

Máster en Desarrollo y Cooperación Internacional

Hegoa

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional
Nazioarteko Lankidetzeta eta Garapenari buruzko Ikasketa Institutua

Trabajo Fin de Máster

**Género, masculinidades y cooperación
en las ONGD del País Vasco:**
El caso de Mundubat

Xabier Pérez Urretavizcaya

(Curso 2020/2021)

Tutor/a:

iker zirion landaluze

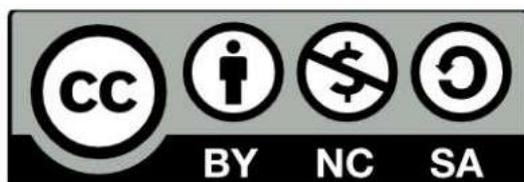
Hegoa. Trabajos Fin de Máster, n.º 58

Hegoa
www.hegoa.ehu.es
✉ hegoa@ehu.es

UPV/EHU. Edificio Zubiria Etxea
Avenida Lehendakari Agirre, 81
48015 Bilbao
Tel.: (34) 94 601 70 91 --- Fax.: (34) 94 601 70 40

UPV/EHU. Biblioteca del Campus de Álava.
Nieves Cano, 33
01006 Vitoria-Gasteiz
Tfno. / Fax: (34) 945 01 42 87

UPV/EHU. Centro Carlos Santamaría.
Plaza Elhuyar, 2
20018 Donostia-San Sebastián
Tfno.: (34) 943 01 74 64



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-Compartirigual 3.0 Unported](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/)

GÉNERO, MASCULINIDADES Y COOPERACIÓN EN LAS ONGD DEL PAÍS VASCO: EL CASO DE MUNDUBAT

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

Desarrollo y Cooperación Internacional

Curso Académico 20/21

XABIER PÉREZ URRETA VIZCAYA

Tutor: Iker Zirion Landaluze



Índice

1. Introducción	2
1.1. Objeto de estudio	2
1.2. Justificación del tema	3
1.3. Objetivos y preguntas de la investigación	3
1.4. Metodología	3
1.5. Estructura del trabajo	4
2. Género y masculinidades	5
2.1. Acercamiento a los estudios de género y conceptos clave	5
2.2. Masculinidades	7
2.2.1. Análisis de las masculinidades y sus diferentes formas	7
2.2.2. Masculinidad hegemónica y problemas que plantea	9
2.2.3. Necesidad de alternativas a las masculinidades tradicionales	12
3. Género, cooperación al desarrollo y ONGDs en Euskadi	13
3.1. Evolución del género en la cooperación al desarrollo	14
3.2. Género, masculinidades y ONGDs en Euskadi	16
3.2.1. Trabajo de género y masculinidades en las ONGDs de Euskadi	16
3.2.2. Resistencias al cambio con perspectiva de género y trabajo de masculinidades	18
3.2.2.1. Resistencias personales	19
3.2.2.2. Resistencias organizacionales	20
4. Estudio de caso: Fundación Mundubat	21
4.1. La organización	21
4.2. Características de la plantilla y el voluntariado	22
4.3. Perspectiva de género y masculinidades en Mundubat	25
4.4. Resistencias al cambio con perspectiva de género y trabajo de masculinidades	28
4.5. Alternativas a la masculinidad tradicional	31
5. Conclusiones	34
Bibliografía	37

1. Introducción

1.1. Objeto de estudio

Desde que el movimiento feminista comenzara a aportar nuevas ideas en torno a la construcción de los conceptos sexo y género, los estudios de género han ido adquiriendo mayor notoriedad y han ido evolucionando (Braidotti, 2004; López y Güida, 2000). En un principio el objeto de estudio fueron únicamente las mujeres, la construcción de la feminidad y las relaciones de género, pero a partir de los años 80 comenzó a cuestionarse también la construcción de la masculinidad (Edström, Das y Dolan, 2014).

Asimismo, en lo que las Naciones Unidas denominaron primera década del desarrollo, entre 1961 y 1970, no se contemplaba que las desigualdades entre mujeres y hombres tuvieran relación con las relaciones de género (Otxotorena, 2009). Según este autor, se veía a las mujeres como receptoras de las mejoras que los hombres iban a disfrutar. Más adelante se instauró el Enfoque del Bienestar. Esta vez las ayudas al desarrollo tenían dos destinatarios, los hombres y las mujeres, pero ambas con una visión muy diferenciada. Las ayudas dirigidas a los hombres buscaban el crecimiento económico, las de las mujeres, sin embargo, eran puramente asistencialistas.

A partir de los años setenta comenzó la estrategia MED (Mujeres en el Desarrollo), considerando a las mujeres parte de esta visión economicista del desarrollo (Gómez-Quintero y Franco, 2012). La siguiente etapa fue el desarrollo de la estrategia GED (Género en el Desarrollo). Esta perspectiva se enfocaba en el género en vez de en las mujeres, lo que permitía cambiar las relaciones de género desiguales (Escobar, 2006).

En cuanto a las masculinidades, el interés por estos estudios también ha ido aumentando en los últimos años. Y este interés no ha sido sólo académico, sino que se ha extendido al terreno de los movimientos sociales y asociaciones, al nivel institucional, y también al ámbito de la cooperación al desarrollo y las Organizaciones No Gubernamentales de Desarrollo (en adelante ONGD) (Azpiazu, 2013).

En el presente trabajo voy a realizar un repaso histórico de los estudios de género y masculinidades, y a analizar cómo se han introducido estos conceptos en la cooperación al desarrollo, tanto en los proyectos implementados como a nivel interno de las organizaciones. Asimismo, analizaré cómo, durante estos procesos para integrar la perspectiva de género y masculinidades en las organizaciones no gubernamentales de desarrollo se generan resistencias a este cambio.

Para aplicar el contenido anteriormente mencionado, voy a incluir en este trabajo un estudio de caso de la Fundación Mundubat, para examinar cómo entienden en esta organización la perspectiva de género y masculinidades, qué tipo de resistencias se han encontrado a la hora de llevar a cabo sus planes pro-equidad, qué tipo de trabajo realizan en cuanto a género y masculinidades, y qué alternativas de trabajo proponen para acabar con la masculinidad hegemónica tradicional.

1.2. Justificación del tema

La elección del tema de este trabajo responde a diferentes inquietudes personales y académicas. Como hombre, habiéndome formado y leído acerca del feminismo y el trabajo de género, me he acercado a los estudios de masculinidades. Sin embargo, he podido apreciar que es un campo de estudio todavía poco conocido y puesto en práctica, por lo que trato de hacer un pequeño acercamiento teórico a estos estudios.

Por otro lado, considero que los cambios pro-equidad de género son necesarios en todo tipo de organizaciones, y en concreto en las ONGDs, tanto a nivel intra organizacional como en los proyectos que desarrollan las organizaciones. En este sentido, busco conocer y entender el trabajo que se ha desarrollado en este ámbito de la cooperación, sobre todo centrándome en las ONGD vascas.

Además de esto, con este trabajo intento conocer las experiencias de primera mano tanto de hombres como de mujeres trabajadoras del tercer sector en Euskadi, sobre todo el caso concreto de la ONGD Fundación Mundubat, en el ámbito de la equidad de género y el trabajo de masculinidades. De esta manera trato de comprender las estrategias llevadas a cabo, así como las dificultades y resistencias que se han encontrado en este proceso.

1.3. Objetivos y preguntas de la investigación

El objetivo principal del trabajo es conocer y entender cómo se incorpora el trabajo pro-equidad de género y de masculinidades en las ONGD. Más específicamente, los objetivos son los siguientes:

- Conocer la trayectoria del trabajo de género y masculinidades en la cooperación.
- Comprender de qué manera entienden en la ONGD Fundación Mundubat el trabajo de género y masculinidades.
- Analizar de qué manera se incorpora el enfoque de género y masculinidades dentro de la propia organización y en los proyectos de esta.
- Entender qué tipo de resistencias encuentran en esta ONGD al llevar a cabo este tipo de trabajo.

Las preguntas que trataré de contestar en el trabajo son las siguientes:

- ¿Cuál ha sido la trayectoria del trabajo de género y masculinidades en la cooperación?
- ¿De qué manera entienden en la ONGD Fundación Mundubat el trabajo de género y masculinidades?
- ¿Cómo se ha incorporado el enfoque de género dentro de la propia organización y en los proyectos?
- ¿Con qué resistencias se han encontrado al llevar a cabo este trabajo, y de qué manera se han afrontado?

1.4. Metodología

La metodología de investigación de este trabajo se basa por un lado en una revisión bibliográfica de fuentes secundarias; es decir, de diferentes artículos, libros y estudios

académicos relacionados con las temáticas abordadas. En la medida de lo posible, a la hora de realizar esta búsqueda, he tratado de localizar autores y autoras de diferentes latitudes y visiones para enriquecer el trabajo, pero centrándome sobre todo en autores y autoras del estado español y la CAV para concretar más la temática en un contexto local. Asimismo, y dado que en este trabajo se incluye el estudio de caso de la ONGD Fundación Mundubat, también he analizado documentación, tanto pública como interna, de esta organización.

Por otro lado, tanto para completar el marco teórico del trabajo como para conocer la experiencia concreta de una organización, una parte de la investigación se basa en la información obtenida a través de diferentes entrevistas. En primer lugar, dado que consideraba necesario tratar en este trabajo el grupo de masculinidades impulsado por la coordinadora de ONGD de Euskadi entre 2009 y 2018, y no encontraba suficiente información al respecto, realicé una entrevista con Arkaitz López Gorritxo, quién fuera coordinador de este grupo durante esos años. Y, en segundo lugar, he realizado entrevistas con cuatro personas de la ONGD Fundación Mundubat para profundizar en el estudio de caso. Se ha utilizado la técnica cualitativa para recoger la información. En el caso de Arkaitz, he elaborado un cuestionario que le envié por escrito al que él me contestó con una grabación de voz. En el caso de las personas de Mundubat, en cambio, he realizado entrevistas individuales mediante videollamada con cada una de las personas participantes. Las entrevistas han sido semiestructuradas, por lo que yo tenía un guion preparado, pero he podido completar las entrevistas con preguntas que surgían en el momento. Las entrevistas han sido grabadas y luego transcritas al igual que la grabación de voz. La información obtenida se ha contrastado con el marco teórico y se ha incorporado en la discusión del caso de estudio, así como se han redactado diferentes conclusiones.

1.5. Estructura del trabajo

Tras esta introducción, el trabajo está estructurado en dos partes claramente diferenciadas. La primera, en los apartados segundo y tercero, es el marco teórico, y establece las bases teóricas sobre el género y las masculinidades y el trabajo realizado en cooperación y en las ONGD al respecto. Se aborda también el tema de las resistencias a los cambios pro- equidad de género que surgen en las ONGD que se embarcan en estos procesos.

En la segunda parte, apartado cuarto del trabajo que incluye el estudio de caso, se llevan a la práctica las bases teóricas de la primera parte, analizando el caso concreto de la Fundación Mundubat. En esta segunda parte se desarrollan 5 subapartados en los que voy a hacer una presentación de la organización, una revisión de las características de la plantilla y el voluntariado, un análisis de la perspectiva de género y masculinidades en Mundubat y finalmente desarrollaré un apartado sobre las resistencias al cambio con perspectiva de género y masculinidades y otro de alternativas a la masculinidad tradicional.

2. Género y masculinidades

2.1. Acercamiento a los estudios de género y conceptos clave

En la década de los 60 el movimiento feminista aportó nuevas conceptualizaciones en torno a la construcción de sexo y género, que juegan un papel central en la visibilización de la desigualdad de las mujeres, e introdujeron en el ámbito académico la condición de mujer como campo específico de estudio (López y Güida, 2000).

Desde entonces y hasta hoy día, los estudios de género han ido adquiriendo mayor notoriedad. Prueba de esto, como señala Rosi Braidotti (2004), es que durante las décadas de los 70, 80 y 90 estos estudios se han ido asentando en diferentes disciplinas, sobre todo en las relacionadas con las ciencias sociales, donde han ido surgiendo másteres, departamentos, titulaciones, etcétera, vinculadas con el género y las relaciones de poder desiguales de mujeres y hombres.

Fruto de estos estudios surgen las definiciones de diversos conceptos relacionados con este campo. Trataré de definir algunos de los conceptos que considero necesarios para la comprensión y el debate de las relaciones de género y las masculinidades en este trabajo, tales como sexo, género, sistema sexo-género y patriarcado.

El sexo se ha entendido como una categoría asociada a las características biológicas y anatómicas que diferencian a unos seres humanos de otros en cuanto al aparato genital interno y externo, las características sexuales secundarias, y la carga hormonal y/o los cromosomas, sobre cuya base se genera la división social hembra-macho. Estas categorías están construidas de manera excluyente y complementaria.

El género es una categoría construida social y culturalmente y que hace referencia a lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se entiende por masculino y femenino, lo que ayuda a crear la dicotomía mujer-femenidad y hombre-masculinidad. De esta manera, el concepto de género delimita cómo debe ser un hombre y cómo debe ser una mujer en un contexto concreto, sus actitudes, valores, formas de relacionarse, etcétera. Esta construcción social y cultural que genera diferentes nociones sobre lo que es “propio” de los hombres y de las mujeres a partir de la diferencia sexual se ha ido afincando en los imaginarios sociales debido a un proceso histórico desarrollado a diversos niveles e instituciones legitimadoras de esta diferenciación, entre otras, la familia, el Estado, la Iglesia, el mercado de trabajo, los medios de comunicación y la escuela (Lamas, 1996; Bourdieu, 1998, en Faur, 2004).

Mediante el sexo y el constructo dicotómico del género se arraiga la idea de que las diferencias actitudinales, de valores y deseos, de capacidades, etcétera, se originan de manera natural y, por lo tanto, son inmutables. Esta es la idea fundamental en la que se basa lo que se denomina sistema sexo-género. Todo esto genera que las relaciones humanas se definan por norma general en un sistema binario y dual de oposición, exclusión y complementariedad. Así, en primer lugar, hombre es lo contrario a mujer; si se es hombre, no se puede ser mujer (y viceversa); en segundo lugar, todas las personas deben entrar dentro de una de estas categorías (no existen otras identidades posibles); y, finalmente, hombre y mujer se complementan mutuamente.

De esta manera surge esta dicotomía que genera una norma en cuanto a sexo, identidad de género y expresión de género. Según Miquel Missé (2013), el sexo se refiere a las características biológicas que distinguen entre macho y hembra; la identidad de género hace referencia a la identificación como hombre o mujer de cada individuo, independientemente de si es macho o hembra en virtud de esas características biológicas; y en último lugar, la expresión de género indica lo social y culturalmente asociado a lo masculino y lo femenino (los roles de género, los valores asociados a cada sexo, las formas de expresarse, etcétera). Como puede observarse en el cuadro, la norma diferencia nuevamente, de manera binaria entre macho-hombre-masculino y hembra-mujer-femenino.

	NORMA	
SEXO	MACHO ↓	HEMBRA ↓
IDENTIDAD DE GÉNERO	HOMBRE ↓	MUJER ↓
EXPRESIÓN DE GÉNERO	MASCULINO	FEMENINO

Fuente: Elaboración propia.

Además, hay que tener en cuenta que el concepto “género” al mismo tiempo que está presente en los roles y estereotipos de género, también define las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres (Bergara *et al.*, 2008). La identidad y expresión de género identifica la ventaja de lo masculino y la discriminación de lo femenino, que queda relegado a una subordinación de la posición privilegiada de poder de los hombres (Zapata y Helfrich, 2001). Esto deriva de una asignación de mayor valor social a los hombres y lo masculino, por lo que estas relaciones desiguales de poder siempre (en todo momento y lugar, en toda sociedad) se inclinan en favor de los hombres y de lo históricamente relacionado con la masculinidad.

Es decir, el sistema sexo-género define el valor social que se le da a una dimensión biológica, y las diferencias que se generan se convierten en la base para una jerarquización social en la que se da mayor valor y poder a los hombres que a las mujeres. A esta estructura de jerarquización del poder que subordina por norma general a las mujeres se la denomina patriarcado. El patriarcado se podría definir como el sistema que institucionaliza el dominio masculino sobre las mujeres, constituyendo así una estructura que funciona como mecanismo de opresión sobre las mujeres, lo femenino y todas las personas que se salgan de la normatividad de género. Éste, además de traducirse en estructuras políticas y jurídicas, se refleja en el orden cultural, y de esta manera atraviesa transversalmente la sociedad, las instituciones, las relaciones personales y colectivas, los procesos de socialización, etcétera (Emakunde, 2020; Coppolecchia y Vacca, 2012; Salazar, 2012).

Debido a estas desigualdades, los hombres gozamos de un dividendo patriarcal, en forma de privilegios masculinos. Son las ventajas de las que gozamos los hombres por el simple hecho de haber nacido hombres. Son privilegios muy naturalizados que se mantienen

como norma cultural y que están incorporados en los procesos de socialización. Por lo general pasan inadvertidos para quien los disfruta, y son tan habituales que hay que prestar especial atención para detectarlos y diseñar estrategias para erradicarlos (Lozoya, 2016). Jokin Azpiazu (2013) concuerda con Jose Angel Lozoya, y puntualiza que generalmente no se mencionan estos privilegios y que en ocasiones se relativizan, lo que hace más difícil generar estrategias para rechazarlos o neutralizarlos.

Son muchos los pasos que se han dado gracias al feminismo y a la lucha de muchas mujeres. El empoderamiento de las mujeres y su acceso a posiciones en espacios públicos ha disminuido el poder del patriarcado, pero mientras los hombres no entremos de pleno en este trabajo por la igualdad y cedan espacios, privilegios y poder será difícil conseguir una igualdad real.

Es por esto por lo que en el siguiente punto voy a profundizar en la construcción de las masculinidades y, entre otras cuestiones, los mandatos a los que responde y las jerarquías de poder que se generan dentro de los grupos de hombres.

2.2. Masculinidades

2.2.1. Análisis de las masculinidades y sus diferentes formas

Como he comentado anteriormente, al principio y durante cierto tiempo, los objetos de estudio del género fueron las mujeres, la construcción de la feminidad y las relaciones de género. Sin embargo, a partir de los años 80 también se comenzó a prestar cierta atención a la construcción de la masculinidad, comenzando a cuestionar cualquier forma de poder masculino (Edström *et al.*, 2014). Según Martha Zapata y Silke Helfrich (2001) fueron sobre todo grupos de estudio de la masculinidad en Estados Unidos los que comenzaron a problematizar la violencia masculina y la construcción de la masculinidad. Asimismo, no se pueden entender los estudios relacionados con las masculinidades sin las aportaciones previas del feminismo político y académico. Otro antecedente importante es el de los estudios gay que son representativos de los primeros hombres que comienzan a cuestionarse su identidad y a distanciarse de la masculinidad hegemónica (Abril y Romero, 2005).

Los estudios sobre la masculinidad han ido cambiando de enfoque para llamarse ahora estudios sobre masculinidades (en plural), en la medida en que han ido evolucionando las propias teorías. Este cambio se ha producido para visibilizar la heterogeneidad de experiencias de la masculinidad en los diferentes hombres, entre los cuales también existen relaciones internas de poder (Azpiazu, 2013). En este sentido, se comenzaron a estudiar de manera diferente las relaciones de género y de poder, centrándose en cómo diferentes formas de “ser hombre” tienen privilegios sobre otras, exponiendo la realidad de masculinidades subordinadas o subalternas (Edström *et al.*, 2014).

Sobre la base de estas reflexiones, en este trabajo me referiré, por un lado, a la masculinidad (en singular) como la forma en la que los mandatos de género son construidos para los hombres de manera ideal e inalcanzable; y, por otro, a las

masculinidades (en plural) como las diversas formas de asumir los mandatos de género dirigidos a los hombres.

Asimismo, y como hemos adelantado más arriba, según Eleonor Faur (2004), “la masculinidad existe en tanto exista la feminidad”. Es decir, se entienden las expresiones de género como conceptos relacionales a los que se les asocian determinadas prácticas, representaciones y valores que no sólo son distintas entre sí, sino que no tendrían sentido sin su opuesto.

Normalmente la masculinidad se asocia con lo racional, la fortaleza, la actividad, la productividad, la valentía, la responsabilidad, el espacio público y la conquista (de territorios, de mercados, de mujeres, etcétera). La feminidad sin embargo se asocia a la emotividad, la pasividad, el miedo, el espacio privado y la dependencia, entre otros. En este escenario, los hombres construimos nuestra masculinidad en oposición a la feminidad. Ser un “verdadero hombre” es, precisamente, no ser mujer ni “femenino” (Kimmel, 1997).

Otros autores y autoras refuerzan esta idea de la negación como herramienta de construcción de la masculinidad. Elisabeth Badinter (1992), por ejemplo, plantea que un hombre, para hacer valer su identidad masculina tendrá que demostrar una triple negación: Que no es un niño, que no es una mujer y que no es homosexual. Octavio Salazar (2012) también afirma que esa negación nos obliga de manera permanente a demostrarnos a nosotros y a los demás hombres que efectivamente somos verdaderos hombres y que cumplimos con la masculinidad normativa en los ámbitos social, político, afectivo, sexual, etcétera.

A pesar de esto, la masculinidad no se construye únicamente a partir de estas negaciones, sino que se sustenta bajo fuertes mandatos de lo que sí debe ser un hombre. Así lo indican Ander Bergara *et al.* (2008: 24):

“Cada cultura dispone de una serie de códigos, estereotipos y roles que rigen el comportamiento, las actitudes y expectativas de los hombres de esa sociedad, por lo que podemos decir que existe una definición cultural de la masculinidad, que atraviesa y condiciona las diversas identidades masculinas. De este modo, lo que se espera de los hombres, lo que son y con aquello que se identifican colectivamente como varones, responde a una construcción humana, por lo que las características que definen la masculinidad ni son innatas ni naturales, sino que son sociales y aprendidas.”

La construcción identitaria masculina se basa en una trama de prácticas sociales entre los hombres y las mujeres, por un lado, y entre hombres entre sí, por otro (Faur, 2004). Es decir, que las masculinidades van más allá de la propia definición, y responden a una praxis de género. Raewyn Connell (1996) sostiene que esto implica tres elementos al mismo tiempo: 1) la vinculación a una posición dentro de las relaciones de género; 2) las prácticas por las que hombres y mujeres asumen esa posición; y 3) los efectos de estas prácticas en la personalidad, la experiencia corporal y la cultura.

Toda esta construcción de la identidad masculina se produce por lo tanto a través de relaciones de poder, relaciones de producción y vínculos emocionales y sexuales. Pero además de esto, las identidades masculinas están sujetas también a diferentes posiciones dependiendo de la clase social, la raza, la etnia, la orientación sexual, la edad, etcétera, que afectan a las relaciones entre los propios hombres, generando de este modo diversas formas de masculinidad que se relacionan entre sí.

Connell (*Ibidem*) hace una diferenciación de diferentes formas de masculinidad basadas en esas relaciones de poder: la masculinidad hegemónica, la subordinada, la cómplice y la marginalizada. A continuación, incluyo una breve descripción de cada una, y analizo con mayor profundidad la masculinidad hegemónica, ya que esta forma de masculinidad es la que, en mayor medida, sostiene las bases del patriarcado, asegurando así la dominación de los hombres.

Las masculinidades subordinadas son aquellas que desafían y amenazan la “ideología patriarcal”, como podrían ser los hombres homosexuales o con actitudes femeninas, ya que se alejan de las actitudes de la masculinidad hegemónica. Esto favorece la opresión de la diversidad sexual, y sitúa a estos hombres en la parte más baja de la jerarquía de género dentro del grupo de hombres.

La masculinidad cómplice estaría compuesta por los hombres que no cumplen con la forma hegemónica de masculinidad, pero se aprovechan de todos los privilegios y ventajas de su posición de poder en el patriarcado. La mayoría de los hombres se situaría en este grupo que se beneficia del dividendo patriarcal sin cumplir el modelo hegemónico, pero sin alejarse demasiado de este.

Por último, está la masculinidad marginalizada en la que se enmarcan las masculinidades de hombres excluidos por condicionantes ajenos al género, ya sea por clase social, por su raza, etcétera. Sin embargo, al igual que en el resto de las masculinidades, también se interiorizan y reproducen elementos de la masculinidad hegemónica (Zapata, 2001). Connell (1996) pone el ejemplo de Estados Unidos, donde en un contexto de supremacía blanca, las masculinidades negras juegan un rol simbólico en la construcción de género, para explicar el concepto de masculinidad marginada, con el que hace referencia a las relaciones entre masculinidades en las clases dominantes y subordinadas, por ejemplo, entre diferentes grupos raciales.

A pesar de todas estas diferentes masculinidades, desde el punto de vista más individual, hay una que se alza claramente sobre las demás como definitoria de lo que es ser hombre, y que marca el camino hacia la construcción de la identidad masculina: la masculinidad hegemónica. Es esta la máxima representación social de lo masculino (Bonino, 2003).

2.2.2. Masculinidad hegemónica y problemas que plantea

Cuando Connell (1996) define la masculinidad hegemónica, con el concepto de hegemonía hace referencia al análisis de las relaciones de poder entre clases de Antonio Gramsci. Este se refiere a las dinámicas por las cuales un grupo exige y mantiene una posición de superioridad frente a otros grupos en la sociedad. En cada momento y lugar

hay una forma de masculinidad que se posiciona por encima de las otras, siendo esta la masculinidad hegemónica, encargada de legitimar el patriarcado y de garantizar la posición de superioridad de los hombres y de subordinación de las mujeres.

La masculinidad hegemónica no tiene por qué ser la que más hombres adquieren y representan; de hecho, se convierte en un ideal al que casi ningún hombre puede acceder plenamente. Sin embargo, se presenta como normativa, como modelo referencial, que guía y limita lo que debe ser, y no ser, un hombre (Bonino, 2003). De esta manera todos los hombres nos posicionamos en relación a esta masculinidad hegemónica.

Según Connell (1996) la hegemonía solo se puede establecer cuando el ideal cultural corresponde con el poder institucional, colectivo e individual. Michael Kaufman (1994) también considera el poder como elemento clave cuando se refiere a la masculinidad hegemónica, y afirma que “se equipara el hecho de ser hombre con tener algún tipo de poder”. En este caso, el poder es entendido como la posibilidad de imponer el control sobre otros y otras y sobre nuestras emociones. De esta manera, uno tiene poder si puede tomar ventajas de las diferencias existentes entre las personas basadas en una jerarquía. En nuestras sociedades una clase tiene el control sobre los recursos económicos; los adultos sobre los niños y niñas; los humanos sobre la naturaleza; un grupo étnico, racial o religioso sobre otros; etcétera. Sin embargo, el factor común de todas estas opciones es que todos esos grupos con poder son dominados por hombres, y es la masculinidad hegemónica la que legitima esta jerarquía.

En esta misma línea, Luis Bonino (2003) argumenta que la masculinidad hegemónica se sustenta en cuatro ideologías:

1. Ideología patriarcal. Ésta propone al hombre con poder sobre los niños y niñas y mujeres, y afirma el dominio masculino del mundo.
2. Ideología del individualismo. Según esta ideología el sujeto ideal es el que se centra en sí mismo, autosuficiente, que se hace a sí mismo, que puede hacer lo que le dé la gana y utilizar su poder para mantener sus privilegios. Este punto ayuda a explicar la relación del hombre con el mundo del trabajo productivo y el empleo (Ritxar Bacete, 2017).
3. Ideología de la exclusión y subordinación de la otredad. Discriminación del otro u otra, en general, de quien es distinto.
4. Ideología del heterosexismo homofóbico. El sujeto ideal es el que realiza prácticas heterosexuales. Rechazo y condena de todas las prácticas homosexuales.

Sobre la base de estas cuatro ideologías, la masculinidad hegemónica es el conjunto de creencias y afirmaciones que han derivado de la transformación sociohistórica de los valores asociados a los hombres y lo masculino. Estas creencias, que han penetrado en el imaginario social como verdades “evidentes”, son las siguientes: la autosuficiencia, la heroicidad, el respeto a la jerarquía y la superioridad, y la oposición con respecto a las mujeres.

Como he comentado con anterioridad, el reparto de roles de género define las relaciones desiguales de poder y perpetua una sociedad sexista y patriarcal que asienta los privilegios

de los hombres sobre las mujeres. Este reparto de roles lleva, en el caso de los hombres, a que mediante los mandatos de la masculinidad hegemónica vayamos construyendo nuestra propia identidad, asumamos en mayor o menor grado sus directrices, y nos mantenga en una posición de privilegio. Sin embargo, al mismo tiempo se convierte en un lastre que no nos permite el acceso a un estilo de vida plenamente humano y de disfrute real (Bergara *et al.*, 2008; López, 2011). Kaufman (1994) concreta que en el proceso de socialización de la masculinidad hegemónica (y la mayor parte de las masculinidades subordinadas) los hombres vamos suprimiendo una gama de emociones, necesidades y posibilidades cómo, por ejemplo, el placer de cuidar de otras personas, la compasión o la empatía.

Aunque los hombres, colectivamente, estemos situados en lugares de privilegio y poder en la sociedad, y ejerzamos violencias contra las mujeres, y otros hombres también, respondemos a unos mandatos de género que nos llevan a comportarnos de una determinada manera si queremos seguir formando parte del colectivo de la masculinidad, lo que nos supone unos costes también. Dentro de estos costes de la socialización sexista de los hombres y los problemas generados por esta, se podrían mencionar los mayores índices de mortalidad masculina y menor esperanza de vida, la mayor siniestralidad de los hombres comparada con las mujeres, las altas tasas de criminalidad, de suicidio, de fracaso escolar, etcétera. Todos estos problemas están en gran medida relacionados con los roles y actitudes asociadas a la masculinidad hegemónica, como la competitividad, la tendencia hacia lo público y la negación de lo privado, el distanciamiento físico-emocional entre hombres, la idolatría a la exposición al riesgo, la falta de expresión de algunas emociones y sentimientos, la agresividad y uso de la violencia, o el abuso de alcohol o drogas (Herrera *et al.*, 2001; López, 2011).

Por ejemplo, en un informe reciente de la Asociación Americana de Psicología (2019) se menciona incluso que “la masculinidad tradicional es perjudicial para la salud”, afirmación basada en que los hombres cometemos el 90% de los asesinatos en Estados Unidos y representamos el 77% de las víctimas, o el hecho de que somos el grupo demográfico con más riesgo de ser víctima de delitos violentos (Alonso *et al.*, 2019).

Alonso, Aranguren y Bacete (2019), sobre la base de que los hombres también nos vemos perjudicados por las dinámicas del patriarcado, plantean la conexión entre los costes y los privilegios de los hombres de la siguiente manera: “¿Qué tiene que ver que los hombres se accidenten más en la carretera con la violencia que estos ejercen hacia las mujeres?”. Ellas entienden que mucho, y plantean la necesidad de entender esta relación para poder trabajar con los hombres. “El hecho de que un joven considere que es más hombre cuanto más corra en la carretera se ubica en la misma ‘caja’, que el acto de no levantarse del sofá a quitar la mesa tras una comida familiar”. Es imprescindible hacer esta relación entre privilegios y costes si se desea conectar el trabajo con lo que les pueda “preocupar” o interesar a los hombres, como estrategia de intervención.

2.2.3. Necesidad de alternativas a las masculinidades tradicionales

Los avances que se han desarrollado en el empoderamiento de las mujeres a nivel global han generado cambios estructurales en las relaciones de género. De esta manera han afectado de forma profunda en los procesos de definición y construcción de las identidades masculinas (Bacete, 2017). Se ha producido una brecha entre el modelo de feminidad emancipatorio, que ya es hegemónico entre las mujeres, y la inoperatividad del modelo de masculinidad hegemónico clásico, que no es capaz de adaptarse a un sistema que comprende a las mujeres como libres e iguales (Alonso *et al.*, 2019).

Además de esto, si lo que se busca son cambios reales y sostenibles en el tiempo en cuanto a las relaciones de género, es necesario un enfoque desde el papel de los hombres y la necesidad de un cambio de estos tanto a nivel individual como colectivo. Según Alonso, Aranguren y Bacete (2019), hay que plantear escenarios de cambio para los hombres que permitan modificaciones en las masculinidades en dirección a una libertad identitaria, el desarrollo de las competencias y capacidades humanas, y la igualdad de género. Los hombres estamos interpelados a definir un nuevo modelo de masculinidad capaz de descubrir todas las formas de ser hombre en clave superadora del machismo, poniendo en valor modelos alternativos, dinámicos e inacabados, en constante diálogo y transformación (Welsh, 2010; Bacete, 2017; Alonso *et al.*, 2019). Michael Kaufman (2001) agrega que únicamente involucrando a hombres y niños en una redefinición de la masculinidad se podrán desafiar los patrones de dominación y control. Y, por tanto, en la medida en que transformemos actitudes, pensamientos y acciones sexistas por otras pacíficas e igualitarias, mejorará la situación de la sociedad en su conjunto, tanto la de los hombres como sobre todo la de las mujeres (Odriozola, 2008).

El gran reto, como lo denomina Salazar (2012), es acabar con el orden patriarcal. Es necesaria una sociedad en la que se colabore desde la igualdad, la diversidad y el respeto (Gabarró, 2008). Según Nuria Varela (2013) es un reto masculino que implica no solo renunciar a los privilegios, sino también cuestionar los hábitos propios, la identidad de cada uno. Por ejemplo, es necesaria una transformación que incida en las relaciones entre los espacios público y privado. El patriarcado se sustenta en la división de ambos espacios y del reparto de roles y funciones entre mujeres y hombres. Por lo tanto, es necesario equilibrar estos espacios y buscar una sociedad de hombres y mujeres proveedoras y cuidadoras en condiciones de igualdad (Salazar, 2012).

Dejar de lado la masculinidad hegemónica implicaría librarnos de ese rol “masculino-todopoderoso” que nos coloca en situaciones de violencia, de riesgo y de pérdidas humanas, ecológicas, etcétera; y que, al mismo tiempo, nos guía a los hombres a dejar de lado, entre otros, el ámbito emocional, relacional o de salud. (Odriozola, 2009)

Alonso *et al.* (2019) plantean tres tipos de campos de acción posibles en el trabajo con hombres en busca de alternativas a las masculinidades tradicionales:

- Cambiar sus prácticas cotidianas de forma que genere un beneficio directo en la vida de las mujeres.

- Analizar y minimizar los riesgos o costes que hay en las vidas de los hombres por su pertenencia al género masculino.
- Convertir a los hombres en aliados activos del feminismo.

En lo referente a los ámbitos, áreas o ejes de intervención prioritarias que necesitan una perspectiva de género integral, tomando en consideración y haciendo una reflexión sobre el papel de los hombres en el camino hacia la igualdad, existe cierto acuerdo sobre cuáles deberían ser (MenEngage Alliance, 2015). Estos serían la salud, la educación, el empleo, las emociones, la paternidad positiva y la violencia entre otros.

Sarah C. White (1997) se cuestiona cual sería la mejor estrategia para fomentar la transformación de los hombres hacia la igualdad, y hace referencia a Connell hablando sobre los grupos de hombres enfocados en el género. “¿Es esta la mejor estrategia?” La respuesta que da Sarah basándose en los análisis realizados por Connell en grupos de hombres en Occidente es que no. Esto es debido a que los hombres, al contrario que las mujeres, no tenemos un interés común estructural en buscar un cambio en las relaciones de género, ya que somos los claros beneficiados del sistema patriarcal. Connell (1995) apunta que los hombres estamos más dispuestos al cambio cuando las relaciones de género se cuestionan en el contexto de otras luchas. Por ejemplo, los retos medioambientales, aunque no estén explícitamente relacionados con el género, hacen cuestionarnos a los hombres nuestras formas de actuar y buscar alternativas.

Lo que está claro es que estas transformaciones y cambios tienen que ir desde el cuestionamiento individual de cada uno de los hombres, hasta una revisión de los espacios e instancias socializadoras, entre otras, el sistema educativo, los medios de comunicación, el mundo laboral, político, económico, etcétera. Trabajar específicamente con hombres y cuestionar nuestros comportamientos y nuestra masculinidad es una parte del trabajo de género, pero para cuestionar la masculinidad debemos centrarnos también en las instituciones, culturas y prácticas que sustentan la desigualdad de género, lo que implicaría cuestionar dimensiones del poder tanto simbólicas como materiales (White, 1997).

En relación con el objeto de estudio de este trabajo, las ONGD, en tanto que participan en los procesos de transformación social hacia la justicia social, no pueden ser ajenas a estos cambios y deben hacer, si no lo han hecho ya, una apuesta clara por la búsqueda de la igualdad de género, trabajando tanto con mujeres como con hombres. En el siguiente apartado haré un repaso del trabajo realizado en este ámbito por las ONGDs de Euskadi.

3. Género, cooperación al desarrollo y ONGDs en Euskadi

En este apartado examinaré cómo ha evolucionado el género en la cooperación al desarrollo tanto a nivel internacional como, especialmente, en las ONGD de Euskadi, y analizaré cómo se ha insertado el trabajo de las masculinidades en este ámbito, así como las resistencias que se han presentado. Para elaborar este apartado, además de la revisión bibliográfica, me basaré en el testimonio de Arkaitz López Gorritxo, quien entre los años 2009 y 2018 fue dinamizador y coordinador del colectivo de hombres igualitarios creado

por la coordinadora de ONGDs de Euskadi que estuvo en funcionamiento durante esos mismos años.

Cuando hablamos de la intersección entre el desarrollo y las masculinidades hay que tener en cuenta que la mayoría de los estudios y análisis teóricos realizados están basados en experiencias de países occidentales, por lo que hay que tener cuidado al extrapolar el concepto de masculinidad a otras latitudes (Guasch, 2008). Sin embargo, desde estos estudios sí se está reclamando a nivel global la responsabilidad masculina en la transformación para lograr cambios de comportamiento duraderos, especialmente en temas como la violencia contra las mujeres (Martins, 2014).

Antes de centrarme en el trabajo de las masculinidades en las ONGD de Euskadi considero necesario un acercamiento a la evolución del género en la cooperación internacional al desarrollo.

3.1. Evolución del género en la cooperación al desarrollo

En lo que las Naciones Unidas denominaron Primera década del desarrollo, entre 1961 y 1970, no se contemplaba que las relaciones de género tuvieran nada que ver con las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres. Estaba asumida la idea de que, si se impulsaba el desarrollo en la población en general, mejoraría la situación tanto de hombres como de mujeres. Desde esta perspectiva, se veía a las mujeres como meras receptoras de las mejoras que los hombres iban a disfrutar. Sin embargo, al no tener en cuenta las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en las actuaciones llevadas a cabo, la situación de las mujeres no mejoró (Otxotorena, 2009). Asimismo, prevaleció el denominado Enfoque del Bienestar. En este caso, según Mikel Otxotorena (2009), las ayudas al desarrollo fueron encauzadas por dos vías. La dirigida a los hombres, claramente centrada en la búsqueda del crecimiento económico, y la dirigida a las mujeres, totalmente asistencialista. Esta visión del desarrollo generó una gran dependencia hacia las ayudas económicas e incluso empeoró la situación de las mujeres debido a la dependencia económica hacia los hombres.

A partir de los años setenta se empezó a considerar que las mujeres debían participar como sujetos productivos en esta visión economicista del desarrollo. Así es como comenzó la estrategia llamada Mujeres en el Desarrollo (MED). Según Juan David Gómez-Quintero y Juan Agustín Franco (2012) los especialistas en MED tomaron como base el pensamiento feminista liberal occidental, y marcaron como objetivo la inserción de las mujeres en las estructuras masculinas de poder. Para ello, las estrategias de acción enfocadas a buscar la igualdad a través de un acceso equitativo a la educación, al empleo, etcétera, fueron definidas en el Plan de Acción Mundial surgido de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México en 1975 (Giordano, 2007). A pesar de este cambio de perspectiva y acción, en 1985, en la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas en Nairobi, el enfoque MED fue ampliamente cuestionado.

Es a partir de mediados de la década de los ochenta cuando se hace el cambio a un nuevo paradigma, el Género en el Desarrollo (GED). Esta perspectiva ponía el foco en el género en vez de en las mujeres. De esta manera se puso el acento en cambiar y transformar los

roles y las relaciones de género desiguales en lugar de cambiar a las mujeres. Bajo este enfoque surgió la estrategia del empoderamiento, esto es, que las mujeres tuvieran acceso al uso y control de los recursos materiales e ideológicos al mismo tiempo que ampliaban su poder y capacidad de influencia en el cambio social (Vargas Escobar, 2006). Fue en el momento del cambio de perspectiva de MED a GED cuando también se hizo más evidente la necesidad de trabajar el tema del género con hombres y niños (Dover, 2014).

En el marco del cambio de enfoque de MED a GED, Paul Dover (2014) destaca tres aspectos. En primer lugar, el enfoque GED visibilizó aspectos como la carga de trabajo no remunerado, la triple función de las mujeres (trabajo comunitario, cuidados y empleo), así como la falta de acceso y control a los recursos por parte de estas. En segundo lugar, se comenzó a transversalizar el género en los aspectos relacionados con la cooperación al desarrollo. Y, en tercer lugar, se consolidó la comprensión de la interseccionalidad del género y cómo se conjuga con otras identidades y jerarquías sociales como la edad, la clase, la etnia o la religión.

El enfoque de las nuevas masculinidades en la cooperación al desarrollo a nivel global comenzó su andadura con dos principales objetivos: la lucha contra la discriminación del colectivo homosexual y la lucha por la erradicación de la violencia contra las mujeres. Por un lado, la lucha del movimiento gay fue la primera ruptura en el colectivo de hombres, ya que cuestionaba el mandato masculino hegemónico. A pesar de que la lucha se centraba en la libertad de opción sexual, traía implícitos otro tipo de rupturas, como determinados comportamientos sociales, la asunción de nuevos roles e incluso la exploración de la parte afectivo-emocional. Así, desde la lucha por la libertad sexual, el movimiento LGTB desde la década de los 70 ha contribuido a romper la referencia masculina heteropatriarcal.

Por otro lado, el segundo gran objetivo del enfoque de las nuevas masculinidades en la cooperación al desarrollo es el de la erradicación de la violencia contra la mujer. Después de que en 1989 en una facultad de Canadá fueran asesinadas 14 adolescentes al grito de “feministas” por el mero hecho de estudiar una carrera supuestamente destinada a hombres, un grupo de hombres pensó que tenían que hacer algo e implicar a otros hombres para dejar de mantener el silencio ante estas violencias. Así nació la campaña lazo blanco en 1991, en la que los hombres se colocan un lazo blanco como símbolo de la paz, en contra de la violencia hacia las mujeres (López, 2010).

Ya en la década de los 90, gracias al trabajo de colectivos feministas, estudiosas del tema y mujeres que trabajan en instituciones relacionadas con el desarrollo, se plantea que el enfoque GED debe partir de las premisas de que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano, y de que la equidad y el acceso al poder, entre otros, no se pueden separar del desarrollo humano. Por lo que desde este enfoque se pueden analizar cuestiones que con el enfoque MED no se planteaban como, por ejemplo, que la situación de las mujeres está ligada a la posición de dominación que mantenemos los hombres, a los roles construidos socialmente, etcétera.

De todos modos, también en el marco del enfoque GED, casi la totalidad de los esfuerzos han ido dirigidos a trabajar únicamente con mujeres. Este trabajo con mujeres sigue siendo imprescindible. Sin embargo, hacer un cambio era y sigue siendo necesario, ya que trabajar con hombres desde una perspectiva de género, es trabajar por la igualdad (Otxotorena, 2009). Una cooperación al desarrollo con enfoque de masculinidades tiene que incidir en las formas de ver y vivir la vida de los hombres (López, 2010). De esta manera, es preciso fomentar que los hombres tomemos parte de manera activa en el desempeño hacia la igualdad, ya que, si no, si solamente se involucran las mujeres, no se podrá recorrer más que la mitad del camino. En palabras de Mikel Otxotorena (2009),

“Partimos del convencimiento de la necesidad de involucrar a los hombres de forma activa en la consecución de la igualdad en cualquier ámbito de nuestras sociedades, ya sea en países enriquecidos o empobrecidos. Entendiendo que la consecución de la igualdad pasa por la responsabilidad y la participación activa de mujeres y hombres en dicha dirección. Planteamos la necesidad de trabajar con los hombres desde una perspectiva de género, no solamente en el ámbito de la cooperación al desarrollo, sino en todos los campos de nuestras sociedades.”

3.2. Género, masculinidades y ONGDs en Euskadi

Si nos centramos en el trabajo de género de las ONGD españolas, se puede ver cómo no fue hasta el II Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 cuando el enfoque de género pasó a ser prioritario en las políticas de desarrollo estatales (Pajares, 2018). Desde ese momento, muchas ONGD han introducido el género como algo principal, tanto en proyectos como en procesos internos de cambio organizacional pro-equidad de género (Navarro, 2004).

Por tanto, el trabajo de género en cooperación no es una novedad, pero considero interesante analizar de qué manera se ha introducido en las organizaciones en Euskadi y, en particular, cómo se ha incorporado el enfoque de las masculinidades, así como las resistencias que estos procesos han encontrado. Esto podría permitirnos tanto comprender mejor la situación actual como mejorar la planificación de actuaciones futuras en este ámbito.

3.2.1. Trabajo de género y masculinidades en las ONGDs de Euskadi

En el contexto local de Euskadi, es el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2006) el que recomienda acciones con el objetivo de impulsar grupos de trabajo de hombres promotores de la igualdad. En esta línea, en 2007 se presenta GIZONDUZ, una iniciativa del Gobierno Vasco, integrada en el seno del Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) y “dirigida a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres en pro de la igualdad de mujeres y hombres”.

Sobre la base del trabajo puesto en marcha por esta iniciativa, desde la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco se puso sobre la mesa otra herramienta para trabajar procesos de cambio organizacional y, así, a finales de 2008 (Boletín Oficial del País Vasco del 9 de diciembre de 2008) se publicó el Decreto 197/2008, de 25 de noviembre

de 2008, que regula las ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. En este Decreto se entiende por integración de la perspectiva de género lo siguiente:

“...la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Esta herramienta es una novedad importante, ya que, previamente, cuando se hablaba de incorporar la perspectiva de género en la cooperación, casi siempre se hacía referencia de cara al exterior de la ONGD, es decir, en la implementación de sus proyectos, programas, etcétera, pero sin tener en cuenta que para realizar un trabajo coherente con respecto a este tema era y es necesario trabajar y transformar también a nivel interno en las organizaciones (Otxotorena 2009).

Según Mikel Otxotorena (2009), en este proceso se echa en falta una apelación directa a la necesidad de trabajar también con los hombres, aunque sí que pone sobre la mesa cuestiones relacionadas con la implicación o no implicación de los hombres en la introducción de la perspectiva de género en las ONGD.

Asimismo, con el objetivo de fomentar el trabajo de masculinidades en el seno de las ONGD de Euskadi, desde la coordinadora de ONGDs se impulsó y coordinó un grupo de hombres por la igualdad compuesto por trabajadores de diferentes organizaciones pertenecientes a la coordinadora. Arkaitz López Gorritxo, que fue miembro del Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, se convirtió en coordinador de ese grupo de hombres por la igualdad, denominado *Grupo de Hombres Igualitarios de la Cooperación al Desarrollo de Euskadi*.

De acuerdo a López (2011), históricamente a los hombres se nos ha categorizado y dividido en dos grandes grupos bien diferenciados en el desarrollo de las estrategias de género. Por un lado, el grupo de los resistentes a los cambios (aunque todos los hombres somos resistentes de una u otra manera) y, por otro, el grupo de los invisibles. Sin embargo, argumenta López, “los hombres somos tan protagonistas en la situación de desigualdad como las propias mujeres, dado que somos, como poco, la parte ganadora en la relación de poder”. A pesar de esto, en los primeros años de claro ascenso del tema de género en las ONGD, no hubo hombres que se plantearan la necesidad de un cambio personal. Es en 2011 con el V plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi cuando en este contexto geográfico se plantea más seriamente este cuestionamiento, y a raíz de ello, se lleva adelante la iniciativa del Grupo de Hombres Igualitarios de la Cooperación al Desarrollo en Euskadi.

Cómo indica Arkaitz López en la entrevista realizada, el objetivo principal de este grupo era “generar un espacio crítico de reflexión de género, feminista, solo con hombres de ONGDs”. El planteamiento inicial era el de la formación con estos hombres y que ese

trabajo se viera reflejado tanto en su vida personal como en la laboral dentro de las ONGD.

Durante los años de vida del grupo se pueden diferenciar tres momentos diferentes. Una primera fase en la que se creó el grupo y se desarrolló un espacio de reflexión y debate interno, desde las experiencias personales de cada uno de los 25 participantes (integrantes de 18 ONGDs). Una segunda etapa en la que “una vez que ya sentíamos que habíamos agotado esta dinámica de debates sobre temas, empezamos a llevar los proyectos e iniciativas de la cooperación al grupo. Entonces cada ONG representada fue haciendo, a partir del 4º o 5º año, cosas dentro de su organización, planteando proyectos, iniciativas, actividades... y se traían al grupo, se contaban, se comentaban, se compartían y a partir de ahí, se buscaba un poco contraste”. La tercera y última etapa de este grupo fue la de “salir”, esto es, apostar más por la sensibilización y el posicionarse públicamente. Se generaron diferentes actividades, entre las que López destaca los dos “congresos internacionales en los que se compartieron experiencias de trabajo en masculinidades, sobre todo con países de América latina”.

3.2.2. Resistencias al cambio con perspectiva de género y trabajo de masculinidades

Según Natalia Navarro (2004) cualquier tipo de cambio trae consigo resistencias tanto personales como colectivas, ligadas a la redistribución de recursos y responsabilidades, así como a la reasignación de prioridades. Por lo tanto, en el momento en que las ONGD se plantean un cambio organizacional pro-equidad de género en el que se cuestionan las relaciones de poder internas, deben tener en cuenta que aparecerán resistencias. Además de esto, si tenemos en cuenta que, como explicaba Foucault (citado en Giraldo, 2006), el poder “no es unívoco, ni es siempre igual, ni se ejerce siempre de la misma manera, ni tiene continuidad, el poder es una red imbricada de relaciones estratégicas complejas”, entenderemos que las resistencias a perderlo que puedan surgir de estos procesos de cambio pueden ser igualmente complejas.

Como señala Lorena Pajares (2018), “donde hay poder, hay resistencia... a perderlo”. Esta autora ha estudiado estas resistencias y las ha sistematizado para poder adelantarse a ellas en los procesos de cambio (Pajares, 2018). Esta autora entiende el concepto de resistencia en este ámbito de la misma manera que Lut Mergaert y Emanuela Lombardo (2014), esto es, como la oposición a propuestas de mejora y transformación de la organización social de género que buscan, por un lado, mayores cuotas de justicia e igualdad y, por otro, pérdida de privilegios para los sujetos dominantes/para los hombres. Implica la negativa a aceptar el cambio, mostrando una actitud favorable a la preservación del statu quo, lo que supone un obstáculo muy perjudicial a la transformación.

Sobre la base de esta definición, analizo a continuación las principales resistencias identificadas por la autora tanto en los procesos de cambio pro-equidad de las ONGD y trato de relacionar estas resistencias con la cultura patriarcal y la masculinidad hegemónica a las que me he referido más arriba.

3.2.2.1. Resistencias personales

Una de las consecuencias de la pérdida de privilegios, o de la amenaza de que esto pueda suceder, es el miedo que se genera en los hombres. Sentimos amenazada nuestra posición y no sabemos gestionar los sentimientos de incertidumbre e inseguridad que nos abordan. Esto puede generar una especie de “solidaridad masculina” muy sutil al ojo masculino, pero muy evidente para muchas mujeres. Estas resistencias personales no siempre son conscientes ni reconocidas, por lo que es necesario identificarlas y visibilizarlas para poder después trabajar sobre ellas.

Dentro de estas resistencias personales podemos encontrar, entre otras, las resistencias (anti)intelectuales, las (anti)políticas, las clasistas y las misóginas.

Las primeras surgen de dar más valor a los conocimientos relacionados con la masculinidad como pueden ser el pragmatismo, las pruebas, los datos empíricos, la “objetividad”, etcétera, al mismo tiempo que se desvalorizan los relacionados con lo femenino como las experiencias propias, la reflexión o la empatía. Los hombres restamos importancia a las críticas de género, nos situamos en una posición de “superioridad intelectual” y las rechazamos en una actitud defensiva. Desde esa supuesta objetividad y valorización del pragmatismo, cuestionamos las reflexiones y políticas de género.

Las resistencias (anti)políticas son aquellas que niegan el carácter estructural de las desigualdades. Desde la comodidad del privilegio y con la sensación de que ya se ha dado suficiente espacio a las mujeres, los hombres asumimos un comportamiento infantil, negando tanto la realidad desigual como nuestras responsabilidades ante esta. Nos escudamos en un “espejismo de igualdad” y no queremos ver más allá. Aquí también encontramos los discursos de naturalización de las diferencias de género y el doble rasero como mecanismo despolitizador. Acusamos a las mujeres de estar demasiado politizadas con el tema de género, al mismo tiempo que no hacemos esa misma crítica con otros temas –igualmente politizados– que nos preocupan en primera persona como pueden ser los derechos laborales u otras reivindicaciones de justicia social.

Las resistencias clasistas están relacionadas con el “espejismo de igualdad”. Se dan cuando los hombres trabajamos con mujeres de otras culturas o latitudes e identificamos claramente que viven bajo una cultura machista, pero no queremos ver las desigualdades más cercanas, algunas de las cuales de las que podemos incluso ser partícipes. Estas resistencias suelen estar vinculadas con una visión muy paternalista de la cooperación que nos hace sentir héroes que salvamos vidas. Esta visión, sin embargo, no es compatible con la igualdad.

Por último, están las resistencias misóginas. Estas se reflejan, por ejemplo, en la meritocracia, invisibilizando las trabas y dificultades que pueden tener las mujeres para llegar a un mismo puesto, responsabilizando a las mujeres individualmente de la situación. Muchas mujeres reivindican también el hecho de que haya determinadas voces que se escuchen más que otras, sobre todo, que se valoren más las voces de los hombres que de las mujeres, y que ellas deban demostrar el doble para lograr el mismo

reconocimiento. Este tipo de resistencias misóginas más explícitas nos las podemos encontrar en cualquier espacio de trabajo o debate mixto.

3.2.2.2. Resistencias organizacionales

Como hemos mencionado anteriormente, las organizaciones están formadas dentro de un sistema patriarcal regido por los valores de la masculinidad hegemónica. Esto hace que las lógicas y dinámicas con las que funcionan sean un reflejo de este, y de una manera u otra dificulten los procesos de cambio.

Las resistencias organizacionales tienen que ver con las dinámicas de trabajo y la organización estructural. Dentro de este tipo de resistencias, Pajares (2018) enumera tres estrategias diferentes: la evaporación, la invisibilización y la resistencia explícita.

La evaporización se da cuando iniciativas relacionadas con la promoción de la igualdad se expresan tanto en reuniones como idearios o cualquier documentación de la organización, pero luego no se llevan a la práctica. Esto se da debido a la indiferencia por parte de los órganos de poder de las organizaciones, interesados en mantener el orden establecido. En este caso, la burocratización de las ONGDs juega un papel fundamental a la hora de obstaculizar/bloquear cambios internos, ya que dificulta el procedimiento, facilitando así el mantenimiento del statu quo.

En cuanto a la invisibilización, hace referencia a que las voces y los liderazgos que se valoran son los más cercanos a los valores de la masculinidad hegemónica, mientras se excluyen otro tipo de voces menos acordes a esta, lo que genera que muchas mujeres sean menos valoradas, o que para ser valoradas tengan que asumir conductas masculinas y hacerse oír. Esto invisibiliza formas de trabajar y liderar que tienen otros valores como la escucha, el cuidado, el diálogo, la cooperación, etcétera. Dentro de las ONGD y los movimientos sociales, por ejemplo, se valora más a las personas que se “sacrifican” por el trabajo o están accesibles en todo momento para trabajar que a aquellas otras que “simplemente” cumplen con su trabajo durante su horario laboral. Se invisibiliza e infravalora a las personas que se cuidan y cuidan a los demás, y se aprecia más a las personas que representan modelos de trabajo contrarios al cuidado tanto personal como colectivo. Esto se relaciona mucho con un individualismo heroico, la mayoría de las veces asociado a una masculinidad heroica.

Del mismo modo, el patriarcado se presenta en estrecha alianza con el capitalismo, y fomenta una concepción del hombre como productor, lo que genera que se invisibilicen los trabajos más reproductivos y de cuidados dentro de la organización, como preparar el café, pedir la comida o charlar para mejorar la convivencia del equipo, que son tareas muy feminizadas –y muy relacionadas con la transversalización de género– que el patriarcado minusvalora por no considerarlas “productivas”.

Por último, está la resistencia explícita, que viene derivada de la falta de prioridad del género en las organizaciones y se refleja en la negación o no aprobación de medidas pro-equidad, la no asignación de recursos económicos o humanos para implementarlas, etcétera. En este sentido, Abril y Romero (2005) en su artículo “Masculinidad y trabajo.

Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad”, en el que entrevistan a personas de empresas con políticas de equidad de género, señalan como uno de los obstáculos para las políticas de igualdad de género, que las empresas no reemplazan a las personas que solicitan permisos o reducciones de jornada. No siempre se sustituye a estas personas, por lo que esto repercute en mayor volumen de trabajo para los compañeros y compañeras. Además de esto, destacan que la utilización de los permisos en las empresas puede limitar la trayectoria profesional de las personas solicitantes e implicar una movilidad laboral descendente.

4. Estudio de caso: Fundación Mundubat

En este apartado voy a realizar una descripción de la Fundación Mundubat en cuanto a su trabajo de género y masculinidades. Las principales fuentes utilizadas son su página web, las entrevistas realizadas y el plan de acción pro-equidad de género de la Fundación.

4.1. La organización

Mundubat es una ONGD que se fundó en 1988, en Euskal Herria bajo el nombre “Paz y tercer mundo”, con su sede principal en Bilbao. A día de hoy tiene tres líneas de acción claramente definidas y cada una de ellas cuenta con su departamento: derechos humanos, género y feminismos, y soberanía alimentaria.

En su página web se definen como:

“Una ONGD de hombres y mujeres procedentes de diversas realidades sociales comprometida por un cambio en el orden mundial. Nos une:

- Un anhelo solidario personal y la convicción de que la pobreza estructural de las mayorías es una violación de los Derechos Humanos; y la idea de la solidaridad basada en la extensión y el disfrute de todos los derechos para todas las personas desde la equidad de género.

- Trabajamos junto con comunidades y organizaciones populares que reivindican derechos y alternativas sociales y económicas e impulsan la democracia participativa.

- Nuestra cooperación está al servicio de las propias organizaciones populares para apoyar procesos socio políticos de transformación social mediante proyectos y programas de desarrollo endógeno participativo de economías populares y de participación ciudadana.

- Alentamos una visión crítica de la ciudadanía en nuestra sociedad y en las instituciones públicas y privadas, y nos apoyamos e impulsamos el trabajo en alianzas y redes internacionales.

- Y tenemos la eficiencia como principio de gestión de los recursos y la mejora continua como herramienta para conseguir la calidad de nuestro trabajo”.

En cuanto a la línea de trabajo y departamento de género y feminismos, Mundubat tiene como objetivo “transformar las relaciones desiguales de poder generadas por los distintos sistemas de opresión”. Desde la organización se prioriza el apoyo a mujeres que de manera organizada reivindican sus derechos. Para esto, se trabaja en tres líneas

específicas de acción: Economía feminista; vida libre de violencias; y empoderamiento y participación política. Además del trabajo específico llevado a cabo por el departamento de género y feminismos, Mundubat asegura que “el enfoque de género está presente en todas nuestras acciones”.

La fundación Mundubat, desde que comenzó su andadura como “Paz y tercer mundo”, ha tenido como objetivo la “construcción de un mundo más justo, buscando una transformación social más equitativa y libre de desigualdades”. Desde la organización comparten que este trabajo de transformación tiene que pasar por una transformación interna de las mujeres y hombres que componen la entidad, es decir, no es posible hablar de feminismos e igualdad de género sin un cuestionamiento previo de las relaciones que se generan en el interior de la ONGD.

En este sentido, Mundubat se posicionó a favor del enfoque de género de manera más integral a partir del documento interno “El enfoque de género, más allá de lo transversal”, aprobado en el año 2000. Desde entonces, se realizaron cuatro diagnósticos de género hasta que en 2006 se integró la política de género en la Estrategia General de la organización. En 2010 mediante una consultoría externa, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico de cambio organizacional pro-equidad del que surgió el I Plan de Acción Pro-Equidad de Mundubat (2012-2019). En 2019 se llevó adelante un proceso de Evaluación de este plan, y actualmente la organización cuenta con el II Plan de Acción Pro-Equidad de Mundubat (2021-2026).

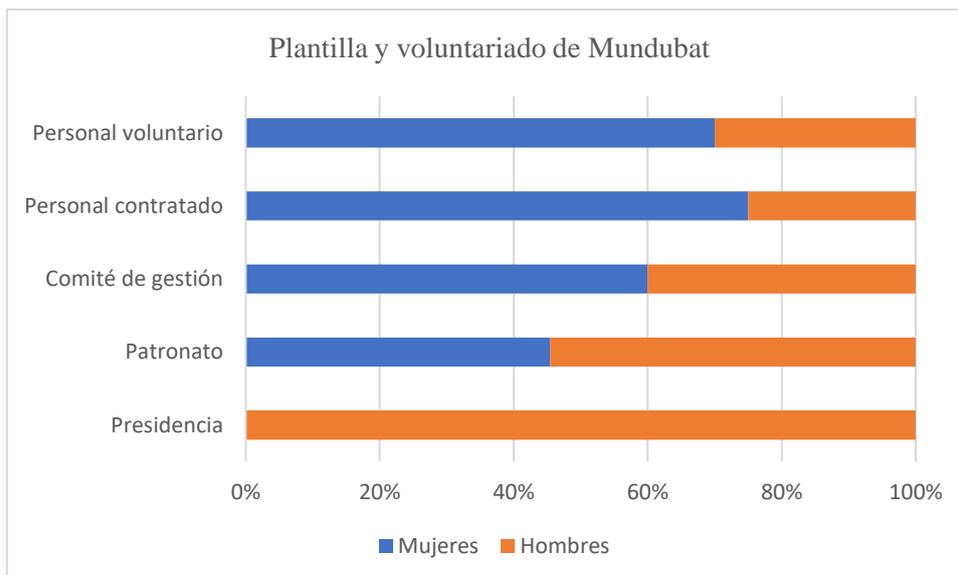
4.2. Características de la plantilla y el voluntariado

Las características de la plantilla y el voluntariado de Mundubat con fecha de agosto de 2021, analizadas por área y sexo, son las siguientes:

Plantilla y voluntariado de Mundubat		
	Mujeres	Hombres
Presidencia	0	1
Patronato	5	6
Comité de gestión	3	2
Personal contratado	21	7
Personal voluntario	35	15
Personal en prácticas	0	0

Fuente: elaboración propia.

A continuación, la composición por sexos de los diferentes niveles de manera gráfica.



Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en los datos facilitados por la organización, los órganos de decisión son bastante paritarios en cuanto al género. Exceptuando la presidencia, de carácter unipersonal y ocupada por un hombre, tanto el patronato como el comité de gestión muestran una apariencia muy equilibrada. A pesar de esto, diferentes personas comentaron en las entrevistas que:

“En Mundubat hay un esfuerzo de dejar puestos a las mujeres, pero en la práctica los hombres son los que ejercen el poder. Son diferentes formas de ejercer el poder yo creo, y unas se comen a otras... Las mujeres decimos las cosas de otra manera y eso igual hace que te tomen menos en cuenta, porque no levantas la voz, no tienes actitudes de poder fuertes...”

“Básicamente los numerosos espacios donde se toman decisiones, la mayoría están compuestos por hombres. Además, la participación y la metodología de algunos espacios, aunque sean mixtos, no deja de estar dominada por los hombres”.

Lo que se cita en estos dos párrafos puede relacionarse con la construcción de la masculinidad y el ejercicio de esta por parte de los hombres. Normalmente la masculinidad se asocia con la fortaleza, la responsabilidad y el espacio público, mientras que la femineidad con la pasividad y la dependencia entre otros (Kimmel, 1997). Esta construcción de la identidad masculina producida a través de las relaciones de poder (Connell, 1996), lleva a los hombres a adquirir de manera consciente o inconsciente ciertas dinámicas y actitudes por tener y ejercer el poder, ya que según Michael Kaufman (1994), “se equipara el hecho de ser hombre con tener algún tipo de poder”. Aunque no se basa en unas prácticas sociales entre hombres y mujeres únicamente, sino también en las relaciones entre los hombres (Faur, 2004). En relación a esto otra persona afirmó en la entrevista que las actitudes de las mujeres irían mejor a las organizaciones si las mujeres estuvieran en el poder.

“De hecho, en Mundubat, la mayoría de los conflictos son, y han sido, históricamente producidos entre hombres.”

Asimismo, otra persona entrevistada comenta que dentro de la organización las relaciones de poder dependen más de cómo se ejerce este poder y de la posición que se ocupa dentro de la organización, que de si se es hombre o mujer.

“Puedes estar en un espacio de dirección, pero sin embargo no tener mucho poder. Yo creo que depende más de la posición que ocupas (a nivel simbólico) que del ser hombre o mujer”.

Como dice Foucault (citado en Giraldo, 2006), el poder “no es unívoco, ni siempre es igual, ni se ejerce siempre de la misma manera, ni tiene continuidad, el poder es una red imbricada de relaciones estratégicas complejas”.

En cuanto a las formas de trabajar, en Mundubat nos encontramos con formas verticales y autoritarias también,

“y no solo los hombres tenemos actitudes de este tipo, también las mujeres. El modelo autoritario y vertical de gestión está presente en Mundubat también, creo yo, y es algo difícil de romper cuando es una dinámica ya incorporada”.

“No son únicamente las formas de los hombres las que están incorporando cuestiones más verticalistas o patriarcales, aquí estoy incorporando a las mujeres y la organización que también pueden estar llevando a cabo ese tipo de formas, o sea, no tiene que ver con hombres y mujeres, sino con el patriarcado”.

Aquí vemos que el hecho de incorporar a mujeres a los espacios de decisión y trabajar con los hombres y cuestionar nuestros comportamientos y nuestra masculinidad, es una parte del trabajo, pero no convierte a estos espacios de decisión en igualitarios si no hay un cambio en las dinámicas de relación y poder. Hay que cuestionar la masculinidad, pero no solo enfocándose en los hombres, sino también en las instituciones, culturas, prácticas, órganos de decisión que sustentan la desigualdad de género. Esto es, un cuestionamiento de dimensiones de poder simbólicas y materiales (White, 1997).

Más allá de los espacios de dirección y decisión, en el resto del personal contratado y voluntario, se observa una clara feminización, cosa bastante habitual en el sector de la cooperación. En cuanto a la clasificación por departamentos, recojo aquí los datos vigentes en agosto de 2021. Según la información facilitada, Mundubat cuenta con 29 personas contratadas, 21 mujeres (más de un 70%) y 8 hombres. Esta es la distribución de hombres y mujeres en la estructura de la organización.

Departamentos	Mujeres	Hombres
Presidencia	0	1
Administración y organización	1	1
Género y feminismos	2	0
Derechos Humanos	2	2
Soberanía alimentaria	2	1
Comunicación	2	0

Finanzas	5	1
Delegaciones	7	2
Total	21	8

Fuente: elaboración propia.

Como comentaba anteriormente, la feminización en la plantilla es evidente, sobre todo en los departamentos de comunicación, finanzas, género y delegaciones.

4.3. Perspectiva de género y masculinidades en Mundubat

La perspectiva GED (Género en el Desarrollo) comienza a introducirse en la cooperación a mediados de los años 80. Como he comentado anteriormente, es una visión que pone el foco en el género y no únicamente en las mujeres a la hora de plantear soluciones a las desigualdades de género. Bajo este enfoque surgió la estrategia del empoderamiento, la cual consistía en que las mujeres tuvieran acceso al uso y control de los recursos materiales e ideológico (Vargas Escobar, 2006). Teniendo en cuenta que Mundubat nació como “Paz y tercer mundo” en el año 1988, surgió en el momento en el que esta nueva perspectiva superaba la anterior (MED). Sin embargo, con el paso de los años esta perspectiva también ha ido evolucionando, y así es como se entiende en Mundubat la perspectiva de género según sus trabajadores y trabajadoras.

“se entiende como uno de los pilares de la organización, es una de las líneas específicas de acción de Mundubat”.

“Es la perspectiva de género en desarrollo la que incorporamos en primer lugar. Sin embargo, yo creo que Mundubat va un poquito más allá e incorpora la perspectiva de los diferentes feminismos”.

Algo similar nos cuenta otra de las personas entrevistadas acerca de la visión de la perspectiva de género desde la Fundación.

“Yo creo que se entiende desde una mirada bastante feminista, en el sentido de que no es solo la incorporación de las mujeres, sino que es hacer visible el rol de las mujeres en los proyectos y en los procesos que apoyamos. O sea, es algo un poco más profundo que solo darles espacio a las mujeres. También creo que, más allá que únicamente el papel de las mujeres, cuando en Mundubat hablamos de género y de la mirada de género, estamos analizando o estamos queriendo analizar las relaciones entre hombres y mujeres. O sea, no solo visibilizamos el papel de las mujeres y les damos protagonismo, sino que también hacemos esa reflexión de la posición de subordinación en la que se encuentran”.

“Creo que se ponen en valor los procesos y aprendizajes de género locales, sobre todo con comunidades indígenas, que ya han puesto muchos límites de lo que quieren y lo que no. De hecho, hay proyectos en los que no hablamos de género porque no les gusta la palabra género. Ahí sí creo que se hace la reflexión de cómo llevar la igualdad y como luchar contra las prácticas propias, culturales de desigualdad, en sus términos, o desde su cosmovisión y demás”.

Se puede apreciar en estos testimonios que Mundubat hace una apuesta por el trabajo de género y feminismos no solo trabajando con las mujeres, sino cuestionando, como lo hacen los diferentes feminismos y como señalaba más arriba Otxotorena (2009), la posición de dominación que mantienen los hombres, los roles construidos socialmente, las relaciones internas de poder, etcétera. En palabras de una persona de Mundubat:

“Hacia el exterior, en los proyectos de cooperación, los de educación para la transformación social, la acción social ahora que estamos empezando... siempre existe un interés en aplicar esta perspectiva (de género y feminista), este enfoque”

Como he comentado anteriormente, a finales de 2008 desde la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco se pone en marcha una iniciativa para apoyar procesos de cambio organizacional pro-equidad de género. En relación con dicho trabajo, desde la fundación Mundubat, al menos a día de hoy, se hace un cuestionamiento de las dinámicas internas de la organización.

“Por otro lado, creo que se empieza a entender cada vez más como una necesidad a lo interno, de ir superando las brechas de género en la propia organización”.

Este cuestionamiento interno es de gran necesidad y algo a valorar positivamente dentro de una organización, ya que para realizar correctamente y de manera coherente un trabajo sobre este tema es necesario trabajar y transformar también las organizaciones. Así se ha mostrado en las entrevistas:

“Valoro positivamente la reflexión que podemos tener en la organización, la libertad con la que podemos hablar. Y el planteamiento que se está haciendo en actividades concretas, por ejemplo, capacitaciones y diálogos sobre el tema de los cuidados en los espacios de coordinación. La disponibilidad total de la organización, porque en ningún momento hay voluntad de no hablar del tema... yo creo que es interesante todo el debate en la vida organizacional que tenemos en Mundubat, es algo a poner en valor”

También se considera esencial mantener un departamento específico de género y feminismos para que la organización tenga una mirada específica y se generen propuestas específicas de género.

“yo creo que es interesante que el departamento de género y feminismos sea orgánicamente igual que los otros dos departamentos. Yo creo que en Mundubat lo que es interesante es que en el departamento tenemos proyectos específicos de género, y tenemos la misma composición interna que los otros departamentos. En ese sentido, sí que hay una transversalización orgánica e institucional. Ocupamos un lugar y no somos solo un apéndice”.

Esta visión y apertura al diálogo y el cambio que tiene Mundubat acerca de la perspectiva de género se ha ido plasmando, entre otras cosas, en una paridad de los espacios de decisión: “tanto en el patronato como en el comité de gestión, la presencia de mujeres empieza a ser cada vez mayor”.

Sin embargo, una de las personas entrevistadas considera que

“es un cambio muy superficial, o que ha tocado algunas cuestiones, pero hay otras de fondo que no hemos cambiado. Por ejemplo, una broma sexista, un comentario sobre la imagen de una compañera, eso no se va a tolerar. Pero luego el uso de la palabra es mayor por parte de los hombres que de las mujeres en los espacios colectivos, e incluso en los espacios de toma de decisión.”

Esto refleja la necesidad que hay en la organización de un cuestionamiento y trabajo sobre la masculinidad. Los hombres tenemos que cuestionarnos nuestra masculinidad y ser capaces de adaptarnos a un sistema que comprenda a las mujeres como libres e iguales (Alonso *et al.*, 2019). En estos momentos apremia la necesidad colectiva de cuestionarse y redefinir las identidades masculinas, tanto individual como colectivamente (Fuller, 2019). Según Alonso, Aranguren y Bacete (2019), es necesario un planteamiento de nuevos escenarios de cambio para los hombres en los que se fomente la igualdad de género. En este sentido, los compañeros y compañeras de Mundubat afirman que es un tema que no se trabaja mucho en la organización, y que es “una tarea pendiente”. En sus palabras:

“No hay una apuesta clara, no, no hay. Y no es que esté defendiendo que no se apueste. Nos está costando... Es un déficit que tenemos, una carencia que tenemos. No hemos hasta ahora fomentado un espacio en el que se hable en ese sentido. Creo que a través de la comisión pro-equidad podría ser un pequeño espacio, un pequeño motor para incitar este espacio”.

“A lo interno de la organización, yo creo que es un tema que se ha abordado más o menos, o se ha tratado de una forma más o menos directa. A nivel de proyectos no ha habido una reflexión de si en Mundubat trabajamos con nuevas masculinidades o no. Yo entiendo que es algo que se viene abordando, pero no es una decisión que se haya tomado como organización”.

“Hay una cierta tendencia convencional al tema, porque también sale (te voy a ser sincero), en varios financiadores el tema de nuevas masculinidades, entonces parece que es algo de interés. Se ha hablado por ahí, pero yo creo que los hombres de la organización no nos hemos cuestionado lo suficiente, no lo hemos asumido seriamente. Los hombres de la organización no hemos hecho una apuesta clara para el tema. Es mas una cuestión que sale puntualmente, y se queda un poco ahí. Luego desaparece, se olvida por un periodo, y vuelve a aparecer. Es una tarea pendiente todavía para Mundubat”.

A pesar de ser un tema que no se haya abordado expresamente de manera clara por la organización, sí que está en cierta manera vivo dentro de Mundubat, y entre las personas entrevistadas hay una visión muy parecida acerca de cómo se entiende el enfoque de masculinidades, que se podría resumir en las siguientes citas:

“Lo que hay que combatir es el patriarcado. Los hombres tenemos que deconstruirnos en ese sentido, pero como un acompañamiento a quienes se ha

venido oprimiendo sistemáticamente, es decir, a las mujeres. Las que han vivido de forma opresiva todo este proceso de patriarcado histórico han sido ellas, y nosotros debemos acompañarlas siendo conscientes de que nuestros privilegios son una construcción social. Y creo que por ahí debería apuntar todo el tema de masculinidades”.

“Yo creo que ya estamos en un punto de la cooperación en el que de alguna forma se incluye el trabajo con mujeres, pero esto es cosa de dos. No vamos a conseguir la igualdad... O sea, el tema no es que las mujeres consigan privilegios, sino que los hombres renuncien a ellos. Entonces yo creo que es necesario el trabajo por parte de los hombres. Igual por sí solos no van a renunciar, es normal, pero por lo menos que no se aferren a ellos”.

De acuerdo con esto, Salazar (2012) menciona como el gran reto acabar con el orden patriarcal. Como dicen Alonso *et al.* (2019), si lo que se busca es un cambio real y sostenible en el tiempo en cuanto a las relaciones de género, es necesario un enfoque desde el papel de los hombres. Dos de los principales campos de acción en este sentido son, uno, los cambios en las prácticas cotidianas de los hombres de forma que generen beneficios directos en la vida de las mujeres; y, dos, fomentar que los hombres se conviertan en aliados activos del feminismo (Alonso *et al.*, 2019). Estas son las dos visiones que incorpora Mundubat en sus proyectos a la hora de trabajar con hombres.

“Siempre intentamos que de alguna forma los hombres se involucren, porque hay algo que es muy sencillo, y es que las mujeres sabemos que no nos tienen que pegar, y cuando nos lo dicen, somos muy conscientes de que estamos sufriendo violencias. El problema es que son ellos los que no se enteran, entonces de alguna forma siempre incorporamos la participación de los hombres... el hecho de hacer actividades con nuevas masculinidades también lo planteamos, pero más con hombres jóvenes, que creemos que es donde puede haber un poco de margen para reflexionar o para cambiar determinados patrones de comportamiento”.

4.4. Resistencias personales y organizacionales al cambio con perspectiva de género y trabajo de masculinidades

Cualquier tipo de cambio en una institución trae consigo resistencias tanto personales como organizacionales, relacionadas con la redistribución de los recursos, responsabilidades y poder (Navarro, 2004). Mergaert y Lombardo (2014) entienden como estas resistencias la oposición a propuestas de mejora y transformación social de género. Implica la negativa a aceptar el cambio, mostrándose favorable a mantener el statu quo. En Mundubat, al igual que en otras organizaciones se encuentran resistencias a la hora de plantear este tipo de cambios, como lo demuestran las respuestas a la pregunta de si en la organización hay resistencias a este tipo de cambios:

“Si, si ha habido. Ha habido resistencias a nivel individual, y también que se traducen en lo colectivo. Es que, a ver, es como difícil desprenderse de los privilegios, porque además hay que ser consciente de que se tienen los privilegios”.

“Por supuesto, hay muchas resistencias”, “hay mucho cuestionamiento”, “hay personas que van a ejercer resistencias muy sutiles, muy invisibles, que al final te imposibilitan avanzar”.

Estas resistencias como he comentado anteriormente se pueden clasificar en dos grandes bloques, las resistencias personales y las organizacionales. Entre las resistencias personales encontramos las (anti)intelectuales, (anti)políticas, las clasistas y las misóginas (Pajares 2018). Entre los testimonios recogidos en las entrevistas hay referencias a resistencias (anti)intelectuales y (anti)políticas.

Por un lado, las primeras surgen de desvalorizar los conocimientos relacionados con lo femenino, así como las demandas de las mujeres. Por ejemplo, cuando los hombres restamos importancia a las críticas de género.

“En este caso serían cuestionamientos. De tal medida o tal medida, se comenta: ¿Por qué esta y no la otra? Se empiezan a dar vueltas sobre porque esto y no lo otro”.

Por otro lado, las resistencias (anti)políticas se dan cuando los hombres negamos la realidad desde la comodidad de nuestros privilegios, y cuestionamos el carácter estructural de las desigualdades. Esto acaba haciendo que todo el peso del trabajo pro-equidad recaiga sobre las mujeres.

“Claro, los hombres también tienen sus privilegios y no se cuestionan, o no son tan proactivos en algunos casos, porque quieren mantener de alguna forma indirecta sus privilegios”.

“Hay todavía algo como ese machismo histórico, o las personas que tienen más edad, que quizá no entienden muy bien esto del género, y a veces les parece como bueno, vamos a dejárselo a las de género”.

“Tenemos el plan pro-equidad, y para mí esto es una de las primeras muestras de cómo se entiende este tema, es una responsabilidad mía impulsarlo. Mía y del departamento de género, entonces ya empezamos mal, porque si recae la responsabilidad sobre la responsable de género, ya nos estamos haciendo una idea de estas cosas de mujeres”.

Además de las resistencias personales, también encontramos resistencias de la organización, entre las cuales hemos identificado más arriba la evaporización, la invisibilización y la resistencia explícita. En este caso, en las entrevistas se han recogido ejemplos de las tres formas mencionadas.

La evaporización hace referencia a cuando iniciativas o propuestas relacionadas con la igualdad tienen cabida en las reuniones, idearios, planes o cualquier documento de la organización, pero finalmente no se llevan a la práctica:

“Aquí se hizo un plan pro-equidad y la verdad no se ha desarrollado casi nada, y esto en cada reunión que hablamos de ello: si, si, un objetivo institucional. Pero luego cuesta desarrollarlo”.

La invisibilización se da cuando las voces y liderazgos que se ponen en valor son los relacionados con la masculinidad hegemónica. De esta manera, para hacerse oír o mantenerse en un puesto de poder hay que adoptar ese tipo de liderazgo y formas de trabajo.

“Que todos sabemos que nos dejen puestos de poder a las mujeres es interesante, pero o tienes actitudes de cómo trabajar el poder de una manera más conflictiva o es difícil llegar a puestos altos”.

En cuanto a la resistencia explícita se da cuando el género no es una prioridad clara en las organizaciones, lo que acaba dejando las iniciativas pro-equidad en un segundo plano, valorando y priorizando otros trabajos. En palabras de las personas entrevistadas:

“Es una tarea difícil, porque ya vamos muy cortos de tiempo, muy agobiados con toda la cantidad de trabajo que tenemos, y es ponernos también más trabajo”.

“hacer que se pierda el impacto que tiene una propuesta reduciendo la dedicación de tiempo de personas que tienen cargos de responsabilidad, o reduciendo la dedicación misma que se hace a los trabajos que se están exigiendo, dentro del marco de las acciones que se están promoviendo. Por ejemplo, no convocar con la regularidad que tocaría al grupo. La dedicación de recursos, como se plantea de una forma o de otra. Hay muchas formas de resistencia”.

“Tenemos demasiada carga de trabajo, y cuando incluso se ha propuesto tener formaciones, talleres, la gente lo ha visto como una carga... si, en general hay una sensación de que hay que presentar estos informes financieros, esta auditoría, esta evaluación, hay que presentar los proyectos, hay que ir a tales reuniones, cómo así vamos a destinar tiempo a los talleres, porque eso va a suponer que luego tenga que pasar más horas para hacer el día a día de lo que normalmente hago. Entonces ahí hay un quiebre que todavía no hemos logrado resolver, entre la carga de trabajo diaria y los necesarios espacios internos de reflexión, entre ellos los de género, que no se fomentan lo suficiente desde mi punto de vista en la organización, y si creo que sería necesario, con la participación máxima de hombres principalmente”.

“Pues yo creo que todavía nos queda muchísimo camino (de trabajo de masculinidades). Porque se ha hablado, pero ahí como que se ha quedado en el aire y como que no es prioritario, y ahí se queda”.

Después del primer plan pro-equidad y de las resistencias que generó, sí se tomó alguna decisión

“Después de aquel primer plan, y en base a las demandas internas y externas, de la sociedad y la organización, ya se decidió en Mundubat establecer un departamento de género y feminismos, por un lado, y, por otro lado, aumentar de forma clara los espacios de participación de las mujeres en la organización, sobre todo los espacios donde se toman decisiones. Pero creo que la gran enseñanza, o la gran medida fue conformar un espacio específico de género y feminismos. Que

podría acompañar el trabajo de organizaciones de mujeres, y de todas las líneas de trabajo de Mundubat, y que, por otro lado, tuviéramos una vigilancia a lo interno de la organización para ir superando todas estas desigualdades que todavía falta”.

Aquí vemos cómo, aunque con dificultades, la voluntad de la Mundubat es hacer frente a estas resistencias y buscar una organización más igualitaria.

4.5. Alternativas a la masculinidad tradicional

Los avances que se han dado en el empoderamiento de las mujeres a nivel global han generado cambios estructurales en las relaciones de género, cambios que han afectado en los procesos de construcción y definición de las identidades femeninas y masculinas (Bacete 2017). Según Alonso *et al.* (2019), en nuestra sociedad se está abriendo una brecha entre el modelo de feminidad cada vez más emancipado y empoderado, y el modelo tradicional de masculinidad hegemónica, que está siendo incapaz de adaptarse a un sistema que vea a las mujeres como iguales. Los hombres estamos obligados a definir un modelo de masculinidad alternativo en clave superadora del machismo (Welsh, 2010; Bacete, 2017). A veces se asume un cierto progresismo en las ONGD que invisibiliza las desigualdades de género existentes en las mismas, haciendo difícil que se vean como productoras y reproductoras del sistema patriarcal y sus dinámicas (Pajares, 2018). Sin embargo, Mundubat como organización al estar dentro de la sociedad y existir dentro de unas normas sociales, no es más que un reflejo de esta en el que se replican las relaciones de género que se dan fuera de la Fundación. Por esto es necesario llevar a cabo un trabajo consciente y crítico acerca de la masculinidad en la ONGD, tanto a lo interno de la organización como en los proyectos que esta desarrolla.

“Por supuesto, yo creo que el camino es entre ambos. El mundo está compuesto por hombres, mujeres, trans y de todo. El objetivo final es la igualdad de género, y todo el mundo debería tener esta perspectiva”.

En cuanto a cómo está la organización con respecto al trabajo por parte de los hombres en la búsqueda de la igualdad, los testimonios dejan claro que es un proceso bastante personal y que la organización como tal no termina de impulsar este trabajo, como ya he comentado anteriormente y reflejan las entrevistas:

“Si creo que hay hombres dentro de la organización en espacios de poder que tienen un compromiso muy real con la igualdad de género. Creo que hay dos casos específicamente de dos hombres que han hecho sus procesos personales, han hecho su reflexión, y han transformado o nunca han tenido una masculinidad tradicional. Creo que hay otros hombres dentro de la organización que tienen un compromiso muy formal, es decir, no van a hacer un comentario sexista, no creo que infravaloren a ninguna compañera por el hecho de ser mujer, pero en formas de actuar, pues bueno, tienen sus remanentes patriarcales”.

Como he analizado en el marco teórico, a la hora de trabajar con hombres en busca de la igualdad de género, se plantean tres tipos de campo de acción posibles (Alonso *et al.*,

2019). El primer campo estaría enfocado a impulsar cambios en las prácticas cotidianas de los hombres que generen un beneficio directo en la vida de las mujeres.

“Yo creo que habría que buscar un punto de cómo abordar las masculinidades y que tengan un efecto directo en la vida de las mujeres. Más allá del efecto que tenga en la transformación de los hombres”.

“Pues creo que la palabra sería humildad. Creo que se necesita más humildad. Para que alguien pueda ejercer realmente el poder y la toma de decisiones, tú te tienes que bajar un poco de la escalera”.

Un segundo campo está relacionado con los riesgos o costes que se generan en las vidas de los hombres que se aferran a un modelo de masculinidad hegemónico tradicional. A este respecto, una de las personas entrevistadas señala:

“En vez de verlo como algo que eres tú, como algo negativo, habría que verlo como algo positivo”

El tercer campo propuesto por Alonso *et al.* (2019) está relacionado con la educación, formación y sensibilización para que los hombres se conviertan en aliados activos de la igualdad de género y del feminismo.

“El hacer actividades con nuevas masculinidades también lo planteamos, pero más con hombres jóvenes, que creemos que es donde puede haber un poco de margen para reflexionar o para cambiar determinados patrones de comportamiento”.

Para esto, Herrera y Rodríguez (2001) mencionan que hay que “llegar a los hombres con mensajes apropiados, considerando la diversidad de situaciones”. En este sentido, como señalaron en las entrevistas:

“a veces también las formas de decir las cosas o las estrategias pues no son las más adecuadas. Quiero decir, si estás intentando generar un plan pro-equidad y la otra persona no es muy favorable, pues igual tienes que utilizar otro tipo de estrategias”.

A la pregunta de cuál creen que sería la estrategia para trabajar con los hombres en favor de la igualdad, las respuestas han sido variadas.

“Mi posición es que tiene que haber acciones positivas con las mujeres porque parten de una situación más discriminatoria, y para poder ponernos a su nivel o para ponernos en equilibrio para poder avanzar, primero las mujeres tienen que llegar a ese punto. También creo que los hombres, igual que las mujeres nos lo estamos currando con nuestro movimiento feminista y demás, los hombres deberían hacer ese trabajo también”.

“No sabría hacerte un análisis claro de cuál es la mejor perspectiva para incorporar en el trabajo con los hombres. Yo creo que es muy importante trabajar de manera separada con los hombres, e incorporarlo en la vida diaria de la organización”.

“No lo veo claro. Lo que pasa es que es probable que en algunos espacios no sea tan fácil hablar este tema entre los hombres y las mujeres. No lo veo tan claro, pero si veo que es necesario en algunas circunstancias concretas fomentar un espacio que sea solamente entre los hombres para tomar conciencia”.

En cuanto al trabajo en concreto dentro de la cooperación vasca para buscar unas organizaciones más igualitarias, todas las personas participantes han coincidido en que hay que buscar la manera de juntar a personas de las diferentes ONGDs, tanto hombres como mujeres y plantear espacios de debate y reflexión, tanto mixtos como no mixtos.

“Pues yo la verdad les juntaría a todos, pero también a las mujeres. Juntaría a todos y todas a revisarse un poco. Yo creo que habría que revisarse y reflexionar conjuntamente”.

“Hay que plantear un espacio o una forma de encontrarse dentro de las organizaciones, que ya hace falta también entre nosotros, entre organizaciones, que muchas veces adoptamos unas formas de relacionarnos que es poco de cooperación y más de competición. Quizá habría que hacer eso, un espacio de juntar a todos los directores, hombres, y hacer ahí”.

“Pienso que las organizaciones, si somos maduras, debemos fomentar un espacio al interior, con algunas personas referentes para que muevan estos espacios, y en esos espacios vayamos incorporando una reflexión colectiva, no solo de hombres, desde mi punto de vista, sino mixta, el por qué tenemos estos privilegios y por qué estamos en esta posición en las organizaciones, y por qué tenemos estas formas de hacer y de actuar. Te diría que fomentando espacios internos en las organizaciones”.

Acerca de cómo trabajar con los hombres para la igualdad de género, se han generado dos debates principales entre los testimonios recogidos. El primero más relacionado con los fondos para el trabajo con hombres, y el segundo más relacionado con las estrategias y con los grupos de hombres para trabajar las masculinidades.

En cuanto al primer debate, en la entrevistas se señala que hay dos sectores diferenciados en cuanto a este tema. El sector más favorable a introducir el trabajo con hombres en los proyectos de igualdad, que lo ven como algo necesario para poder seguir caminando juntos y juntas; y el otro sector que prioriza el trabajo únicamente con las mujeres en busca de un mayor empoderamiento y libertades.

“Algunas organizaciones feministas te dicen que ni un duro para los hombres, que bastante tienen ellas”.

En lo referente al segundo debate, White (1997) se cuestiona si los grupos de hombres enfocados en el género son la mejor estrategia. Según la autora no son la mejor estrategia, ya que los hombres, al contrario que las mujeres, no tenemos un interés común en buscar la igualdad y perder nuestros privilegios. Es por esto, que en los proyectos de cooperación y en diferentes espacios no es la mejor estrategia, sobre todo cuando los grupos de

hombres no están sensibilizados ni tienen interés en cambiar las cosas. Así lo creen también algunas personas entrevistadas:

“No comparto los talleres de nuevas masculinidades como se han venido haciendo, sobre hombres que reflexionan sobre sus masculinidades y tal para intentar conectar con sus emociones. Creo que es muy necesario, pero tienes que estar previamente en un nivel de conciencia y de querer cambiar, lo que es un proceso personal. Sin embargo, creo que lo que podemos hacer como Mundubat es concienciar sobre el tema de derechos”.

“Creo que un grupo de este tipo podría tener ese peligro de convertirse en: lo malo que soy y lo malo que he hecho. Me cuesta ver que aportaría eso. Vería más claro generar talleres entre hombres y mujeres, mixtos, sobre las desigualdades, sobre género. En esos grupos, estamos para hablar solo de lo nuestro o para tener en cuenta a las sujetas de opresión, las mujeres. Entonces ahí tengo mi duda. Claro, en la medida que yo soy consciente del patriarcado y mis privilegios, teóricamente debería acompañar mejor, ¿no?, pero ¿cómo hacer metodológicamente para que ese grupo de solo hombres sirva para contribuir, para darnos cuenta de nuestros privilegios y acompañar mejor a las mujeres?”.

5. Conclusiones

La elaboración del presente trabajo trata de responder a las preguntas de investigación planteadas en el apartado introductorio estableciendo una relación entre las aportaciones extraídas tanto del marco teórico como de las entrevistas realizadas. A través del estudio de caso de la Fundación Mundubat y de la revisión bibliográfica analizada he podido examinar de qué manera se materializan el trabajo de género y masculinidades en las organizaciones no gubernamentales de cooperación. Además, la relación establecida entre el terreno teórico y el práctico, así como la diferencia de perfiles de las personas entrevistadas, ha permitido elaborar una respuesta más desarrollada para cada una de las preguntas de investigación.

En el ámbito de la cooperación al desarrollo el inicio del cuestionamiento del trabajo de género comenzó en la década de los 70. Inmersos en una idea economicista del desarrollo en aquel momento se planteó que las mujeres debían participar como sujetos productivos de la sociedad. Así es como surgió la estrategia MED (Mujeres en el Desarrollo), que trataba de insertar a las mujeres en las estructuras masculinas de poder. Más adelante, en la década de los 80 se comenzó a centrar la atención más en el género en vez de únicamente en las mujeres. Esta nueva estrategia denominada Género en el Desarrollo (GED) trataba de combatir las desigualdades entre hombres y mujeres mediante la transformación de los roles y las relaciones de género. A pesar de que se comenzara a considerar la importancia del trabajo con hombres y niños para acabar con las desigualdades de género, casi la totalidad de los esfuerzos han ido dirigidos a trabajar únicamente con las mujeres. Y aunque este trabajo con las mujeres siga siendo completamente imprescindible, es importante destacar la necesidad del trabajo con

hombres desde una perspectiva de género para poder acabar con el patriarcado y las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

Para conocer la situación concreta de la Fundación Mundubat, además de fuentes secundarias como documentación interna y externa referente a la organización y su trabajo de género y masculinidades, he realizado entrevistas a miembros de la organización. De esta manera he podido obtener una visión más clara sobre como entiende y trabaja Mundubat la perspectiva de género y las masculinidades.

En la Fundación entienden el trabajo de género y feminismos como uno de los pilares de la organización. Consideran que incorporan la perspectiva GED, e incluso que van un poco más allá, incorporando la perspectiva de los diferentes feminismos. Lo describen haciendo hincapié en que no sólo tratan de darles espacio a las mujeres, sino que buscan analizar las relaciones entre hombres y mujeres, reflexionan sobre la posición de subordinación en la que estas se encuentran y dan pasos para subvertir esa desigualdad. Se aprecia que hay una reflexión profunda sobre este tema en la organización a la hora de plantear sus políticas de acción.

En lo que se refiere a la incorporación de este enfoque en los proyectos que lleva a cabo Mundubat, existe un interés en incorporar la perspectiva de género y feminista, tanto en los proyectos de cooperación como en los de educación para la transformación y la acción social. Además de esto, en Mundubat también entienden el enfoque de género como una necesidad hacia el interior de la organización, como una oportunidad de ir superando las brechas de género que se dan al interior. Esto se refleja, por ejemplo, en que los órganos de decisión de la organización son bastante paritarios. Sin embargo, eso no es suficiente para romper la brecha de género, ya que, como señalan varias personas entrevistadas, las formas de ejercer el poder y de toma de decisiones todavía están muy masculinizadas. Es por esto por lo que sigue siendo necesario un cuestionamiento de la estructura de la organización, para tratar de acabar con las formas de trabajo patriarcales. Para eso es necesaria la formación y debate de todas las personas que forman parte de ella, tanto hombres como mujeres. Es decir, hay que cuestionar la masculinidad, pero no solo enfocándose en los hombres, sino también en cómo esta se manifiesta en las culturas, prácticas, órganos de decisión, etcétera, de la organización.

En cuanto al trabajo de masculinidades la organización tiene claro que es un tema que hay que trabajar, pero lo ven como una cuestión pendiente. Sí que incorporan el trabajo con hombres, de diferentes maneras, en los proyectos de cooperación que desarrollan junto con organizaciones socias en otros países, pero a lo interno de la organización es un tema que suele salir de vez en cuando, pero en el que no se termina de trabajar en profundidad.

Al igual que otras organizaciones, Mundubat está inmersa en un plan pro-equidad de género, el segundo de la organización. La implementación de este tipo de planes, sobre todo cuando suponen cambios en las formas de trabajo, en las relaciones de poder, etcétera, genera resistencias. En Mundubat también se han encontrado con este tipo de obstáculos. A la hora de implementar cambios o de plantear debates en la organización,

han surgido resistencias tanto personales como organizacionales. Por un lado, las resistencias personales se traducen sobre todo en cuestionamientos, simplificaciones y ridiculizaciones de las propuestas realizadas para acabar con las desigualdades de género y las formas de trabajo patriarcales de la organización. Por otro, las organizacionales se aprecian en la falta de prioridad de la organización a la hora de poner en marcha e impulsar este tipo de propuestas. Ya que, a pesar de identificar el plan pro-equidad de género como una prioridad para la organización, en la práctica cuesta mucho llevar a cabo las acciones que en este se plantean. Por otro lado, miembros de la organización manifiestan que se invisibilizan formas de trabajo no masculinas y que para ser escuchado o escuchada en espacios de toma de decisión, hay que adoptar estilos masculinos como alzar la voz o ser más autoritario.

Además de estas resistencias, los miembros de la organización que han sido entrevistados aluden a la falta de tiempo el hecho de no poner en marcha muchas ideas y propuestas, como podrían ser el trabajo de masculinidades por parte de los hombres de la organización o debates sobre las estructuras de poder internas.

En conclusión, tras la realización de este trabajo de revisión bibliográfica, profundización teórica y acercamiento a la realidad práctica de una ONGD y a las visiones de sus trabajadores y trabajadoras, se puede afirmar la necesidad de un trabajo de género con los hombres para poder acabar con las desigualdades de género. En este sentido, seguiría siendo prioritario el trabajo con mujeres, pero no se puede dejar de lado el trabajo con perspectiva de género con los hombres. Como comentaba una de las personas entrevistadas, el objetivo es acabar con el patriarcado, y para ese objetivo es para el que hay que trabajar, fomentando el empoderamiento de las mujeres, el acompañamiento de los hombres en estos procesos, así como dejar de lado nuestros privilegios, y el cambio de las lógicas de relación entre unos y otras, ya que la consecución de la igualdad pasa por la responsabilidad e implicación activa de hombres y mujeres.

Bibliografía

- Abril Morales, Pablo y Romero Díaz, Alfonso (2005). “Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad”, *Sociología del trabajo*, 55, 3-26.
- Alonso, Bakea; Aranguren, Edurne; Bacete, Ritxar (2019). “El trabajo con hombres desde una perspectiva de género: una asignatura pendiente en la intervención social”, *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzurako aldizkaria*, 69, 23-38.
- Azpiazu Carballo, Jokin (2013). “Grupos de hombres y discursos sobre la masculinidad: ¿nuevas configuraciones?” en *XI Congreso Español de Sociología*. 10, 11 y 12 de julio de 2013, *Madrid: Facultad de Ciencias Políticas y Sociología*.
- Bacete, Ritxar (2017). *Nuevos hombres buenos: La masculinidad en la era del feminismo*. Barcelona: Edición Península.
- Bergara, Ander; Riviere, Josetxu y Bacete, Ritxar (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.
- Bonino, Luis (2003). “Masculinidad hegemónica e identidad masculina”, *Dossiers feministes. Masculinitats: mites, de/construccions i mascarades*, 6, 7-36.
- Bourdieu, Pierre (1998) *La domination masculine*. París: Éditions du Seuil.
- Braidotti, Rosi (2004). *Feminismo, diferencia sexual y subjetividad nómada*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Connell, Raewyn (1996). “The Social Organization of Masculinity”, en Valdés, Teresa y Olavarría, José (eds.). *Masculinidad/es: poder y crisis*. Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres. (31-48).
- Connell, Raewyn y Messerschmidt, James (2005). “Hegemonic masculinity: Rethinking the concept”. *Gender & society*, 19(6), 829-859.
- Coppolecchia, Florencia y Vacca, Lucrecia (2012). “Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault”. *Páginas de filosofía*, 13(16), 60-75.
- Dover, Paul (2014). “Gender and Development Cooperation: Scaling up Work with Men and Boys” *IDS Bulletin*, 45(1), 91-98.
- Edström, Jerker Das, Abhijit y Dolan, Chris (2014). “Introduction: Undressing Patriarchy and Masculinities to Re-politicise Gender”. *IDS Bulletin*, 45(1), 1-10.
- Emakunde (2020). Definición de patriarcado, disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluacion/es_2/es_def/adjuntos/GLOSARIO%20DEFINITIVO%20web.htm#_Toc336604486 [Consultado el: 12/10/2020].
- Faur, Eleonor (2004). *Masculinidad y desarrollo social. Las relaciones de género desde la perspectiva de los hombres*. Bogotá, Colombia: UNICEF y Arango Editores.

- Foucault, Michel (1982). "The subject and power". *Critical inquiry*, 8(4), 777-795.
- Fuller, Norma (2019). "La conversación entre amigos y la constitución de la identidad masculina entre varones urbanos del Perú" en Albaleda, Joan; Martínez, Javier y Téllez, Anastasia (Eds.) *Deconstruyendo la masculinidad: cultura, género e identidad*. Valencia: Tirant lo Blanch. (51-66).
- Gabarró Berbegal, Daniel (2011). *Transformar a los hombres, un reto social*. Lérida: Ediciones BOIRA.
- Giordano, Verónica (2007). "La Conferencia Mundial de la Mujer (1975) y la ampliación de los derechos de las mujeres en el Cono Sur" en IV Jornadas de Jóvenes Investigadores. Buenos Aires, 19-21 de septiembre. Disponible en: <https://www.academica.org/000-024/220> [Consultado el: 11/01/2021].
- Giraldo Diaz, Reinaldo (2006). "The power and resistance in Michel Foucault". *Tabula rasa*, (4), 103-122.
- Gómez-Quintero, Juan David y Franco Martínez, Juan Agustín (2012). "¿Cooperar o imponer? Análisis crítico de la igualdad de género en el caso de la cooperación internacional hispano-colombiana". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, (137-1), 59-77.
- Guash Andreu, Óscar (2008). "Los varones en perspectiva de género. Teorías y experiencias de discriminación". *Asparkía. Investigació Feminista* 19, 29-38.
- Herrera, Gioconda y Rodríguez Lily (2001). "Masculinidad y equidad de género: desafíos para el campo del desarrollo y la salud sexual y reproductiva. *Masculinidades en Ecuador*. (157-178).
- Kaufman, Michael (1995). "Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres", en Arango, Luz Gabriela; León, Magdalena y Viveros, Mará (Comps.) *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Bogotá: Tercer Mundo Editores. (123-146).
- Kauffman, Michael (2001). "Building a movement of men working to end violence against women". *Development*, 44(3), 9-14.
- Kimmel, Michael S. (1997). "Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina", en Valdés, Teresa y Olavarría, José (eds.). *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres. (49-63)
- López, Alejandra, y Güida, Carlos (Dir.) (2000). *Aportes de los estudios de género en la conceptualización sobre masculinidad*. Cátedra Libre Salud Reproductiva, Sexualidad y Género. Santiago: Universidad de Chile.
- López Gorritxo, Arkaitz (2010). "Derechos humanos de las mujeres: Nuevas masculinidades, implicaciones para la cooperación". *Dossier Mundubat*, 4, 8-16.

- López Gorritxo, Arkaitz (2011). “Nuevas masculinidades en la cooperación al desarrollo”. *Revista Pueblos*, 45, 60-62.
- Lozoya, Jose Ángel (2016). “Privilegios masculinos” en Irmcidii, disponible en: <http://www.Irmcidii.org/privilegios-masculinos-por-jose-angel-lozoya-gomez/> [Consultado el 10/11/2020].
- Martins González, Marina (2014). “Violencia contra las mujeres y masculinidades: un balance de la política española de cooperación internacional al desarrollo entre 2005 y 2010”, *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 13(1), 71-86.
- MenEngage Alliance (2015). “MenEngage Global Alliance. 2015 Annual Report” en MenEngage.org, disponible en: <http://menengage.org/wp-content/uploads/2016/10/MenEngage-Alliance-annual-report-2015-FINAL.pdf> [Consultado el 14/07/21].
- Mergaert, Lut y Lombardo, Emanuela (2014). “Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research Policy” en MacRae, Heather y Weiner, Elaine (Comps.) *Towards Gendering Institutionalism: Equality in Europe*. Feminism and institutionalism international network. (101-121).
- Missé, Miquel (2013). *Transexualidades, otras miradas posibles*. Barcelona: Egales.
- Navarro Oliván, Natalia (2004). *Con las manos en la masa... ¿Y ahora qué? Procesos de cambio organizacional pro-igualdad*. Madrid: FONGDCAM.
- Odriozola Ezeiza, Xabier (2008). “El masculinismo en el País Vasco; Breve resumen histórico de su desarrollo” en Emakunde-gizonduz, disponible en: https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/gizonduz_dokumentuak/es_def/adjuntos/el_masculinismo_en_el_pais_vasco_y_su_posicionamiento_actual.pdf [Consultado el 08/01/2021].
- Odriozola Ezeiza, Xabier (2009). “Violencias Masculinas: La legitimación de la violencia en la construcción de la identidad de los hombres” en Gizonduz (Ed.) *Masculinidades e igualdad: análisis multidisciplinar*. Emakunde (231-261).
- Otxotorena Fernández, Mikel (2009). “Perspectiva de género con los hombres en procesos de cooperación al desarrollo” en Gizonduz (Ed.) *Masculinidades e igualdad: análisis multidisciplinar*. Emakunde (137-154).
- Pajares Sánchez, Lorena (2018). “La gestión de las resistencias al género en las ONG de Desarrollo: Un camino por recorrer”. En Comité Organizador Noviembre Feminista 2016 (Comp.) *Hilos Violeta. Nuevas propuestas feministas. Un dialogo abierto*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas. Universidad Complutense de Madrid. (217-228).
- Pajares Sánchez, Lorena (2018). *Análisis de las resistencias al género en las ONGD de desarrollo: visibilizando las incoherencias como estrategia para la transformación*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritz.

- Rubin, Gayle (2013). "El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo", en Lamas, Marta (Comp.) *La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Estudios de género. Miguel Ángel Porrúa. (35-96).
- Salazar, Octavio (2012). "Otras masculinidades posibles: hacia una humanidad diferente y diferenciada". *RECERCA*, 12, 87-116.
- Varela, Nuria (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B, S.A.
- Vargas Escobar, Milú (2006): "El desarrollo como derecho humano y la equidad de género", en Carballo de la Riva, Marta (Coord.), *Género y desarrollo. El camino hacia la equidad*, Madrid: La Catarata.
- Welsh, Patrick (2010). "Community development: a gender activism? The masculinities question". *Community Development Journal*, 45(3), 297-306.
- Zapata, Martha (2001). "Más allá del machismo. La construcción de masculinidades", en Helfrich, Silke (Dir.) *Género, feminismo y masculinidad en América Latina*. El Salvador: Ediciones Böll. (225-248).