados
- Fomentar la corresponsabilidad

Resumen

- De manera colectiva hacemos tres listas de todas las tareas que hay que llevar a cabo para el mantenimiento de las vidas de las personas, así como las cargas que suponen estas responsabilidades: acciones físicas (conductas), acciones mentales (pensamientos), acciones emocionales (sentimientos)
- Además, a través de la diana se reflexionará sobre el concepto de corresponsabilidad aplicado a los comportamientos de los participantes

Materiales

- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores, tizas...

Tiempo

- 90-120 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

En la pizarra o papelógrafo, realizaremos tres columnas para realizar sendas listas de tareas. Las titulamos "físicas", "mentales" y "emocionales".

De manera colectiva, los participantes irán diciendo las tareas o acciones que hay que realizar (relacionadas con los cuidados de las personas y del hogar) que son necesarias para el mantenimiento de las vidas de las personas. Las clasificaremos en cada columna según si son:

- **Tareas físicas:** limpiar la casa, llevar las criaturas al colegio, realizar la compra, cocinar...
- **Tareas mentales:** hacer la lista de la compra, recordar fechas de citas de médico o cumpleaños, conocer y recordar pautas de administración de medicamentos, organizar la limpieza del hogar, decidir el menú de comidas...
- **Emocionales:** dar apoyo en momentos bajos, felicitar por éxitos, dar cariño...

Durante la creación de las listas, se puede ir debatiendo sobre la importancia de estas tareas (la que le damos nosotros y la sociedad), quién las realiza en casa o de manera general en la sociedad... No hay que olvidar incluir en el debate que todas estas tareas suponen también una carga, un desgaste de energía y que en un momento dado las personas pueden sufrir una sobrecarga de tareas que suponga una merma en su salud (física, mental y/o emocional). Al final, podremos visibilizar la corresponsabilidad que cada cual asume en su hogar.

Se trata también de valorizar los cuidados, así como de explicitar la implicación y la responsabilidad que suelen asumir las mujeres en estas tareas y el poco reconocimiento que obtienen por ello.

Segunda parte

La Diana

Se coloca un panel grande en la pared con un punto en el centro (diana).

Este punto significa:

“CORRESPONSABILIDAD PLENA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS”

Cada quien escribe su nombre en un *post-it* y lo coloca dentro del círculo a la distancia que considere que está de ser un hombre plenamente corresponsable en su vida.

Observamos cómo queda el círculo e invitamos a que cada quien explique por qué coloca su *post-it* ahí.

Pedimos que en otro *post-it* escriban una frase o palabra de algo que tendrían que cambiar o mejorar de sí mismos para alcanzar mayor grado de corresponsabilidad y tener relaciones más justas con las mujeres de su entorno y con las personas que conviven.

Finalmente y como actividad de cierre, uno a uno, dicen lo que han escrito en voz alta y lo colocan en el centro de la diana.

Reflexiones

El cuidado y educación de hijos e hijas supone una obligación al mismo tiempo que un derecho, de disfrute y creación de vínculos.

Incluso trabajos como el de limpieza pueden suponer estrechar el vínculo con las personas de las que cuidamos, al realizar algo que es indispensable para el mantenimiento de esa vida que tanto apreciamos. Sin embargo, independientemente de la responsabilidad que cada uno esté asumiendo en su hogar, es importante mostrar y recordar el privilegio masculino que supone haber “elegido” asumir esa responsabilidad, en contraposición a la presión social y de mandatos de género que



viven las mujeres para responsabilizarse de los trabajos de cuidados. Además, es importante reflexionar sobre quién hace qué tipo de trabajos de cuidados (mujeres u hombres), e incluso en el caso en el que se den situaciones donde los hombres realicen tareas domésticas de manera equitativa, es importante conocer el reparto de estas tareas, por ejemplo, analizando quién realiza los cuidados más sucios.

Fuente:

Creación propia.



12. Un día en la vida de...

Contenidos, temáticas

- Trabajos reproductivos, cuidados, conciliación, corresponsabilidad
- Cargas físicas, mentales y emocionales de los cuidados

Objetivos

- Sensibilizar sobre cómo funciona la división sexual del trabajo y la continuidad entre trabajo productivo y reproductivo en el día a día
- Profundizar en la idea de interseccionalidad de las opresiones y los privilegios
- Reflexionar acerca de los efectos de la sobrecarga de cuidados en las mujeres y de la importancia de la corresponsabilidad en los hombres
- Dar a conocer términos relacionados con la corresponsabilidad, en concreto, doble jornada, “trabajador campeón”, carga mental y emocional y la diferencia entre ayuda y corresponsabilidad

Resumen

- A través de la creación de dibujos en colectivo los participantes retratarán a la persona que se esconde detrás de un guion anónimo de las actividades que hace en un día esa persona, evidenciando que los roles y prácticas cotidianas tienen género, edad, clase, etc

Materiales

- Papel continuo (o láminas tamaño DIN A2). Colores: rotuladores, ceras y lápices. Adhesivo

Tiempo

- 150 minutos

Número de participantes

Mínimo 4 personas (una por cada guion de situación) aunque se recomienda trabajar en parejas (8 personas en total)

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

Se divide al grupo en pequeños grupos o parejas, o en el caso de ser cuatro personas, se trabajará de manera individual.

Cada grupo debe disponer de una mesa o zona de apoyo, rotuladores y lápices de colores o ceras, un papel o cartulina tamaño DIN A2 aproximadamente (se puede utilizar papel continuo). Además, cada grupo recibe el guion de un día de la vida de una persona que no conocemos; los guiones evitan la utilización de pronombres, no hay marca de género en el lenguaje.

Cada grupo debe dibujar a la persona que sospechan que es. Deben ponerle un nombre y plasmar el resto de atributos sociales que le asignan: género, edad, nacionalidad, etc. Se pide que traten de representar a la persona realistamente, evitando el exceso de relativismo.

Los guiones responden a los siguientes perfiles:

1. Mujer migrante con doble jornada, migrante y/o clase baja
2. Hombre “trabajador champiñón”
3. Hombre “que ayuda”
4. Menor que requiere cuidados

Segunda parte

Cada grupo presenta al resto su dibujo. Para ello, se lee primero el guion en voz alta y a continuación el grupo justifica por qué cree que es la persona que han dibujado.

A lo largo de las exposiciones tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Era posible no ponerle atributos sociales a “la persona”?
2. ¿Aparecen en el guion las actividades de cuidados o autocuidados que llevan a poder disfrutar de algo?
3. Si no aparece, ¿quién lo ha hecho?
4. ¿Cuánto tiempo de su día está ocupado en tareas domésticas y de cuidados y cuánto en tareas laborales u ociosas?

Descanso

Se le dice al grupo en qué perfiles están basados y debatimos sobre las figuras del “trabajador champiñón” y del “hombre que ayuda”.

Algunas preguntas para el debate:

1. ¿Me siento reflejado en estos hombres? ¿Dónde me ubicaría?
2. ¿Qué tendría que hacer el “hombre que ayuda” para ser realmente corresponsable y tener autonomía en la casa y los cuidados? [La importancia del trabajo mental y emocional del trabajo reproductivo]
3. ¿Qué efectos tiene sobre las mujeres “el hombre que ayuda”? ¿Y el “trabajador champiñón”?
4. ¿Cómo sería un “hombre corresponsable”?



A raíz de la última pregunta, solicitamos que cada grupo cree un guion de un día de la vida de un “hombre corresponsable” (en la casa y el empleo). Debemos asegurarnos de que enriquezcan su personaje con rasgos de edad, nacionalidad, raza, religión, etc., mostrando una relación entre corresponsabilidad y diversidad entre hombres.

Cada grupo lee su guion y el resto trata de adivinar esos rasgos “extra”, aparte de ser hombres.

Se debaten los modelos de corresponsabilidad que se presentan.

Fuente

Gregorio, Carmen *et al.* (2008) *Apañándonos. Paradojas de la conciliación. Orientaciones para la intervención socioeducativa.* Instituto de estudios de la Mujer. UGR

Anexo 5

HOMBRE "QUE AYUDA"	PADRE AUSENTE "CHAMPIÑÓN"
<p>7:00 Levantarse 7:05 Despertar a hija e hijo 7:06 Aseo, vestirse 7:45 desayuna con hija 8:00 Deja las cosas en el fregadero y coge el coche para ir trabajar 8:30 Comienza a trabajar 14:30 Sale de trabajar 15:00 Llega a casa y come con la familia 15:30 Recoge la mesa y friega los platos 16:00 Ve la TV mientras se queda dormido (siesta) 17:00 Aseo. Prepara café. Revisa lo que tiene que hacer mañana en el trabajo y lo prepara 18:15 Va al gimnasio 19:30 Tomar algo con amistades del gimnasio 20:30 Recoge a la hija adolescente de clases de inglés 21:00 Cuenta un cuento para ayudar a dormir al pequeño 22:00 Cena con la pareja y recoge la mesa 23:00 Ver película o leer un rato 00:30 Dormir</p>	<p>6:30 Se levanta, se asea y se viste 7:15 Desayuna y se va a trabajar 8:00 Comienza la jornada de trabajo 15:00 Calienta la comida que trae de casa y come en el trabajo 16:00 Trabaja hasta las 19.30 h 19:30 Ve la primera parte del partido de fútbol en un bar con compañeros de trabajo 20:30 Vuelve a casa y ve la segunda parte del partido 21:15 Termina el partido y cena con su pareja y su hijo 21:45 Acuesta al hijo 22:00 Ve la TV solo, hasta que su pareja termina y se une a ver la película ya empezada 23:15 Se va a la cama con la pareja. Hacen el amor, pero no mucho tiempo porque la pareja está cansada 00:00 Dormir</p>
MUJER DOBLE JORNADA. MIGRANTE Y/O CLASE BAJA	[NIÑA O NIÑO]
<p>6:00 Se levanta, se asea y se viste 6:30 Mientras prepara el desayuno, despierta a la pareja y al hijo y tiende la ropa de la lavadora 7:30 Deja al hijo a la vecina para que lo lleve a la guardería y se va a limpiar la oficina 9:00 Va a casa de una familia. Levanta a la abuela de la casa y la ayuda a asearse y vestirse. Da desayuno y medicación a la señora 10:30 Ordena la casa de la familia 12:30 Acompaña a dar un paseo a la señora y la compra para la señora 13:30 Cocina para la señora 14:30 Ayuda a comer a la señora 15:00 Ayuda a la madre a asearse y a acostarse (siesta) 16:00 Vuelve a su casa. Recoge a su hijo. Calienta su comida y come 16:30 Recoge la cocina. Descansa un poco mientras el hijo juega solo en la misma habitación 17:00 Se asea, prepara café y lo toma mientras chatea con familiares y con el grupo del AMPA de la escuela 17:30 Ayuda a hijo con tareas de la escuela 18:00 Deja a hijo en actividades deportivas y se va nuevamente a limpiar la oficina 20:00 Recoge al hijo, llega a casa y prepara la cena y la comida de mañana para sí misma y el resto de la familia 21:00 Ayuda al hijo a asearse y a ponerse el pijama 21:15 Cena con su pareja e hijo 21.30 Deja limpia la cocina y los almuerzos listos para el día siguiente, a la vez que pone una colada y destiende la ropa de la mañana 22:15 Se sienta con la pareja a ver una película empezada 23:15 Se va a la cama, hace el amor con la pareja, pero no tiene muchas ganas por cansancio 00:00 Dormir</p>	<p>7:00 Despertarse, asearse y tomar el desayuno 7:30 Ir a casa de vecina, quien la lleva al centro escolar 8:00 Entrada al centro escolar 15:00 Salida del centro escolar 15:15 Comer en casa de la vecina 15:30 Asearse con ayuda de la vecina 16:00 Volver a su casa 16:30 Jugar a solas 17:30 Hacer las tareas de la escuela (con ayuda) 17:55 Asearse con ayuda de la madre 18:00 Ir a actividades deportivas 20:00 Volver a casa 21:15 Cenar con sus padres 21:30 Ir a la cama, escuchar un cuento 22:00 Dormir</p>

Fuente: elaboración propia



13. ¿Quién hace qué?



