



Eusko Jaurlaritzako erakunde autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

PERSPECTIVA DE GÉNERO CON LOS HOMBRES EN PROCESOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Mikel Otxotorena Fernández
2009

ÍNDICE

1. Introducción	139
2. Contextualización	139
3. La masculinidad hegemónica como limitante en el desarrollo humano sostenible	143
4. Porqué trabajar con los hombres también en los procesos de desarrollo	146
5. Cómo trabajar con los hombres en procesos de desarrollo	147
6. Conclusiones	150
7. Bibliografía	154

1. INTRODUCCIÓN

Mediante esta propuesta teórica, enmarcada dentro de la formación y la sensibilización que el programa Gizonduz impartirá, se pretende argumentar sobre la necesidad de tener en cuenta la necesidad de introducir a los hombres en los procesos de cooperación al desarrollo con una perspectiva de género. Debemos tener presente en todo momento, que Gizonduz es un programa que está dirigido a promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, éste será el hilo conductor de dicha propuesta.

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.

Para ello será imprescindible saber de dónde partimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos. Contextualizar ciertos aspectos, que más adelante desarrollaremos, es importante para poder entender mejor y enmarcar esta propuesta teórica.

Esperamos que la propuesta que se presenta, sirva para entender mejor sobre la necesidad de la participación de los hombres en cuestiones relacionadas con la igualdad en el ámbito de la cooperación al desarrollo. Ya que creemos que otro mundo es posible.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

Hoy sigue siendo el día en el cual cuando aparece la palabra género, la mayor parte de la población, y sobre todo la gran mayoría de los hombres siguen relacionando género, igual a mujeres. Al margen de la palabra que le pueda preceder (igualdad de género, violencia de género, perspectiva de género, equidad de género...), automáticamente se sigue vinculando este término a las mujeres, a lo femenino, con lo positivo y lo negativo que conlleva esta unión. Positivo, desde el momento que visibiliza muchos aspectos que hasta hace muy pocas décadas no se tenían en cuenta y que gracias al movimiento feminista y académicas del tema, hoy en día están sobre la mesa. Como por ejemplo, las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en sociedades sexistas, hegemónicas patriarcales, en las cuales las mujeres se llevan las peores consecuencias, por el simple hecho de ser mujeres. Negativo en cambio, por ejemplo, porque esa unión directa, hace que el trabajo hacia la igualdad parezca única responsabilidad de las mujeres, dejando a los hombres como meros actores, provocadores de la situación de las mujeres, con los cuales poco se puede hacer en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Y de hacer algo, únicamente se contempla la opción de tomar medidas para las consecuencias que el sexismo provoca.

Esta relación directa, se realiza como decimos en cualquier ámbito que esté relacionado con la igualdad, es decir en todos; en el ámbito del trabajo, la educación, la política, la cultura, lo social... y cómo no, la cooperación al desarrollo no se escapa de esta falsa y errónea unión.

En papel, en lo teórico, las organizaciones locales, estatales e internacionales en las últimas dos décadas empiezan a situar a los hombres como sujetos activos del cambio hacia un modelo de

sociedad más democrático e igualitario, un modelo donde mujeres y hombres tengan los mismos derechos y obligaciones, y donde la igualdad de oportunidades se traduzca en igualdad de resultados. Por ejemplo, en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo en 1994 hace explícita **“la necesidad de considerar a los hombres y sus responsabilidades en las políticas relativas a la salud sexual y reproductiva, desarrollo y equidad de género, así como su responsabilidad en la crianza de los hijos y los quehaceres domésticos”**.

A su vez, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing en 1995 **“alienta a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres”**.

Por su parte, durante la reunión de personas expertas de la División para el Avance de la Mujer de las Naciones Unidas (Brasilia, 2003) se reflexiona y debate a escala intergubernamental el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad de los sexos, siendo en 2004, en el 48º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, celebrado en Nueva York, cuando se llega a unas conclusiones convenidas internacionalmente, sobre este tema. Se destaca que los hombres y los niños pueden lograr un cambio de las actitudes, en las relaciones, en el acceso a los recursos y la adopción de decisiones que son fundamentales para promover la igualdad entre mujeres y hombres. La Comisión también insta a los gobiernos a que adopten, entre otras, las siguientes medidas:

- Crear y aplicar programas para centros escolares, organizaciones juveniles y deportivas y otros grupos que se ocupan de los niños y los jóvenes para fomentar actitudes positivas sobre la igualdad de sexos.

- Elaborar programas de educación para los padres, tutores y otros cuidadores que incluyan información sobre medios y maneras para aumentar la capacidad de los hombres para educar a sus hijos e hijas de manera orientada hacia la igualdad de sexos.

- Alentar a los hombres mediante la capacitación y la educación, a que participen plenamente de los cuidados y el apoyo a otras personas, inclusive las personas de edad, con discapacidades y enfermas, en particular de los niños y niñas y otras personas de la familia a su cargo.

- Alentar a los hombres y a los niños a que tomen parte activa en la prevención y eliminación de todas las formas de violencia, en especial, de la violencia por razón de sexo, incluida la trata por la explotación sexual, así como considerar la adopción de medidas encaminadas a eliminar la demanda de mujeres y niños objeto de esta trata.

En un contexto más local en Euskadi, el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres también recomienda una serie de actuaciones con el fin de promover grupos de trabajo de hombres que impulsen la igualdad, además de actuaciones dirigidas específicamente a los hombres relacionadas con la corresponsabilidad y la violencia contra las mujeres (ver áreas de Servicios Generales e Inclusión Social). En esta línea de trabajo, en 2007 Lehendakaritza y Emakunde presentaron la iniciativa GIZONDUZ¹, que como hemos mencionado en la introducción, surge para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Podríamos seguir haciendo referencias a organizaciones locales, estatales e internacionales, en las cuales se empieza a ver el trabajo con hombres como una necesidad, y proponen acciones,

1. www.berdingune.euskadi.net

alientan iniciativas... pero y ¿cómo se comienzan a trabajar en la cooperación al desarrollo las cuestiones relacionadas con las desigualdades de género?

No pretendemos hacer un análisis exhaustivo de las diferentes formas, llamémosle estrategias, de introducir en los proyectos y procesos de desarrollo las cuestiones relacionadas con la perspectiva de género. Cabe aclarar que el término perspectiva de género se empezó a utilizar en la década de los 90, gracias al trabajo, a las investigaciones, a los estudios que se fueron realizando sobre todo por colectivos de mujeres (tanto de los países empobrecidos como de los países enriquecidos). Aunque esto no quiere decir que dicho término no se utilizara y reivindicara anteriormente, sobre todo por el movimiento feminista.

