

Derechos Humanos de las Mujeres

4

Nuevas Masculinidades:
implicaciones para la cooperación



Mundubat
www.mundubat.org



... a vida das mulheres
... a mudar o mundo!
... o mundo para mudar
... vida das mulheres
... nha @ Mundial das Mulheres



Derechos Humanos de las Mujeres

4

**Nuevas Masculinidades:
implicaciones para la cooperación**

INTRODUCCIÓN
DERECHOS HUMANOS,
COOPERACIÓN Y NUEVAS MASCULINIDADES
ENTREVISTA A JOSEBA G. MARTÍN, MUNDUBAT
ENTREVISTA A JOSE PIÑAS, MUNDUBAT

Pág. 6

Pág. 8

Pág. 16

Pág. 20



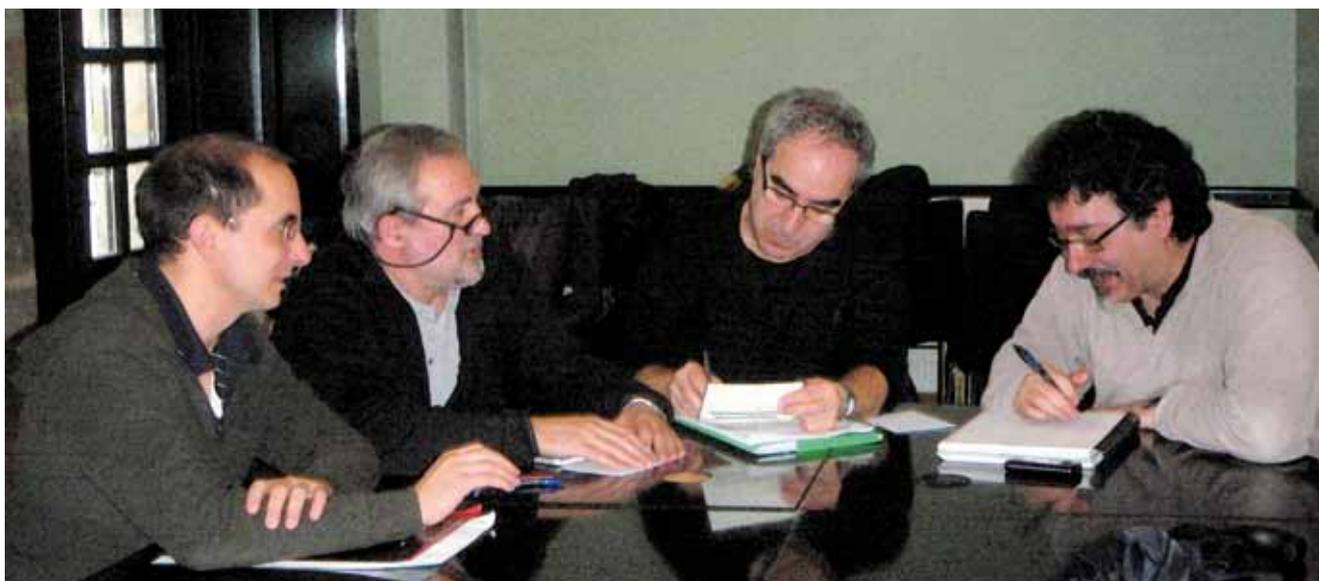
A lo largo de los tres boletines anteriores diversas mujeres han reflexionado en torno a los derechos humanos desde una perspectiva feminista. Hemos visto que el patriarcado vulnera gravemente los derechos de las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo en las diferentes esferas de la vida. Ante esta situación, de cientos de años de dominación masculina, las mujeres, organizadas, han ido construyendo un proyecto político común, que tiene un gran potencial transformador y en el que convergen diversas corrientes: el feminismo. Las mujeres, como sujetas políticas del feminismo están siendo las protagonistas de una gran revolución global, que está poniendo las bases para la construcción de nuevas realidades, nuevas relaciones, nuevas posibilidades, nuevos modos de ser mujer.

Ante las propuestas del movimiento de mujeres y feminista, cabría preguntarse ¿qué papel juegan los hombres en estas propuestas? ¿De qué manera se deben involucrar los hombres en la defensa de los derechos humanos de las mujeres? Ante la necesidad de crear nuevas posibilidades de ser mujer ¿no deben ir éstas de la mano de nuevos modos de ser hombre? No son éstas respuestas fáciles. Si hablamos de derechos humanos, pareciera obvio que los hombres sí tienen que jugar un papel importante en la subversión ante el orden patriarcal, simplemente por un compromiso ético con la justicia. Sin embargo, ¿están dispuestos a ello? ¿Van a perder los privilegios que les otorga el sistema patriarcal?

En los últimos años algunos hombres han asumido este compromiso, a través de la reflexión en torno a la masculinidad hegemónica. Los grupos creados en torno a las nuevas masculinidades o masculinidades alternativas son hoy en día una realidad. Si asumimos que las relaciones de género, establecidas entre hombres y mujeres, son las que deben cambiar, resulta evidente que estos nuevos modelos alternativos a la masculinidad hegemónica son necesarios. Pero hay que tener cierto cuidado en que esta participación asuma protagonismos que no les corresponde o que desvirtúe el objetivo de erradicar las desigualdades.