Contenidos, temáticas

- Trabajos de cuidados y reproductivos, corresponsabilidad

Objetivos:

- Visibilizar la importancia de los trabajos reproductivos y de cuidados
- Identificar las desigualdades existentes en la familia en cuanto a distribución del trabajo doméstico y de cuidados

Resumen

- En esta actividad vamos a aprender a valorar las responsabilidades y el trabajo doméstico e identificar las desigualdades existentes en los usos del tiempo

Materiales

- Pizarra o papelógrafo, rotuladores, tizas, etc

Tiempo

- 30 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo:

Trabajo individual

Elabora una ficha de recogida de datos, similar a la de la página siguiente, sobre las distintas tareas que conlleva el trabajo familiar. Después cuantifica el tiempo de dedicación a cada tarea. Recuerda que puedes añadir al listado de tareas todas aquellas que se te ocurran y que se lleven a cabo en tu familia.

(Ficha en página siguiente)

TAREAS	LAS REALIZA	HORAS Y/O MINUTOS TRABAJADOS
Preparar el desayuno y recogerlo		
Cuidar a familiares cuando enferman		
Barrer y fregar el suelo		
Lavar, planchar y tender		
Reparar desperfectos en casa		
Ir al banco		
Asistir a las reuniones del colegio		
Acompañar a las consultas médicas		
Hacer la compra		
Hacer camas y arreglar dormitorios		
Lavar y recoger a las criaturas del colegio		

*Se pueden añadir cuantas casillas en blanco se consideren.

Suma el tiempo total al día dedicado por cada uno de los miembros familiares al trabajo doméstico, y después añade las que le dedica esa persona al trabajo remunerado.

¿Cuánto tiempo le dedica al espacio personal cada miembro de la casa?

Rellena la tabla siguiente con todos estos datos:



	Madre/ Padre	Madre/ Padre	Hija/ Hijo	Hijo/ Hija	Otros miembros
Trabajo no remunerado					
Tiempo total al día trabajo remunerado/ deberes escolares					
Tiempo personal de ocio					

b. Trabajo en gran grupo

Se debate en grupo sobre las siguientes cuestiones (hay que anotar los resultados conseguidos).

1. ¿Qué sucedería si las mujeres no se ocupan mayoritariamente de los trabajos domésticos? ¿Qué ocurriría si los hombres asumieran su papel en el ámbito doméstico? ¿Qué beneficios obtendrían las mujeres? ¿Y los hombres?
2. ¿Qué ocurriría si las mujeres hicieran una huelga de trabajos domésticos durante una semana?
3. ¿Qué propuestas realizarías para una nueva organización de la casa de una forma más equitativa y corresponsable?
4. ¿Qué tipo de organización debería crearse para apoyar esta nueva propuesta? ¿Qué cambios crees que se producirían en los hombres? ¿Y en las mujeres?
5. ¿Qué ocurre cuando las mujeres están enfermas? ¿Quién las cuida?
6. ¿Quién atiende a bebés y personas mayores?
7. ¿Qué consecuencias tiene (a nivel profesional) en las mujeres se encarguen mayoritariamente de los trabajos de cuidados?
8. ¿Cuáles son los trabajos de cuidados que consideras “más divertidos” y “más pesados”? ¿Quién realiza cada uno?

Conclusiones personales	
1. En mi casa la mayor parte de las tareas del hogar las realiza....	
2. Si las mujeres no se ocuparan de... ocurriría que	
3. El trabajo doméstico no es valorado porque.....	

Fuente:

“La igualdad, un trabajo en equipo. La corresponsabilidad en el ámbito familiar.” Consejería para la igualdad y bienestar social. Instituto Andaluz de la Mujer. Instituto Andaluz de la Mujer.
http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2010/29893_ampa.pdf



14. ¿ Hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres?

Contenidos

- Estereotipos de género, mercado laboral y diversificación profesional

Objetivo

- Reflexionar sobre los estereotipos de género en el mercado laboral y analizar qué competencias personales y profesionales tienen los participantes tratando de evitar los sesgos sexistas y (auto) excluyentes

Resumen y desarrollo

Se define brevemente qué son las competencias personales y profesionales para el empleo. En grupos se ven ejemplos de competencias y capacidades para el desempeño de algunos puestos en concreto.

Posteriormente se crea un ambiente de relajación para realizar un ejercicio individual. Se les pide que piensen en las siguientes preguntas:

¿Qué competencias personales y profesionales tengo? Mis puntos fuertes y débiles y puesta en común.

Se trata de que vean todas las cosas que han hecho a lo largo de su vida y de sus empleos, y que se les da bien. Es un buen momento para aflorar aspectos del CV oculto, de empleos sin alta en la Seguridad Social o de las fortalezas adquiridas (si se da el caso) por sus procesos migratorios.

También es importante identificar cuáles se asocian a la masculinidad y a la feminidad y cuántas “soft skills” asociadas a las mujeres y a los cuidados están muy demandadas en el mercado laboral. Es interesante indagar sobre qué les ha aportado, si procede, el cuidado de otras personas o de sus relaciones y cómo se pueden convertir en competencias profesionales.

La segunda parte del ejercicio consiste en explicar qué se entiende por “diversificación profesional” de manera que los participantes puedan estar abiertos a la posibilidad de emplearse en puestos tradicionalmente de sectores “feminizados”.

Materiales

- Pizarra y folios

Tiempo:

- 90 minutos



15. Cuidados compartidos: la sobrecarga en las mujeres (video-fórum)



Contenidos, temáticas

- Usos del tiempo, corresponsabilidad, trabajos de cuidados (físico, mental y emocional)

Objetivos

- Sensibilizar sobre el "trabajo mental" y "trabajo emocional" que implica el trabajo reproductivo y las consecuencias de la falta de corresponsabilidad de los hombres
- Estimular la empatía hacia las situaciones de las mujeres cuidadoras, evidenciando la falta de reciprocidad que viven la mayoría respecto a las tareas de cuidados informales cotidianas y las consecuencias sobre ellas
- Diferenciar entre "ayuda" y "corresponsabilidad"
- Sensibilizar acerca de la necesidad de corresponsabilidad por parte de los hombres para alcanzar mayores grados de igualdad de género socialmente y en nuestras vidas cotidianas

Resumen:

- Se utilizará el vídeo-fórum dinamizado con preguntas y actividades para explorar diferentes dimensiones del trabajo de cuidados y las desigualdades específicas que viven las mujeres ante los problemas de conciliación y la falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados

Materiales

- Panel grande con círculos concéntricos
- Post-it de 4 colores
- Rotuladores de punta fina
- Pizarra o panel para anotar con rotulador de punta gorda
- Ordenador y proyector con las definiciones y la lista preparada

Tiempo

- 60 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

Vídeo-fórum: se proyectan 3 vídeos consecutivamente, abriendo un espacio de diálogo después de haberlos visto. Cada participante tendrá papel y bolígrafo para anotar ideas-fuerza de cada vídeo para el debate posterior

Se sugiere que anoten:

- Algo que te parezca importante
- Algo que se repite
- Algo que confirma algo que ya sabías o hacías
- Algo que nunca habías pensado
- Algo que te ayuda a entender algo que pasa en tu vida
- Algo que te incomode

Vídeo 1

“Eso que llaman amor es trabajo no pagado” (02:10’)

<https://www.youtube.com/watch?v=3TZXNqsvUDk>



Temas:

- Doble jornada
- Redistribución del cuidado entre mujeres (precariedad, desigualdad de clases- etnicidad)
- Cadena feminizada de cuidados (abuelas, vecinas y otras mujeres). Cadena global de cuidados
- Necesidad de un sistema de cuidados gratuitos y de corresponsabilidad de los hombres

Vídeo 2

“¿Qué pasaría si las mujeres dejaran de cuidar y de asumir las tareas domésticas?” (01:53)

<https://www.youtube.com/watch?v=R-9FAE8Cibg>



Temas:

- Datos de desigualdad en cuidados y trabajo doméstico
- Efectos desiguales sobre hombres y mujeres al tener hijos
- Excedencias y jornadas reducidas para el cuidado feminizadas
- Menos tiempo, menos dinero

Vídeo 3

“Conciliación y corresponsabilidad” (06:38)

<https://www.youtube.com/watch?v=Bjrvl5UM7KQ>



Temas:

- Mujeres sin tiempo
- Hombres que “ayudan” y esperan un sobre-reconocimiento
- No reconocimiento económico ni simbólico para mujeres que lo hacen cotidianamente
- Diferencia entre maternidad y maternaje
- Cambios legislativos requieren cambios de mentalidad y, estos, educación



- Negociación entre hombres y mujeres
- Importancia de educar a los hombres en el cuidado
- Necesidad de corresponsabilidad en los hombres
- Grupos de hombres como espacios de educación

En plenario, se ponen en común las ideas-fuerza. La persona facilitadora introduce temas claves si no han salido del propio grupo, así como la noción de “crisis de cuidados”

Segunda parte

Vídeo-Fórum

Vídeo 1.

“**Cenicientas 3.0_Filomena y la doble jornada laboral**” (01:36)

<https://www.youtube.com/watch?v=KpAuCmMMmdY>



Temas:

- Testimonio de una mujer doblemente explotada por el empleo y el marido
- Dos modelos de masculinidad y de machismo: “proveedor tradicional” y “hombre que ayuda”

Vídeo 2.

“**¿Superwoman? No, gracias**” (05:32)

<https://www.youtube.com/watch?v=YMMTUodDMGY&list=PL9NIM4djmNjvYkV1jWpMb8qy95xj7iHL5&index=6&t=2s>



Temas:

En clave de humor y parodia, el vídeo muestra a una mujer que entrevista a hombres y a mujeres en un mercado, poniendo en evidencia el desequilibrio entre cuidados proporcionados y recibidos entre mujeres y hombres.

El cuchienco: tras el visionado pedimos que, por parejas, se entrevisten entre ellos. Las parejas irán cambiando, cada participante entrevistará/será entrevistado 3 veces a partir de las siguientes preguntas, que se proyectarán para que todo el mundo pueda verlas:

- ¿A ti, quién te cuida?
- Tú, ¿a quién cuidas?
- ¿Te sientes cuidado?
- ¿Sabes si las mujeres de tu entorno se sienten cuidadas?
- ¿Hay mujeres sobrecargadas en tu vida?

Una vez hecha la actividad, volvemos a plenario y comentamos la experiencia

Se barema quién desea realizar la actividad en el mercado y vamos decidiendo las preguntas, tomando las realizadas como punto de partida. Planteamos si queremos hacer preguntas específicas, diferentes, a hombres y a mujeres.