Pero si que vemos necesario, mencionar, aunque sea por encima sin profundizar demasiado, sobre estas diferentes políticas llevadas a cabo desde la cooperación al desarrollo. Aunque cronológicamente prevaleció una forma u otra de entender el desarrollo y qué tipo de política utilizar, las primeras estrategias han ido compartiendo espacio cronológicamente con los últimos enfoques y estrategias. Viendo estas estrategias quizás entendamos por qué se une género, o trabajar con perspectiva de género con mujeres, y cómo esto se sigue dando hoy en día.

En un primer momento, en lo que se denominó por las Naciones Unidas la **Primera Década del Desarrollo** (1961-1970), los agentes de desarrollo, no contemplaban que las cuestiones relacionadas con el género tuvieran nada que ver con la situación desigual que vivían mujeres y hombres. Se partía de la idea que impulsando el desarrollo, sin distinción, en la población en general, este tendría sus frutos tanto en unos como y otras. A las mujeres se les veía como simples receptoras, de las mejoras que los hombres iban a obtener. Resultó ser erróneo, las mujeres no mejoraron su situación. No se contemplaba que la situación desigual de poder entre hombres y mujeres tuviera ninguna relación con el desarrollo de las sociedades.

En un segundo momento, la nueva estrategia o política que prevaleció fue la que se denominó Enfoque de Bienestar. Se caracterizó sobre todo porque las mujeres eran vistas sobre todo por su rol de madres, de cuidadoras, es decir por su rol reproductivo. Los hombres en cambio eran vistos como productores. En esta época además las ayudas al desarrollo fueron en estas dos vías: por un lado buscando un crecimiento económico (dirigido a los hombres) y por otro lado, una ayuda totalmente asistencialista, que iba dirigido a las mujeres, por encontrarse en situación de vulnerabilidad, ya que el cuidado de las familias recaía en ellas, mientras se esperaba que se diera un desarrollo impulsado por la industrialización. Se pensaba que desarrollo era crecimiento económico, pero se vio que el camino no iba por ahí, que este desarrollo no se dio, y este enfoque de bienestar lo que logró fue una dependencia bestial hacia dichas ayudas, sobre todo para las mujeres. Y como en la anterior, las desigualdades de poder entre mujeres y hombres no aparecen por ningún lado.

Gracias al enfoque de Bienestar, se pudo observar que las mujeres, no es que no consiguieran el desarrollo deseado, sino justo lo contrario, que además habían empeorado su situación en general. Es entonces cuando se empieza a pensar, que quizás las mujeres deban participar como sujetos productivos en el desarrollo económico, hay que incorporarlas al mercado. Se toma el subdesarrollo como causa de la pobreza femenina, en vez de atribuir esta a la subordinación de género. Para intentar solucionar el problema se focaliza en el rol productivo de la mujer. Es así como nace lo que se denominó la estrategia de Mujer en el Desarrollo (MED). Nos encontramos en la década de los 70.

Es en este periodo cuando se empiezan a utilizar diferentes enfoques, dentro de la estrategia MED. Como por ejemplo el enfoque Antipobreza que pretende promover la productividad de las mujeres pobres. Reconoce su rol productivo y busca satisfacer sus necesidades prácticas de género relacionadas con la obtención de ingresos, mediante la puesta en marcha de pequeños proyectos productivos².

Otro de los enfoques que entra con fuerza en la década de los 80 es el denominado enfoque de Eficiencia en el ámbito de la cooperación al desarrollo. Es un periodo en el cual, se vive una gran crisis económica mundial que viene desde mediados de los 70 sobre todo en Latinoamérica y África. A ello, se le suma la carga que supone la deuda externa para muchos países. La productividad y la eficiencia serán dos objetivos en los cuales se centrarán la mayoría de los programas de cooperación. En esta lógica se entiende que no se puede dejar de lado a la mitad de la población mundial, es decir, a las mujeres. Cambia la visión hacia las mujeres, de receptoras a actoras en la producción. Pero una vez más, no se tienen en cuenta las desigualdades de poder entre mujeres y hombres, con lo cual, quedan sin contemplar las necesidades de unos y de otras. Se intentan cubrir las necesidades prácticas de las mujeres, pero siempre desde una óptica de mujer; como ama de casa, madre, trabajadora comunitaria... Una de las consecuencias negativas de este enfoque en las mujeres, se traducirá, en que estas se convierten en mano de obra barata, y además seguirán desarrollando su rol de cuidadoras, de reproductoras, sin remuneración alguna, y se duplicará su carga de trabajo. Todo ello contextualizado en un periodo de ajustes estructurales importantes, impulsados por parte de instituciones como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional.

Avanzando cronológicamente, nos adentramos en la década de los 90. Gracias al trabajo de muchos colectivos feministas, tanto de países empobrecidos como enriquecidos, como de estudiosas del tema, mujeres que trabajan en instituciones relacionadas con el desarrollo... se comienza a plantear un nuevo enfoque, en el cual, se tendrán en cuenta las desigualdades de poder existentes entre mujeres y hombres que hasta ahora no se habían tenido en cuenta y se tendrán en cuenta las necesidades estratégicas de las mujeres, sin olvidar las necesidades prácticas. Hablamos del enfoque de Género en el Desarrollo (GED).

Este enfoque supondrá un cambio trascendental, ya que parte de la premisa que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano. Se entiende que la equidad, el acceso al poder, a los recursos y su control, no se pueden separar del desarrollo humano sostenible. De esta manera se podrán analizar cuestiones que hasta ahora no se realizaban, como: que la situación de las mujeres va unida a posición que los hombres tienen, el papel de las identidades, de los roles construidas socialmente... con lo cual este enfoque tiene por ende una connotación política además de analítica. Detrás de este enfoque se vislumbra otra forma de entender el desarrollo, alternativo al que se buscaba hasta la fecha, y el cual se basa en pilares como la democracia, la igualdad, la equidad, la justicia...

Mediante este enfoque se comienzan a utilizar en cooperación términos como género (aunque dicho término ya es utilizada, décadas atrás, sobre todo por el movimiento feminista), o empoderamiento, que hace referencia al **proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven**³. Aunque es un término que sirve para cualquier colectivo vulnerable, sobre todo se ha relacionado y se sigue relacionando con las mujeres.

La trayectoria de las diferentes estrategias, haciendo incidencia casi únicamente en las mujeres y no en los hombres en la misma dirección de la consecución de la igualdad, ha obtenido muchos frutos, logros, de manera positiva, pero también ha tenido como consecuencia, que las cuestiones relacionadas con la igualdad, se unan directa y erróneamente casi exclusivamente a las mujeres. Incluso con la estrategia GED, que como hemos explicado, pone sobre la mesa otra forma de analizar la realidad, de la relación existente entre las desigualdades de poder y las desigualdades de género, la gran mayoría de los esfuerzos han ido dirigidos a trabajar únicamente con las mujeres.