Mundubat apuesta firmemente por la equidad de género, lo que nos ha llevado a iniciar un proceso de cambio organizacional pro equidad de género. En este sentido asumimos teóricamente los aportes de la teoría feminista y aprendemos de la práctica de las organizaciones socias feministas. Entendemos que el enfoque de género en el desarrollo, en el que enmarcamos nuestra cooperación y educación para la transformación, tiene un enorme potencial transformador, feminista, que debe llevarnos a replantear nuestro accionar externo y nuestro funcionamiento organizacional. Entendemos que para cambiar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que se dan tanto fuera como dentro de la organización, es prioritario trabajar a favor del empoderamiento de las mujeres, pero que también es importante que los hombres se involucren activamente en este cambio. Por ello nos parece interesante ofrecer este espacio de reflexión en torno a las nuevas masculinidades y la cooperación al desarrollo.

Beatriz de Lucas Larrea
Área de Género de Mundubat





NUEVAS MASCULINIDADES Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Arkaitz López Gorritxo, (Bilbao, 1977)

Licenciado en Derecho, es especialista en Cooperación Internacional (Masters en el Instituto Hegoa, 2008, y en la Red NOHA Programe, 2003), es desde 2005 miembro del Grupo de Género de la Coordinadora de ONGDs de Euskadi, y ha trabajado en los últimos diez años en diferentes ONGDs y organizaciones sociales, impulsando el trabajo pro-equidad de género en proyectos y programas y a nivel organizacional. Desde 2009 ha impulsado y coordinado el primer Grupo de Hombres Igualitarios de la Cooperación al Desarrollo, con 18 hombres de 14 ONGDs de Euskadi. Actualmente trabaja en la consultoría UNA gestión y comunicación, como coordinador del área de Género y Nuevas Masculinidades, desde donde ha dirigido formación y acompañamiento a diferentes ONGDs en el Estado.

EL GRUPO DE HOMBRES POR LA IGUALDAD DE LAS ONGD DE EUSKADI

En septiembre de 2009, el Grupo de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi pone en marcha una iniciativa por la cual se trata de involucrar a los hombres en la defensa y el trabajo activo por la equidad de género. La propuesta es la de generar un Grupo específico de hombres, asalariados y voluntarios de las ONGDs vascas, que tuvieran un compromiso personal y organizacional por la equidad, y estuvieran dispuestos a entregarse a un proceso de formación y sensibilización en un grupo específicamente creado por hombres. El objetivo ha sido el de crear y consolidar un espacio grupal en el que poder debatir, formarse, compartir e intercambiar desde lo vital, experiencias y vivencias, desde lo teórico opiniones y teorías, en torno a una serie de temáticas relacionadas con Género, Desarrollo y nuevas masculinidades. La propuesta es llevar a cabo un proceso de cuestionamiento personal y grupal que contribuya a una deconstrucción de nuestra masculinidad, y, paralelamente, nos constituya en agentes de cambio, en lo privado y en lo público.

INTRODUCCIÓN

Hace unos años que en el seno de la Cooperación Internacional para el Desarrollo, y en concreto en las organizaciones que son sus agentes más representativas, las ONGD, se están dando cambios importantes. El trabajo que éstas desempeñan en la lucha contra la pobreza y la desigualdad global entre los países enriquecidos y los empobrecidos, ha adoptado nuevos enfoques en los últimos tiempos, fruto de fuertes y profundas discusiones en el seno de dichas organizaciones. En ese mismo sentido, la Cooperación vasca está en permanente evolución y mejora de sus herramientas de gestión y planificación, y de sus políticas y estrategias de trabajo en la consecución de Otro Mundo Posible. Es en este contexto en que, abiertas a la evolución de la Cooperación al Desarrollo implementada en los organismos internacionales, y empapada cada vez más de las sinergias de las organizaciones contrapartes del Sur, ha empezado a calar un fuerte compromiso en las ONGD por la equidad de género. Es éste un camino largo, plagado de resistencias (internas y externas, culturales y estructurales, temporales y permanentes), que las

ONGD vascas han emprendido fundamentalmente desde el impulso del Grupo de género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Desde el Grupo de género se han realizado constantes estudios de dichas resistencias para poder contrarrestarlas y combatirlas, y fruto del análisis de las mismas se ha detectado como una de las más estructurales las de los hombres (en el Norte y en el Sur) al cambio pro-equidad. Después de años trabajando una Cooperación al Desarrollo con enfoque de equidad de género y empoderamiento de mujeres, las ONGDs comienzan a identificar la necesidad de que sus intervenciones no pueden ser ciegas a las resistencias de los hombres, y al impacto de las relaciones de género en ellos.

Mundubat viene trabajando desde sus orígenes por la equidad de género, tanto en sus proyectos y programas de cooperación y sensibilización como en su identidad como organización. Consciente de que el patriarcado y el sexismo son sistemas que impregnan a toda la sociedad y también inevitablemente a las ONGDs, ha comenzado un proceso de cuestionamiento y de reflexión internas para diagnosticar sus formas de re -



lación, su estructura, su cultura organizacional, detectando todos aquellos vestigios de inequidad que pueda albergar, a veces de forma consciente, y, muchas otras, más difícil de detectar, de manera inconsciente. Como parte de ese proceso ha asumido, iniciar una reflexión sobre el papel y la responsabilidad que los hombres de la organización han de realizar en el esfuerzo colectivo de cambio hacia un modelo organizacional más equitativo. Los procesos por la equidad se han feminizado, dejando en manos exclusivas de las mujeres liderarlos y ejecutarlos, por la irresponsabilidad, falta de interés, y pasividad de los hombres, pero también por no encontrar en esos procesos nuestro papel y nuestra oportunidad. Y los hombres hasta ahora tenían dos posibles roles: el de resistentes a los cambios en defensa del privilegio de su posición, o bien el de cómplices aliados de las mujeres defendiendo sus postulados. Sin embargo, hoy se está dando un nuevo paso, el de concienciarnos los hombres de que nosotros también recibimos una educación sexista que nos concede privilegios pero nos hace perder muchas cosas, y que nosotros también tenemos que hacer un proceso de cuestionamiento de nuestros roles de género porque eso nos va a llevar más rápidamente al cambio colectivo por la igualdad entre hombres y mujeres.

"Existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alienación tanto a las mujeres como a los propios hombres."

(Michael Kaufman)



1. Las relaciones de género en los hombres

Históricamente, la sociedad ha dividido a las personas según el sexo con que nacían, asignándolas roles e identidades culturales (de género) distintas y no equiparables en derechos y oportunidades. En esta sociedad patriarcal, la mujer ha sufrido una grave discriminación estructural que aún perdura, aunque utilizando en muchos casos nuevas formas.

A los hombres, el papel e identidad de género asignados, les ha otorgado una posición de privilegio sobre la mujer. Esta situación ha generado un modelo de masculinidad predominante, llamada tradicional, patriarcal o hegemónica, que está basada en los valores de poder, fuerza, exigencia, competencia, rivalidad e imposición. Se trata de un modelo de persona en el que lo afectivo-emocional está devaluado y el mundo exterior, lo político-social, sobre-dimensionado. Generación tras generación, y mediante lo que hoy conocemos como proceso de socialización de género, esta situación se ha reproducido e, incluso, con-solidado. Todas las estructuras sociales, culturales, económicas, políticas, se han construido bajo ese paradigma, y alimentan en hombres y mujeres valores asociados a la masculinidad hegemónica para poder ascender y resaltar. Cuando pensamos en mujeres líderes en lo político o lo económico, las vemos no asociadas a los roles femeninos (cuidado, afectividad, cooperación,...) sino a los masculinos (competencia, agresividad, firmeza,...).

La conclusión inmediata de la socialización sexista, (y la más evidente desde que el feminismo la puso encima de la mesa hace 200 años), es la ubicación del hombre en una situación de privilegio sobre la mujer, que empapa todas las capas de la estructura social, política, económica,... pero esta socialización exige también a los hombres un alto precio por

esa situación de privilegio, y sus costes es lo que las teorías de la nueva masculinidad están tratando de identificar y desmontar.

El trabajo de análisis de la masculinidad llamada hegemónica, comienza en el descubrimiento de que en primer lugar si a las mujeres les asignan una serie de roles de forma más o menos homogénea y universal, también a los hombres, desde el mismo proceso de socialización sexista nos inculcan otros valores con los mismos o diferentes procesos en todos los rincones del planeta. Así, podemos extraer una serie de conductas y de códigos compartidos por los hombres por el hecho de ser hombres, dentro de los cuales podríamos distinguir los siguientes:

1. Competitividad
2. Exclusividad hacia lo público, negación de lo privado
3. Supresión e inhibición emocional
4. Homofobia (sensibilidad heterosexual del cuerpo y distanciamiento físico/emocional entre hombres)
5. Exposición al riesgo
6. Falta de cuidado personal
7. Carencia en la expresión de emociones y sentimientos

Estas características no son innatas y naturales, sino que son una construcción humana, y comparten la condición de universal, ya que independientemente del país del que hablemos, (y aunque sea en diferentes grados e implicaciones), son valores compartidos por todos los hombres por su mera condición de hombre. Pero esto resulta a la vez una oportunidad, ya que en la medida en que son universales estos rasgos de la masculinidad son también modificables, transformables, como lo fueron para la teoría feminista los factores limitadores del empoderamiento de las mujeres en el Norte y en el Sur. Estas características universales que conforman y man-

tienen el modelo de masculinidad hegemónica, imponen a los hombres una forma estereotipada de ser y estar en el mundo, fruto del sistema sexo-género y de la socialización sexista, y producen no solamente discriminación y opresión a las mujeres, sino también problemas de género en los hombres. Algunos de los cuales serían:

1. La sobremortalidad masculina y la menor esperanza de vida
2. La tendencia a la siniestralidad (vial, laboral,...) de hombres comparada con las mujeres
3. La comisión de delitos, en especial con componentes asociados a la violencia y la agresión sexual
4. Las toxicomanías y dependencias de sustancias adictivas
5. El suicidio
6. El fracaso escolar
7. Etc...

Todos estos problemas tienen una raíz significativa (y hasta ahora obviada) de género. De la forma en que nos construimos



mos los hombres sobre la base de las características asociadas a la masculinidad. Estos componentes de la masculinidad hegemónica limitan las posibilidades de crecimiento personal, las potencialidades de los hombres como seres humanos, y su capacidad para desarrollarse plenamente. Y además, nos mantienen en ese posicionamiento de privilegio, que perpetúa el sistema heteropatriarcal de subordinación de las mujeres. Por ello, es necesaria una nueva mirada a lo que significa y puede suponer el "ser hombre".

Esa labor de deconstrucción (que es el ejercicio de cuestionar, analizar y rechazar o aceptar lo que nos viene construido social, familiar, culturalmente) de la masculinidad, es la que promulgamos para todos los hombres como un proceso de ampliación de las capacidades de desarrollo humano, de conciencia del privilegio y su renuncia, pero también de concienciación de lo limitador de una vida plena que resulta seguir el dictado de lo hegemónico. Es además, un proceso complementario necesario para el éxito del empoderamiento de las mujeres, por cuanto desactiva resistencias, y nos transforma a los hombres, nos descubre la cantidad de actitudes y espacios en los que seguimos imponiendo nuestro poder sobre el de las mujeres.