Aprovechar también la dinámica para reflexionar quien cuida de los participantes del grupo atendiendo al: bienestar corporal, bienestar mental y afectivo, bienestar relacional.



Se recomienda como material de apoyo para hablar de manera específica de la carga mental y emocional de los cuidados el **videoclip LA CARPETA**²⁰¹ elaborado también en el marco del proyecto NEO 50 y que se puede consultar en: https://www.youtube.com/watch?v=GG_2NgecQrs

Para ver cómo se hizo el documental ver: <https://www.youtube.com/watch?v=Ht6KSPE6Rxl>



16. Si me lo hubieras pedido. Carga mental (video-fórum)

Contenidos, temáticas

- Corresponsabilidad, trabajos de cuidados y reproductivos

Objetivos

- Profundizar sobre la falta de corresponsabilidad masculina poniendo el foco en el acento en la carga mental y emocional
- Diferenciar entre “ayuda” y “corresponsabilidad”
- Conectar la relación entre la esfera laboral y la esfera vital (trabajo-vida)

Resumen

- Se visualizan unos videos donde se pone el foco en el papel de los hombres y la falta de corresponsabilidad plena. Se trata de conectar la esfera productiva y reproductiva, y se ofrecen referencias positivas de hombres que cuidan y de buenas prácticas en la empresa

Materiales

- Ordenador portátil, proyector y altavoces
- Videos didácticos

Tiempo

- 100 minutos

²⁰¹ Para conocer el proceso de elaboración, ver el documental: <https://www.youtube.com/watch?v=Ht6KSPE6Rxl>



Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

Para esta dinámica, y teniendo en cuenta que la visualización de videos puede ser reiterativa, se puede proponer que por parejas vean los siguientes videos:

Video 1.

En busca de la corresponsabilidad.

Historias de mujeres que escribimos entre toda la sociedad (02:54).

<https://www.youtube.com/watch?v=T4oUU8skQcl>



Temas:

A partir del video se visibiliza la carga de trabajo no remunerado, de cuidados, y el trabajo productivo de las mujeres

Video 2.

Machismos: están ahí,

aunque no queramos verlos (02:12);

https://www.youtube.com/watch?v=Co_z_GbjbHY



Temas:

- Se pide que identifiquen los machismos que aparecen
- Relacionar con otros temas que han surgido durante diferentes actividades: sexualización de las mujeres en el espacio público y laboral; falta de cultura de corresponsabilidad institucional y en los hombres; desautorización de las mujeres; acoso sexual

Video 3.

Hombres que desconocen a sus hijas/os (03:01)

<https://www.youtube.com/watch?v=jHPbOGEUvZA>



Temas:

- Entrevista a hombres con sus hijas/os para ver hasta qué punto los conocen
- Debate: ¿por qué desconocen lo que les preguntan?
- Introducir la noción de “trabajo mental” y “trabajo emocional” del trabajo de cuidados
- Preguntamos: ¿sabríais responder a esas preguntas sobre vuestras hijas/os u otros seres queridos que os importen?

Video 4.

Los ayudadores (01:16)

[https://www.youtube.com/](https://www.youtube.com/watch?v=N4lWoGT0txU&list=PL9NIM4djmnJvYkV1jWpMb8qy95xj7iHL5&index=32)

[watch?v=N4lWoGT0txU&list=PL9NIM4djmnJvYkV1jWpMb8qy95xj7iHL5&index=32](https://www.youtube.com/watch?v=N4lWoGT0txU&list=PL9NIM4djmnJvYkV1jWpMb8qy95xj7iHL5&index=32)



Temas:

- Spot cómico argentino sobre la carga de corresponsabilidad en el trabajo mental y emocional en los hombres
- Crítica a la posición de "ayuda"
- Diferencia entre ayuda y corresponsabilidad

Una vez los participantes visualizan los videos, por parejas, deberán reflexionar sobre ellos, y comentar qué aspectos les han llamado la atención. Cuando se haya reflexionado en parejas, las parejas cambian y deben explicar uno al otro, qué video han visto y que han podido reflexionar sobre el mismo.

Una vez se terminan todas las combinaciones entre parejas, se abre un debate en todo el grupo sobre lo que han aprendido al ver los videos de manera inicial, y luego hablando y compartiendo opiniones con los demás compañeros.

Descanso

Segunda parte

Además, de manera opcional se podrá visualizar el siguiente video sobre el estudio que ha realizado la UNED sobre las condiciones familiares y empresariales que permiten a los hombres implicarse en los cuidados de sus hijas e hijos (Video 6). Si no se dispone de suficiente tiempo, o si ya se considera que se han trabajado con suficientes videos, se propone que se vea el tráiler (Video 5).

Video 5.

La conciliación de los hombres en las PYMES (tráiler)

<https://canal.uned.es/video/5bea9defb1111f60718b5c97>



Video 6.

Proyecto Implica

Fomento del equilibrio laboral y familiar desde las empresas (UNED)

(23:34)

<https://canal.uned.es/video/5c81406fa3eeb03b678be76c>





17. ¿Y tú a quién cuidas? Entrevistas en el mercado (I)



Contenidos, temáticas

- Corresponsabilidad, trabajos de cuidados y reproductivos

Objetivos

- Sensibilizar sobre la importancia de los cuidados en la vida de cualquiera a través del diálogo sobre cuidados con personas desconocidas en el espacio público
- Reconocer la cuestión de los cuidados como algo central en la vida de todo el mundo
- Contrastar las percepciones y discursos desarrollados en el grupo con los de la gente de pie, identificando las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, así como situaciones singulares que rompen el patrón típico

Resumen

- El grupo, tras haber decidido previamente una serie de preguntas sobre cuidados y corresponsabilidad, sale al espacio público relacionado con actividades de cuidados (un mercado, aunque se pueden valorar otros espacios). Se realizan entrevistas a varias personas con rasgos sociales y culturales diferentes entre sí. Se graban en video y audio

Materiales

- Teléfonos móviles
- Grabadoras o app de grabación de voz en móviles
- Petos u otros distintivos
- Documentos de cesión de imagen y sonido
- Documentos con preguntas

Tiempo

- 4 horas

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 5 personas (dos entrevistadores, un grabador de audio, un grabador de video y un fotógrafo). En caso de ser más se pueden formar dos o más grupos de entrevistas

Espacio

- A pesar de que se propone que la actividad se realice en un mercado, se pueden proponer otros espacios públicos que tengan una vinculación con los cuidados o que sean espacios muy masculinizados (determinados bares, por poner un ejemplo)

Desarrollo

Primera parte

Esta actividad se debe proponer y planificar con antelación. Durante las sesiones anteriores se lanza la propuesta y se van decidiendo grupalmente las preguntas a realizar (entrevista semi-estructurada), centrándonos en los cuidados y la corresponsabilidad y diferenciando si algunas preguntas son para hombres o para mujeres.

a) Preparación del grupo

- Se comienza en la sala del grupo, donde se forman 4 equipos de 5 personas (20 personas), 2 equipos de 5 (10 personas), dependiendo del tamaño del grupo
- Cada equipo se reparte los siguientes roles (que pueden rotar):
- Entrevistadores (2)
- Grabador de audio (1)
- Grabador de vídeo (1)
- Fotógrafo

b) Preparación del material

- Si no se dispone de grabadoras de audio se utilizan los teléfonos móviles (app de grabación de voz). El vídeo y las fotos se realizan con los móviles
- Cada grupo llevará varios documentos solicitando permiso para utilizar las grabaciones de voz y audio en el contexto del proyecto social y la entidad que lo promueve. Se pregunta antes de comenzar la entrevista y se pide firmar el documento al final
- Cada grupo lleva 1 documento con las preguntas seleccionadas
- Todos llevarán un elemento distintivo (petos u otros identificadores)

Segunda parte

c) Desplazamiento

- Acudimos a un espacio (mercado u otro relacionado con tareas de cuidados) que no esté a más de 15 minutos caminando
- Si alguien tiene dificultad para desplazarse averiguamos previamente los autobuses que van al lugar asignado

Tercera parte

d) Realización de entrevistas

- Las entrevistas no deben superar los 10 minutos
- Se realizan tantas como se quiera, tratando de hacer 5 como mínimo a personas diversas entre sí
- Se solicita permiso de grabación al comienzo y se solicita la firma de documentos al final

Descanso



Cuarta parte

e) Post-entrevistas

- Al finalizar las entrevistas, comentamos la experiencia en una plaza o parque, compartiendo las situaciones y respuestas que se han dado
- Se pide que las personas que tienen las grabaciones se las envíen al monitor a lo largo del día. Es importante contar con el material para las siguientes sesiones

Observaciones

El material extraído de las entrevistas puede recibir diferentes usos en el contexto del proyecto de intervención (difusión, muestra, campañas de concienciación), así como servir como elemento de interés para la investigación

También se puede hacer la comparativa con otros espacios muy masculinizados (determinados bares, casa de apuestas, etc)



18. ¿Y tú a quién cuidas? Entrevistas en el mercado (II)

Contenidos, temáticas

- Corresponsabilidad, trabajos de cuidados y reproductivos

Objetivos

- Reflexionar sobre los cuidados y la corresponsabilidad a través de las entrevistas realizadas
- Identificar diferentes discursos, poniendo atención a las diferencias según la posición discursiva de quién habla
- Relacionar los discursos del “afuera del grupo”
- Visualizar las propias posiciones respecto a la corresponsabilidad en los cuidados informales

Resumen

- El grupo actuará como un grupo de análisis y de autoanálisis a la vez. Se escucharán y visualizarán algunas entrevistas y las analizaremos “artesanalmente” (no es un grupo académico), tratando de incorporar los aprendizajes de las sesiones anteriores sobre masculinidad, el trabajo reproductivo, la relación entre empleo y cuidados, la corresponsabilidad, la carga mental y emocional, etc.