Y con ello, no decimos que este trabajo no haya que hacerse, es decir que no se deba trabajar con las mujeres, o que los recursos, esfuerzos... que se dirigen hacia el trabajo con las mujeres deba disminuir. Justo lo contrario, todo el trabajo, fondos, esfuerzos que se dediquen a trabajar con las mujeres para paliar las consecuencias que la desigualdad de género genera y prevenirlas, bien venidas sean. Además, se deben aumentar fondos, esfuerzos, políticas.... en esta dirección. Lo que mediante esta propuesta planteamos, que trabajar con hombres con perspectiva de género, también es trabajar por la igualdad. Que buscar que los hombres participen de forma activa en el trabajo hacia la igualdad es necesario, ya que mientras la mitad de la población no se comprometa, se involucre, tendremos solamente la mitad del camino recorrido.

No es un planteamiento para enfrentar a hombres y mujeres por hacerse con el "espacio", los fondos, recursos... de la lucha por la igualdad, como se escucha de vez en cuando. Se puede entender el recelo que puede acarrear el trabajo con hombres por la igualdad, ya que casi siempre cuando se han compartido espacios en común entre mujeres y hombres, se han regido en base a las normas de las relaciones de poder desiguales que el sistema patriarcal, hegemónico, sexista y tradicional impulsa. Y como consecuencia de todo ello son, sobre todo, las mujeres quienes han sufrido, sufren y sufrirán las peores consecuencias derivadas de las desigualdades de género.

3. LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA COMO LIMITANTE EN EL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Antes que nada, nos gustaría aclarar, que cuando hablamos de desarrollo humano sostenible, no estamos haciendo referencia solamente a aquellas zonas geográficas en las cuales la cooperación internacional interviene. Estamos refiriéndonos a todo el planeta, a todas las sociedades, ya que si el objetivo es alcanzar dicho desarrollo, debemos trabajar en esta dirección tanto aquí como allá, tanto en países empobrecidos como en los países enriquecidos. Pasa lo mismo, cuando hablamos de género, que muchas veces se relaciona solamente con las mujeres. Cuando hablamos de desarrollo humano sostenible, también estamos hablando de la necesidad de trabajar en este sentido en nuestras sociedades.

Comenzaremos por definir qué es lo que entendemos por Desarrollo Humano Sostenible. Entendemos Desarrollo, por medio del crecimiento económico con equidad social y la transformación de los métodos de producción y de los patrones de consumo.

Entendemos Humano, porque valora la vida humana en sí misma y en consecuencia tiene a la persona, hombres y mujeres, como el centro y el sujeto fundamental del Desarrollo. Es aquel desarrollo que debe posibilitar que todas las personas, de manera individual y colectiva, logren su capacidad humana en forma plena y en todos los aspectos de la vida: social-económico-cultural y político, para poder satisfacer todas sus necesidades o luchar por ellas, para lograr cambios en sí mismas, en sus comunidades y en sus países.

Entendemos Sostenible, porque es aquel desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la habilidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo -CMMAD- 1987).

En 1994, este concepto se adoptó como un elemento básico del trabajo del PNUD. Este concepto según el PNUD no implica o sugiere condicionalidades, involucra un enfoque revitalizado de la cooperación para el desarrollo, es una meta global aplicable a todos los países, enriquecidos y empobrecidos.

Es un concepto incluido en la Carta de Naciones Unidas y reforzado por numerosos acuerdos internacionales, alcanzados mediante el auspicio de las Naciones Unidas. Incluye los acuerdos asumidos en la Cumbre de la Tierra en 1992 y en la Conferencia de El Cairo sobre Población y Desarrollo (1994).

Este concepto imprime una lógica que coloca a la persona como sujeto de sus propias transformaciones, implicando con ello, una alternativa que se opone y critica al carácter hegemónico y neoliberal del desarrollo y a su patrón anterior **(González Arencibia, M. 2006)**⁴.

Por consiguiente, un comentario parcial del asunto, indica que el pensamiento sobre el desarrollo humano sostenible en los 90', viene a ser una síntesis teórica de los esfuerzos por hacerle frente a los problemas que han estado presentes temporal y espacialmente, poniéndose de manifiesto su superación en la naturaleza del calificativo desarrollo humano sostenible.

Partiendo de esta amplia definición, uno de los obstáculos para que se pueda dar este Desarrollo Humano Sostenible, ha sido y sigue siendo las desigualdades creadas por el sexismo, y su máximo exponente; la masculinidad hegemónica existente. No será posible lograr tal desarrollo en ninguna sociedad mientras el sexismo esté enraizado en cualquiera de nuestras sociedades.

La masculinidad hegemónica patriarcal, constriñe tanto a las mujeres como a los hombres. Las consecuencias en unas y otros no son comparables, pero no debemos de perder de vista esta realidad. Si existe una masculinidad hegemónica, se entiende que también existen unas masculinidades subordinadas. Estas masculinidades subordinadas, como bien indica el nombre se encuentran bajo el yugo de la masculinidad hegemónica.

La masculinidad hegemónica nos limita a los hombres como sujetos de plenos derechos y responsabilidades en cualquier parte del mundo. Es un denominador común que tenemos los hombres a nivel mundial. Cuando nos referimos a los derechos, no confundamos estos con los privilegios. Derechos tenemos todas las personas, por el simple hecho de ser personas, al margen de si se es mujer u hombre. Los privilegios, en cambio, están basados en la desigualdad, nos vienen por esa desigualdad de poder que nos adjudica a los hombres ciertos privilegios (muchas veces mal llamados privilegios) sobre las mujeres.

Parte de estos privilegios tienen que ver, con que los hombres durante toda su vida, deben demostrar día a día su hombría, hay que justificarlo constantemente, casi desde el momento que nace hasta que muere, ya que lo peor que le puede pasar a un hombre es que no se le considere como tal. La hombría se basa en una triple negación constante durante toda la vida de los hombres: no ser mujer, no ser niño y no ser homosexual. No pasa lo mismo con las mujeres. Las mujeres no tienen que estar justificando, ni demostrando día a día su condición de mujer. Esta forma de tener que estar aparentando y defendiendo algo que no se es, es una opresión muy sutil. A esto además hay que añadir las limitaciones que le crea a uno como persona y las consecuencias que genera a las mujeres.