Hoy, los hombres tenemos la oportunidad de pasar de ser el grupo que detenta los valores dominantes y la situación privilegiada, a dejarnos seducir por los valores asociados al grupo dominado, renunciando a los nuestros, por solidaridad con el grupo oprimido (las mujeres), pero sobre todo por convencimiento de una vida mejor para nosotros mismos. Este es el escenario en el que nos plantamos de la mano de la reflexión de la nueva masculinidad, la paradoja del poder y los privilegios en los hombres como provocadores de su propia desgracia, nos conducen ahora al "des-empoderamiento" voluntario masculino.

2.La masculinidad en el Índice de Desarrollo Humano

Como hemos señalado anteriormente, la crítica masculi-

nista parte del reconocimiento de la situación de privilegio en que la desigualdad de género y la socialización sexista coloca a hombres sobre mujeres. Éstos, en mayor o menor medida gozan mayoritariamente de una serie de privilegios por el mero hecho de nacer hombres, disfrutan de mayores ingresos, cotas de poder y de una mayor presencia y autoridad en el ámbito público, y se benefician del trabajo doméstico y de cuidado realizado muy mayoritariamente por las mujeres. No obstante, también hay que reconocer como el patriarcado (sistema social que rige las normas por las que han de relacionarse mujeres y hombres en función del género asignado), a través del modelo de masculinidad hegemónica tradicional, dispone una serie de mandatos de obligado cumplimiento a los hombres que van claramente contra un desarrollo humano pleno.

Si la realidad que se nos presenta es la de una desigualdad entre dos partes, es coherente pensar que ésta no va a resolverse si no hay un planteamiento estratégico hacia quien ostenta la situación de privilegio. Y esta estrategia tiene que ser tan coactiva frente al privilegio como iluminadora del falso paradigma de bienestar y desarrollo que ofrece la masculinidad hegemónica dominante. Siguiendo a Simone de Beauvoir un hombre no nace, sino que también se hace. El dictado de la masculinidad socializada nos impone a los hombres unos parámetros de vida que poco se aproximan a lo que el índice de desarrollo humano y las categorías que lo componen puedan ofrecer.

La competitividad, la exclusividad hacia lo público (con la consiguiente negación de lo privado), la supresión e inhibición emocional, el dictado de la homofobia (sensibilidad heterosexual del cuerpo y distanciamiento físico/emocional entre hombres), la idolatría por la exposición al riesgo (que nos hace a los hombres en todo el mundo tener un menor índice de vida que las mujeres), el desprecio y la falta de cuidado personal, o las carencias en la expresión de emociones y sentimientos, son algunos de los obligados peajes de la socialización sexista en los hombres. Este reparto de roles perpetua una sociedad



sexista que asienta el privilegio de los hombres y la subordinación de las mujeres, pero que a la vez es paradójicamente yugo de los hombres bajo un sistema de dominación que no les permite el acceso a un estilo de vida plenamente humano, y de libertad y disfrute real.

El Desarrollo Humano se define como el proceso por el que una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos y ciudadanas a través de un incremento de los bienes con los que puede cubrir sus necesidades básicas y complementarias, y de la creación de un entorno en el que se respeten los derechos humanos de todos ellos/as. Es la cantidad de opciones que tiene un ser humano en su propio medio, para ser o hacer lo que él desea ser o hacer. A mayor cantidad de opciones mayor desarrollo humano, a menor cantidad de opciones, menor desarrollo humano.

Y si el desarrollo humano es el proceso de ampliación de las opciones de los hombres y las mujeres, aumentando las funciones y capacidades humanas, es fundamental que analicemos uno de los principales factores estructurales en la construcción de la realidad social: la creación de los hombres y las mujeres a partir de pautas culturales sexistas en nuestra sociedad. De este modo, podemos afirmar que el sexismo es en sí mismo un factor desencadenante de múltiples de los problemas sociales que limitan las capacidades de las personas, la sociedad que se deriva de una construcción sexista y desigual de las personas, genera problemas específicos de género con consecuencias diferenciadas para las mujeres y también para los hombres, por lo que podemos decir que el sexismo en nuestra sociedad oprime a las mujeres y limita a los hombres.

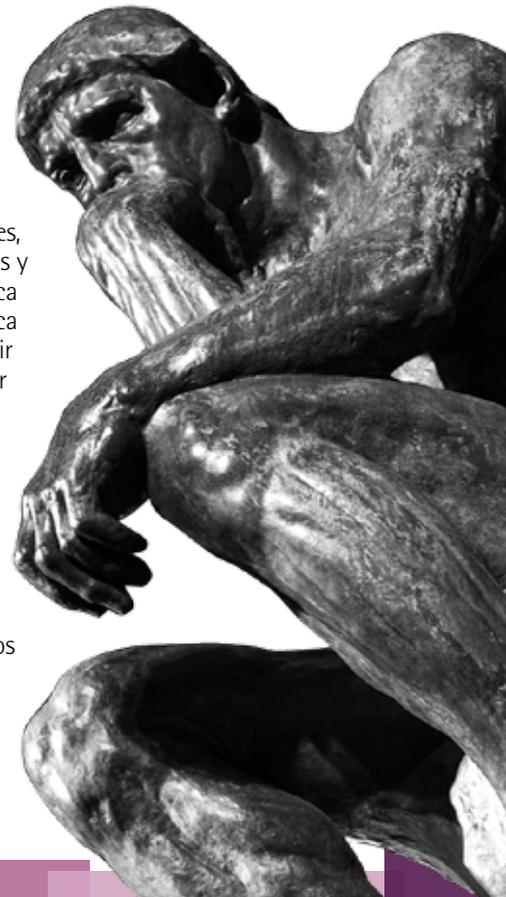
El Índice de Desarrollo humano se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros:

- Vida larga y saludable: medida según la esperanza de vida al nacer.
- Educación: medida por la tasa de alfabetización de adultos/as y la tasa bruta combinada de matriculación en educación primaria, secundaria y superior, así como los años de duración de la educación obligatoria.
- Nivel de vida digno: medido por el PIB per cápita PPA en dólares internacionales.