Materiales

- Entrevistas (audios, videos y fotos)
- Ordenador portátil, proyector, altavoces. Cable USB de transmisión de datos
- Panel grande
- Rotulador de punta gorda y rotuladores de punta fina
- Post-it y adhesivos

Tiempo

- 150 minutos

Número de participantes

- No hay un mínimo de participantes, pero se recomienda que asistan los mismos participantes que en la actividad “¿Y tú a quién cuidas? Entrevistas en el mercado (I)”

Espacio

- Una sala cómoda, con sillas y medios digitales, donde se puedan proyectar los videos y escuchar los audios

Desarrollo

Primera parte

- El material de entrevistas (audio, video y foto) se guarda en un ordenador portátil diferenciando según cada grupo que la realizó. Esto lo hace quien dinamice la actividad, previamente a la sesión, quien debe contar con el material. Si hay material pendiente en los dispositivos de los participantes se guarda en el momento
- Se dividen los grupos que realizaron las entrevistas en la sala y deciden una entrevista que les pareció especialmente interesante. Tratamos de que cada grupo escoja un perfil diferente de persona entrevistada
- Visionamos una entrevista. Al finalizar comentamos los elementos que más nos han llamado la atención, tratando de relacionarlo con lo trabajado en las sesiones anteriores
- Repetimos la operación con 3 entrevistas más

Descanso

Segunda parte

- Se coloca un panel grande en la pared con un punto en el centro (diana)
- Este punto significa: “Corresponsabilidad plena en el trabajo doméstico y de cuidados”
- Cada quien escribe su nombre en un post-it y lo coloca dentro del círculo a la distancia que considere que está de ser un hombre plenamente corresponsable en su vida
- Observamos cómo queda el círculo e invitamos a que cada quien explique por qué coloca su *post-it* ahí
- Pedimos que en otro *post-it* escriban una frase o palabras de algo que tendrían que cambiar o mejorar de sí mismo para alcanzar mayor grado de corresponsabilidad y tener relaciones más justas y equitativas con las mujeres de su entorno y con las personas con las que conviven
- Finalmente, uno a uno, dicen lo que han escrito en voz alta y lo colocan en el centro de la diana



5.3 Planes de igualdad en el ámbito laboral



19. Cosas de hombres: los Planes de Igualdad (video-fórum)

Contenidos, temáticas

- Planes de igualdad, desigualdades de género en el mercado laboral, división sexual del trabajo, brecha de género, segregaciones ocupacionales

Resumen

- A través de la visualización de videos sobre las desigualdades de género en el mercado laboral se identifican las causas de las desigualdades existentes y una reflexión-debate sobre la necesidad de que las empresas se involucren a través de los Planes de Igualdad a mitigar-eliminar las desigualdades detectadas

Objetivos

- Sensibilizar a los hombres acerca de su papel en relación a la igualdad de género en el mercado laboral
- Familiarizar a los participantes con los Planes de Igualdad en el ámbito laboral
- Marcar las líneas temáticas de las próximas sesiones en conexión con los Planes de Igualdad
- Identificar situaciones de desigualdad y discriminación laboral

Materiales

- Ordenador, proyector, altavoces

Tiempo

- 50 minutos

Número de participantes

- No se requiere un mínimo de participantes

Espacio

- No se requiere de un espacio determinado para la realización de la actividad

Desarrollo

Video-Fórum: Discriminaciones y violencias hacia las mujeres en el ámbito laboral

Se visualizan los videos y se comentarán uno a uno. Cada video aborda una de las aristas de la desigualdad hacia las mujeres en el ámbito laboral que justifican la importancia de los Planes de Igualdad. En el primer video se pide que los participantes traten de adivinar "el acertijo". En cada video se recogerán algunas impresiones y se preguntará por alguna situación que conozcan de mujeres que hayan vivido alguna de estas situaciones. Se pondrá el acento en los momentos en que los videos interpelan a los hombres directamente o hablan de ellos en relación a la situación (*¿qué hacen?, ¿cómo lo hacen?, ¿por qué?*) especialmente en relación al acoso sexual.

Vídeo 1.

División sexual del trabajo, estereotipos y roles de género:

“El acertijo que puede mostrarte algo de ti mismo que quizás no sabías” (02:24)

<https://www.youtube.com/watch?v=AYRg2DPj-FM>



Vídeo 2.

Discriminación por maternidad (cuidados) en el mundo laboral:

“La Candidata” (15:23)

<https://www.youtube.com/watch?v=bf7gMy5ipOA&t=4s>

En el anterior video se presentan diferentes situaciones que muestran diferentes discriminaciones y desigualdades que sufren las mujeres en el mercado laboral



Vídeo 3.

Discriminación salarial y prejuicios de género

¿Por qué las mujeres cobran menos que los hombres?

La brecha salarial explicada en dos minutos

(02:10)

https://www.youtube.com/watch?v=ycAe_jXnbPE

o

Inés Calderón demuestra con datos que la brecha salarial sí existe

<https://www.youtube.com/watch?v=fWK3tAyz2NE>

o

“¿Por qué las mujeres cobran menos?”

(18:32)

<https://www.youtube.com/watch?v=hP8dLUxBfsU>



Vídeo 4:

Barreras de las mujeres en el ámbito laboral

“¿Qué es el techo de cristal y el piso pegajoso?

Las barreras que las mujeres enfrentan laboralmente”

(03:11)

<https://www.youtube.com/watch?v=cltnyqaQFD4>





Vídeo 5:

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

“No es normal –#CambiaElCuento– Acoso sexual laboral”

(04:56)

<https://www.youtube.com/watch?v=7jvc9md1AA>



Observaciones

Es conveniente elaborar positivamente en la sesión final las sensaciones negativas que hayan podido aflorar, tanto como posiciones a la defensiva, de negación u otras relativas a la culpa. Se pondrá el acento en la responsabilidad de los hombres

Además, se podrá consultar el siguiente artículo “La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos”

https://elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html

Fuente

Elaboración propia



5.4 Acoso sexual y acoso por razón de sexo (en el trabajo)



20. Desmontando mitos sobre el acoso sexual en el trabajo

Contenidos, temáticas

- Acoso sexual

Objetivos

- Desmontar mitos sobre el acoso sexual

Resumen

- Revisaremos algunos mitos sobre el acoso sexual para poder debatirlos y desmontarlos

Materiales

- Hoja de mitos sobre el acoso sexual

Tiempo

- 50 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 participantes, para poder repartir cada mito a cada uno de ellos, pero se puede realizar con un número menor de participantes

Espacio

- No se requiere de un espacio con características específicas para desarrollar la actividad

Desarrollo

Se leerán los mitos uno a uno. Con cada mito comenzaremos un debate pidiendo la opinión de los participantes. En un principio no diremos que son mitos, ya lo iremos viendo poco a poco. Aprovecharemos en cada caso para clarificar y desmontar los mitos. Encontraremos pistas sobre como argumentar el discurso en la hoja de mitos sobre el acoso sexual

Hoja de mitos sobre el acoso sexual

Rompiendo mitos sobre el acoso sexual en el trabajo

- Mito 1: Las mujeres provocan por su forma de vestir o comportarse; algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres

La única persona responsable del acto de acoso es quien lo realiza; nunca, quien lo recibe. Nadie desea sentirse intimidado. No importa el atuendo que utilice una persona. No es motivo o excusa para que la otra traspase sus límites. El atuendo de una persona no es una invitación implícita o explícita a traspasar el espacio privado y personal de una persona. **FALSO**



- **Mito 2: La víctima puede detener el acoso sexual en el trabajo si lo desea**

El acoso sexual en el trabajo implica una relación desigual –muchas veces, mediada por una jerarquía–, donde la intimidación tiene un papel importante. La persona acosada puede responder con resistencia, pero también con un bloqueo producido por el miedo a las represalias. **FALSO**

- **Mito 3: Las mujeres que no provocan y de manera clara rechazan las propuestas sexuales no son víctimas del acoso sexual en el ámbito laboral**

El instinto de conquista es un aspecto psicosocial de los hombres. Conquistar algo significa someter o arrebatar algo que pertenece a otra persona. Cuando una mujer dice que no o se muestra indiferente, crea excitación y se convierte en un codiciado premio. Los hombres interpretan esto como una invitación a conquistarla; y justifican su conducta por su necesidad de conquista. **FALSO**

- **Mito 4: El acoso sexual no ocurre con frecuencia: son casos aislados de personas descontroladas por sus deseos sexuales, por sus hormonas; especialmente, los hombres por ser hombres**

El acoso sexual en el trabajo es tradicionalmente el riesgo laboral más común en todas las sociedades, debido al mito social de que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales y, por ello, las mujeres son las responsables de poner los límites. El acoso sexual laboral es una conducta socialmente aprendida. Se basa en la creencia tradicional completamente machista de considerar y aceptar socialmente al hombre como un animal sin capacidad para controlar sus apetitos sexuales y con necesidades sexuales muy superiores a las de la mujer. **FALSO**

- **Mito 5: La mayoría de los casos de acoso se deben a piropos inofensivos. Ante un despido o una mala evaluación, una persona empleada los utiliza como venganza**

Nadie tiene el derecho de pasar por encima de los límites de otra persona sin su consentimiento, aunque la intención sea halagarle con piropos. Además, se hacen muy pocas acusaciones en falso por las posibles consecuencias como: no tener credibilidad, exponerse a la difamación, al ridículo, a perder derechos y a perder oportunidades. **FALSO**

- **Mito 6: Solo los hombres hostigan sexualmente**

Aunque la mayoría de los casos provienen de los hombres hacia las mujeres, el acoso sexual laboral se da también de una mujer en posición de poder hacia un empleado y entre hombres y entre mujeres. **FALSO**

Fuente

Actividad extraída de la “Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista” Organización Internacional del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_239603/lang-es/index.htm



21. Definiendo el acoso sexual en el trabajo

Contenidos, temáticas

- Acoso sexual

Objetivos

- Definir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
- Introducir la temática de machismos y micromachismos

Resumen

- Definiremos qué es el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Materiales

- Hoja “Acoso sexual en el trabajo”

Tiempo

- 60 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Se pide a los participantes que traten de explicar el acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo, a través de una definición o ejemplo. Cada uno escribe en una hoja su definición y al terminar, se ponen en común las diferentes definiciones. La persona facilitadora debe plantear algunas cuestiones como: la vinculación de la masculinidad con el acoso; señalar que las relaciones de poder, construcción de la sexualidad, etc., son componentes del acoso sexual en el ámbito laboral; datos estadísticos sobre acoso sexual en el trabajo; o recalcar el acoso sexual como una forma de violencia de género.

Al finalizar la puesta en común de las definiciones, empleando la hoja “Acoso sexual en el trabajo”, se explican los significados del acoso por razón de sexo en el trabajo y del acoso sexual en el trabajo, con sus dos formas más frecuentes: chantaje sexual o *quid pro quo* y ambiente laboral hostil.



Hoja “Acoso sexual en el trabajo”

- Acoso por razón de sexo en el trabajo

“Cualquier comportamiento realizado en el ámbito laboral en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

- Acoso sexual en el trabajo

“Cualquier comportamiento –físico o verbal– de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”

- Ambiente laboral hostil

“Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella”

- Chantaje sexual o *quid pro quo* (en latín: “algo a cambio de algo”)

“El que se produce por una persona superior jerárquica o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de las personas acosadas”

- **Explícito** Cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello
- **Implícito**. Cuando no ha habido un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación

Fuente

“Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista” de la Organización Internacional del Trabajo



22. Acoso sexual en la empresa... y más allá (video-fórum)

Objetivos

- Sensibilizar sobre el acoso sexual que ejercen los hombres sobre las mujeres en el ámbito laboral
- Transversalizar el contenido de los Planes de Igualdad sobre acoso sexual Identificar los mitos patriarcales sobre la sexualidad de hombres y mujeres
- Conocer la existencia de protocolos de prevención contra el acoso sexual en las empresas

Resumen

- Se realiza un vídeo-fórum sobre el acoso sexual en el trabajo, en el que prestaremos especial atención al papel de los hombres, tanto como agresores como cómplices (o no). Se muestran a mujeres de diversas posiciones sociales en el ámbito laboral, identificando el común interclasista e interracial de la violencia sexual masculina. Los vídeos permiten identificar ciertos comportamientos normalizados como acoso sexual, la complicidad masculina derivada de esa normalización, discursos de resistencia cómplice y referencias de hombres rompiendo la complicidad masculina
- En la segunda parte se retoma La Silueta (dinámica nº 4) para reflexionar sobre los mitos y expectativas en torno a la sexualidad de los hombres

Materiales

- La Silueta
- Ordenador, proyector, altavoces, vídeos para visionar, post-it, rotuladores de punta fina

Tiempo

- 120-150 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo:

Primera parte

Introducción: Planes de Igualdad obliga a empresas a generar un protocolo de prevención del acoso sexual, ¿es necesario?