Está claro que mientras exista una desigualdad entre mujeres y hombres, mientras exista una opresión que genera desigualdades, no podremos avanzar hacia unas sociedades justas, equitativas, igualitarias y democráticas. Con lo cual difícilmente podremos lograr un desarrollo humano sostenible.

El sistema capitalista neoliberal, el cual rige nuestras vidas, va de la mano del sistema sexista, hegemónico, tradicional y patriarcal. Juntos forman un tandem casi perfecto. Estos dos sistemas, impiden que se de un desarrollo humano sostenible, porque son dos sistemas basados en las des-

4. González Arencibia, M.: (2006) Una gráfica de la Teoría del Desarrollo. Del crecimiento al desarrollo humano sostenible, Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006a/mga-des/

igualdades, ya sean económicas, de poder, de género... Muchas de las cuestiones del capitalismo están directamente unidas al sexismo. Se retroalimentan constantemente, se necesitan el uno del otro. No profundizaremos en los efectos del capitalismo neoliberal en el desarrollo humano sostenible, ya que para ello necesitaríamos abordarlo casi exclusivamente. Además existen muchos trabajos al respecto. Trabajos realizados por personas expertas en este tema. Pero debemos tenerlo presente, ya que si no, no se entienden muchas de las cuestiones que abordamos.

La masculinidad hegemónica, nos rige, nos dice cómo debemos ser los hombres, cómo debemos comportarnos, cómo debemos pensar, actuar, valorar, soñar... Nos da la hoja de ruta para ser los hombres que “debemos” ser, con las características que cada sociedad pueda tener, pero en lo se refiere al núcleo duro, estructural, es común en todas las sociedades. Pero lo hace de una manera sutil, casi siempre sin una coerción aparente, naturalizando la forma de ser hombre (y también de ser mujer). Naturalizar las desigualdades es una de las mejores maneras de hacer creer que estas relaciones desiguales no se podrán cambiar nunca. Por ejemplo, si se piensa que los hombres somos más brutos que las mujeres por naturaleza, de nacimiento, no cabe la posibilidad del cambio, ya que es una cuestión biológica y como tal no está en nuestras manos poder trasformarla. En cambio si sabemos, que es una cuestión aprendida, mediante la socialización, ya que se nos enseña a ser más brutos que las mujeres, estamos diciendo que se puede cambiar. De la misma manera que se nos enseña a ser brutos, se nos puede enseñar a no serlo. Es decir que todo lo que se construye, se puede deconstruir.

En el caso de salirte de esa hoja de ruta, la propia masculinidad hegemónica se encargará mediante sus instrumentos coercitivos a que vuelvas al redil. Instrumentos como el machismo, la homofobia, el racismo, el clasismo... son las herramientas con las que el modelo hegemónico patriarcal defiende su lugar. Y no dudará en utilizar la violencia mediante estas herramientas para poder seguir perpetuándose.

Este sistema sexista, el cual impulsa un modelo de masculinidad hegemónica, es incompatible con los valores que el desarrollo humano sostenible pretende impulsar y en los cuales está basado; equidad, participación, justicia, igualdad, democracia, respeto etc.

El sistema sexista se vale de mujeres y hombres para perpetuarse. No es que los hombres seamos sexistas, hegemónicos, patriarcales.... por naturaleza. Se nos oprime para que seamos opresores (X. Odriozola 2008), de la misma manera que se oprime a las mujeres para que sean oprimidas. Con lo cual, como comenta Maria Jesús Izquierdo⁵ (2008), **“un sistema de opresión produce también daños en el opresor y la opresora...tiene poco interés la búsqueda de culpables y tiene un interés relativo el estudio de las causas del sexismo como no sea para ejercer del mejor modo posible la responsabilidad por nuestras vidas, en sus dimensiones personales y políticas”**. Con lo cual debemos partir de la esperanza que los hombres podemos deconstruirnos, que podemos desaprender lo aprendido, y crear junto a las mujeres, sociedades en las cuales se prioricen los valores que el desarrollo humano sostenible promueve.

Es desde ahí donde se debe trabajar también con los hombres en cooperación al desarrollo. No viéndolos como culpables, sino como fruto de un sistema sexista (esto no quiere decir que se tenga que obviar la responsabilidad que nos concierne). Esta cuestión es clave, ya que según dónde nos ubiquemos, partiremos desde el punto inicial, núcleo del problema o desde la mitad del camino, es decir desde la parte de las consecuencias del sexismo, sin tener en cuenta que estamos hablando de un problema estructural.

Podríamos constatar mediante datos estadísticos lo que venimos defendiendo en estas páginas, en cualquier parte del mundo, ya sean países empobrecidos o enriquecidos. Pero por la limitación de

5. M.J. Izquierdo (2008) Congreso Internacional Sare 2007: “masculinidad y vida cotidiana”. Vitoria-Gasteiz : Emakunde.

espacio en esta propuesta, y ya que podemos encontrar todos estos datos mediante instituciones internacionales, nacionales, no nos pararemos a exponerlos. En cuestiones como: salud sexual y reproductiva, paternidad, homofobia, violencia de género, división sexual del trabajo, accidentes laborales, datos de homicidios, guerras, suicidios., datos penitenciarios... los datos nos indican claramente, cómo el modelo de masculinidad hegemónico nos oprime a nosotros mismos, enseñándonos a ser opresores de las mujeres. Y curiosamente son datos que se pueden extrapolar a otras partes del mundo, dejando ver que el núcleo duro de la masculinidad hegemónica es similar en cualquier lugar, al margen de la zona geográfica en la que vivamos.

Siendo conscientes, que el modelo de masculinidad hegemónica es incompatible, limitador y contradictorio con el desarrollo humano sostenible, deberemos de comenzar a incidir, mediante la incorporación de la perspectiva de género (incluyendo a los hombres en dicha perspectiva), en los procesos impulsados desde la cooperación al desarrollo.

4 . POR QUÉ TRABAJAR CON LOS HOMBRES TAMBIÉN EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO

La respuesta de por qué trabajar con los hombres por la igualdad es también aplicable en el caso de la pregunta de este apartado y puede ser muy rápida de contestar: por necesidad y por justicia.

Históricamente lo masculino ha sido el centro del mundo. Los hombres hemos tenido el derecho a la propiedad, a la política, la cultura, el poder sobre el mundo y sobre las personas, aun y con todo lo que acarrearlo nos ha supuesto a nosotros mismos. Por todo ello es necesario que hablemos de justicia. De justicia para los y las demás y para nosotros mismos.

En este apartado es importante también que cuando hablemos de trabajar a favor del desarrollo humano sostenible, hablemos de procesos, los cuales se sirven de proyectos como herramientas de trabajo. Buscamos cambios estructurales, en cualquiera de los ámbitos de actuación en el que trabajemos. Con lo cual, también debemos hablar de procesos que impulsen el cambio, cuando hablamos de llevar adelante procesos de cooperación al desarrollo con perspectiva de género de manera transversal.