Como hemos señalado el sexismo, que está presente en todas las sociedades y en todas las culturas, incide negativa-

mente en todos los parámetros que constituyen el IDH (salud, educación,...) de una forma singular y específica en los hombres. La globalización neoliberal mide el desarrollo en función de la acumulación de capital, y niega no solo el planteamiento del desarrollo humano, sino también la opresión histórica de las mujeres, y por supuesto la condición de la masculinidad hegemónica como limitadora del desarrollo humano de los hombres (y de las mujeres). Puesto que hablar de desarrollo ya no sólo remite al crecimiento económico, los parámetros para medirlo no serán únicamente los indicadores cuantitativos, sino que más importante que ellos es la calidad de vida de las personas, para lo cual hay que analizar la forma en que nos relacionamos entre nosotros, hombres y mujeres, y como nos hemos construido nuestra identidad. La masculinidad hegemónica es una limitación al desarrollo humano por cuanto es castrante del poder ser de las personas, es contrario a la buena vida.

El Buen Vivir es la aportación al concepto de desarrollo humano desde los pueblos indígenas en el Foro Social Mundial, un sólido principio que significa vida en armonía y equilibrio entre hombres y mujeres, entre los seres humanos y la naturaleza. La práctica de este concepto implica naturalmente saber vivir en comunidad, alcanzar condiciones mínimas de igualdad, eliminar el prejuicio y la explotación y respetar la naturaleza preservando su equilibrio. Siguiendo este principio la igualdad tiene también beneficios directos para los propios hombres. Ser un hombre más igualitario supone



asumir mayores responsabilidades hacia el cuidado de las demás personas, pero también de uno mismo; aumenta la autoestima; favorece el crecimiento personal, y aumenta la calidad en las relaciones tanto con las mujeres como con otros hombres, garantizando un verdadero desarrollo humano.

3. El enfoque de nuevas masculinidades en la Cooperación para el Desarrollo

Los orígenes de este enfoque de nuevas masculinidades en la Cooperación al Desarrollo a nivel global se dieron vinculados principalmente a dos grandes objetivos: por un lado, la lucha contra la discriminación del colectivo homosexual en el mundo, la segunda, con la erradicación de la violencia contra las mujeres.

La primera de ellas, la lucha del movimiento gay, supuso la primera ruptura en el colectivo de hombres, por cuestionar el mandato masculino hegemónico que aunque referido a la libertad de opción sexual, abarcaba un elenco de desafíos que incluía comportamientos sociales, asunción de roles o exploración de la parte afectivo-emocional

Desde la lucha por el derecho humano a la identidad y la libertad sexual, el ascenso del movimiento LGTB (Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales) desde la década de los 70 ha contribuido enormemente a romper la referencia masculina heteropatriarcal que venía siendo hegemónica en la modernidad. La homosexualidad, especialmente la homosexualidad "gay", ha arrebatado al varón moderno heterosexual parte de su posición central, desconfigurando la supuesta "otredad" (lo otro-femenino) sobre la que la masculinidad podía erigirse como parte indiscutible del sujeto universal, es decir, del representante oficial de la especie humana.

La otra gran batalla iniciada, es la de la erradicación de la violencia contra la mujer. La campaña del Lazo Blanco comienza en Canadá, en los años 80, el 6 de diciembre de 1989 habían sido asesinadas 14 adolescentes por el solo hecho de cursar una carrera destinada a hombres: el asesino, al grito de "feministas", se introdujo en la facultad y las mató. A partir de esa fecha un grupo de varones pensaron que tenían la responsabilidad de implicarse e implicar a otros hombres en hacer algo, y lo primero era dejar de permanecer en silencio. En 1991

inauguraron la primera campaña del lazo blanco, símbolo de la paz, coincidiendo con la semana del 6 de diciembre. La campaña se ha seguido realizando todos los años en esa semana, también alrededor de otras fechas, tales como el día del padre, el día de la mujer o el día contra la violencia contra las mujeres. La campaña se ha transformado actualmente en una ONG que ofrece sus propuestas a quienes lo soliciten, dirigidas especialmente contra la violencia contra las mujeres, pero también contra la violencia masculina sobre otros varones y los niños y niñas.

Pero ahora los retos son nuevos, y una Cooperación al Desarrollo con enfoque de nuevas masculinidades tiene que trascender del planteamiento activista para incidir en las formas de ver y vivir la propia vida de los hombres.

La tensión y la oportunidad se nos presentan en ser capaces de incorporar a la teoría de Género y Desarrollo el enfoque de la nueva masculinidad.



La propuesta es llevar a cabo en nuestros proyectos de desarrollo, junto al objetivo del empoderamiento de las mujeres, un proceso con los hombres de cuestionamiento personal y grupal que contribuya a una deconstrucción de su masculinidad. Desde la base del reconocimiento de que las relaciones de género son aquellas que miden la situación de poder de hombres y de mujeres en la interacción entre ellos, resulta lógico apuntar la necesidad de incluir a los hombres en el trabajo por la equidad de género, aunque sólo sea desde la necesidad de cambiarles a ellos también para poder medir avances en el empoderamiento de las mujeres.