Se dialoga a partir de los siguientes vídeos sobre el triple papel de los hombres: como agresores, como cómplices y como capaces de intervenir para frenar las agresiones de otro hombre



Vídeo 1:

“Acoso: mi plan es la igualdad sexual” (01:00)

https://www.youtube.com/watch?v=OPOHhKH_X2U

(Pregunta para el debate:

¿Qué podría hacer el compañero de trabajo que se está dando cuenta?)



Vídeo 2:

“La indignante respuesta que dieron a Isabel cuando denunció el acoso de su jefe en El Corte Inglés” (10:17)

<https://www.youtube.com/watch?v=61jOB1eMwdE>



Otros videos recomendados

Vídeo 3:

“Campaña prevención acoso sexual” (02:48)

<https://www.youtube.com/watch?v=kHf5t7f3zp0>



Vídeo 4:

“Tipos de acoso sexual” (03:13)

<https://www.youtube.com/watch?v=qTIOsYgtA14>



Vídeo 5:

“El acoso sexual en el lugar de trabajo” (03:12)

<https://www.youtube.com/watch?v=oBoNGAd8zLg>



Segunda parte

- Con la silueta visible en la sala, pedimos que cada quien escriba individualmente un post-it completando la frase “[Nombre de la silueta] será todo un hombre si sexualmente...”. Un post-it por cada idea. Cada post-it se pone en una zona del cuerpo por algún motivo
- El monitor va leyendo los post-it y se comentan las ideas. Si no aparecen por sí mismos, tratamos de relacionarlo con algunos de los mitos de la sexualidad de los “hombres de verdad”:
 - Mito del cuerpo como una máquina que responde a “estímulos naturales”
 - Mito de la incontrolabilidad (violencia sexual)
 - Mito de la disponibilidad permanente
 - Mito del sujeto deseante que ha de despertar el deseo de las mujeres (mujer objeto pasivo de deseo)
 - “El que la sigue la consigue” (acoso)
 - Más es mejor, cantidad más que calidad
 - Mito de la potencia y el pene como virilidad
 - Mito del ano como “órgano homosexual” (homofobia)

Fuente

Elaboración propia



23. Acoso sexual en la empresa... y más allá (II) (video-fórum)

Contenidos, temáticas

- Acoso sexual, violencias sexuales, machismos cotidianos, consentimiento

Objetivos

- Sensibilizar a los hombres acerca de la violencia sexual hacia las mujeres en diferentes ámbitos de la vida
- Cambiar la percepción androcéntrica sobre qué se considera “agresión sexual” y la imagen estereotipada de violación y entenderlas desde el punto de vista de las mujeres (empatía)
- Identificar formas de agresión sexual “de baja intensidad” que ejercen los hombres
- Sensibilizar acerca de los mitos y creencias de la masculinidad que cooperan en la violencia sexual que ejercen los hombres sobre las mujeres
- Sensibilizar acerca del consentimiento sexual

Resumen

- Durante la sesión se utiliza la técnica del vídeo-forum y la exposición dialogada para abordar el problema de la violencia sexual en relación a la masculinidad. Para ello repasamos diferentes formas de agresión en el ámbito público, poniendo atención al “piropo” y el acoso callejero desde una óptica feminista. También se reflexiona sobre la idea de consentimiento. Por último, plantearemos el problema de la agresión sexual en el ámbito de la pareja

Materiales

- Ordenador portátil
- Proyector, altavoces y los vídeos disponibles

Tiempo

- 120 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos.

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Primera parte

A) ACOSO SEXUAL EN LA CALLE (ESPACIO PÚBLICO)

Vídeo 1: “Al revés, tú también te asustarías” (02:25)

<https://www.youtube.com/watch?v=o41Z72P3eqQ>





Se comenta el vídeo y se señala:

- El uso de las mujeres como medio de comunicación de hombría ante otros hombres
- La capacidad de infundir miedo a las mujeres como divertimento masculino
- La desigual relación de fuerzas entre hombres y mujeres en el espacio público

Vídeo 2: “Yo sólo te he dicho guapa” (1ª parte, 30:58)

<https://www.youtube.com/watch?v=M-yRGCOqTQ4>



Se debate sobre los contenidos. Ponemos atención a varios temas:

- Los malestares de las mujeres con los hombres en la calle (miedo, rabia, sentimiento de opresión, bloqueo, etc)
- El papel de los hombres respecto al malestar de las mujeres por la calle
- Las mujeres como objetos sexuales de los hombres heterosexuales
- El cuestionamiento del “derecho masculino” a mirar y a comentar el cuerpo de las mujeres. Derecho de propiedad sobre las mujeres
- Mujeres sin hombres en el espacio público: “no van solas”
- El derecho a la tranquilidad de las mujeres

Descanso

B) CONSENTIMIENTO SEXUAL (ESPACIO ÍNTIMO)

Comenzamos con la pregunta al grupo: ¿Cómo definiríais el consentimiento sexual?

Después de escuchar algunas respuestas se visiona el vídeo 3

Vídeo 3: “Consentir no es permitir” (04:51)

<https://youtu.be/VQZ-EGeZFkA>



Tras el visionado se plantea que levante la mano quien NO haya hecho NUNCA algunas de las cosas que plantea el vídeo (insistir, no respetar un no, no atender a las señales verbales y corporales de la otra persona, enfadarse por que una mujer no quiera continuar, etc).

Se comentan las diferencias de respuestas entre hombres y mujeres y se conecta con las ideas anteriores.

C) CONSENTIMIENTO SEXUAL EN LA PAREJA

Vídeo 4: “Soy ordinaria” (2 min)

<https://vimeo.com/205412604>



Se inicia un debate a partir de las preguntas: *¿Es una violación? ¿Por qué? ¿Hay elementos que han aparecido en los otros vídeos? ¿Es diferente el consentimiento en el ámbito de la pareja? ¿Vivimos la sexualidad como un derecho a anteponer el propio placer a la voluntad de las mujeres?*

Es importante relacionar durante el debate los temas que afloran con la construcción masculina de la sexualidad.

Algunos datos sobre violaciones grupales

<https://www.rtve.es/noticias/20220604/violaciones-grupales-factores-influyen/2356920.shtml>

Fuente: Elaboración propia



24. El tendedero de la violencia

Contenidos

- Construcción social de la masculinidad, masculinidades y violencias, micro-machismos, acoso por razón de sexo, violencias en el ámbito laboral

Objetivos

- Identificar las formas de violencia (más sutiles y más explícitas) que practicamos en la vida cotidiana y en el ambiente laboral, desde la intimidación, machismos cotidianos y el acoso por razón de sexo

Resumen

- A través de un tendedero se identifican diferentes tipos de violencias (implícitas y explícitas, sutiles y visibles) a través de las experiencias de los participantes en su vida cotidiana. Se reflexionará sobre violencias ejercidas en el espacio laboral poniendo especial énfasis en micro-machismos y acoso por razón de sexo

Materiales

- Cuerda o sogá, cinta, tres hojas de papel para cada uno de los participantes y pinzas

Tiempo

- 90 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

Un aspecto que debemos tener en cuenta es que cuando se habla de violencias, siempre se asocia a una agresión física, pero es importante discutir otras formas de violencias. También es importante ayudar a los participantes a pensar en actos violentos que cometemos, ya que muchas veces vemos a los otros como violentos pero no a nosotros mismos.

- 1) Explicar que la intención es hablar tanto de las violencias que podemos practicar como sobre nuestros sentimientos respecto a esto y las consecuencias que pueden traer
- 2) Explicar que colocaremos cuatro cuerdas de tendedero y que todos los participantes deberán escribir algunas palabras en las hojas de papel y después tenderlas
- 3) Dar a cada participante cuatro hojas de papel
- 4) Colocar en el tendedero los siguientes títulos:



- ¿Qué tipos de violencias se pueden dar en el ambiente laboral? ¿Y en las relaciones de pareja? (Si es necesario se repasan algunos tipos de violencias, de las más sutiles a las más explícitas)

- ¿Cómo me siento cuando practico alguna de estas violencias?

5) Se pide a los participantes que piensen un poco y escriban con pocas palabras una respuesta para cada ítem. Cada persona debe escribir por lo menos una respuesta para cada categoría, y se debe dar aproximadamente 10 minutos para cada tarea. Se les explica que es preferible que usen pocas palabras o una frase, sin extenderse demasiado y la coloquen en la tendera correspondiente.

6) Se pide a los participantes que uno a uno coloquen sus respuestas en la tendera correspondiente, leyendo la respuesta a los otros. Ellos pueden dar otras explicaciones que sean necesarias y los participantes podrán hacer preguntas sobre estas respuestas.

7) Después que cada uno haya colocado sus respuestas en el tendedero se discuten las siguientes cuestiones:

Preguntas de debate

- ¿Cuál fue el tipo más común de violencia que practicamos en la vida cotidiana? ¿Y en las relaciones laborales?
- ¿Cómo te sientes al identificar que has utilizado violencias?
- ¿Consideras que los micro-machismos pueden suponer una forma de violencia? ¿Cómo se sienten las mujeres de nuestro entorno?
- ¿Cómo sabemos si estamos cometiendo violencia contra alguien?
- ¿Cómo crees que puede afectar a las personas que ejercemos las violencias?

Observaciones

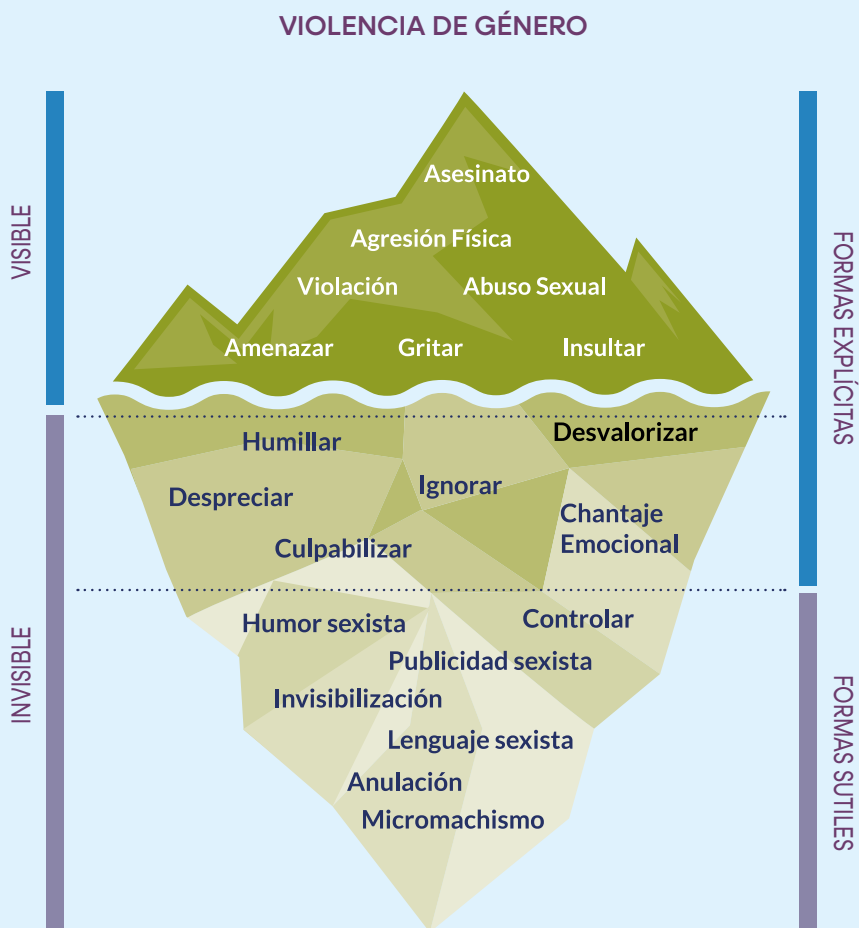
Se pregunta al grupo cómo fue para ellos hablar sobre la violencia que experimentamos y provocamos, y las repercusiones sobre las mujeres.