De manera transversal, porque como sabemos, las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres deben estar presentes en cualquiera de los ámbitos de actuación de la cooperación; salud, incidencia política, soberanía alimentaria, procesos productivos, emergencia, educación... es decir que se tendrán en cuenta las necesidades específicas de cada sexo.

La argumentación principal de la cual partimos, es que la consecución de la igualdad, el camino a recorrer para llegar a la meta de la igualdad, no será posible sin la participación de los hombres. Como bien dice el título de la ponencia que realizó Jouni Varanka en el "Congreso Internacional Sare 2007: Masculinidad y vida cotidiana" celebrado en Donostia-San Sebastián el 2007, "La igualdad necesita a los hombres, como los hombres necesitan la igualdad de género". Pero además se necesita la participación de los hombres de forma activa y con un pensamiento crítico hacia el sistema sexista que impulsa un modelo de masculinidad hegemónica que oprime a mujeres y hombres.

El objetivo principal es derrocar el sexismo, para conseguir sociedades igualitarias, equitativas, justas y democráticas. Para ello no nos queda otro camino que unir esfuerzos, experiencias, trabajo, ilusión... entre mujeres y hombres.

Las mujeres llevan mucho trabajo realizado gracias al movimiento feminista, a colectivos y asociaciones de mujeres, a académicas... en el mundo de la cooperación. Como hemos visto en la contextualización que hemos realizado, ha habido muchas maneras, enfoques etc. para trabajar la introducción de las necesidades tanto básicas como estratégicas de las mujeres en los procesos de desarrollo. Teniendo en cuenta, que en muchas de estas estrategias, enfoques, se ha ido en una dirección contraria a las necesidades de las mujeres. Además, como mencionábamos, de la unión errónea de los términos igualdad y género exclusivamente a mujeres. Pero a pesar de ello se han llevado a cabo grandes avances en el trabajo realizado con y para las mujeres. Y que muchas de las veces han revertido de manera positiva en los hombres.

Ahora, si hablamos de la transversalidad de género, de introducir la perspectiva de género, no debemos quedarnos solamente con la parte relativa a las mujeres. El término género, es un término relacional, con lo cual ésta debe ser la base de la cual partimos.

Con todo esto no queremos decir que no tenga que haber procesos específicos dirigidos a las mujeres, ya que las necesidades estratégicas y básicas de las mujeres y de los hombres no son iguales. Creemos que debe haber procesos específicos también para hombres en base a sus necesidades. Y como no, también se tienen que dar procesos en común para poder ir avanzando entre ambos sexos. Debemos entender que cualquier proceso, o proyecto de cooperación con la perspectiva de género introducida, puede ser un proceso o proyecto dirigido a mujeres, a hombres o a mujeres y hombres de manera conjunta. Es decir, que por ejemplo, un proyecto de cooperación dirigido a hombres para la deconstrucción de los roles de la masculinidad hegemónica de una población concreta, también es un proyecto de género. De la misma manera que un proyecto de empoderamiento a mujeres rurales de Nicaragua, también lo es. Hay que romper con la idea que cuando hablamos de necesidades de las mujeres, solamente veamos a las mujeres, ya que van en relación con los hombres. Y viceversa, si hablamos de los problemas de los hombres, no debemos visualizar solamente a los hombres.

Por otro lado, hay que tener cuidado, ya que si denominamos a algunos como proyectos de género, parece que un proyecto agropecuario, por ejemplo, no debe tener en cuenta la perspectiva de género. Y esto no es así, una cuestión es que el eje central del proyecto sea de género, y otra que todo proyecto, proceso de cooperación, al margen del tipo de proyecto, proceso que sea, debe tener introducida la perspectiva de género.

5. ¿CÓMO TRABAJAR CON LOS HOMBRES EN PROCESOS DE DESARROLLO?

Esta pregunta es una compleja pregunta. Si se entiende qué es trabajar con las mujeres con una perspectiva de género, de manera transversal, es utilizar el mismo esquema pero cambiando de población. Es decir utilizar en el trabajo dirigido a los hombres la perspectiva de género de manera transversal.

Esto que parece tan simple, no deja de ser una cuestión bastante compleja. Compleja, por muchas cuestiones, que algunas las mencionaremos en estas líneas. Para comenzar, es complejo, ya que partimos de intentar intervenir en una cuestión que nos afecta en todas las facetas de nuestra vida, y en cualquier sociedad o parte del mundo. Muchas veces en el ámbito de la cooperación al desarrollo se trabajan temas, de cara al exterior, como si en las sociedades en las que nosotros y nosotras vivimos tuviéramos trabajados. Y no solo eso, sino que aun viendo la necesidad de trabajarlo, no lo hagamos.

Y esto es una cuestión clave. Aunque los efectos, y las formas de afrontar ciertas situaciones variarán dependiendo de los recursos (económico, personal...) con los que se cuente, no podemos pretender trabajarlos en las zonas en las que trabajamos con nuestras contrapartes, si en nuestras organizaciones, sociedades, nos encontramos con la misma problemática. Por ejemplo, es incoherente que trabajemos en un proyecto de cooperación internacional sobre los efectos del sexismo en una organización e intentemos fortalecer dicha organización, trabajando el empoderamiento de las mujeres y la deconstrucción de los hombres, y en nuestras organizaciones e instituciones se estén dando situaciones de desigualdad por razón de sexo y no dediquemos trabajo, recursos en solventar estos problemas.

Es importante detectar las resistencias que se tienen a la hora de trabajar con una perspectiva de género hacia el interior y el exterior de nuestros trabajos. En esta línea, en los últimos tiempos se han comenzado a dar diferentes experiencias tanto a nivel institucional como organizacional. Se están dando oportunidades y poniendo encima de la mesa herramientas para comenzar a trabajar también con los hombres en la misma línea.

Una de las experiencias más recientes, tenemos con el decreto 197/2008 del 25 de noviembre de 2008 (BOPV del 9 diciembre de 2008) que desde la Dirección de Cooperación del Gobierno Vasco, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro- equidad de género. En dicho decreto, se entiende por integración de la perspectiva de género **“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”, siguiendo lo planteado por la Ley 4/2005, para la igualdad de mujeres y hombres de la CAPV.** Aparecen los hombres también junto con las mujeres como objetivo de políticas y acciones.

