

## El Papel Activo de los Hombres Contra la Violencia de Género (Men's Active Role Against Gender-Based Violence)

MIKEL OTXOTORENA FERNÁNDEZ\*

Otxotorena Fernández, M., 2015. El Papel Activo de los Hombres Contra la Violencia de Género. *Oñati Socio-legal Series* [online], 5 (2), 669-683. Available from: <http://ssrn.com/abstract=2612127>



### Abstract

This paper reviews the experience and actions carried out by Asociación para la Igualdad On:Giz to promote active involvement of men in tackling gender-based violence. On:Giz is a small organisation of women and men committed to gender equality. This is not a usual academic paper, but rather a reflection on two case study examples of how to work with men in confronting gender-based violence and a call to the need of involving them in such actions because achieving women's and men's equality is everybody's work.

### Key words

Masculinity; equality; men; violence; prevention

### Resumen

Este texto da cuenta de las experiencias que se están llevando a cabo desde la Asociación para la Igualdad On:Giz para que los hombres sean parte activa de la solución al problema de la violencia de género. On:Giz es una organización mixta pequeña, con mucho compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. La intencionalidad de este texto no es académica, sino dar a conocer un par de experiencias que sirvan como ejemplo de cómo se puede trabajar también con los hombres contra la violencia de género y de la necesidad de involucrar a estos, ya que la igualdad real entre mujeres y hombres se conseguirá con el trabajo de todas y todos.

### Palabras clave

Masculinidad; igualdad; hombres; violencia; prevención

---

Artículo presentado en el congreso *Violencia de género: intersecciones*, celebrado en el Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati, España, 10-12 julio 2013.

\* Asociación para la Igualdad On:Giz. Duque de Mandas, 10-5C. 20.012 Donostia-San Sebastian. España. Tlf. 635727484. [Hongizelkartea@yahoo.es](mailto:Hongizelkartea@yahoo.es); [Hmikelotxoto@yahoo.es](mailto:Hmikelotxoto@yahoo.es)



---

**Índice**

1. Introducción .....	671
2. La masculinidad y la igualdad .....	671
3. On: Giz Elkartea .....	674
4. Proyecto: Centro para la Igualdad Ez: Berdin.....	676
5. Guía sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad.....	678
Referencias .....	682

## 1. Introducción

La inequidad entre mujeres y hombres, mediante su expresión más grave, la violencia de género, es la discriminación más extendida en todo el mundo. No hay más que observar las estadísticas a nivel internacional, nacional y local, para ratificar esta afirmación.

El movimiento feminista sobre todo, durante la segunda ola del feminismo, empezó a analizar, reflexionar, debatir e investigar, sobre como el género es un elemento primordial en nuestra socialización como seres humanos, junto con la clase social, orientación sexual, identidad de género, etnia, etc. Con lo cual, no es posible entender el amplio desarrollo de estos estudios sin los antecedentes del feminismo, tanto político y social, como académico. Se demostró, que al margen de la sociedad en la que vivamos, un denominador común que organiza y distribuye el poder entre sus habitantes, es el género que se nos atribuye a las personas.

Pero existió también otro antecedente de importancia, junto al movimiento feminista, el movimiento LGTB<sup>1</sup>. Y que como veremos más adelante jugaron un papel imprescindible en el cuestionamiento de las identidades sexuales hegemónicas.

Como suele ocurrir con otro tipo de dominaciones y discriminaciones, como el racismo y la homofobia por ejemplo, el foco de atención se centró sobre los grupos discriminados y dominados. En este caso la atención y necesidad se ubicó sobre todo en las mujeres, por ser quienes sufrían (y siguen sufriendo) las consecuencias más graves por la falta de una igualdad real.

Ésta es una cuestión que no debemos perder de vista, por justicia social e histórica hacia estos dos movimientos que han luchado y siguen luchando hoy en día, con el fin último de crear una sociedades basadas en valores igualitarios, equitativos, justos y democráticos.

Además quienes nos dedicamos a involucrar a los hombres a favor de la igualdad, no lo estaríamos haciendo, a no ser por ese camino (sin marcha hacia atrás) que emprendieron muchas mujeres, gays, lesbianas, transexuales y bisexuales, bajo el paraguas de los ideales y objetivos feministas y de la liberación sexual e identitaria.

## 2. La masculinidad y la igualdad

Hoy en día existen estudios, investigaciones, asociaciones, grupos y movimientos de hombres que han emprendido ese camino largo hacia una igualdad real entre mujeres y hombres. Existe un debate sobre los hombres y la igualdad, las masculinidades, las consecuencias del patriarcado en las mujeres pero también en los propios hombres, sobre las relaciones afectivas, la violencia de los hombres hacia las mujeres, entre los propios hombres, las paternidades, los cuidados,...

Todo ello no hubiese sido posible sin el movimiento feminista y sin el desarrollo de los llamados estudios gay, impulsados por el movimiento LGTBQI<sup>+</sup>, representativos de las primeras mujeres y hombres que, como movimiento, empiezan a preguntarse sobre la tiranía de los géneros, sobre las identidades y a romper con la masculinidad y femineidad hegemónica en el ámbito de la sexualidad, entre otros temas.