Se pueden repasar algunos tipos de violencias en el ambiente laboral, y las definiciones de acoso por razón de sexo y micro-machismos. En muchas ocasiones, naturalizamos muchas actitudes violentas y es importante reflexionar sobre ello.

Al finalizar el ejercicio se mostrará el iceberg de las violencias para facilitar la comprensión y la reflexión de las diferentes formas de ejercicio de las violencias.

Además, es importante que la persona facilitadora haga reflexionar a los participantes introduciendo ejemplos de situaciones de violencias machistas (tanto en el ámbito familiar, social como laboral) para evitar que se pierda la perspectiva de género y el objetivo de la actividad. En el caso en el que se centren sólo en violencias directas (físicas, sexuales,...) se tratará de reflexionar como las formas de violencias más sutiles.

Anexo 6



Fuente:

Dinámica adaptada del manual "Programa HMD; Manual de acción, involucrando a los jóvenes para alcanzar la Equidad de Género" Promundo, ECOS, Instituto PAPAÍ y Salud y Género 2013, pp.81

<https://serviciosesencialesviolencia.org/publication/programa-hmd-manual-de-accion-involucrando-a-los-jovenes-para-alcanzar-la-equidad-de-genero/>





5.5 Salud y riesgos laborales



25. Tener que demostrar: masculinidad y riesgos laborales

Contenidos, temáticas

Salud y género

Objetivos

- Sensibilizar a los hombres acerca del papel de la masculinidad en la asunción de riesgos en el ámbito laboral y fuera de él
- Observar la lógica masculina de la demostración competitiva de superioridad, potencia, capacidad, etc., y la lógica feminizada del autocuidado y el cuidado mutuo
- Estimular la reflexión grupal a partir de datos científicos para que el grupo construya el conocimiento
- Plantear la relación entre masculinidad y riesgo, no sólo como masculinidad subjetivada en los trabajadores, sino como cultura dominante en el ámbito laboral, especialmente en sectores masculinizados

Resumen:

- La sesión se desarrolla en dos partes: una primera parte más “analítica”, donde se analizarán datos oficiales sobre accidentalidad y siniestralidad en el trabajo, y una segunda parte más “reflexiva”, donde se conectará la relación entre mandatos de masculinidad, el riesgo y la ausencia del mandato del cuidado, tanto en la mayor accidentalidad y mortalidad de los hombres en general como cultura predominante en el mundo del trabajo

Materiales

- Portátil, proyector y altavoces, vídeos preparados, documentos con tablas
- Post-it, rotuladores de punta fina, La Silueta

Tiempo

- 120 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 8 personas, aunque se puede realizar con menos

Espacio

- No se requiere de un espacio específico para el desarrollo de la actividad

Desarrollo

- Previamente habrá que buscar datos de accidentes y siniestralidad laboral proporcionadas por fuentes oficiales. A partir de estos datos se lleva a cabo el trabajo grupal

La persona facilitadora expone brevemente diferentes tablas con los datos recabados

Se reparte un documento con diferentes tablas con los datos recabados por cada grupo (dependiendo del número, se pueden usar menos tablas o darle dos diferentes a un mismo grupo).

Se pide que debatan acerca de los datos que aparecen.

Nos guiamos por dos preguntas:

a) ¿Qué datos os llaman más la atención?

b) ¿A qué creéis que se deben las diferencias entre hombres y mujeres?

Una vez finalizado el periodo de reflexión, cada grupo expone al resto sus reflexiones (la tabla discutida se proyecta).

Se deberá prestar atención a los elementos que conectan la masculinidad con la mayor accidentalidad y mortalidad, pero también con otros elementos menos explícitos que puedan emerger (sectores masculinizados y feminizados; la función de la edad, los tipos de riesgos según el tipo de trabajo, las presiones empresariales para arriesgarse, el factor “tener que demostrar” no sólo como hombres sino como migrante, etc).

Descanso

Se pide que mantengan los grupos y que identifiquen elementos de La Silueta (a la que nos referimos por su nombre) que puedan tener relación con la mayor accidentalidad.

Además cada grupo debe consensuar una idea para poner en un post-it común que relacione la idea de “hombre de verdad” con lo que hemos visto en las tablas.

Se invita a que compartan situaciones de riesgo laboral que hayan vivido o que conozcan.

Se observan las aportaciones de los grupos y se reflexiona sobre cómo pueden afectar los mandatos de “demostración de virilidad” (“competición”, “éxito”, “valentía”, “resolución”, “heroicidad”, “reto”, etc).

Video 1: A continuación se visiona el video “**Mujer tendrías que ser**” de la campaña de Suzuki <https://www.youtube.com/watch?v=LB9I9Rm4g70> (1 min: 07 seg) donde aparecen datos reveladores sobre la mayor accidentalidad y mortalidad de los hombres en la conducción.



En plenario, se plantea la pregunta: *¿Arriesgar la salud o la vida, tiene algo que ver con el poder?* (relación entre riesgo y “alcanzar-demostrar” estatus ante otros hombres, mujeres, jefes, sí mismo, etc).

Se lanza la pregunta: *¿Qué elementos de La Silueta refuerzan el cuidado y el autocuidado como algo propio de los hombres?* Se plantea la reflexión acerca del cuidado y el autocuidado como algo que se entiende como “femenino” y, por tanto, ajeno a los mandatos de la masculinidad para los hombres.

Video 2: Por último, trasladar el problema del riesgo y la masculinidad (negación del cuidado, de la vulnerabilidad) a la cultura de las empresas (anteposición del beneficio y la productividad



sobre el cuidado y la seguridad en el trabajo). Para ello se puede visionar el reportaje “**Un problema oculto**” de Antonia Murillo (programa 1.208 de “Los Reporteros” 23/09/2017. Canal Sur Televisión)

<https://www.youtube.com/watch?v=BgFVoBm24Jk> (8 min).

A continuación, se comenta el reportaje conectando la relación entre masculinidad-trabajo-cultura laboral-riesgo-cuidados.



Observaciones

En la primera actividad (las tablas de accidentalidad) es importante ir pasando por los grupos para ayudar a identificar los datos significativos.

La actividad intenta mostrar que la socialización de género tiene efectos en la salud de hombres y mujeres. Se recomienda comentar a los participantes que hay factores biológicos que inciden en la salud de hombres y de mujeres de manera diferencial, como por ejemplo, el embarazo, parto y lactancia en las mujeres. Y que, además de los factores biológicos, muchos de los factores que inciden en nuestra salud tienen un fuerte componente cultural, y vienen dados por patrones de socialización.

Esta actividad busca analizar algunos de los factores asociados al género que inciden en la salud. También se muestran los efectos negativos que en la salud de los hombres tiene el poco cuidado de su salud y las conductas asociadas a la demostración de la masculinidad hegemónica (por ejemplo, conducir con imprudencia, consumir alcohol, participar en peleas, usar armas, ejercer violencia, etc). Es importante no estigmatizar a los hombres en esta actividad, discutiendo tanto ejemplos de hombres como de mujeres

Fuente

Creación propia



26. Aprecio por la salud: el cuerpo es más que una máquina

Contenidos, temáticas

- Salud y autocuidados, costes de la masculinidad

Objetivo

- Reflexionar sobre los principales problemas de salud de los varones y sobre la posible relación entre las características de género y la asunción de riesgos para la salud

Resumen

- Retomar la “silueta de Aquiles” para centrarnos en los problemas de salud que sufren los hombres

Materiales

- Papel de gran tamaño con la “la silueta”. Rotuladores y bolígrafos
- Post-it (notas adhesivas)

Tiempo:

- 60 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Desarrollo

Volvemos a sacar el papel con la “La Silueta” y lanzamos la siguiente pregunta: ¿Qué problemas de salud tiene vuestro personaje?

Para responder a la pregunta, se entrega un post-it de color diferente al que se había entregado al inicio del taller. Partiendo de un concepto integral de salud, no sólo de enfermedades, cada participante escribe sobre los post-it dos problemas de salud que tendría su personaje a lo largo de la vida.

Una vez estén listas estas tarjetas, cada participante lee en voz alta cada uno de los problemas de salud, y lo pega en la parte del cuerpo de su personaje en la que se produzcan los problemas. No importa que se repitan algunos problemas, esto será importante a la hora de valorar los resultados.

Preguntamos para que reflexionen:

- ¿Hay alguna cosa que os llame la atención?
- ¿Donde se concentran más tarjetas? ¿Por qué pensáis que pasa esto?
- ¿Qué relación veis entre los problemas de salud y las características?

Se comparten las respuestas y los resultados. Para facilitar la reflexión se pueden plantear las siguientes cuestiones:

- ¿Qué diferencias y coincidencias han surgido?
- ¿Qué problemas se relacionan con la salud sexual y reproductiva?
- ¿Qué relación existe entre los problemas de salud y la identidad de los hombres?
- ¿Cómo cuidan o descuidan los hombres su salud?

Fuente Adaptado de la guía “Educación de las masculinidades en centros de día”, ASECEDI



27. Yo me maltrato, yo me bientrato y firmo un contrato



Contenidos, temáticas

- Salud y autocuidados, costes de la masculinidad tóxica/hegemónica

Objetivos

- Reflexionar sobre lo que ellos hacen en su vida cotidiana para maltratarse o bien tratarse y las implicaciones que esto tiene en sus relaciones interpersonales

Resumen

- Retomar la “La silueta” para centrarnos en los problemas de salud que sufren los hombres

Materiales

- Papel de gran tamaño con La Silueta
- Rotuladores y bolígrafos. Post-it (notas adhesivas)

Tiempo

- 30 minutos

Número de participantes

- Se recomienda un mínimo de 6 personas, aunque se puede realizar con menos

Desarrollo

La persona facilitadora pedirá al grupo que se tomen 5 minutos para reflexionar sobre en qué momentos se maltratan o se bientratan y después les indicarán que lo escriban en la hoja de papel para posteriormente comentarlo en plenaria. Puede ser importante hacer un ejercicio de relajación previo a la reflexión. El/la facilitador/a debe hacer énfasis en que se trata de una actividad individual e íntima.

Se pedirá a cada participante que haga por escrito y de manera individual compromisos personales de buen trato para consigo mismo quedando una especie de contrato personal que indique un tiempo límite para su realización y establezca puntos claros, concretos y cortos. Es una actividad individual. Después se les pide que se reúnan en subgrupos de cuatro personas y compartan sus compromisos, teniendo como testigos a las otras personas del equipo.