El enfoque de nuevas masculinidades es una apuesta estratégica de cara a involucrar a los hombres en la lucha por la equidad, desde un proceso diferenciado que aborde además los problemas específicos de género en los hombres y los efectos de la socialización sexista en la construcción del modelo de hombre hegemónico. Desde lo personal, lo vivencial y lo colectivo hemos de contribuir a una nueva manera de ser hombres, llevar a cabo con ellos un cuestionamiento de lo



que la masculinidad hegemónica (la imperante, la aprendida, la que genera desigualdad) ha impregnado en nosotros, el corsé emocional, vivencial, comunicacional...que nos ha impuesto, y sobre todo, el modo en que el privilegio que nos otorga la socialización de género nos facilita que ejerzamos ese poder y creemos desigualdad sin saber identificar cómo lo hacemos y lo que es más importante cómo dejar de hacerlo.

Las teorías GED (Género en desarrollo) han desmentido la creencia de que el enfoque de género, y el trabajo de empoderamiento de las mujeres, no podía realizarse si no era en proyectos específicos y exclusivos centrados en la mujer, y por ende, que en todos los proyectos que tenían un componente productivo, educativo, de salud, etc... no podían tener ese enfoque puesto que no iban destinados a trabajar específicamente el género. Aquella falsa argumentación nos sirve ahora para defender la tesis de que es posible incorporar ahora al enfoque de género, políticamente inseparable de cualquier acción de desarrollo, el componente de la nueva masculinidad. Es urgente comenzar a analizar los problemas de la socialización sexista en los hombres, y el modelo de hombre que hemos de deconstruir, de desempoderar, y de transformar.

Y como ocurrió en la evolución de las teorías de género en la Cooperación, hemos de huir de una posible tentación de enfoque HED, (Hombres en Desarrollo), que como en su homónimo MED, se justifique en centrar en los hombres (de nuevo) el destino de los proyectos de desarrollo. Por ello es necesario recordar que todo proceso de cuestionamiento de la masculinidad debe ir acompañado de un fin concreto, el de la equidad entre hombres y mujeres, como nos señala el enfoque GED.

Así, la Cooperación se enfrenta a este nuevo reto, que las instituciones públicas ya han reconocido y animado, y que desde algunas organizaciones se está asumiendo como compromiso organizacional, comenzando por los propios hombres que forman su estructura interna. Es una apuesta por la transformación, que reconoce que si queremos "Otro mundo posible", habremos de comenzar por cambiar nosotros mismos.



ENTREVISTA: JOSEBA G. MARTÍN, MUNDUBAT

1. ¿Cómo llegaste al grupo de hombres por la igualdad y por qué te interesó participar en este tipo de espacios?

Llegué a través de una compañera que participaba en el Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Ella me comentó la idea que estaba llevando uno de los chicos de este grupo, creo que era uno de los dos únicos chicos que había en ese momento en el Grupo de Género de la CONGD de Euskadi, de hacer un grupo con hombres de las ONGs para tratar el tema de la masculinidad. Esta propuesta era muy interesante pero había que ver los trabajos y los tiempos que requería, pero me pareció de cierto interés.

Por una parte, tuve interés por mi recorrido, porque siempre había estado interesado en los temas feministas, en las temáticas de género y de la "coeducación", en todo lo que significaba el avance en la igualdad de géneros por decirlo de alguna manera, de sexos diría yo también.

También porque ya había estado en otro grupo de hombres que trataban este tema de masculinidades, y me llamó la atención participar en otro grupo, con otra gente, otro tipo de perfil, otro tipo de enfoque, objetivos, pero que iba más o menos en la misma línea.

Además, la persona que nos estuvo a todos hablando del tema y motivando para participar creo que hizo un buen trabajo: dedicó tiempo a hablar con cada uno, y dentro de ese grupo llegó gente que más o menos podía conocer. La composición del grupo y su organización metodológica, así como sus objetivos me acabaron interesando y me dije: "¿porqué no?"

2. Has dicho que estuviste en dos grupos, ¿Qué tenía éste de diferente o de atractivo?

El grupo en que estuve antes era totalmente diferente. Ni mejor ni peor, pero era un grupo de gente conocida, con carácter informal, éramos pocos, unos siete u ocho, todos con un perfil muy parecido. Nos juntábamos normalmente para vernos e íbamos a cenar. Era un poco cuestión de contarnos, de hablar, pero con algunos materiales de debate sobre la mesa. No recuerdo bien el año, hace unos 6 u 8 años, pero me acuerdo que había en esa época un congreso en Donosti sobre el tema de masculinidades, sobre el papel de los hombres en

esto de la igualdad y del género.

3. ¿Qué te parecía la idea de participar en el Grupo de hombres por la igualdad de las ONGD de Euskadi cuando iniciaste?

Como he explicado antes estaba interesado por todo lo que había vivido, leído y asimilado sobre el feminismo y era interesante entrar también en la otra parte, la parte de que si queremos cambiar un poco esto, pues los hombres también tenemos que hacerlo. Entonces como hombre tenía ese interés. Luego por otra parte, la composición del grupo, el hecho de que fueran hombres de ONGDs también daba un abanico diferente de perspectivas sobre la masculinidad y otros temas. Me parecía interesante porque podía ser también mucho más diverso de lo que había vivido yo.

4. ¿Qué temas trabajáis en las sesiones del Grupo?

Se nos ofreció de todo, varios temas.