Hasta la década de los 70, cuando se empiezan a dar los primeros estudios sobre los hombres y las masculinidades, los llamados Men's Studies en los países anglosajones, a los hombres se les observa, y por parte de algunos sectores todavía se les ve, como meros causantes de una problemática con unas

---

<sup>1</sup> Este trabajo no desconoce la existencia de términos que pudieran ser más precisos y concretos para intentar definir y explicar otras realidades (y sensibilidades) sexuales e identitarias, como por ejemplo personas intersexuales (I), queer (Q), asexuales (A), entre otros. Pero al ser más recientes, y al estar hablando de los inicios, nos referiremos a estos colectivos como LGTB.

consecuencias nefastas sobre todo para las mujeres. Hasta hace poco, se analizaban las consecuencias de una masculinidad hegemónica patriarcal, y no tanto sus raíces, entendidas estas como un constructo social, cultural y político. Y esto se traduce en que el sistema de género había sido ignorado en los estudios sobre varones (Carabí y Armengol 2008, p. 15). Aunque en los últimos años se ha avanzado notoriamente en este sentido, todavía queda mucho camino por recorrer en introducir a los hombres en políticas, estudios y análisis desde una perspectiva de género que incluya a las mujeres, pero también a los hombres.

Ver a los hombres como meros causantes de esta problemática se puede convertir en un argumento para echar balones fuera y desprendernos de la responsabilidad que nos pertenece como hombres, bajo la premisa de "somos fruto de una socialización". No debemos quedarnos exclusivamente en el trabajo sobre las consecuencias del sexismo, ya que podemos caer en el peligro de no avanzar. Sigue siendo necesario mitigar las consecuencias negativas del patriarcado, dedicándole trabajo y recursos. Pero el objetivo último debe ir encaminado a erradicar de raíz aquellas cuestiones que provocan tan deplorables consecuencias sobre todo en las mujeres, pero también en los propios hombres. Es decir, debemos trabajar en la estructura que sustenta las desigualdades entre mujeres y hombres. Para ello será necesario que se tome en cuenta también a los hombres en las políticas, análisis, investigaciones, trabajos etc., pero desde una perspectiva de género.

Pero una perspectiva de género que se base en un análisis desde la interseccionalidad. Entendiendo por interseccionalidad, la teoría sociológica que propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación, que son construidas social y culturalmente, e interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social.

La interseccionalidad sugiere que los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad, tales como los basados en el racismo/etnicidad, género (sexismo), religión (discriminación religiosa), nacionalidad, orientación sexual (homofobia), clase (clasismo) o discapacidad, no actúan de forma independiente unos de los otros; bien al contrario, estas formas de opresión se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

Dicho de otra manera, la interseccionalidad como una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio.

Partimos de la premisa que el sistema patriarcal oprime tanto a mujeres como a hombres. Ahora bien, está demostrado que el tipo de opresión que reciben unas y otros, no son iguales. Incluso entre las mujeres, como entre los hombres, se dan diferentes situaciones de discriminación, dependiendo del modelo o modelos de opresión que actúen en cada uno de los individuos.

Gwen Hunnicutt, por ejemplo, propone un nuevo marco teórico que ella resume en el título de su artículo: *variedades de patriarcado*. Con este nuevo marco, la autora reexamina los sistemas de dominación masculina y la consiguiente subordinación femenina que constituyen el núcleo de la ideología patriarcal (Hunnicutt 2009, p. 553).

Por ejemplo, la temática que nos reúne en este congreso está relacionada con la violencia de género. Sabemos que la violencia que ejercen los hombres en contra de las mujeres es el resultado de "condiciones sociales estructurales". Por consiguiente, para "entender el comportamiento de los hombres será necesario analizar cómo los hombres se posicionan en su propio esquema de dominación", con respecto a las mujeres, pero también, con respecto a otros hombres. De esta

manera se podrá entender la lógica que se sigue en cuanto a la violencia de género, para así poder intervenir y desmontarlo.

La construcción de la masculinidad sigue siendo hoy en día una construcción rígida, con pocas variantes. El conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón, a ese *ser hombre*, en cada una de las culturas, sigue casi intacta.

Aunque hay que subrayar que en las últimas décadas, se están produciendo cambios y se observan otras formas de entender qué es ser hombre. Pero seguimos hablando de minorías casi anecdóticas. Por lo general, sigue presente una forma bastante encorsetada de entender qué es la masculinidad, qué es ser hombre. Con una variedad, que parece demostrar una gran diversidad, cuando la realidad nos demuestra que no es así. Ese ser hombre se sigue moviendo dentro de unos parámetros que la masculinidad hegemónica impone, sin salirse de ellos. Pero en cuanto se rasca un poco y se accede a la estructura que sustenta la hombría, se observa que apenas ha cambiado y sigue casi intacta la base sobre la cual se sustenta dicha masculinidad.

La masculinidad hegemónica se basa en la negación constante del otro u otra; es decir, en la negación de "El Otro". Llama la atención, y es una muestra de la perversidad del sistema patriarcal, que entre los factores que dicho sistema necesita para poder sustentarse y perpetuarse, se encuentra la feminidad hegemónica. Una feminidad dirigida a asumir su lugar en la estructura social (de subordinación) mediante los valores sociales, culturales y políticos. Pero también como instrumento de transmisión de los valores patriarcales que refuerzan y fortalecen su continuidad. No hay más que observar el espacio principal al cual se relega a las mujeres: el espacio privado y de cuidados, donde el papel de educadoras será clave en la transmisión de los valores sexistas.

Al margen de la sociedad en la que vivamos, hoy en día, ser hombre sigue estando unido directamente a la heterosexualidad. Y constantemente ese *ser hombre* se construirá en contraposición, sobre todo, a las mujeres y a los homosexuales<sup>2</sup>. Para ello juegan un papel imprescindible la sexualidad, la cultura mediante sus valores, la homofobia como mecanismo que lleva a los hombres a asumir mandatos del patriarcado y la misoginia mediante la denigración de las mujeres.

Sexismo y homofobia son dos componentes clave que constituyen la identidad masculina. El sexismo implica la subordinación de lo femenino a lo masculino y la jerarquización de las sexualidades. La homofobia, y en particular la homofobia masculina, desempeñan una función de policía de la sexualidad, rechazando a todos los que no se conforman con el papel predeterminado e impuesto por su sexo biológico. Es decir, la masculinidad hegemónica se construye ideológicamente en la promoción de una forma de sexualidad (heterosexual) en detrimento de otras (homosexual, bisexual, intersexuales...)

Se trata de un discurso basado en la heteronormatividad. La heterosexualidad aparece como el patrón según el cual todas las demás sexualidades han de medirse. Ser homosexual será sinónimo de no ser hombre. Dicho de otra manera, será no cumplir con lo que se espera socialmente de un hombre.

Esa constante negación de lo que no se es, a veces se podrá realizar de manera consciente, pero muchas veces en cambio, se llevará a cabo de manera inconsciente; como fruto de la socialización recibida y que hace que actuemos en muchas ocasiones automáticamente, como si fuera algo natural. Cuando en realidad poco o nada tiene de natural, sino más bien todo lo contrario, tiene que ver con la socialización de los géneros.

---

<sup>2</sup> O de todo aquello que no sea heterosexual.

De esta manera queda claro que prima la socialización patriarcal que cimienta las identidades masculinas y femeninas hegemónicas tradicionales sobre otro tipo de identidades, como identidades sexuales no normativas. Es decir, los prejuicios que existen hacia mujeres, y hombres homosexuales, transexuales, etnias, etc., confirman que todas las personas somos socializadas en valores patriarcales, y que con base en la separación de los sexos se estructuran el resto de identidades como la sexual, de etnia, nacional, etc. Es por ello necesario el análisis desde la interseccionalidad.

Debemos encontrar otras formas de ser hombres, otras formas de entender las masculinidades, que se sustenten en los valores de la igualdad y la equidad. Y en ello estamos. Desde la Asociación para la Igualdad On:Giz estamos trabajando para impulsar el papel activo de los hombres a favor de la igualdad. Como muestra del trabajo que realizamos, presentamos dos iniciativas que sirven como ejemplos para trabajar la deconstrucción de la masculinidad hegemónica patriarcal y buscar alternativas al modelo dominante, que a día de hoy sigue vigente en nuestras sociedades. Pero antes de exponer en qué consisten estas dos experiencias, es necesario explicar qué es la Asociación para la igualdad On:Giz.

### 3. On:Giz Elkarte

Para entender lo que es la Asociación para la Igualdad On:Giz, cómo surge y su forma de trabajo, debemos de tener en cuenta un proyecto que tuvo una duración entre los años 2005-2008, y del cual surgió la Asociación On:Giz. El proyecto se denominó: *Programa de Prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la formación de formadores sobre el sistema sexo-género en el Territorio Histórico de Álava* y fue llevado a cabo por el trabajo coordinado de 3 agentes: el Instituto Foral de Bienestar Social (IFBS) de la Diputación Foral de Álava (DFA), el Departamento de Psicología Social de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), y un equipo de formadores con experiencia en el trabajo de las masculinidades y género. Algunas de estas personas posteriormente fundaron la Asociación para la Igualdad On:Giz Berdintasunaren Aldeko Elkarte.

El proyecto concluyó con la elaboración de un material de intervención titulado: *Guía práctica para la intervención con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad*. Esta guía recoge el trabajo elaborado y desarrollado en un programa piloto y pionero en la Comunidad Autónoma del País Vasco (España), implementado en el Territorio Histórico de Álava, entre julio de 2005 y junio de 2008, que a través de la formación de hombres en masculinidades y en el sistema sexo-género contribuyó a la prevención de la violencia contra las mujeres y a la erradicación del sexismo en los hombres en particular y en la sociedad en general.

Esta guía provee de herramientas de intervención a personas que están trabajando o quieren comenzar a trabajar (de manera profesionales o voluntaria) en este ámbito, facilitándoles su camino en una tarea tan enriquecedora como la de formar y capacitar hombres, apoyar su desarrollo personal y, sobretodo, contribuir a la transformación de la sociedad en una sociedad más justa y equitativa.

La asociación se creó legalmente el 2007. En sus inicios, participaron cinco personas; dos mujeres y tres hombres. La procedencia de diferentes disciplinas hizo en sus inicios y hace en la actualidad que sea un equipo multidisciplinar que se nutre de la psicología social, la antropología, y la sociología, entre otros.

Pero ¿cuáles son las fuentes de las cuales se nutre On:Giz?

Teóricas feministas, estudios sobre mujeres y estudios de género, movimientos feministas y de mujeres. Si no llega a ser por todos aquellos aportes teóricos, académicos, sociales etc. del feminismo y del movimiento de mujeres, no estaríamos en estos momentos hablando sobre los hombres y la igualdad. Todas

aquellas personas vinculadas a la igualdad entre mujeres y hombres, están directamente ligadas al movimiento feminista y de mujeres.

Los diferentes estudios y aportes teóricos del movimiento LGTBQI<sup>3</sup> son también de suma importancia. Fueron estos estudios y aportes teóricos desde donde empezaron a cuestionar, junto con las primeras, sobre temas relacionados con el campo de la sexualidad, de las identidades, de las tiranías de una socialización patriarcal de *ser hombre* y *ser mujer*, etc.

A los dos anteriores movimientos se le sumarán los teóricos y teóricas del campo de las masculinidades. Son de vital importancia, ya que desde diferentes disciplinas, se empiezan a tener entre sus ejes de trabajos, investigaciones, reflexiones, etc. a los hombres y a las masculinidades como foco de análisis. Es decir, que el hecho de empezar a observar y analizar la construcción de las masculinidades como una cuestión vinculada a la construcción social y política de los hombres, hace que se empiece a trabajar sobre el origen de los problemas vinculados a una masculinidad hegemónica patriarcal y no centrarse solamente en las consecuencias que tiene este tipo de masculinidad. La aparición de estas teóricas y teóricos ha supuesto un gran avance a la hora de trabajar con los hombres en la consecución del objetivo de la plena igualdad entre mujeres y hombres, puesto que entre otras muchas cuestiones, nos están dando pistas sobre qué cuestiones son importantes trabajar para incidir y cambiar.

Por último, el trabajo y la experiencia acumulada de algunos grupos de hombres de Euskal Herria y de otros contextos geográficos y culturales. En Euskal Herria existen diferentes referentes con una dilatada experiencia del trabajo con hombres a favor de la igualdad y en la erradicación del sexismo. Además, existen también colectivos, redes, cooperativas y grupos como: Gizon Sarea, Arremanitz, Zipriztintzen, Pipertxuriak, etc., que mediante sus trabajos y experiencias nos enriquecen y de esta manera sumamos fuerzas en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. On:Giz participa de manera activa en Gizon Sarea. Algunos que componemos la asociación fuimos creadores de esta red de grupos de hombres de Euskal Herria. Lo mismo podemos comentar del resto del Estado y a nivel internacional. Es decir que las experiencias de otros lugares, compañeros, grupos, etc., nos nutren en nuestro quehacer diario. Desde la asociación On:Giz se participa en diferentes espacios, foros, etc., como por ejemplo en la Red Estatal de Hombres por la Igualdad y otras redes a nivel internacional.

Por último, para terminar con la presentación de qué es la asociación On:Giz, comentar con qué tipo de población trabaja la asociación. La labor está dirigida a la población en general. Pero en particular, sobre todo, se pretende poner encima de la mesa la necesidad de implicar a los hombres en la consecución de la igualdad. Es por ello, que la mayoría del trabajo de On:Giz se centra en la intervención con los hombres de manera directa y en visibilizar la necesidad de este tipo de trabajo, tanto con mujeres como con hombres, de manera indirecta. Se trabaja con personas jóvenes, pero sobre todo con mujeres y hombres adultos y/o adultos mayores.

Sensibilizar, concienciar, formar, y la creación de redes y alianzas, son algunas de las formas de cumplir con los objetivos establecidos por la asociación. Para ello se trabaja en diferentes proyectos, actuaciones, etc. mediante diferentes herramientas; charlas, creación y formación de grupos de reflexión sobre todo de hombres, pero también de mujeres, creación y presencia en espacios de debate, teatro fórums dirigidos a personas adultas y a jóvenes, creación de jornadas sobre temáticas concretas...

---

<sup>3</sup> Existe en la actualidad un debate sobre qué siglas utilizar a la hora de referirse a las personas gay, lesbianas, trans, etc. En este documento el significado de las siglas LGTBQI+ es: Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Queer, Intersexuales, y el + acoge a otras identidades y orientaciones que no se sientan identificadas con las siglas anteriores. Como por ejemplo: Asexuales, Intergénero, etc.

En todo este trabajo, mediante sus diferentes herramientas, la temática de la violencia de género, mediante sus múltiples formas, es una constante. En esta presentación, se exponen dos proyectos que sirven como ejemplo del papel activo que los hombres debemos de tener en la prevención de la violencia de género, para poder erradicar esta problemática de nuestras sociedades.

La primera experiencia que se presenta, es el proyecto del Centro Ez:Berdin para la Igualdad, ubicado en la provincia de Araba. Proyecto gestionado y creado por la asociación On:Giz. En segundo lugar, se presenta una experiencia realizada por Mikel Otxotorena (miembro y cofundador de On:Giz) para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Centroamérica, sobre la intervención con grupos de hombres de diferentes sectores de trabajo, para la prevención del acoso sexual en el trabajo y la vinculación de este tipo de violencia con la construcción de la masculinidad sexista.

#### **4. Proyecto: Centro para la Igualdad Ez:Berdin**

El Centro para la Igualdad Ez:Berdin Berdintasunaren aldeko Zentroa, es un centro que trabaja por la igualdad real entre mujeres y hombres, ubicado en Vitoria-Gasteiz y que abrió sus puertas el 2009 tras un proceso de trabajo de más de un año y como continuidad al proyecto/proceso, Programa de Prevención de la violencia contra las mujeres, mediante la formación de formadores sobre el sistema sexo-género en el Territorio Histórico de Álava, que anteriormente se ha mencionado. Está gestionado por la Asociación para la Igualdad On:Giz Berdintasunaren aldeko Elkarte. El ámbito de actuación de Ez:Berdin abarca el Territorio Histórico de Araba.

Como se ha comentado en la presentación de la asociación On:Giz, el equipo que conforman la asociación, es un equipo multidisciplinar. Esto hace, que el trabajo que se desempeña tenga en cuenta los diferentes enfoques que aporta cada una de estas disciplinas en este ámbito de actuación. Además, cada una de las personas que lo conforman, cuenta con una gran experiencia laboral y personal en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

Pero es importante mencionar que alrededor del Centro Ez:Berdin existe un apoyo por parte de mujeres y hombres que aportan al centro de manera voluntaria su tiempo, conocimientos y recursos. Estas personas se han comprometido con el proyecto Ez:Berdin tras pasar por alguna de las formaciones o actividades que desde el centro se ha llevado a cabo.

El trabajo que más fuerza y peso tiene en el Centro Ez:Berdin, y que podríamos denominar como su seña de identidad, es la labor que se realiza con los grupos de hombres (junto al grupo de mujeres). Este trabajo del Centro Ez:Berdin y de la Asociación para la Igualdad On:Giz, del trabajo con grupos, se realiza mediante la sensibilización, la concientización y la formación. Entendemos la sensibilización como un primer paso para acercarnos a la igualdad entre mujeres y hombres. Pero estar sensibilizado no nos asegura que se vaya a actuar. Lo que nos lleva a involucrarnos personalmente y socialmente es la concientización. Y ésta nos lleva a actuar en dos líneas; a nivel personal, que tiene que ver con la deconstrucción de aquellas cuestiones aprendidas socialmente. Y a nivel social, comprometiéndonos socialmente para lograr unas sociedades justas, equitativas, igualitarias y democráticas.

Para todo lo anterior, la formación es un elemento clave. Pero entendida la formación como una asimilación teórica y práctica, que nos dota de herramientas para trabajar a nivel personal y social. En estos momentos desde el Centro se están dinamizando diferentes grupos y en diferentes fases; contamos con 4 grupos de hombres y 1 de mujeres en Vitoria-Gasteiz, que se reúnen en las instalaciones del propio centro. También se dinamiza un grupo de hombres en Laudio-Llodio (BIOK). Cabe señalar, que el propio Centro se utiliza como lugar de encuentro, incluso de



aquellos grupos que ya no necesitan de ningún tipo de dinamización, como por ejemplo el grupo Taupadak, surgido de hombres que han pasado por las diferentes fases de formación.

Como se observa, el trabajo en grupo tiene mucha importancia, ya que entendemos el grupo como una herramienta fundamental para la capacitación, el desarrollo personal (en el sentido de cambio hacia modelos de masculinidad más igualitarios) y la transformación social.

En la formación en grupo, o dicho de otro modo, en el proceso de aprendizaje grupal, dicha práctica es sostenida por la noción de una subjetividad colectiva, que puede construir formas enriquecedoras de mirar y asumir los procesos en que está implicada. Al trabajar con grupos, se promueve el pensamiento sobre los procesos que organizan la tarea común del grupo, y puede gestarse la recuperación de la capacidad crítica sobre los dispositivos y las prácticas sociales. En este sentido, más allá del campo de aplicación de la concepción operativa de grupo (sea clínica, educativa o cualquier otra), la formación es un modelo privilegiado de intervención, en tanto opera una idea básica de procesos de cambio expresada en la noción de aprendizaje grupal.

Entre los temas que se abordan en estos grupos, tanto a nivel teórico como a nivel vivencial, se encuentran: la violencia de género, la construcción de los géneros, las paternidades, la homofobia, la corresponsabilidad, la conciliación, el amor romántico, la construcción de la sexualidad, la gestión de los sentimientos, los cuidados..., entre otras cuestiones.

Otra tarea importante del Centro Ez:Berdin, son las campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía en general y a los hombres en particular que se realizan a lo largo del año: alrededor del 19 de marzo (Día del padre igualitario), 17 de mayo (Día Internacional contra la homofobia), 28 de junio (Día Internacional del orgullo gay, lésbico, bisexual y transexual), 25 de noviembre (Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres), etc. Mediante la participación de los hombres en este tipo de iniciativas, se promueve el compromiso social de estos con los temas planteados en las fechas señaladas. Aunque cabe resaltar que, al margen de los días internacionales, también se busca la participación social en su día a día; en la calle, con sus familias, con sus amistades, en los trabajos...

En resumen, se puede decir que el trabajo que se realiza con los grupos se realiza a dos niveles: por un lado, a nivel interno del propio grupo, y a nivel social por otro lado.

No quisiéramos dejar de mencionar en este breve recorrido de qué es el proyecto Ez:Berdin, la importancia de las redes y alianzas (dentro y fuera de la provincia) con otros grupos, colectivos, asociaciones, redes, instituciones, etc. El Centro Ez:Berdin está trabajando por crear espacios de trabajo comunes. Participa en el Consejo de Igualdad de la Diputación Foral de Araba (AFA), del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, realiza formaciones conjuntas con asociaciones y colectivos de madres y padres, LGTBQI+, universidades, ONGDs de desarrollo rural, etc. Los hombres de los diferentes grupos, participan en Gizon Sarea, en la Red Estatal de Hombres por la Igualdad, entre otros.

Con todo lo expuesto, podemos decir que el Centro para la Igualdad Ez:Berdin se está convirtiendo en un referente del trabajo a favor de la igualdad implicando a los hombres sobre todo en el Territorio Histórico de Araba, pero también en el resto de Euskadi y del Estado. Todo ello, desde un trabajo constante, a medio largo plazo, con discreción pero con compromiso por parte de quienes están participando en los diferentes grupos. De esta manera se observa que esta forma de trabajo con hombres en grupos sirve para la prevención de la violencia de género. Son los propios hombres quienes se posicionan antes una problemática tan flagrante.

Para concluir, es importante señalar, que exceptuando el primer grupo, el resto, han surgido mediante la invitación directa de los propios componentes a otros hombres. Es decir, el compromiso que los hombres que han participado y siguen participando en Ez: Berdin, se refleja en cómo estos, buscan que otros compañeros se vinculen y trabajen, en replantearse la masculinidad hegemónica que mediante la socialización han recibido y asimilado, y con el cual no quieren identificarse. Pero sobre todo, por responsabilidad, por justicia social y por la igualdad entre mujeres y hombres.

## 5. Guía sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad

La segunda experiencia, que a continuación se va a exponer, no es en sí un proyecto de On:Giz Elkartea. Es un proyecto que Mikel Otxotorena Fernández (cofundador y miembro de On:Giz Elkartea) ha realizado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Centroamérica, pero que refleja la forma de trabajo y filosofía que tiene la Asociación On:Giz, utilizando el grupo como espacio donde abordar diferentes cuestiones vinculadas a la consecución de la igualdad.

Pero antes de explicar en qué consiste la guía de intervención diseñada para abordar la problemática del acoso sexual en el trabajo y su vinculación a la masculinidad, expondremos una breve contextualización para poder entender de dónde nace la petición de crear esta herramienta.

Desde la OIT se venía abordando la temática del acoso sexual laboral. Pero sobre todo abordando las consecuencias que este tipo de acoso genera mayoritariamente en las mujeres. Al observar que quien mayoritariamente ejerce este tipo de violencia son los hombres, se ideó realizar una investigación a nivel regional (Centroamérica y El Caribe) para observar qué opinaban los hombres sobre esta temática tan extendida.

Básicamente, el objetivo general del estudio pretendió: conocer qué piensan y entienden los hombres por acoso sexual en el trabajo. Con el fin de elaborar y poner en práctica herramientas dirigidas a los hombres para incidir y prevenir esta problemática.

Los objetivos específicos, que guiaron la investigación fueron:

1. Generar nuevo conocimiento en torno al tema del acoso sexual en el ámbito laboral en la región de Centroamérica, Panamá y República Dominicana con el fin de aplicarlo en la toma de decisiones relacionadas con las estrategias de difusión y protección de los derechos laborales.
2. Analizar la perspectiva de hombres adultos de la población general, de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, acerca de la forma como entienden, explican y vivencian el acoso sexual que sufren las mujeres en el ámbito laboral.
3. Determinar los componentes de la masculinidad que, para los hombres indagados, puedan ser parte del problema del acoso sexual en el trabajo.
4. Conocer el estado de la cuestión, en la subregión, referente a lo que haya sido investigado al respecto.
5. Ofrecer algunas recomendaciones generales y líneas de trabajo preventivo con hombres que permitan enfrentar el acoso sexual en el ámbito laboral.

La indagación se realizó con 428 hombres adultos de la población general, teniendo en cuenta características sociodemográficas heterogéneas como: edad, procedencia, nivel educativo, orientación sexual, estado civil. El trabajo de campo se hizo en el lapso comprendido entre diciembre 2011 y mayo 2012, en los siguientes países: Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Teniendo en cuenta los objetivos, la metodología utilizada fue de tipo cualitativo, mediante tres procedimientos básicos: 30 grupos focales, 32 entrevistas individuales y análisis de contenido de documentos institucionales varios.

La distribución por países de los hombres participantes se realizó de la siguiente manera:

- Costa Rica: docentes de secundaria nocturna, estudiantes universitarios, hombres que asisten a grupos de ayuda y crecimiento personal, y profesionales.
- El Salvador: profesionales, campesinos, hombres autodefinidos como gay y obreros industriales.
- Honduras: estudiantes de secundaria nocturna, choferes de taxi o autobús, campesinos y hombres autodefinidos como gay.
- Guatemala: indígenas, gerentes, hombres que asisten a grupos de ayuda y crecimiento personal y chóferes de taxi o autobús.
- Nicaragua: campesinos, policías, docentes de secundaria y gerentes.
- Panamá: profesionales, obreros de la construcción, hombres de zonas costeras (pescadores, muellersos) e indígenas.
- República Dominicana: estudiantes universitarios, hombres de zonas costeras (pescadores, muellersos), estudiantes secundaria nocturna y obreros industriales.

Una vez culminada la investigación, se realizó un informe (Salas Calvo 2013), en el cual se reflejaban, todos los pormenores del proceso. Y junto al informe se redactó un resumen ejecutivo (Otxotorena *et al.* 2014) de dicha investigación, donde a grandes rasgos, se contextualiza teóricamente el acoso sexual en el trabajo y se recogen las ideas principales obtenidas. La redacción de este resumen estuvo a cargo de Mikel Otxotorena.

La herramienta que se ha creado, se titula, *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista* (Otxotorena *et al.* 2014). Se publicó por parte de la OIT, a principios de 2014<sup>4</sup>.

Hasta la fecha, la intervención con los hombres en la prevención del acoso sexual en el trabajo ha sido más bien escasa o nula. Con lo cual, casi todo el camino está por recorrer. Teniendo este contexto en cuenta, el objetivo general de esta guía de intervención con hombres es, acercarse a la compleja problemática del acoso sexual en el trabajo mediante la deconstrucción de la masculinidad hegemónica patriarcal.

Para ello, los objetivos específicos planteados son:

- Formar y dotar de herramientas a diferentes grupos de hombres, por sectores, para que a su vez se conviertan en formadores de otros grupos de hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y su vinculación con la construcción de la masculinidad.
- Empezar a desgranar esta compleja forma de discriminación desde los hombres, ya que una determinada forma de entender y ejercer la masculinidad se encuentra en la base de este tipo de violencia de género.
- Buscar el papel activo de los hombres en la erradicación del acoso sexual en el trabajo mediante su responsabilidad, implicación y compromiso. Los hombres han de ser agentes de cambio para erradicar este tipo de discriminación.

---

<sup>4</sup> En la presentación de esta ponencia en el congreso que se celebró en Oñati en julio de 2013, la guía de intervención se estaba elaborando. A fecha de esta publicación, ya está terminada y presentada por parte de la OIT.

¿Por qué está dirigida a los hombres?

En las últimas décadas han sido varios los organismos internacionales (entre ellos la OIT) que sitúan a los hombres como sujetos activos del cambio hacia un modelo de sociedades más democráticas e igualitarias, un modelo donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos y obligaciones, y donde la igualdad de oportunidades se traduzca en igualdad real y efectiva.

Todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres han sido objeto de rechazo, evasión e incluso de falta de conciencia y sensibilización por parte de la mayoría de los hombres. Como consecuencia, los avances sociales y políticos de las sociedades en general y de las mujeres en particular se han visto lastrados. Los hombres se deben responsabilizar con el compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres.

La necesidad y obligatoriedad del cambio en los hombres hacia valores igualitarios suponen un beneficio para los propios hombres, para las mujeres y para la sociedad en general. La ecuación: a mayor logro en igualdad entre mujeres y hombres en una sociedad, mayor desarrollo de esa sociedad, ya que aumenta la calidad de vida de las personas que la conforman. Y esto se traduce en un mayor desarrollo humano.

Es necesario sensibilizar y despertar la conciencia de los hombres, buscar la actitud y voluntad de intentar comprender los temas clave del acoso sexual en el trabajo y su vinculación a la masculinidad, con el fin de realizar cambios a nivel personal y saber enmarcarlos en un contexto social. Es también necesario convencer a los hombres y apoyarlos para que vean que el posicionamiento individual y colectivo en contra de este tipo de discriminación contribuye a transformar esta realidad.

Para todo ello será imprescindible trabajar, entre otras cuestiones, la empatía con los hombres. Solo podemos comprender a una persona cuando nos ubicamos en su lugar para percibir el mundo desde ella misma. De esta manera se da un reconocimiento de las víctimas, se visibiliza esta problemática y se evita legitimar una discriminación tan estructural como es la violencia de género y de manera más concreta, el acoso sexual en el trabajo.

Esta herramienta de intervención pretende llenar un vacío existente a la hora de abordar el acoso sexual en el ámbito laboral. Este tiene que ver con la necesidad de trabajar explícitamente con los hombres todos aquellos aspectos relacionados con la construcción social de una manera determinada de ser hombre y su relación con el acoso sexual en el trabajo. Por ello, es una guía exclusivamente dirigida a los hombres trabajadores de diferentes sectores.

Esta guía se puede dirigir a hombres trabajadores en general. Pero se ha querido empezar (por ello se llama guía *abierta*) por dos sectores concretos, como son: el sector sindical y trabajadores del sector público. El sector sindical juega un papel imprescindible en la prevención de este tipo de discriminación. Es importante que los hombres sindicalistas visibilicen en los lugares de trabajo las causas y consecuencias del acoso sexual en el trabajo. Además de convertirse en agentes de cambio en sus campos y sectores de actuación.

En cuanto al sector público, se debe tener presente que todos aquellos hombres trabajadores del sector público reconozcan esta problemática e impulsen y actúen en su erradicación mediante su implicación en contra del acoso sexual en el trabajo en sus múltiples aspectos, para que de esta manera dejen de ser cómplices de su reproducción. Por ello, asumir una corresponsabilidad como posibles agentes de cambio, junto con las medidas institucionales que deben existir, será un paso imprescindible para generar las transformaciones que supone tener un ambiente laboral decente.

A medio plazo sería deseable poder añadir otros sectores y actores a esta misma guía de intervención, como el empresarial o el académico, con la intencionalidad de

anar esfuerzos en la erradicación de este tipo de discriminación. Se trata en definitiva de una guía abierta donde se pueden sumar otros sectores y actores con los cuales intervenir. Pero siempre, eso sí, teniendo en cuenta que mediante esta herramienta se pretende realizar un primer acercamiento al acoso sexual en el trabajo desde los hombres. La complejidad de la temática que se aborda, requerirá de intervenciones futuras con la finalidad de erradicar esta lacra de los ámbitos laborales.

Los hombres son quienes mayoritariamente ejercen el acoso sexual en el trabajo y las mujeres quienes lo sufren. De ahí, que esta guía esté dirigida a hombres. Desde la responsabilidad que concierne a los hombres. Desde la autoría de esta ponencia, por la trayectoria del trabajo con hombres a favor de la igualdad que se tiene, se recomienda transmitir esta idea de la responsabilidad. Responsabilidad que como hombre se tiene para no ejercer este tipo de violencia, o para no ser cómplice con aquellas personas que la ejercen. Responsabilidad, para que este tipo de discriminación desaparezca de los ámbitos de trabajo. Responsabilidad al fin y al cabo para construir un ambiente y unas relaciones laborales decentes entre mujeres y hombres.

No se debe perder de vista, que una de las ideas principales de esta herramienta es que por primera vez los hombres en grupos, empiecen a opinar, debatir, descubrir, conocer... sobre todas aquellas cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el ámbito laboral y su vinculación a una determinada masculinidad. Existen resistencias por parte de algunos hombres hacia esta temática. Por ello, es importante hacer ver a quien participe, que este tema también hay que trabajarlo entre los hombres y con los hombres, por justicia y responsabilidad.

Esta guía, como hemos comentado anteriormente, está a punto de publicarse por la OIT. Pero la validación que se realizó en El Salvador, a finales de abril de 2013, para ver si los ejercicios planteados funcionan, indica que esta herramienta de intervención directa con los hombres, puede dar unos frutos muy positivos en la lucha contra la violencia de género.

Para que se pueda realizar una idea de cómo está estructurado la guía, a continuación se presenta la estructura diseñada. Se divide en cuatro partes:

- Parte I: Donde se contextualiza esta herramienta de trabajo, exponiendo sus objetivos a quién está dirigido y razonando el por qué trabajar con los hombres. Para finalizar, se realiza una breve explicación para el uso adecuado de la guía y cómo se estructura cada sesión de trabajo en cuanto a tiempos, material necesario para desarrollar cada sesión de manera adecuada, etc.
- Parte II: Esta es la parte básica en común que se desarrollará, al margen del sector o actores con los que se trabaje. No es recomendable realizar las sesiones del siguiente apartado, sin haber desarrollado esta segunda parte, puesto que se abordarán aquellos factores imprescindibles a tener en cuenta al abordar el acoso sexual en el trabajo y la socialización de la masculinidad. Dicho de otra manera, es la base desde la cual se partirá para poder trabajar de manera específica con sectores y actores concretos. Está compuesta por una pequeña introducción, seguida de las sesiones de trabajo en las que se abordan temas como: definiciones del acoso sexual en el trabajo, la construcción de la masculinidad hegemónica, el poder, la sexualidad, las consecuencias de una manera determinada de ser hombres, el ámbito laboral...
- Parte III: Dirigida a sectores y actores específicos. Por un lado, existe una parte dirigida de manera exclusiva a hombres sindicalistas y, por otro lado, una parte dirigida a hombres trabajadores del sector público en general. En un futuro, y al tratarse de una guía abierta, se podrán añadir otros sectores

o actores con los cuales intervenir. Por cada sector se realiza una pequeña introducción, y le seguirán las sesiones de trabajo.

- Parte IV: Por último, en esta parte de la guía, se presentan los materiales de apoyo necesarios: bibliografía, la investigación y su resumen ejecutivo llevada a cabo por la OIT, Acoso sexual en el trabajo y masculinidad en Centroamérica y República Dominicana, un glosario con términos relacionados con la temática, enlaces recomendados, textos, videos, fotos... En definitiva, todo el material de apoyo que pueda resultar útil a la hora de trabajar con esta herramienta. El material está ordenado por cada sesión de trabajo.

Como se ha mencionado, en abril de 2013 se realizó una validación de la guía en El Salvador. Se trabajó con tres grupos de hombres; dos grupos de hombres sindicalistas y un grupo de hombres, trabajadores del sector público. Por falta de tiempo, se tuvo que adecuar dicha validación a la mitad del tiempo necesario, más o menos, con cada uno de los grupos. La guía propone un mínimo de 20 horas de trabajo, pudiendo profundizar todo lo que se quiera en cada uno de los temas que se plantean en las sesiones de trabajo. Pero se puede afirmar que se pusieron en práctica casi todos los ejercicios. De esta manera se observó que los ejercicios planteados son válidos para trabajar, desde la prevención y como un acercamiento al tema del acoso sexual en el trabajo y su vinculación con una determinada forma de entender la masculinidad.

Mediante esta ponencia, se ha pretendido explicar qué es la asociación para la igualdad On:giz. La necesidad del trabajo con los hombres a favor de la igualdad, y en la lucha contra la violencia de género. Pero desde los propios hombres, ya que es también nuestra responsabilidad y obligación comprometernos en la consecución de un mismo objetivo junto a otros movimientos como el feminista o el LGTBOI+. Nos queda un largo camino por recorrer, pero ya se ha comenzado.

## Referencias

- Carabí, A. y Armengol, J.M., 2008. *La masculinidad a debate*. Barcelona: Icaria.
- Hunnicut, G. 2009. Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting 'patriarchy' as a theoretical tool. *Violence Against Women*, 15 (5), 553-573.
- Odriozola, X., ed. y Pizarro, M., coord., 2009. *Guía práctica para la intervención con grupos de hombres: una herramienta para promover la implicación de los hombres en la igualdad*. Vitoria-Gasteiz: Gizarte Ongizaterako Foru Erakundea = Instituto Foral de Bienestar Social. Disponible en: [http://www.joaquimontaner.net/Saco/GUIA\\_xabi.pdf](http://www.joaquimontaner.net/Saco/GUIA_xabi.pdf) [Acceso 14 mayo 2015].
- On:giz, 2015. *On:giz: Berdintasunaren aldeko elkartea = asociación para la igualdad* [en línea]. Disponible en: <http://www.ongiz.com/> [Acceso 14 mayo 2015].
- Otxotorena, M., Chamorro, M.J. y Pinto, A., 2013. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Centroamérica y República Dominicana. Exploración con hombres de la población general. Resumen ejecutivo*. San José de Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_219961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_219961.pdf) [Acceso 14 mayo 2015].
- Otxotorena, M., Chamorro, M.J. y Pinto, A., 2014. *Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista*. San José de Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_239603/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_239603/lang-es/index.htm) [Acceso 14 mayo 2015].

Salas Calvo, J.M., 2013. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: exploración con hombres de la población general* [en línea]. San José de Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_210223.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf) [Acceso 14 mayo 2015].