Se trabaja en plenaria y se pregunta si alguien quiere compartir sus compromisos, se escuchan y se aclaran o ajustan, si fuera necesario.

Fuente

Adaptación de Dinámica extraída del manual La oportunidad del cambio. Guía metodológica para el trabajo comunitario con hombres desde la perspectiva de género (GENDES, 2009)



6. BRÚJULAS RECOMENDADAS²⁰²



²⁰² Se recogen aquí investigaciones, libros y guías metodológicas relacionadas directamente con el objeto de esta guía. A lo largo del texto se han ido poniendo a pie de página otras muchas referencias consultadas y citadas.



- Abril, Paco, Fernández, Aharón, Martínez, Cristina y Gallego, Sandra (2019). “Paternidades en transformación”. En Téllez, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Joan Sanfélix (Eds.). *Masculinidades igualitarias y alternativas: procesos, avances y reacciones*. Tirant Humanidades.
- Alonso, Bakea (2016). Trabajo social y perspectiva de género: los hombres como “colectivo” de intervención. En Carbonero, D.; Raya, E.; Caparrós, N.; y Gimeno, C. (Coord.) *Respuestas transdisciplinarias en una sociedad global. Aportaciones desde el Trabajo Social*. Universidad de La Rioja.
- Alonso, Bakea (2021). *Análisis de la incorporación de los hombres y las masculinidades en los planes estratégicos de igualdad en España*, ex aequo, N° 43 <https://doi.org/10.22355/exaequo.2021.43.04>
- American Psychological Association (2018). *APA GUIDELINES for Psychological Practice with Boys and Men*. Disponible en: <https://www.apa.org/about/policy/boys-men-practice-guidelines.pdf>
- ASECEDI (2010). *Educación de las masculinidades en los centros de día*. Disponible en: <https://www.drogasgenero.info/documento/masculinidad-adicciones-centros-dia-guia-metodologica/>.
- Asociación de Entidades de Centros de Día (2014). *Formación para profesionales sociosanitarios en Nuevas Masculinidades*. Disponible en: <http://www.asecedi.org/images/diptico.pdf>
- Bacete, Ritxar (2017). *Nuevos hombres nuevos*. Planeta.
- Blanco, Juan, Cordero, Guadalupe y Valcuende del Río, José M^a (2019). Ejercer de hombres: masculinidad, invisibilidad y vulnerabilidad. En Téllez, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Joan Sanfélix (Eds.), *Deconstruyendo la masculinidad: Cultura, género e identidad*. Tirant humanidades.
- Cacho, Lydia (2018). *#Ellos hablan. Testimonios de hombres, la relación con sus padres, el machismo y la violencia*. Penguin Random House.

- Cavanagh, Kate & Cree, Vivienne. E. (eds.) (1996). *Working with men. Feminism and Social Work*. Routledge.
- Cascales, Jorge y Sanfélix, Joan (2020) *Guía introductoria para trabajar las masculinidades igualitarias en el aula*. Disponible en: https://ceice.gva.es/documents/169149987/172590358/Guia_de_masculinitats_igualitaries_cas.pdf
- Colegio Oficial de Psicología de Galicia (2020). *Cadernos de Psicología*, Julio 2020, Vol. 37.
- Consejería de Salud, Junta de Andalucía (2016). *Estrategia GRUSE, Guía para el desarrollo de grupos de hombres*. SAS.
- Davis, Angela (2004). *Mujeres, raza y clase*. Ediciones AKAL.
- Dominelli, Lena y MacLeod, Eileen (1999). *Trabajo social feminista*. Cátedra-Feminismo.
- Emakunde, (2016). *Evaluación de proceso y resultados de la iniciativa Gizonduz 2007-2015*. Gobierno Vasco.
- Emakunde (2016). *Aportaciones para mejorar las políticas de igualdad de mujeres y hombres dirigidas específicamente a los hombres*.
- Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario*. Traficantes de Sueños.
- Fernández-Savater, Amador (21/08/2019) *La fuerza de los débiles: otros modos de pensar estratégicamente*. Recuperado de <https://voragine.net/link/la-fuerza-de-los-debiles-otros-modos-de-pensar-estrategicamente-amador-fernandez-savater>
- Fundación Cepaim (2019). *Los hombres en los planes de igualdad de las empresas: presencia y ausencia*. Fundación Cepaim. Disponible en: http://cepaim.org/th_gallery/los-hombres-en-las-politicas-de-igualdad-de-las-empresas/
- Fundación Cepaim (2019). *Guía de Apoyo Psicosocial con mujeres en itinerarios de inserción sociolaboral*. http://cepaim.org/th_gallery/guia-de-apoyo-psicosocial-con-mujeres-en-itinerarios-de-insercion-sociolaboral/
- Fundación Cepaim (2017). *Cómic Hombres Feministas. Algunos referentes*. Disponible en: <https://www.cepaim.org/publicacion/hombres-feministas-algunos-referentes/>
- Fundación Cepaim (2019). *Cómic Hombres Feministas. El viaje*. Disponible en: <https://www.cepaim.org/publicacion/el-viaje-hombres-feministas/>
- Fundación Cepaim (2007). *Guía SARA para la Motivación hacia el Empleo con mujeres inmigrantes*. http://cepaim.org/th_gallery/guia-sara-espacios-de-crecimiento-mujeres-inmigrantes/
- Fundación Cepaim (2015). *A fuego lento. Cocinando ideas para una intervención grupal con hombres desde una perspectiva de género*. http://cepaim.org/th_gallery/a-fuego-lento-guia-trabajo-con-hombres-desde-perspectiva-de-genero/
- Fundación Cepaim (2019). *Vístete despacio que tenemos prisa. Claves para el trabajo con hombres y masculinidades como estrategia para el logro de la igualdad*. http://cepaim.org/th_gallery/vistete-despacio-que-tenemos-prisa/
- Fundación Cepaim (2019). *Quiere bien, vive mejor. Guía para trabajar masculinidades no violentas con jóvenes* http://cepaim.org/th_gallery/quiere-bien-vive-mejor-propuestas-para-trabajar-masculinidades-no-violentas-con-jovenes/

- Fundación Cepaim (2021). *La carga mental y emocional de los cuidados, ¿la última frontera?* <http://365.cepaim.org/investigacion-carga-mental-emocional-cuidados>
- Garda, Roberto (2011). *¿Incluir a los hombres en las políticas públicas con perspectivas de género? Por una propuesta menos liberal y más feminista y radical*. En Congreso Iberoamericano de Masculinidades y Equidad: Investigación y Activismo, Barcelona 7-8 de octubre de 2011.
- Garda, Roberto (2013). *Experiencia de trabajo con varones como una estrategia de prevención de la violencia - El Caso Hombres por la equidad, México*. Seminario Internacional, Masculinidades y Políticas Públicas. Varones en la prevención de la violencia de género. AECI
- GENDES (2009). *La oportunidad del cambio. Guía metodológica para el trabajo comunitario con hombres desde la perspectiva de género*. Indesol, México.
- Gil Calvo, Enrique (2006). *Máscaras masculinas. Héroes, patriarcas y monstruos*. Anagrama.
- Gizonduz-Emakunde (2009). *El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y la construcción de las identidades masculinas*. Disponible en https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/material/es_gizonduz/adjuntos/2_el_acoso_sexual_y_por_razo%C2%A6%C3%BCn_de_sexo_en_el_trabajo_y_la_construccio%C2%A6%C3%BCn_de_las_identidades_masculinas.pdf
- Gregorio Gil, C, Álvarez Veinguer, A, Rodríguez Ruano, A y García-González, N. (2008). *¡Apañándonos! Paradojas de la Conciliación: Orientaciones para la Intervención Socioeducativa*. Instituto Estudios de la Mujer. Universidad de Granada.
- Greig, Alan; Flood, Michael (2020). *Work with men and boys for gender equality: a review of field formation, the evidence base and future directions*. Discussion Paper. OUN WOMEN.
- Guattari, Félix y Rolnik, Suely (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Traficantes de Sueños.
- Hearn, Jeff (2010). *Reflecting on men and social policy: contemporary critical debates and implications for social policy*, Critical Social Policy (30), 2, 165-188 <https://doi.org/10.1177%2F0261018309358288>
- Hernando, Almudena (2022). *La corriente de la historia (y la contradicción de lo que somos)*, traficantes de sueños
- Herrera, Coral (2019). *Hombres que ya no hacen sufrir por amor*. La Catarata.
- Herrera, Coral (2020). *Guía de recursos para profesionales que trabajan con adolescentes varones las masculinidades no violentas*. Instituto Canario de Igualdad.
- Homero (2004). *La Odisea*. Alianza Editorial.
- hooks, bell (2017). *El feminismo es para todo el mundo*. Traficantes de sueños.
- Jablonka, Ivan (2020). *Hombres justos. Del patriarcado a las nuevas masculinidades*. Anagrama.

- Jurado, Teresa y Muñoz, Jacobo (2019). *Design matters most: Changing social gaps in the use of fathers Leave in Spain*. Population Research and Policy Review volume <https://doi.org/10.1007/s11113-020-09592-w>
- Kimmel, Michael (2019). *Hombres blancos enfadados. La masculinidad al final de una era*. Barlin Libros.
- Lorente, Miguel (2020). *Autopsia al machismo*. Comares.
- Lozoya, José Ángel; Montaner, Joaquim (2021). La puesta en marcha del primer programa institucional para promover el cambio de los hombres hacia la igualdad: Jerez de la Frontera 1999-2005. En Téllez, Anastasia; Martínez Guirao, Javier Eloy y Joan Sanfélix (Eds.). *De la teoría a la acción: en busca de masculinidades igualitarias*, (pp. 41-59). Dykinson.
- Martínez-Redondo, Patricia; Luján-Acevedo, Fabián (2020). *Hombres y Adicciones. Intervención desde perspectiva de género*. Madrid: UNAD.
- Maxine Molyneux (1984). *¿Movilización sin emancipación? Los intereses de la Mujer, Estado y Revolución en Nicaragua*. *Revista Desarrollo y Sociedad*, n° 13: 179-195.
- MenEngage Alliance (2021). *Contextos y desafíos para el trabajo de transformación de género con hombres y niños. Un documento de debate*.
- Menjivar, Mauricio (2017). *Interseccionalidades de masculinidad, raza y clase: apuntes para un concepto de masculinidades neocoloniales*, Tabula Rosa, n° 27, 353-373.
- Montesinos, Rafael (2004). *La nueva paternidad: expresión de la transformación masculina*. *Polis*, 2(4), 197-220.
- 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>
- Odriozola, Xabier; Pizarro, Maribel y Aritzeta, Aitor (2019). *ONGIZ-ON!. Deconstruyendo la masculinidad tradicional y fomentando la participación de los hombres en la construcción de la igualdad*. Donostia.
- OIT (2014). *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*. Disponible en: <https://secretariagenero.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/ColectivoHombres/Documentos/Guia-para-la-Intervencion-con-Hombres-sobre-el-Acoso-Sexual-en-el-Trabajo-y-la-Masculinidad-Sexista.pdf>
- Page, Thomas (2019). *Un hombre de verdad*. Temas de Hoy.
- Pazos, María (2018). *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Katakarak.
- Pease, Bob (2015). ¿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 Angels C. y J.M, Armengol. (eds.). *Masculinidades alternativas en el mundo de hoy*, (pp. 25-46). Icaria.