En ese mismo párrafo, un poquito antes de lo mencionado, también está presente una frase que nos puede llevar a la interpretación, quizás errónea de unir este trabajo con exclusividad a las mujeres. Cuando se comenta **“El mainstreaming de género** es un enfoque político cuyo objetivo es la integración de las mujeres en la corriente principal del desarrollo”. Se deduce de esta frase, que los hombres están integrados en la corriente principal del desarrollo. Y esto es real, pero ¿están los hombres integrados en esa principal corriente de desarrollo con una perspectiva de género? Es decir ¿se han tenido en cuenta sistemáticamente las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de los hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promoviendo la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación? Sinceramente creemos que no.

Da la sensación que se entiende que los hombres están inmersos en los procesos de desarrollo y solo se cuestione su ubicación en las mismas, en cuanto a los efectos que tengan sobre las mujeres. Esto nos puede llevar a la conclusión, que lo que cuenta es que las mujeres estén ahí, aún jugando con las mismas reglas del juego, es decir unas reglas sexistas, hegemónicas y patriarcales. No podemos pretender querer para los hombres lo que nos queremos para las mujeres. Estamos buscando un desarrollo humano sostenible, basado en la igualdad, la justicia, la equidad y la democracia. Con lo cual se debe trabajar para que la presencia de los hombres en el desarrollo esté pensada en unos valores acordes al desarrollo humano sostenible.

Este es uno de los grandes problemas a la hora de ver la necesidad de trabajar también con los hombres en igualdad en procesos de desarrollo. De todas formas decretos como este son grandes avances, como en su día fueron los diferentes enfoques, estrategias de incorporar las

mujeres en los procesos de desarrollo (MED, GED...). Mediante las experiencias, trabajos que se van realizando nos vamos acercando cada vez más a la igualdad.

Otra de las recientes experiencias, muy cercana a la cooperación vasca y que se debería convertir en una herramienta de peso en la línea de incorporar a los hombres con una perspectiva de género en los procesos de desarrollo, es el "proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD-s vascas"⁶ impulsado por la coordinadora de ONGD-s de Euskadi. Del cual, el decreto anteriormente mencionado, toma muchas de las referencias.

Hasta hace no mucho tiempo cuando se hablaba de incorporar la perspectiva de género en cooperación, casi siempre se realizaba este esfuerzo de cara al exterior de las ONGD-s, es decir en cuanto a proyectos de cooperación internacional, programas, proyectos de sensibilización y educación para el desarrollo... pero no se tenía en cuenta o no se hacía la unión, que para poder realizar un trabajo, sobre todo coherente en cuanto a este tema, también había que trabajar a nivel interno de las propias organizaciones.

Gracias al grupo de género de la coordinadora, y a personas cercanas a ella, se empezó a ver la necesidad de trabajar también a nivel organizacional, para introducir la perspectiva de género en todos los ámbitos de trabajo de una organización que se dedica a la cooperación al desarrollo. Y así poner en marcha este proyecto piloto en el cual participaron diez organizaciones durante todo el proceso.

Relacionando este proceso con la temática que estamos abordando en esta propuesta teórica, lo novedoso es la visibilización que se puede sacar sobre las resistencias, obstáculos, dificultades... que existen de trabajar la incorporación de la perspectiva de género mediante el autodiagnóstico que cada organización participante debía realizar en cuatro ejes:

- **Políticas institucionales;** donde se trabajan cuestiones como la autodefinición, el modelo de gestión organizacional, alianzas y convenios, financiación, estatutos, memorias...
- Estructura; temas como organización de la propia ONGD, recursos humanos, distribución de funciones, formación, toma de decisiones...
- Cultura organizacional; lenguaje, estructura profunda, rituales, resolución de conflictos...
- Productos; relacionado con los proyectos, analizar mediante los diferentes enfoques (MED, GED...) la ubicación de los proyectos.

Este autodiagnóstico que realizaron diez organizaciones de la Coordinadora, es clave para ver cómo se encuentran las relaciones de género dentro de la propia organización y en las acciones que se realizan hacia fuera. No solamente para ver cómo se encuentran las mujeres dentro de las propias organizaciones o cómo introducimos la perspectiva de género cara al exterior (proyectos...), sino también para ver dónde nos situamos los hombres, en nuestras formas de relacionarnos, de organizarnos, de resolver los conflictos, de las resistencias que tenemos, de las potencialidades que tenemos...

Al fin y al cabo, este tipo de herramientas nos permiten tener una radiografía muy clara, de la situación en la que nos encontramos. Que sea dicho de paso, es imprescindible para poder actuar. Si no somos conscientes de nuestra situación, pocas acciones vamos a poder llevar a cabo para buscar un verdadero cambio.

Quizá en el proceso se eche en falta una referencia más directa de la necesidad de tener que trabajar también con los hombres. Pero no cabe duda, que pone sobre la mesa cuestiones relacionadas

6. Este documento se encuentra en la página web de la coordinadora de ONGD-s de Euskadi.

directamente con la implicación o no implicación de los hombres en la introducción de la perspectiva de género en las propias ONGD-s. Con lo cual da muchas pistas de qué cuestiones se deben tener en cuenta para comenzar a trabajar también con los hombres con una perspectiva de género. Lo novedoso es que sobre todo son cuestiones relacionadas hacia dentro de la propia organización. Si este ámbito no se trabaja, difícilmente se reflejará en el trabajo que se realice hacia el exterior.

Muchas de las cuestiones que salen a la superficie gracias a este tipo de autodiagnósticos están relacionadas directamente con los roles, valores, actitudes... que cada cual tiene en su vida diaria. Es decir que al final somos en el trabajo, lo que también somos en nuestras relaciones de familia, amistades, parejas etc. Con lo cual, cualquier cambio que se realice, actúa de forma transversal en todos los demás aspectos de nuestras vidas. No es posible que una persona, sea hombre o mujer, no refleje, no introduzca, no empape sus creencias, valores, actitudes en su trabajo. Proyectamos lo que somos en cualquier ámbito de nuestras vidas y esta cuestión muchas veces no la tenemos en cuenta. Procedemos como si nos moviéramos mediante ámbitos estancos en nuestras vidas. Como si nuestra vida personal y laboral no tuviesen ninguna relación. De aquí que lo personal es político, en cuanto a las cuestiones de género.

Y lo que planteamos mediante estas líneas, la idea de trabajarlo desde las propias organizaciones, no solamente de cara al exterior sino también a nivel interno, es una cuestión que se puede y se debería aplicar, en cualquier parte del mundo, en cualquier institución, en cualquier contraparte, en cualquier proyecto o programa de cooperación, ya sea en países empobrecidos o enriquecidos.