El primero era explicar porqué un grupo de hombres, para qué, qué estaban haciendo los hombres que estaban organizados que dinamizan el grupo y porqué. Cuestiones muy básicas personales, para conocernos e intentar hablar con confianza. Esta sería la parte más introductoria y metodológica, que





es importante porque también se habla de cosas personales, de cómo lo vivimos, cómo nos relacionamos entre hombres y mujeres, cómo nos desarrollamos. Esta parte más vivencial sale más en los debates que como algo preparado. Luego hay otros temas más dirigidos a ver los trabajos que están haciendo los grupos de masculinidad, que es muy interesante, y también lo que tiene que ver con la teoría feminista.

Más o menos estos serían los bloques de la batería de temas que nos propusieron, pero que también surgieron entre todos, con una lluvia de ideas para ver qué era lo que más nos interesaba a cada cual.

5. ¿Qué es lo que más te ha gustado de tu participación en el proceso?

Es un espacio interesante para poder debatir y tener otras dimensiones de la masculinidad, cómo somos los hombres o cómo dejamos de serlo, ver diferentes niveles de percepción del tema. Sobre esto ha habido debates ricos.

Lo que más me ha gustado de mi participación han sido sobre todo los espacios en los que hemos podido ver trabajos que se están haciendo sobre masculinidad. Ver lo que han hecho, los proyectos de los grupos de hombres. Igualmente, los estudios que existen sobre masculinidad y su significado. Esto es lo que más me ha gustado, porque era novedoso.

Ser hombre significa una serie de cuestiones, pues ver hasta qué punto esas cuestiones son construcciones sociales creadas, son estúpidas... Entonces hay unos estudios que sí

que han llevado por ejemplo Ongiz y otros hombres alrededor de ello, que me han parecido muy buenos, me han gustado mucho. Creo que la parte que más me ha gustado ha sido cuando hemos hablado de estudios o del recorrido de la masculinidad.

6. ¿Tu participación en el grupo te ha hecho replantearte tus relaciones personales, familiares y laborales?

Algunas sí, no todas, pero creo que sobre todo las laborales. Quizás porque anteriormente, en el espacio laboral, estuve trabajando o sólo o con un compañero hombre. Con lo cual, para mí ha sido un nuevo espacio de convivencia, en un espacio mixto mucho mayor, con muchos más compañeros y compañeras, la situación cambia. No tanto replantearlo sino verlo o analizarlo de manera diferente. Yo creo que ese es en el ámbito en el que, por lo menos, estoy más alerta.

En lo familiar no me lo he replanteado mucho, pero porque tampoco creo que haya demasiado contraste entre lo que pienso y lo que piensan mi madre y mi hermana. Ha habido un cambio generacional, un desarrollo de largo plazo en el tiempo. La educación que mi hermana y yo hemos recibido en casa ha sido orientada a que los dos compartiésemos tareas y responsabilidades. Tiene sus rasgos tradicionales, pero yo creo que no ha sido para nada tradicional en el sentido de división sexual del trabajo.

En lo que sí he cambiado es que ahora soy un poco más crítico con algunos amigos varones.

7. ¿Cuál ha sido la reacción de los hombres de tu alrededor que no participan en estos espacios ante tu propia participación? ¿Has percibido resistencias?

Más que resistencias, sorpresas. En algunos círculos sorpresa ante mi participación en un grupo solamente de hombres: "¿para qué?"

Por ejemplo hay un grupo de amigos con los que me relaciono que normalmente, no siempre, es exclusivo de hombres. Es un espacio lúdico que compartimos entre ocho y diez amigos, y nos gusta estar así en este espacio, que es como muy para nosotros. Es un espacio de mucho cachondeo entre nosotros. Pues cuando les comenté que estaba en un grupo de hombres, hubo reacciones de todo tipo. Pero tampoco ha habido incompreensión.

8. ¿Ven la utilidad de ese proceso o les parece algo necesario?

No, no lo creo. Bueno, hay de todo, gente que lo ve interesante o con sorpresa: "puede estar bien, no?" o "Si está Joseba algo le verá a esto". A otra gente le parece estupendo. Y hay otros a los que les ha parecido algo interesante, curioso. Sobre todo hay curiosidad. Resistencia, así dicho, no, no mucha.

9. ¿Crees que para los hombres en general, no los que puedas conocer tú, todavía es algo novedoso como para comprenderlo?

Sí, sí lo es. Es muy novedoso para comprenderlo. Muchos hombres no comprenden el "para qué" de esto. Por ejemplo a



algunos amigos les parece un poco una terapia, porque creen que si se junta un grupo de hombres será para hacer terapia. Yo creo que hay más sorpresa y curiosidad. En general es algo raro, novedoso: "¿para qué se van a juntar un grupo de hombres? ¿Para hablar de qué?"

10. ¿Crees que la participación de los hombres en estos espacios puede contribuir a lograr cambios a nivel de equidad de género en las ONGDs?

Yo creo que sí, ¿qué tipo de cambios pueden ser esos? No tengo ni idea.

Puede ser un cambio de corte personal, relacional, puede implicar un cambio en el cómo se valora a las mujeres, tus compañeras, cómo valorar su trabajo de una manera más "objetiva". Tampoco es cuestión de decir que todo lo que hace mi compañera es maravilloso porque es una mujer. No tiene nada que ver con eso; pero creo que sí puede ayudar a una objetividad mayor, a desprenderse de estereotipos, de lo acumulado del patriarcado desde hace siglos, ayudar a que esto no influya tanto. Yo creo que ese cambio sí se puede dar, cambios en la manera de cómo relacionarse con el personal.