- Pescador, Erick (2021). Coeducando a los hombres: Estrategias de trabajo para construir masculinidades desde la igualdad en A., Téllez.: *Masculinidades de la Teoría a la Práctica*. Dykinson.
- Promundo (2021). *State of the world's fathers. Structural Solutions to Achieve Equality in Care Work*.
- Ranea, Beatriz (2021). *Desarmar la masculinidad. Los hombres ante la era del feminismo*. Catarata.
- Recalcati, Massimo (2013). *El complejo de Telémaco*. Anagrama.
- Rodríguez, Paulay Agenjo, Astrid (2016). Los cuidados de las personas “independientes” en España y en Andalucía. En Gálvez, Lina (Dir.) (2016) *La economía de los cuidados*. Deculturas Ediciones.
- Rodríguez Pino, Juan A. et alt. (2018). Hombres cuidadores informales en la ciudad de Valencia. *Una experiencia de reciprocidad, BETS*. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 13, n. ° 2, 2018, pp. 645-670 <https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.2.08>
- Ruxton, Sandy; Burrell, Stephen (2020). *Masculinities and COVID-19: Making the connections*. Promundo-US.
- Sáez, Hilario; Lozoya, Ángel (2019). Políticas públicas de igualdad específicas para hombres. En Riviere, Josetxu: *DOSSIER Galde 25: Hombres, masculinidades e igualdad*.
- Sanfélix, Joan (2020). *La brújula rota de la masculinidad*. Tirant lo Blanch.
- Salazar, Octavio (2021). *La vida en común*. Galaxia Gutenberg.
- Segato, Rita (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de sueños.
- Tena, Olivia (2014). Malestares laborales y condición masculina. Reflexiones en torno a la "flexibilidad laboral". En Guillermo Figueroa, Juan (Coord). *Políticas Públicas y La Experiencia De Ser Hombre.*, Juan Guillermo Figueroa (Coord).
- Téllez, Anastasia; Martínez, J. Eloy y Sanfélix, Joan (2021). *De la teoría a la acción: En busca de masculinidades igualitarias*. Dykinson.
- Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (2004). *La perspectiva de género en Proyectos Equal de Inserción. Guía Práctica de Aplicación*.
- Valdés, Teresa (2020). Masculinidades y políticas de igualdad de género: ¿Es posible “hacer una raya al tigre”? En Madrid, Sebastián; Valdés, Teresa; Celedón, Roberto (Comp.). *Masculinidades en América Latina. Veinte años de estudios y políticas para la igualdad de género*. Ediciones Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Van der Gaag, N. Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C. y Barker, G. (2019). *Estado de la paternidad en el mundo: liberando el potencial de los hombres en el cuidado. Resumen ejecutivo*. Washington, D. C.: Promundo-US.
- Varela, Nuria (2019). *Feminismo 4.0. La cuarta ola*. Penguin Random House.

ANEXO 1:
Cuadro resumen Talleres 2020-2021

Nº participantes	Localidad	Horas de duración	FECHA
9	Mérida	60	Otoño 2020
8	Mérida	40	Primavera 2021
9	Madrid	40	Verano 2021
10	Madrid	40	Otoño 2021
5	Murcia	40	Otoño 2021
7	Murcia	40	Verano 2021
8	Sevilla	40	Primavera- verano 2021
6	Sevilla	40	Otoño 2021
Total 62			

Para ver material audiovisual donde se describe en qué consisten los talleres con hombres desempleados, consultar:

<http://365.cepaim.org/talleres-hombres-desempleados-desempleo-corresponsabilidad-igualdad>



ANEXO 2:
Ejemplos de carteles de difusión

proyecto
INNOVACIÓN SOCIAL
neo

DESEMPLEO Y MASCULINIDADES

Nuevos escenarios tras la COVID-19

TALLER DIRIGIDO A HOMBRES
EN DESEMPLEO O MEJORA LABORAL



- Búsqueda activa de empleo
- Reflexión sobre nuestro papel como hombres en la sociedad actual

25 mayo - 17 junio de 2021
Martes, jueves y viernes de 9:30 a 13:30h
Lugar: Fundación Cepaim en Beniján
C/ Av. Fabián Escribano, 77
Beniján (Murcia)

El proyecto NEO está financiado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través del exámo estatal del IRPF.

FINANCIA
 UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

COFINANCIA


ORGANIZA
 Fundación
Cepaim

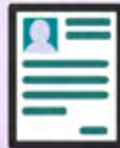
DESEMPLEO Y MASCULINIDADES

Nuevos escenarios tras la COVID-19

CONTENIDOS DEL PROGRAMA

EMPLEABILIDAD


- Competencias sociales para la búsqueda de empleo
- Orientación laboral
- Recursos y herramientas digitales para la búsqueda de empleo
- CV / entrevistas



GRUPO DE REFLEXIÓN

- Paternidad y co-educación.
- Conciliación de la vida familiar y laboral. Corresponsabilidad
- Cuidados, autocuidados y salud
- Violencias y resolución de conflictos

Información e inscripciones:

 968 87 53 12

 pedroguirado@cepaim.org

 Plazas limitadas

*Se contará con una beca transporte y/o asistencia de las personas participantes

El proyecto NEO está financiado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 a través del convenio estatal del IRPF.

FINANCIA



COFINANCIA



ORGANIZA



"Acompañamiento para la mejora de las capacidades para el empleo"

Inicio: octubre de 2020 (60h)

QUIERO TRABAJAR



Encajando las piezas

Acciones de orientación laboral a través de una mejora de:



Dirigidas a **hombres** inscritos como **demandantes de empleo o en mejora laboral**.

Información e inscripciones: Fundación Cepaim en Mérida. Avda. Reina Sofía 1 (local)

Telf. 663 876 808 // Email: merida@cepaim.org

Proyecto financiado a través del Programa Operativo de Inclusión Social (POISES), el Fondo Social Europeo, "El FSE invierte en tu futuro", y cofinanciado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, vía IRPF.

Financia:



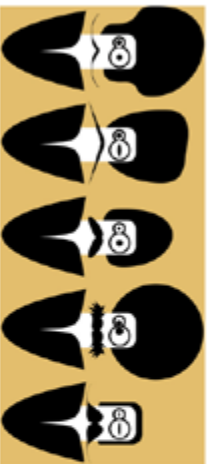
Cofinancia:



proyecto
INNOVACIÓN SOCIAL
neo


convivie
función
cepaim

MASCULINIDADES Y DES-EMPLEO



DEL 28 DE OCTUBRE AL 18 DE NOVIEMBRE
FUNDACIÓN CEPAIM EN MADRID. C/LUISA HUÑOZ
Inscripciones en: 915 98 51 56
andresmolina@cepaim.org



LUNES,
MIÉRCOLES,
JUEVES Y
VIERNES
9:30 - 12 h



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FPI. Iniciativa de Empleo Juvenil



Ministerio de Trabajo y Economía Social
El FPI. Iniciativa de Empleo Juvenil

El proyecto NEO está
financiado por el Fondo
Social Europeo y el
Ministerio de Derechos
Sociales y Agenda 2030
a través del tramo
estatal del IRPF.

proyecto
INNOVACIÓN SOCIAL
neo

**convive**
fundación
cepaim

DES-EMPLEO MASCULINIDADES

- CV
- Entrevista
- Carta de presentación
- Orientación laboral
- Corresponsabilidad
- Cuidados
- Subjetividad masculina
- Privilegios de la masculinidad



**LUNES,
MIÉRCOLES,
JUEVES Y
VIERNES**
9:30 - 12 h

DEL 28 DE OCTUBRE AL 18 DE NOVIEMBRE
FUNDACIÓN CEPAIM EN MADRID. C/LUISA MUÑOZ
Inscripciones en: 915 98 51 56
andresmolina@cepaim.org



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
ERDF, FSE y FSE+ERDF



GOBIERNO DE ESPAÑA
Ministerio de Trabajo, Economía y Asuntos Sociales

El proyecto NEO está
financiado por el Fondo
Social Europeo y el
Ministerio de Derechos
Sociales y Agenda 2030
a través del tramo
estatal del IRPF.

ANEXO 3:
Cuestionario para evaluación participantes talleres

Edad	Situación de convivencia: - Solo () - En pareja () - Piso compartido () - Con familiares () - Casa de acogida / - Otra ()
País de origen	Estudios-Formación: - Sin estudios () - Educación básica () - Educación secundaria () - Titulación universitaria ()
Profesión u ocupación principal	

Señala con un círculo tu grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones de las siguientes páginas, teniendo en cuenta el significado de cada número

0	1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	Bastante desacuerdo	Levemente desacuerdo	Totalmente desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. Un hombre está incompleto sin una mujer

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

2. La vida de un hombre no tiene sentido si no tiene trabajo

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

3. El papel más importante de la mujer es cuidar de su hogar y de su familia

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

4. Un hombre debería tener la última palabra a la hora de tomar decisiones en casa

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

5. Es humillante que un hombre haga la cama, cocine y limpie para su mujer y sus hijo/as u

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

6. Los hombres vivimos en un mundo hecho a nuestra medida, tenemos ventajas sobre las

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7. Con el pretexto de pedir "igualdad", muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

8. Los hombres tendríamos que ser más autocríticos con el machismo, aunque nos incomode

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

9. En el fondo, las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

10. Es normal que, ante una operación grave, se prefiera un cirujano varón

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

11. Si en una empresa se ven obligados a despedir a algunos trabajadores, es preferible que los afectados sean mujeres, ya que ellas no suelen tener que mantener a una familia

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

12. Con un índice de paro tan elevado sería preferible no insistir tanto en la incorporación de las mujeres al mundo laboral

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

13. A la hora de la verdad, las mujeres siempre dedicarán más energía al bienestar de sus hijos y su familia que al trabajo remunerado

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

14. Es inevitable que el matrimonio implique una pérdida de independencia mayor para las mujeres que para los hombres, ya que de ellas depende el nacimiento y la crianza de los niños

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

15. Los hombres necesitan tener más sexo que las mujeres

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

16. Las mujeres no deberían tener la iniciativa sexual

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

17. A menudo los hombres fuerzan a las mujeres de maneras sutiles para que tengan sexo con ellos, incluso si ellas no quieren

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

18. Es responsabilidad de la mujer evitar quedar embarazada

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

19. Es importante que el padre esté presente en la vida de sus hijos, incluso si ya no está con la madre.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

20. Cambiar pañales, bañar y alimentar a los niños o niñas es responsabilidad de la madre.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

21. Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

22. Que un hombre use la violencia con su pareja es una cuestión privada que no debería ser discutida fuera de la pareja

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

23. Una mujer debe tolerar si su pareja la golpea para mantener a su familia unida

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

24. Me desagrada ver a un hombre comportarse como una mujer

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

25. Estar cerca de hombres homosexuales me hace sentir incómodo

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

26. Me avergonzaría tener un hijo homosexual

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

27. Me siento incómodo cuando otros hombres dicen comentarios machistas, pero no me atrevo a decirles nada

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

28. Los hombres estamos haciendo todo lo posible por acabar con el machismo

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---





DEL PROVEEDOR
AL CUIDADOR:
UNA TRAVESÍA
POSIBLE

proyecto
INNOVACIÓN SOCIAL
neo 