Aunque como hemos venido comentando, la mayoría de las experiencias, acciones dirigidas a la igualdad de género en cooperación, han ido principalmente dirigidas a mujeres, existen muchas experiencias a nivel mundial (aunque en comparación es mínima) del trabajo con hombres en procesos de desarrollo impulsadas no solamente por instituciones oficiales, ya sean de ámbito internacional o nacional, sino también a nivel de organizaciones sociales, académicas... Sigue siendo un porcentaje muy pequeño, pero todo indica que poco a poco vamos en esa línea, en la línea de trabajar con una perspectiva de género que incluya a mujeres y a hombres.

Por cercanía personal, y por falta de conocimientos más amplios en otras zonas geográficas, quizá tenga más datos sobre trabajos, experiencias, organizaciones que trabajan en Latinoamérica, pero para nada quiere decir que en otros continentes del mundo, como Asia o África, no se lleven a cabo trabajos en la misma dirección.

En Latinoamérica nos encontramos, con organizaciones como Papai (Brasil), Instituto Promundo (Brasil), Hombres contra la violencia (Nicaragua), Instituto WEM (Costa Rica), Coriac (México), Ceaspa (Panamá), ACDI (Honduras), Cantera (Nicaragua), Puntos de Encuentro (Nicaragua), FLA-CSO (Chile)... y un largo etc. que trabajan o bien directamente con hombres y chicos, mediante intervención, mediante creación de materiales... y también teorizando sobre las masculinidades.

6. A MODO DE CONCLUSIONES

Mediante esta propuesta hemos pretendido que se empiece a vislumbrar la necesidad del trabajo con los hombres en los procesos de desarrollo. Y de esta manera comenzar a romper con la masculinidad hegemónica tradicional y patriarcal.

El hecho de no contar con un movimiento masculinista antisexista consolidado, de referencia, en el cual apoyarse, como lo han tenido las mujeres con el feminismo (aunque éstas en sus comien-

zos tampoco contaban con dicho movimiento), es un obstáculo que poco a poco se va superando gracias a las diferentes experiencias prácticas y teóricas que están brotando en los países empobrecidos como enriquecidos en las últimas dos décadas.

Quisiéramos ir terminando, aunque somos conscientes que el tema del trabajo con los hombres en procesos de desarrollo da para mucho más, recogiendo algunas de las ideas que han ido saliendo durante la propuesta. Haciendo referencia a Jouni Varanka, que participó en el Congreso Internacional Sare 2007 "Masculinidad y vida cotidiana", quisiéramos rescatar algunas cuestiones a las que Varanka aplicaba para las políticas de igualdad de género, pero que son igual de valiosas y necesarias para las políticas, proyectos, programas de cooperación al desarrollo y que nosotros las adaptamos para este fin.

Partimos de la idea de que las acciones y actitudes de los hombres son cruciales a la hora de mejorar la situación de las mujeres. Es decir que si no se dan cambios hacia la igualdad de estas actitudes y acciones de los hombres, se habrá recorrido la mitad del camino hacia la igualdad. El apoyo, el compromiso de los hombres refuerza el trabajo por la igualdad de género. La resistencia activa o pasiva, obstaculiza la efectividad del trabajo a favor de la igualdad. Para ello, la transversalidad de género en cooperación (y volvemos a recordar que no solo es de cara al exterior, también a nivel organizacional, cultural...de las propias organizaciones) requiere prestar más atención a los hombres. Más atención en cuanto a los problemas y circunstancias de los hombres, en las políticas de cooperación al desarrollo.

Se debe empezar a ver que los hombres somos parte de la solución de las injusticias creadas por el sexismo. Y en esa solución juega un papel importante la perspectiva de transversalizar el género, ya que de esta manera se pueden vislumbrar los efectos del sexismo también en los propios hombres. Pero no con la intención de victimizar a los hombres. Como hemos comentado anteriormente durante el documento, debemos saber y ser conscientes que somos los hombres quienes estamos en una situación "privilegiada" en la desigualdad de poder y en las consecuencias que ello acarrea. No es una cuestión de suma o resta, es decir, que si le damos visibilidad a las consecuencias negativas de sexismo en los hombres, restemos importancia, visibilidad a las consecuencias que sufren las mujeres.

Para ello es importante que se investigue, se profundice, mediante profesionales en este ámbito, como en su día empezaron las mujeres, para así no caer en discursos populistas, biologicistas, que hoy en día siguen teniendo mucha presencia cuando se habla sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

Unido a lo anterior, es importante para no caer en falsas discusiones, tener como referencia aquellos documentos, directrices, conclusiones oficiales que han ido surgiendo en los últimos años en los cuales se hacen referencia cómo y por qué se debe empezar a tener en cuenta el trabajo con los hombres. Documentos como los acuerdos internacionales de Naciones Unidas, de la propia Unión Europea, o documentos del estado e incluso autonómicos. Documentos que hemos ido nombrando a lo largo de esta propuesta.

Se debe dejar la idea y la práctica de incorporar el trabajo con los hombres solamente en algunas cuestiones, temas concretos, como la violencia de los hombres hacia las mujeres. Las cuestiones de género deben de ir más allá de ser meros temas sin conexión entre ellos, como si fueran temas estancos. De aquí otra vez la importancia de transversalizar la perspectiva de género en todas aquellas cuestiones relacionadas con los hombres. Para ello es necesario que el trabajo que se vaya a realizar por la igualdad de género con los hombres, ya sea de cara el exterior mediante proyectos de cooperación, de sensibilización y educación para el desarrollo, o de cara al interior (cultura organizacional, estructura, políticas...), se tenga en cuenta la situación general entre los sexos.

Y volvemos a repetir, en ningún momento se busca priorizar el trabajo con los hombres en procesos de desarrollo. Partimos de la idea que se debe seguir priorizando el empoderamiento de las mujeres y a la mejora de sus situaciones por encima de la priorización de los hombres. No hablamos de restar valor a la situación de las mujeres. Por la argumentación expuesta, en la propuesta. Que son las mujeres quienes se encuentran en la parte baja de la balanza. Hay que encontrar un equilibrio en la priorización de las acciones que se vayan a llevar a cabo con los hombres. De la misma manera que se priorizan cuestiones relacionadas con las mujeres, ya que sabemos que no vamos a poder trabajar y solucionar todos los problemas relacionados con las desigualdades de género de manera inmediata. Si realmente transversalizamos la perspectiva de género, centrarse en los hombres no significa hablar de los problemas de los hombres solamente, de la misma manera que centrarse en las mujeres no debería suponer hablar solamente de los problemas de las mujeres. Volvemos a recordar que el término género es un término relacional.

Cuando hablamos de priorizar acciones, sin duda, hablamos también de recursos destinados a estas acciones. Pero recursos no solamente económicos, que son muy importantes y necesarios, sino también humanos, de personal.

Hay muchos temas por los cuales se puede comenzar a trabajar las cuestiones de género, trabajando con hombres en procesos de desarrollo y también en nuestras organizaciones. Temas como la violencia de hombres contra las mujeres, participación, conciliación del trabajo y la vida familiar (cuidados...), salud, educación...

Los hombres deben participar en los procesos de desarrollo con una perspectiva de género. Por justicia, no solamente por las mujeres, sino por los hombres mismos. La igualdad, no solo beneficia a las mujeres, también a los hombres y a la sociedad en general. Además no debemos olvidar que en la consecución de un desarrollo humano sostenible, la desigualdad entre mujeres y hombres es un gran obstáculo que dificulta dicho desarrollo. Un informe del PNUD del 2006 hace referencia a que la situación de las mujeres en los países árabes es uno de los factores que más dificulta el desarrollo. Si por lo que trabajamos, es por conseguir unas sociedades equitativas, igualitarias, democráticas y justas, debemos participar tanto hombres como mujeres en esta tarea, de forma activa, creando una masa crítica al sistema que nos rige, ya sea uno de Euskal Herria, Lima, Ciudad Juárez, Maputo, Manila o Estocolmo. Ya que, en lo estructural, a todos y todas nos afectan los mismos problemas.

Se ha avanzado mucho, comenzando por la sensibilización sobre la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo. Se ha realizado un gran esfuerzo en dar a conocer lo que significa género, la perspectiva de género, la transversalidad... ya no es discutible que las cuestiones de género estén en las agendas de organizaciones de cooperación, sean gubernamentales o sociales.

En la práctica hay mucho trabajo por realizar. Se sigue utilizando en muchos proyectos de cooperación internacional el enfoque MED, con las restricciones que este enfoque tiene. Y en los procesos, proyectos con enfoque GED, el trabajo con hombres es casi nulo. Y no solo eso, sino que muchas veces no se considera necesario, o ni siquiera se considera trabajar mediante un enfoque GED el trabajo con los hombres.

Como comenta Paula Cirujano (artículo, "enfocar la cooperación internacional hacia la igualdad de género". N°30 revista Pueblos febrero 2008, especial cooperación), el reto de hacer realidad la incorporación de la perspectiva de género en procesos de desarrollo, hoy en día sigue siendo un reto. Existe un discurso asimilado, pero existen múltiples resistencias para que deje de ser un reto, y pase a ser una realidad. No se están utilizando las herramientas para medir y manejar el impacto de género en las actuaciones de cooperación, ni se están dando los cambios organizacionales, a los

que durante la propuesta hacíamos mención, en las políticas, estructuras y cultura organizacional de las ONGD-s y organismos que trabajan en procesos de desarrollo. Todo indica que poco a poco vamos en esa dirección, pero como decíamos todavía sigue siendo un reto.

Quisiéramos terminar con una frase que se utilizó como lema en una actividad llevada a cabo por Gizon Sarea⁶ el 2007, en el cual decía:

“Emakumeak eta gizonak elkarrekin posible da. Mujeres y hombres juntas es posible”.

⁶. Lema utilizado por Gizon Sarea con el motivo de la campaña realizada alrededor del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, de 2007. www.gizonsarea.org

7. BIBLIOGRAFÍA

- www.berdingune.euskadi.net
- Perez de Armiño, K (2000) “Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo” , Bilbao: Icaria y Hegoa
- Perez de Armiño, K (2000) “Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo” , Bilbao: Icaria y Hegoa
- González Arencibia, M.: (2006) Una gráfica de la Teoría del Desarrollo. Del crecimiento al desarrollo humano sostenible, Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006a/mga-des/
- M.J. Izquierdo (2008) Congreso Internacional Sare 2007: “masculinidad y vida cotidiana”. Vitoria-Gasteiz : Emakunde.
- Este documento se encuentra en la página web de la coordinadora de ONGD-s de Euskadi.
- Lema utilizado por Gizon Sarea con el motivo de la campaña realizada alrededor del 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres, de 2007. www.gizonsarea.org

Esto implicará que dejemos a un lado la masculinidad hegemónica que tan alto riesgo acarrea. Podríamos librarnos de ese rol “masculino-todopoderoso” que nos coloca en situaciones absurdas y violentas de inmensas pérdidas humanas, ecológicas, que nos guía a los hombres al fracaso en ámbitos tan importantes como el relacional, escolar, de salud... que nos ata y comprime en una escala loca de presión por todos los poros para trabajar y ganar más y más, comprar más, vender más, más caro, más rápido, más bueno, más competitivo, más actualizado, más moderno, más famoso, más rico, más guai, más... distanciado del ser humano que en realidad somos y está deseando aflorar cada minuto mientras lo ahogamos entre tanto rol. Unos pocos ejemplos:

- Dejar a un lado el tener que cargar sobre nuestras espaldas con la responsabilidad de todo lo que ocurre provenientes de los roles que asumimos los hombres: conflictos a nivel internacional, nacional, conflictos sociales, personales; injusticias y desastres en cualquier ámbito...

- Aceptar que no sabemos dar solución a todas estas cosas, relajarnos, retirarnos y permitir que otras personas a quienes no se ha tenido aún en cuenta -mujeres, gente joven...- puedan pensar sobre ellas y tratar de darles soluciones diferentes y nuevas, puede beneficiarnos a todas y a todos.

- No tener que cumplir por más tiempo, ni nosotros ni nadie más, con los peligrosos, difíciles o sucios trabajos que nuestros roles nos imponen: soldado, torturador, torero, militar, boxeador, mercenario, verdugo, espía... y otros que no son aparentemente tan peligrosos pero que cuestan la vida todos los años a cientos de trabajadores: construcción, transporte, industria de diamantes y minería, objetos preciados, bélicas... etc. Tal vez, con un replanteamiento no “hegemónico-masculino” podríamos darnos cuenta de que hay otras muchas más maneras de organizar el trabajo, la sociedad, la vida... sin que tengamos que correr los riesgos laborales, políticos (urbanísticos, de tráfico, de salud...) que hoy en día todas y todos corremos.

Creemos que ante el cambio que debemos hacer, el hecho de que los hombres conozcamos estas cosas nos asustará menos que no conocerlas y, por lo tanto, nos animará a ahondar en este camino de derrocar el sexismo, y por ende, de buscar la igualdad. Confío en que llegaremos a entender todos y todas que el sistema de opresión sexo-género no beneficia a nadie, ni si quiera a los propios hombres, por muchos “beneficios” que saquen de él. Una vez en este punto, el trabajo por la eliminación del sexismo y por una sociedad justa para todas y todos estará bastante encaminado.