¿Que eso pueda trascender más al resto de la organización? Eso es más complicado; depende del tipo de ONGD, del tipo de gente que está en cada sitio... ahí no lo tengo tan claro.

Pero entiendo que simbólicamente el proceso también es importante; no sólo son cambios estructurales sino también cambios simbólicos, subjetivos. Un proceso en el que paso a paso se puede ir cambiando. A la gente no se la cambia de la noche a la mañana. Aunque bueno, hay procesos.

Por ejemplo la experiencia de Mundubat con los talleres de masculinidad ha sido muy positiva, incluso me he sorprendido gratamente con algunos compañeros. Simplemente han sido un par de talleres, pero creo que han sido importantes. Si esto se hace en otras ONGDs, en otros espacios, y se va multiplicando, de alguna manera habrá una curiosidad que se convierta en tensión. Una tensión por cómo hacemos las cosas, si queremos una sociedad mejor... En ese sentido, en lo simbólico, en lo particular, en lo personal de cada uno, pues sí que puede hacer que cambien las cosas. Esto del cambio es aportar un poquitín cada cual.



ENTREVISTA: JOSE PIÑAS, MUNDUBAT

1. ¿Qué te parecieron los talleres de masculinidad de los hombres de Mundubat? ¿Qué temas trabajasteis?

Trabajamos cómo se transmiten los mensajes de los roles masculinos en la sociedad, y desde ahí empezamos a analizar nuestro rol masculino en la sociedad, y sobretodo en Mundubat. Esto es, como hombres en Mundubat, cómo nos vemos y como debería ser el "hombre en Mundubat". Hubo un ambiente diferente al que normalmente encontramos como hombres en el espacio laboral, de cercanía y reconocimiento. Se puede decir que nos "sentimos" muy bien.

2. ¿Lo tratado en los talleres, así como tu experiencia en el GIG y el proceso pro- equidad te ha hecho replantearte tus relaciones laborales desde el punto de vista de género?

En los talleres quedó reflejada la voluntad sincera de los hombres por el

cambio pro-igualdad de género. Es importante destacar que demandamos poder llenar de contenido esa voluntad, pues reconocemos no saber cómo hacerlo. Los talleres debieran ser el punto de partida, por ello necesitan continuidad.

En lo personal, el trabajo en el GIG me ha hecho replantearme mis relaciones con las personas que lo componen. Quiero decir que ha servido para conocer más a la persona y en su caso, hacer el recorrido desde lo personal a lo laboral. Seguramente, si esto se realizara de forma generalizada en Mundubat, nos sorprenderíamos.

3. ¿Crees que los hombres de las ONGs tienen el mismo compromiso para el cambio que las mujeres? ¿Por qué?

Tanto a los hombres como a las mujeres que trabajan en ONGs, se les presupone una sensibilidad especial para los temas de desigualdad social. Yo creo que sí existe, pero de la sensibilidad al compromiso hay un tramo que muchas veces queda sin recorrer.

4. ¿Cuál crees que debe ser el papel de los hombres en el cambio hacia la equidad (en la sociedad)?

Tradicionalmente parece que el peso de este tema lo hayan tenido que llevar mujeres; con planteamientos tan erróneos y extremos como que el de que si eres hombre no te afecta directamente. Afortunadamente cada vez es más visible y sentida la necesidad de que los hombres tomen un papel más activo, no sólo en la lucha por la igualdad en favor de las mujeres. Como hombres, el sistema patriarcal nos concede unos privilegios sobre las mujeres, pero también es cierto que a nosotros también nos parte esta distribución de roles. Si nos vemos no sólo como hombres, sino como hijos, parejas, padres, trabajadores,... encontraremos que la inequidad también nos perjudica en la vida cotidiana y en nuestra forma de desarrollarnos como personas.

Llegar al diálogo por el cual entender y sentir que la inequidad en género perjudica siempre a hombres y mujeres, es clave.

5. ¿Crees que los hombres puedan suponer una resistencia pro- igualdad para los cambios reales en las relaciones de poder?

Cuando hablamos de lucha contra las desigualdades y las injusticias, tendemos a centrar la mirada en denunciar la distribución del poder económico y político y los abusos que de ello se deriva contra las mujeres. Pero creo que cada vez más, se está generando un desequilibrio directamente en el poder emocional, y esto tiene que ver con la cultura de individualismo frente al bienestar colectivo, de competencia frente a la convivencia... se consumen emociones en lugar de compartirlas. Y ese consumo tiene un precio, una manipulación... y las condiciones de salida para hombres y mujeres en ese "mercado de las emociones" están desequilibradas tanto en formas como en contenidos.

Es necesario tener conciencia de que estamos en esta dinámica; si no se trabaja en educar en y desde los valores, no solo los hombres, también las mujeres, podrían ser un obstáculo.

6. ¿Qué hacer para cambiar esto?

Por un lado es claro que cambiar las relaciones de poder económico y político supone cambiar la estructura económico-política que lo soporta; el capitalismo. Por lo que el trabajo por la igualdad por hombres y mujeres hay que entenderlo desde la lucha por el cambio estructural, pero no solo. En el espacio privado de la persona y más cercano a lo cotidiano, hay que motivar el cambio, lo delicado es precisamente cómo hacerlo sin que nos sintamos acosados en ese espacio íntimo. Pero a la vez este es un campo de trabajo cercano, novedoso, práctico más que discursivo, y por ello va generando ilusiones.





Fotos:
Marcha Mundial de las Mujeres
Ruta Pacífica 2005

... a vida das mulheres
... a mudar o mundo!
... o mundo para mudar
... vida das mulheres
... nha Mundial das Mulheres



4



financian:

