

# TREBALL FINAL DE MÀSTER

## TRONTOLLANT ELS FONAMENTS DE LA MASCULINITAT

PROJECTE D'INTERVENCIÓ SOCIOEDUCATIVA PER TREBALLAR ELS  
PRIVILEGIS MASCULINS

*Presentada per:*

**LAURA FAUS CASTELLÓ**

*Tutor:*

**JOAN SANFÉLIX ALBELDA**

Màster Universitari en Igualtat de Gènere a l'Àmbit Públic i Privat (Pla 2013)  
[\[Interuniversitari / A distància\]](#)

14<sup>a</sup> Edició

Curso acadèmic 2020/2021

Segona convocatòria

Feminisme, Noves Masculinitats, Privilegis, Deconstrucció, Masculinitats Igualitàries





## ÍNDIX

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TREBALL FINAL DE MÀSTER</b> .....               | <b>1</b>  |
| <b>RESUM</b> .....                                 | <b>5</b>  |
| <b>I. INTRODUCCIÓ</b> .....                        | <b>5</b>  |
| <b>II. ANTECEDENTS I ESTAT DE LA QÜESTIÓ</b> ..... | <b>6</b>  |
| <b>III. ASPECTES METODOLÒGICS</b> .....            | <b>12</b> |
| <b>IV. EL PROJECTE D'INTERVENCIÓ</b> .....         | <b>13</b> |
| <b>1. DISSENY DEL PROJECTE</b> .....               | <b>14</b> |
| <i>1.1 Diagnòstic</i> .....                        | <b>14</b> |
| <i>1.2 Planificació</i> .....                      | <b>17</b> |
| <i>1.3 Acció</i> .....                             | <b>18</b> |
| <b>V. CONCLUSIONS</b> .....                        | <b>33</b> |
| <b>VI. BIBLIOGRAFIA</b> .....                      | <b>35</b> |
| <b>WEBGRAFIA</b> .....                             | <b>36</b> |
| <b>NORMES JURIDIQUES CONSULTADES</b> .....         | <b>37</b> |
| <b>ANNEXOS</b> .....                               | <b>38</b> |

## **RESUM**

El present treball intenta donar una visió contextual de les “noves masculinitats”, fent primer una crítica constructiva cap la direcció que estan agafant, i intentant donar idees de com poder treballar-les mitjançant un projecte d’acció no reglada que s’annexa als plans d’igualtat de empreses de sectors de treball masculinitzats, per poder, mitjançant una dinàmica de taller, repensar els privilegis dels que gaudeixen, dependent, és clar, de la seua posició socio-estructural.

## **ABSTRACT**

The present work tries to give a contextual vision of the “new masculinities”, making first a constructive critique towards the direction they are taking, and trying to give ideas of how to be able to work them by means of a project of non-formative action that is annexed to the equality plans for companies in masculinized work sectors, in order to be able, through a workshop dynamic, to rethink the privileges they enjoy, depending, of course, on their socio-structural position.

## **I. INTRODUCCIÓ**

Aquest treball té com un dels seus principals objectius posar en discussió allò que s’entén per “noves masculinitats” des d’un punt de vista teòric. És a dir; fer una crítica constructiva d’aquest concepte per tal de posar damunt la taula una proposta que obri un camí cap a un tracte més igualitari.

L’itinerari que vaig escollir s’anomena prevenció de violència de gènere, el que implica intentar fer una valoració preliminar de la problemàtica social per tal de posar una solució abans de que avance més el problema, o abans de que passe. El que tractem de prevenir es la violència de gènere, una xacra social que ens persegueix deixant un problema de salut pública molt greu, donat que les xifres que d’ella es desprenen son aterradors.

Des d’alguns anys ençà, hem pogut veure com agafava força el concepte “noves masculinitats” tot i que no havia tingut molta repercussió social. La violència de gènere deu el seu nom a que hi ha un gènere que exerceix opressió sobre l’altre, el masculí porta la veu cantant a la societat, mentre que el femení està subordinat pel primer. Entenem que el gènere és una construcció social i cultural, per tant el gènere masculí

com el femení son construccions que és poden anar modificant de generació a generació mitjançant l'educació i altres mecanismes socials. És per això que apareix la idea de una "nova" masculinitat, des d'on anar germinant en la societat la possibilitat de viure-la d'una manera positiva i no d'una manera tradicional. Realitzar una reflexió i deconstrucció dels rols que comporten la masculinitat tradicional és indispensable per treballar la igualtat, aconseguint així una variant innovadora de la prevenció.

Els motius que em condueixen a treballar les "noves masculinitats" per a mi estan clars; el feminisme deuria formar part de les nostres vides per arribar a la igualtat tant necessària. La prevenció de la violència comença també per fer entendre a l'altre 50% de la població (els homes) que els rols, discursos i creences que comporten hui en dia ser home (masculinitat tradicional) impliquen potencialment la reproducció de formes de violència contra les dones. Quan vaig sentir parlar d'una idea de masculinitats canviants, entenent que més igualitàries, em varen parèixer la millor manera de prevenció. A mesura que van passant els anys, i la manera en la que ara s'ha tornat un tema popular em dona por la perillositat de posar-les en pràctica d'una manera errònia, la qual cosa implicaria una barrera per a la prevenció que volem assolir.

El pes d'aquest treball recaurà al projecte d'intervenció, on intentarem explicar quina és la nostra proposta i com ens agradaria dur-la a terme. Però, al primer capítol, intentarem introduir el context, analitzar els antecedents. Com, quan i perquè neix el concepte? Quins referents hi tenim? Es du a terme l'activisme a les "noves masculinitats"? Han canviat el rols que entenem com masculins tradicionals fins a arribar en l'actualitat a poder notar un canvi? L'aliadisme es molt conegut en l'actualitat, les "noves masculinitats" aborden la possibilitat de que els homes "s'alien" en la lluita contra el patriarcat, però, realment es repensen els seus privilegis que són els que sustenten eixe ordre social?

## **II. ANTECEDENTS I ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

El feminisme és el punt central des d'on gira la qüestió que ací s'intenta plantejar. Gràcies a l'onada feminista dels anys 60, varen sorgir a Nord Amèrica els estudis de dones "women's studies". Aquestes investigacions, junt a diverses convencions en torn els drets humans, va afavorir preguntes com ara on estan els homes davant la qüestió de la desigualtat de gènere o si reflexionen igual en tant a aquests fenòmens com la violència masclista. Però no seria fins una dècada després que apareixerien els men's studies. Com ens explica Fernando Fernández-Llebrez (2004, 16)

Como ocurrió en los women's studies, aunque centrado ahora en la masculinidad, los men's studies 'buscan transformar nuestra comprensión de la masculinidad y hacerlo en una forma que sea más o menos respetable desde el punto de vista académico pero sin renunciar al compromiso político' de carácter anti-sexista.

Aquests estudis on diversos autors i autores com ara Michael Kimmel, Harry Brod, Robert Connell o Lynne Segal buscarien respostes mitjançant les seues investigacions a 3 qüestionaments (a grans pinzellades); ¿què passa amb els homes?, ¿és possible el canvi? i ¿es mantindrà la subordinació de les dones?. Aquestes preguntes, quasi sense resposta, es segueixen quedant en el aire també a dia de hui per falta de consolidació, d'un activisme estructurat, ja que hi ha una diferència de la lluita que lliurem les dones, on si tenim clara una finalitat, aconseguir drets. En canvi, com be diu l'autora Martín (2007, 89), la dels homes passaria per la pèrdua de privilegis que han disfrutat (i disfruten) durant tants anys.

Por ello, después de que en los 70 el activismo masculino se centrara más en apoyar el feminismo que en evaluar las condiciones de la construcción de la masculinidad (excepto en el colectivo gay), llegó un momento en que se hizo inevitable articular el modo en que la posesión del privilegio en una sociedad patriarcal condiciona el modelo masculino. Cuando ese momento llegó, se puso de manifiesto lo que ya se venía observando: lejos de ser una sola construcción, la masculinidad es muy diversa y su activismo se consolida necesariamente en múltiples posturas frente a la acusación de privilegio. Lo que sí parece evidente es que mientras el estudio de la feminidad y de la homosexualidad se puede desarrollar desde posturas reivindicativas por tratar de minorías oprimidas, el estudio de la masculinidad se produce desde posturas a la defensiva en mayor o menor grado, desde las que asumen la responsabilidad por los males del patriarcado y prometen enmienda, hasta quienes, todo lo contrario, presentan a los hombres actuales como víctimas del feminismo más despiadado y andrófobo.

El temps passa i el feminisme va prenent més força gràcies en bona part a l'activisme i moviments socials, dels quals també formen part molts homes que sí que tenien una clara intenció d'implicació en les qüestions socials. Es arran d'aquests moviments amb

clara intenció emancipadora i progressista que es comencen a formar grup no mixtes. Les dones volien conservar eixos espais més còmodes i ells varen poder repensar-se la forma que tenien d'exercir la masculinitat per no llevar-nos protagonisme en la lluita feminista, a més de discutir el plantejament dels rols actuals del gènere masculí. Al territori espanyol, l'autor valencià Josep Vicent Marquès marcarà gran part del camí i influirà en l'associacionisme de col·lectius d'homes. Tan és així que a 1985 Joan Vilchez formaria un grup d'homes des de la Societat de Sexologia del País Valencià inspirant-se les reflexions de J-V Marquès. I no sols a València, si no que el moviment s'expandeix també a Sevilla de la mà de José Ángel Lozoya, qui ajuntaria a 17 homes amb la finalitat de reflexionar sobre el model masculí tradicional.

I, per donar un exemple que continua<sup>1</sup> a dia de hui, al 2001 sorgiria a Màlaga una associació que seguirà els mateixos passos; l'Associació d'Homes per la Igualtat de Gènere (AHIGE) i naixerà, com a necessitat de donar dimensió social als canvis i vivències que estaven experimentant. Els objectius, segons Lozoya, Bonino, Leal, Szil en *Cronología inconclusa del movimiento de hombres igualitarios del estado español*; «Afavorir la presa de consciència de la ciutadania en els temes relacionats amb el gènere. Afavorir la igualtat, la comunicació i relacions positives entre els dos gèneres. Mostrar als homes la importància que té, per a ells i per les seves vides, la presa de consciència sobre la seva condició masculina.».

Amb el pas dels anys hem pogut viure com la masculinitat ha anat remodelant-se. Als anys 60 ja es va poder vore un canvi en la presentació física dels cossos masculins per exemple amb el moviment *hippie*. L'adaptació als nous temps ha produït un desplaçament en molts àmbits per a certs homes, creixent la percepció que el model tradicional masculí ja no aporta als homes la posició social acomodada en la qual eren acollits en altres temps. D'aquesta manera, quan la posició de privilegis queda en qüestió s'estableixen períodes on tenen cabuda altres pràctiques d'organització social, produint altres formes d'establir-se en relació amb el món. En aquest sentit, s'obre la possibilitat de desplaçaments cap a altres models de masculinitat que donaran espai a l'estratègia de les "noves masculinitats" com així assenyalen Sanfèlix i Cascales

---

<sup>1</sup> A banda d'AHIGE, probablement uns dels col·lectius més importants arreu del territori, existeixen actualment diversos col·lectius a l'Estat Espanyol que treballen amb diferents enfocaments la qüestió masculina. Des de l'Observatorio de las Masculinidades de la UMH podem trobar recursos interessants en aquesta matèria, destacant especialment el "mapeig" disponible al següent enllaç: <http://observatoriomasculinidad.edu.umh.es/movimiento-de-hombres-por-la-igualdad/>



(2019). Per tant, és evident que amb el temps, es van moldejant, canvien la seua forma per adaptar-se a cada context, però que passa amb el fons? Al llibre *La nueva masculinidad de siempre* de J. Antonio Rodríguez (2020, 75) hi podem trobar una línia temporal mitjançant cantants de rap on és molt visible la masculinitat protagonista en cada moment. Com a exemple cite aquest fragment bastant esclaridor;

Ostentación, chulería, relojes de oro, éxito, etcétera. El mismo fondo; distinta forma. Khalifa ni es gordo como Notorious ni esculpido en un gimnasio como 50 Cent. De algún modo, su imagen anticipaba una nueva ola de raperos que ya no querían ser armarios, sino que se conformaban con sus cuerpos enjutos, menos imponentes, pero más ágiles. Virilidad transformada. Es como pasar líquido de un recipiente grueso a otro más largo y fino. Las esencias no cambian". [...] "La flecha que atraviesa las masculinidades de Notorious, B.I.G., 50 Cent y MHD avanza en un dirección muy marcada: agilizar la masculinidad, sin renunciar a ella. Es posible que el volumen que las respectivas masculinidades ocupan sea cada vez menor, pero el espacio simbólico no cambia: si esto fuera un videojuego de peleas, los tres nombres mencionados contarían con habilidades físicas diferentes: resistencia, fuerza y velocidad, una especie de piedra-papel-tijera donde no hay un vencedor claro, y cada uno cuenta con una virtud sobrenatural y un talón de Aquiles.

Hi vivim a una era on als països occidentals la qüestió tecnològica ha cobrat una rellevància fonamental en les nostres vides. Permetem que les nostres xarxes socials (Facebook, Whatsapp, Instagram, Tinder, Twiter...) ens defineixen, que siguen la nostra carta de presentació al món i de fet són els llocs on més podem trobar perfils d'homes que s'autoanomenen feministes, o com més els agrada dir, aliats. Però, realment es qüestionen amb això els seus privilegis? O simplement parteixen d'uns aspectes molt concrets com poden ser la força, l'ocultació dels sentiments o la violència, per auto definir-se, de manera individual, com una cosa contraria? Amb açò vull dir, que sembla que per a definir-se com una home igualitari, només fa falta dir que si que té sentiments, que si que plora, que no exerceix violència o que no demostra la seua força... etc Sembla que sols cal posicionar-se en contra d'aquests factors, però homes no normatius hi ha hagut sempre, i no per això han sigut més igualitaris.

Al meu parer s'està utilitzant l'etiqueta #NotAllMen<sup>2</sup> per crear al seu voltant una mena de victimisme, perquè així, una vegada més, poden fer-nos veure que el feminisme s'equivoca. Rodríguez, A. J. (2020, 161)

Expropiar una propiedad privada obtenida por métodos criminales no es inmoral, sino un acto de justicia. La irrupción en los últimos años de un feminismo viral, popular y razonablemente feroz ha provocado que numerosos sujetos se sientan amenazados: temen perder privilegios y se revuelven para aplazar tanto como sea posible el restablecimiento de la justicia. A diferencia del perdedor radical, no hablamos de hombres en los márgenes de la sociedad, sino en su centro; un centro colonizado con hábitos delictivos. Las imágenes son conocidas: un premio Nobel lamenta las restricciones a la libertad de expresión desde algún rincón de su penthouse; otro escritor, ahora desde su tribuna dominical en el periódico más leído en castellano, percute de manera insistente contra las reivindicaciones feministas... Aunque el mundo esté hecho a su medida, interpretan el papel de víctima.

Sembla que cal anar amb peus de plom a l'hora de fer una crítica sobre els privilegis masculins de forma explícita, ja que emergeixen resistències per part de gran percentatge de la població masculina que es sent ofesa o agredida. No es tracta d'apuntar que "tots els homes són iguals", sinó més bé de denunciar que les lògiques de la construcció dels gèneres masculí i femení tenen unes conseqüències socials en format de dominació dels homes sobre les dones, sent aquests primers el principal engranatge del sistema patriarcal, a hores d'ara encara vigent. En definitiva, la cosa va de reconèixer i renunciar als privilegis patriarcals, qüestió, d'altra banda, complexa, però que per suposat va molt més enllà de posicionar-se simbòlicament a xarxes com a feminista o aliat per a ser acceptat socialment en un nou escenari on les velles lògiques més manifestament patriarcals ja no estan tan acceptades. Dir-se feminista és molt senzill, fer un procés de transformació de la masculinitat de profunditat, apel·lant a les essències i els privilegis, és molt més costós, i entre altres coses demanda de no voler ser protagonista visible, sinó que el procés reclama de certa

---

<sup>2</sup> Una etiqueta és el fenomen que podem veure a les xarxes socials (sobretot a Twitter) que consta de paraules o frases (sense espais) precedides del signe coixinet #. Això ha fet possible que les/els usuaris/es puguin participar en converses sobre un tema particular, i d'aquesta manera quedar agrupades sota una mateixa etiqueta. En aquest cas, #NotAllMen va nàixer com a una "reivindicativa" dels homes, copiant el fenomen #metoo. per a dir que no tots els homes "són uns depredadors".

autoreflexió personal (que no està a la recerca del reconeixement públic, del “premi” a eixe esforç personal).

S’han donat canvis al llarg de les darreres dècades molt visibles, a voltes estètics, a voltes han afectat exclusivament a les formes. El problema és que no s’ha tocat eixa estructura de poder que sustenta els privilegis que comporta ser del gènere masculí. Per això aquest treball m’agradaria que servís per fer una crítica constructiva d’on sorgís un projecte en el que poder intervenir en la societat incidint en els diferents aspectes que comporten la fórmula de les “noves masculinitats” que a dia de hui estan seguint parcialment tramposes per, com hem dit abans, un canvi de forma però no de fons, així intentaríem detectar possibles errors en la pràctica del dia a dia, i reflexionar-los mitjançant l’educació preventiva. Com en tot, hi haurà homes més o menys predisposats al canvi, però, com reflexionen Sanfèlix i Cascales (2019, 123-124), no hi ha que apartar la mirada d’on realment es vol aplegar.

“Desde este punto se puede reflexionar, incluso más allá de esta teoría, sobre la existencia de grupos reducidos de hombres que, no representando la norma hegemónica y además poniendo en duda la práctica que legitima la dominación masculina, pueden ser considerados como masculinidad subordinada. De este modo, la reivindicación por otra forma identitaria de masculinidad es encarnada por unos pocos hombres que pretenden poner en cuestión la hegemonía actual en la forma aceptada de ser varón socialmente, pero a raíz de cambios sociales como la reformulación del modelo laboral, los avances de las mujeres y el cuestionamiento del modelo de familia entre otros, muchas de estas modificaciones serán acogidas por la inercia social y otros hombres, no tan conscientes ni cercanos a un ideario feminista, reformularán parte de sus prácticas en clave igualitaria (Bacete, 2017). Es ahí precisamente donde se empieza a hablar, desde hace no demasiados años, de un concepto, que ciertos autores como Jokin Azpiazu (2013, 2017), acotan como confuso, impreciso, o vago, la idea de las ‘nuevas masculinidades’.”

Des d’aquest punt en avant, per tant, parlarem de masculinitats igualitàries. Considerem el terme més apropiat per indicar el punt cap on volem aplegar, ja que “noves masculinitats” pot ser una denominació confosa perquè “noves” no té perquè significar igualitàries. Cal veure, com dèiem, les masculinitats igualitàries com una

eina necessària per a la prevenció de la violència de gènere, cal començar a canviar comportaments i actituds de manera real. En temps històric, sols estem vivint l'inici d'aquest fenomen, per això encara no hi ha suficient recorregut fet ni tampoc mesurat des de les Ciències Socials. Diguem-ne que encara li falta camí per recórrer. El que hem d'intentar fer és construir col·lectivament en eixe camí i tenir esperança en què, en un futur, el canvi que busquem es posarà en pràctica i la igualtat es pugui albirar en aquest camí de penombra.

### **III. ASPECTES METODOLÒGICS**

Articulada des de l'anterior crítica, el que es pretén en aquest treball és desenvolupar una proposta d'intervenció socioeducativa envers la prevenció de la violència de gènere per via de les masculinitats igualitàries, la qual passarem a explicar a continuació.

Seguint la metàfora utilitzada en l'apartat anterior, per a recórrer aquest camí de canvis tocant el fons, és a dir, el privilegi masculí, una de les millors vies és la d'ajudar a identificar que els tenen, perquè en aquest segle i en aquesta part del món, al imaginari col·lectiu d'una part significativa, asseguren que "la igualtat ja existeix". Després caldria mostrar que no tots tenen les mateixes possibilitats de fer un canvi en la societat. Hem d'entendre que cadascú des de la seua posició a l'estructura social farà un canvi en funció de la seua posició i les possibilitats materials i simbòliques que aquesta posició li ofereix. S'ha de ser conscient de quin lloc es té en aquesta estructura perquè el canvi mai serà el mateix que pugui fer una home en una posició de poder més alta a la societat, que podria fer canvis a nivell macro. El que si s'hauria de compartir es la direcció en la que es fa la transformació.

La metodologia escollida per a la intervenció per tant és socioeducativa. La impartició de tallers dintre d'un context laboral, ja que el seu caràcter d'obligatorietat és el que li donarà èxit a l'assistència al projecte educatiu, ja que d'altra manera, està comprovat que la presència d'homes és escassa o mínima.

La idea és construir un projecte emmarcat dins d'un pla d'igualtat per a empreses, tant públiques com privades, on incloure una sèrie de tallers per al personal masculí de l'empresa. El personal femení hi participaria, però d'una manera anònima, ja que ens agradaria que manifestaren si en algun moment s'han sentit discriminades per raó de gènere, perquè en un punt del taller amb ells, es trauran a rel·luir, i segurament siguen

accions, fets o paraules, que ells mai hagueren qualificat com a discriminatoris, i treballar amb aquest material sobre els seus privilegis.

#### **IV. EL PROJECTE D'INTERVENCIÓ.**

En març de 2019 es va aprovar un Real Decret-Llei de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, el qual es va convertir en obligatori el passat 7 de març de 2021. Abans aquesta obligatorietat només era per les empreses de més de 250 treballadors/es, ara ho és també per a les empreses amb una plantilla mitjana igual o superior a 100 empleats/des. Dins d'aquest Real Decret, es planteja la modificació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, en relació als plans d'igualtat en les empreses. El Real Decret-Llei estableix un termini de tres anys perquè les empreses de més de 50 treballadors/es elaboren i apliquen un pla d'igualtat, dos anys per les de 100 a 150 i un any per les de 150 a 250.

Donada la obligatorietat del seu caràcter, em pareix una bona oportunitat per a encaixar un taller que apel·la a la responsabilitat social de les empreses sobretot en contextos laborals masculinitzats i que a través del seu pla d'igualtat el que van a fer és un canvi de caràcter personal però que redunda positivament en la cultura empresarial/organitzacional cap a les dones, encara que siguen poques, i als homes en el seu posicionament personal, vital i laboral. Les empreses també tenen un impacte en la societat i elles, a través del seu pla d'igualtat, van a intentar que els homes que allí treballen tinguin una implicació en el canvi social des de la seua identitat i/o vivència de la masculinitat.

Dins de la nombrada llei, hi especifica el contingut de mesures avaluable que ha de tindre un pla d'igualtat:

- a) Procés de selecció i contractació.
- b) Classificació professional.
- c) Formació.
- d) Promoció professional.
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- f) Exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

g) Infrarepresentació femenina.

h) Retribucions.

i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per a aquest projecte, la part que ens interessa es la C) formació, la qual ha de dirigir-se a tota la plantilla diferenciant per sectors, és a dir: Equip directiu, comandaments intermedis i la plantilla d'empleats/des, acció que beneficia el que comentàvem en anteriors paràgrafs; cal dimensionar la posició en l'estructura social en la que ens trobem i què podem fer dins d'aquesta per crear canvis efectius.

Per a moltes empreses, els plans d'igualtat es un tràmit més, un objectiu a aconseguir perquè no et sancionen, simplement desenvolupant-lo inclús en silenci. Hi ha plantilles a algunes empreses que ni tan sols s'han assabentat que la seua empresa ja ha implantat el pla.

Per això ens agradaria que, mitjançant aquesta part de formació que la llei estableix com a obligatòria, podem aprofitar-ho per a incorporar ací els tallers sobre masculinitats igualitàries per a les empreses en sectors masculinitzats.

## 1. DISSENY DEL PROJECTE

### 1.1 Diagnòstic

El primer que necessitem per ubicar el nostre projecte es la detecció del problema, que podem dir que està exposat a la primera part, als antecedents, on ens em endinsat en context. Les masculinitats igualitàries com a mètode per prevenir la violència masclista. A l'actualitat estan desdibuixades o no estan ben definides ja que, tot i que si que hi ha, en molts casos, bones intencions, no s'hi veuen bons resultats.

És per això que la necessitat ara és esclarir què és el que podria ajudar a que aquest concepte donés els seus fruits. Com he dit en anteriors paràgrafs, els canvis que ha patit la masculinitat han sigut de forma i no de fons, és a dir, no s'han abordat els privilegis i el problema és que un gran percentatge d'homes neguen tenir-los i no sabrien identificar-los.

## Què i quins són els privilegis?

Los privilegios masculinos son aquellas ventajas de que gozamos los varones sobre las mujeres por derecho de nacimiento. Están tan naturalizados que cuesta imaginar que fueron imponiéndose por la ley de la fuerza y que se mantienen como norma cultural que reproducimos hombres y mujeres aunque solo nos beneficien a los primeros. Son un patrón de relación que, cuando es cuestionado, justifica en muchos países que caiga todo el peso de las leyes más misóginas sobre las infractoras; en el nuestro sirve de justificación a muchos hombres que usan la fuerza física para someter a sus parejas. Lozoya, J.A (1, 2016)

José Ángel Lozoya ho explica molt bé en aquest fragment del article *Privilegios Masculinos*. A més aquests privilegis travessen tots els aspectes de les nostres vides. Lozoya divideix en 4 blocs segons les conclusions que trau dels seus tallers amb homes i dones:

- **Familiares:** Los hombres reconocen que siempre los han cuidado más de lo que ellos han cuidado. Desde niños han gozado de más independencia y de adultos disponen de más tiempo libre. Acostumbran a delegar o escaquearse de lo cotidiano y de la atención a las personas dependientes, y son conscientes de que se valoran más sus esfuerzos corresponsables.
- **Sexuales:** Es improbable que los hombres sufran una agresión sexual, se les supone el deseo, se espera que tomen la iniciativa y no choca que deleguen la responsabilidad por la anticoncepción. La promiscuidad les prestigia y no los estigmatizan ni la afición al porno ni el consumo de prostitución. Pero el mayor privilegio que conservan es que la penetración siga siendo sinónimo de relación sexual completa.
- **Laborales:** La división sexual del trabajo hace que las cargas familiares limiten la empleabilidad de las mujeres y que la paternidad incremente la de los hombres, que los hombres suelen tener más fácil el acceso al trabajo, que sean menos cuestionados, que se les valore más y que se reconozca su autoridad. Es decir, que encuentren más fácil ascender y que cobren más hasta por el mismo trabajo.

- **Sociales:** El riesgo a ser agredidos es bajo. La división sexual del trabajo condiciona el tiempo disponible y la vida suele cambiarles poco por la paternidad, lo que les convierte en dueños del espacio público. Si a todo esto añadimos que su opinión se considere neutra y esté más valorada y que acostumbren a monopolizar el uso de la palabra, entenderemos sus resistencias a la igualdad.

### *Els privilegis al món laboral*

Les discriminacions d'oportunitats per accedir als llocs de treball es van germinant des de ben xicotets. Tan és així que un estudi creat per Bian, Lesley, i Cimpian, publicat a la revista científica *Science* en 2017 va descobrir mitjançant les seues investigacions que a partir dels sis anys les xiquetes ja comencen a relacionar excel·lència amb el gènere masculí.

Las aspiraciones profesionales de hombres y mujeres jóvenes están determinadas por los estereotipos sociales sobre el género. Por ejemplo, el estereotipo de que los hombres son mejores que las mujeres en matemáticas perjudican el desempeño de las mujeres en este dominio y socava su interés en los campos intensivos en matemáticas. Sin embargo, las creencias populares sobre la capacidad asocian no solo procesos cognitivos específicos (por ejemplo, el razonamiento matemático) con un género en particular, sino también la cantidad total de capacidad cognitiva. Se asume comúnmente que la capacidad cognitiva de alto nivel (brillantez, genio, superdotación, etc.) está presente con más frecuencia en los hombres que en las mujeres. Este estereotipo de "brillantez = hombres" se ha invocado para explicar las brechas de género en muchas ocupaciones prestigiosas. Sin embargo, poco se sabe sobre la adquisición de este estereotipo. Cuanto antes adquieran los niños la noción de que la brillantez es una cualidad masculina, mayor será su influencia en sus aspiraciones.

Aquest fenomen ja és un filtre molt gran on la voluntat de les dones d'accedir a carreres científiques es veu molt minvada. Tot i això, hi ha un percentatge d'elles que sí que apleguen a desenvolupar carreres d'aquest tipus, i a l'hora d'accedir a llocs de treball és on es topa amb un altre filtre. Una revista digital científica americana anomenada *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (PNAS), va publicar el 2012 un estudi sobre com els estereotips de gènere influeixen a l'hora de analitzar un currículum i contractar. L'estudi, popularment es



coneix com "L'Efecte Jennifer-John". La investigació va consistir en entregar a 127 professors dos currículums falsos exactament iguals, l'única diferència era que un pertanyia a un home (John) i l'altre a una dona (Jennifer). El que va passar a continuació va ser, per desgràcia, una cosa que ja ens esperàvem; el currículum amb nom d'home (John) es va posar a la capdavantera a l'estimació pel que fa a contractabilitat, competència i oferta de salari.

Després de tots aquests obstacles als quals les dones es poden enfrontar en contextos laborals determinats si són superats i passen a formar part d'una empresa on segurament un gran percentatge dels companys siguin homes, s'exposen a altres reptes perquè segurament es tinga que lidiar amb escassa conciliació familiar, i amb les cures dels descendents en cas de tenir-ne, amb l'escletxa salarial, polítiques inadequades, càrrega mental, estereotips i prejudicis, diferents tipus d'assetjament com ara el sostre de vidre i un llarg etc...

Per això és necessari fer participis a l'altre 50% de la població, ja que açò no forma part de l'atzar ni de mèrits, sinó que el sistema patriarcal es mou per estereotips que perjudiquen un gènere i beneficien<sup>3</sup> l'altre per a que reaccionen i comencen a desenvolupar accions que comporten un sistema més igualitari.

## 1.2 Planificació

Aquest projecte està preparat per a poder ser inclòs dins d'un pla d'igualtat en el punt específic de les mesures de formació. Estarà dividida en subseccions depenent de la posició que es tinga en la empresa.

Sobretot esta preparat per a empreses majoritàriament masculinitzades per desenvolupar treballs que han sigut sectoritzats pel gènere masculí. Així, mitjançant el taller, es tractarà de donar veu als problemes nomenats en l'anterior epígraf, fent així reflexionar sobre les posicions de poder que ocupen o els privilegis que els han sigut atorgats només pel gènere.

---

<sup>3</sup> Cal senyalar que els mandats de masculinitat tot i que aporten molts beneficis, en ocasions, també tenen efectes negatius sobre els homes.

### 1.3 Acció

#### *El taller “Privilegis? No sé de què em parles!”*

Aquesta serà una activitat no mixta, on reunirem només els empleats (homes), mentre que les empleades (dones) participaran només d'una forma anònima, contestant al qüestionari que més tard es presenta, ja que, durant la sessió amb els homes, tractarem de respondre a les preguntes col·lectivament, i després hi mostrarem els resultats de les seues companyes, que repetim, serà de manera anònima.

Es tractarà d'una sessió de 3 hores que partirem en dos, sent cadascuna de 1 hora i mitja on, prèviament, haurem passat el qüestionari<sup>4</sup> a les empleades.

Dit qüestionari consta de 14 preguntes que estarien dividides en quatre blocs:

- Discriminacions relacionades amb la cura de l'aspecte físic i el comportament (P. 1, 2, 3, 4)
- Discriminacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar (P. 5, 6)
- Discriminacions relacionades amb la minusvàlua entorn el coneixement del treball (P. 7, 8, 9, 10, 11)
- Assetjament sexual (P. 12, 13, 14)

Anem a pensar que partim de zero, per això, amb l'ajuda d'una presentació amb suport informàtic<sup>5</sup> per donar una guia visual, intentarem anar explicant les diferents parts.

Per tant el taller seria una exposició teòrica combinada amb la dinàmica de les respostes col·lectives al qüestionari intentant crear un debat en base les diferències de resposta. A més a més, el més òptim per a aquest taller és que el dinamitzador també siga un home, ja que pensem que tindrà una millor acollida per a parlar d'aquest tema.

---

<sup>4</sup> El qüestionari complet el podeu trobar als annexos

<sup>5</sup> Estil POWER POINT

**Diapositiva 1.** Privilegis? No sé de què em parles!. De com podem deconstruir-nos per reconstruir-nos amb igualtat.



**Diapositiva 2.**



Introduïrem el tema explicant el sistema sexe-gènere. L'objectiu és explicar que el sexe està relacionat amb els genitals masculins i femenins (que és el més visible) però després hi ha altres característiques biològiques més que no es veuen, com ara els cromosomes o les hormones. Aleshores podem dir que el sexe és allò que diferencia biològicament els nostres cossos. A partir d'ací, les possibilitats de donar significats a aquesta diferència sexual és infinita. Ací ja entrem en el gènere, perquè com a xiquet o com a xiqueta socialment se'ns atribueixen creences, actituds, conductes, valors i espais diferenciats per sexe. Aleshores què és el gènere? Doncs és allò social, cultural i històric que se'ns assigna a les xiquetes i dones per tenir vagina i als xiquets i homes per tenir penis. És totalment una construcció social i com a tal es pot transformar.

### Diapositiva 3.

**ELS ESTEREOTIPS**

Els estereotips són sexistes i encasellen als home i dones en models dels que tindran alguna repercussió negativa si se'n surten. Alguns exemples

| DONES   | HOMES                  |
|---|------------------------|
| BELLESA   | FORÇA I PODER          |
| LLAR I TREBALL DOMÈSTIC                                 | CIÈNCIA, TECNOLOGIA    |
| INTIMITAT, ESPAI PRIVAT                                 | ESPAI PÚBLIC           |
| SENSIBILITAT, CURA D'ALTRES PERSONES, DOLÇOR            | INTEL·LIGÈNCIA I SABER |
| ACTITUT SACRIFICADA I/O CONCILIADORA AMB ELS CONFLICTES | COMPETÈNCIA, VICTÒRIA  |
| INTUICIÓ, PASIVITAT                                     | ACCIÓ, RAÓ             |

Amb el quadre dels estereotips donarem explicació a com es va construir el gènere. Volem que es queden amb la idea que des de que naixes, en funció de si eres xiquet o xiqueta, s'esperarà que faces una cosa o altra a la vida. S'esperarà de nosaltres que exercim diferents papers (a casa, en la feina, en l'afectivitat, en la sexualitat...). I estos papers als que fem referència s'anomenen rols, que apleguen a nosaltres en forma de mandats, de normes socials que ens indiquen com comportar-nos. I aquestes normes s'anomenen estereotips de gènere. El sexisme és, per tant, la desigual valoració del que es concep com a masculí i femení. Per tant, es dona un tracte desigual a un i altre sexe, que afecta a les seves oportunitats i drets. Quan això succeeix, diem que hi ha una discriminació, ja que es produeix una desigualtat que té origen en una forma incorrecta i jeràrquica d'entendre la diferència sexual.

### Diapositiva 4.

**EL SISTEMA SEXE-GÈNERE**

Afecta açò aleshores a les nostres vides?  
A les nostres formes de relacionar-se?  
En les decisions?  
En els gustos?  
Diríeu que repercuteix el gènere amb el que t'eduquen per escollir una carrera, per exemple?

Aquesta socialització de gènere implica una pèrdua de llibertat pels dos, cadascú en diferents aspectes. Si s'utilitza la segregació de sexes per definir el que eres es

restringeixen les seues possibilitats de partir dels seus desitjos, inquietuds, tancant-se el ventall d'opcions. Per tant, és clar que afecta les nostres vides, en quan a poder créixer amb altres inquietuds que no siguen les assignades per al teu sexe, encasellant-nos. No és casualitat que les carreres que impliquen matemàtiques o ciències estiguen poblades majoritàriament per homes, i les que impliquen cures cap a tercers hi estiguen sectoritzades per dones.

#### **Diapositiva 5.**

A slide with a background image of a dog's face. The text is overlaid on the image.

**MOLT BÉ PERÒ... QUÈ INTENTES DIR-ME?**

- Reflexionar en comú per entendre que no es casualitat que en aquesta empresa la major part de la plantilla són homes
- Mitjançant la dinàmica que farem a continuació, conèixer millor quina pot ser la situació en la que pot trobar-se una companya
- Planteja'ns tots els dubtes que et puguen sorgir, cap pregunta serà refusada, tots estem en constant aprenentatge

Cal intentar que no es senten atacats perquè pot provocar una actitud de rebot o de rebuig. Per això m'agradaria transmetre amb aquesta diapositiva una actitud de confiança i proximitat. Junts es reflexionarà sobre la situació que ens rodeja per saber identificar què és allò que fem sense donar-nos compte. A més tota pregunta és vàlida, perquè el camí de l'aprenentatge ha d'estar ple d'interrogants que poc a poc aniran responent.

#### **Diapositiva 6.**

A slide with a light blue background and a purple border.

**COMENÇE'M PER ELS PRIVILEGIS**

- Tinc més privilegis en el dia a dia pel fet de ser home?
- Que son els privilegis?
- No els aconseguisc identificar
- Us invite a reflexionar junts fen-nos una sèrie de preguntes que a continuació us propose

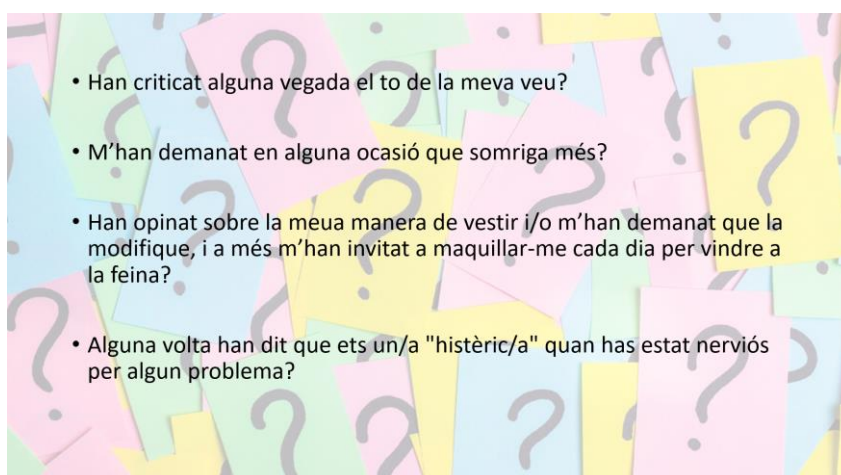
La reflexió a la que se'ls invita no va a ser fàcil ja que els homes no han sentit mai la necessitat de qüestionar la construcció genèrica ni l'ordre polític i social que vivíem (i vivim) perquè no han tingut l'accés limitat als drets, ni els plans de vida alterats, ni tampoc al desenvolupament personal. Es per això que mai han sentit la necessitat de plantejar-se si ser home implica tindre privilegis, a no ser que "no acomplisquen la norma" és a dir, que no actuen de manera normativa segons els cànons exigits, pot ser en eixe cas, si que hagen tingut que repensar-se la seua identitat. Però, en general, al no patir una subordinació, els homes s'han sentit còmodes complint amb el que s'esperava d'ells, ja que només amb això, de normal ja se'ls obria un ventall d'oportunitats molt més gran que a l'altre gènere. Per això parlem de desigualtat de gènere, perquè la estructura social i política que sustenta les nostres vides gira en torn al patriarcat, el que implica que el poder sempre ha estat en mans dels homes i s'ha exercit de manera masculina, per tant, tot allò relacionat amb la masculinitat, té una autoritat i prestigi del que en poques ocasions han gaudit les dones (ni la feminitat). El pilar de l'estructura patriarcal és la cultura masculista, aquesta valida i justifica totes les nostres formes de relacionar-nos.

Què és aleshores l'estructura patriarcal? Doncs per començar estableix un ordre, un binomi jeràrquic que distingeix: homes / el masculí i les dones / el femení i que ordena la societat i inclús els nostres pensaments. Partint d'aquí, els binomis són fàcils: públic (masculí)/ domèstic (femení), treballs productius (masculí) / treballs reproductius (femení), raó (masculí) / emoció (femení), etcètera. Quina cregueu que és la part més valorada d'aquests binomis? Efectivament, la més valorada socioeconòmicament és la masculina. La femenina té un menor reconeixement i menor visibilitat. La socialització dels homes consisteix en l'ocupació de l'espai públic, els treballs de major reconeixement, i per a ostentar totes les esferes del poder, tant econòmic, cultural, polític... Resumint, se'ls prepara per desenvolupar-se en tot allò públic i per a fugir de tot allò domèstic, ja que aquesta esfera està guardada per a les dones. A més, només cal fer una mirada enrere per veure, històricament, qui liderava, sobretot les guerres o revolucions, els regnats, els governs, tot i que, en alguns moments de la història, les dones han capitanejat regnats o governs, sempre han estat infrarepresentades, perquè... qui ha escrit les lleis i fa de jutge? qui dirigeix els bancs i les empreses? i açò segueix passant encara que a dia de avui la representació femenina siga molt més gran. Les dones han anat lluitant per fer-se escoltar i tindre el seu lloc en la societat, però encara a dia de hui són molt poques les que representen llocs anomenats anteriorment. Aquest fenomen masculinitat/poder deu també el seu origen en l'androcentrisme, açò és, el reconeixement de la veu masculina com la que representa

els interessos universals, la que estableix les normes. Per exemple, donat l'androcentrisme que existeix en la ciència mèdica, es parteix sempre del cos del home per diagnosticar i/o curar malalties i açò comporta complicacions en certs tipus de complicacions sanitàries ja que la biologia és diferent i podem presentar diferents símptomes per a una mateixa malaltia.

En les següents diapositives, hi exposarem les preguntes del qüestionari per fer una reflexió grupal i col·lectiva moderada per la persona que presenta el taller, i poder comentar les respostes entre tothom. Estan dividides, com hem dit abans, per 4 blocs, hi així estan dividides en cada diapositiva. Quan acabem de dialogar sobre les preguntes de cada grup, els mostraré les respostes de les companyes, a les que hauríem passat prèviament el qüestionari, i de manera anònima mitjançant una gràfica, mostrariem els resultats.

### **Diapositiva 7.**



Discriminacions relacionades amb la cura de l'aspecte físic i el comportament.

- Han criticat alguna vegada el to de la meua veu?

Segurament, no es senten identificats amb aquesta pregunta, ja que sempre son les dones les que destaquen quan alcen la veu, ja que ser femenina implica tindre un to de veu agradable, dolç...

- M'han demanat en alguna ocasió que somriga més?

Després de haver guanyat un partit, Serena Williams va donar una roda de premsa en la que, sembla, no somreia bastant. Un periodista li va preguntar que perquè no somreia si havia guanyat, al que la tenista va respondre que estava cansada i no li agradaven molt les rodes de

premsa. Un imagineu algun periodista fent-li la mateixa pregunta a, per exemple, Rafa Nadal? Clar que no, ells no tenen que excusar-se, la seua expressió facial no té perquè ser sempre agradable per tal de agradar els demés, la de les dones, sí.

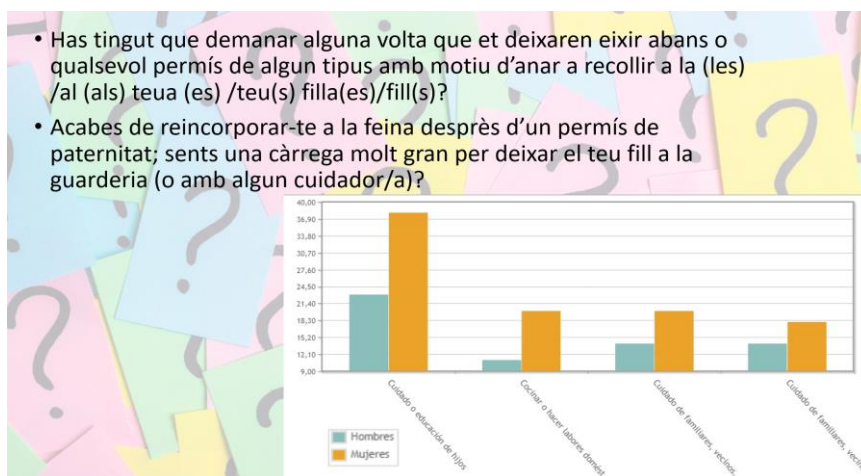
- Han opinat sobre la meua manera de vestir i/o m'han demanat que la modifique, i a més m'han invitat a maquillar-me cada dia per vindre a la feina?

Les exigències en l'aspecte físic sempre venen amb més força cap a les dones, encara que en algunes ocasions als homes també els poden exigir algun tipus de cura, les dones sempre hem de tindre més cura en tant a l'aspecte físic.

- Alguna volta han dit que ets un "histèric" quan has estat nerviós per algun problema?

Histèrica és un dels insults més repetits al llarg de la història per desprestigiar qualsevol dona que s'ha sortit de les normes establertes. Davant qualsevol símptoma de revel·lia o contestació femenina, la resposta és quasi sempre es un: "Relaxa't. T'estàs posant histèrica". I grans exemples d'avui en dia no els tenim molt lluny, a Greta Thunberg li ho van dir en repetides ocasions per via Twiter durant les reunions sobre el Clima, a més, Donald Trump la va qualificar de "xiqueta histèrica".

### Diapositiva 8.

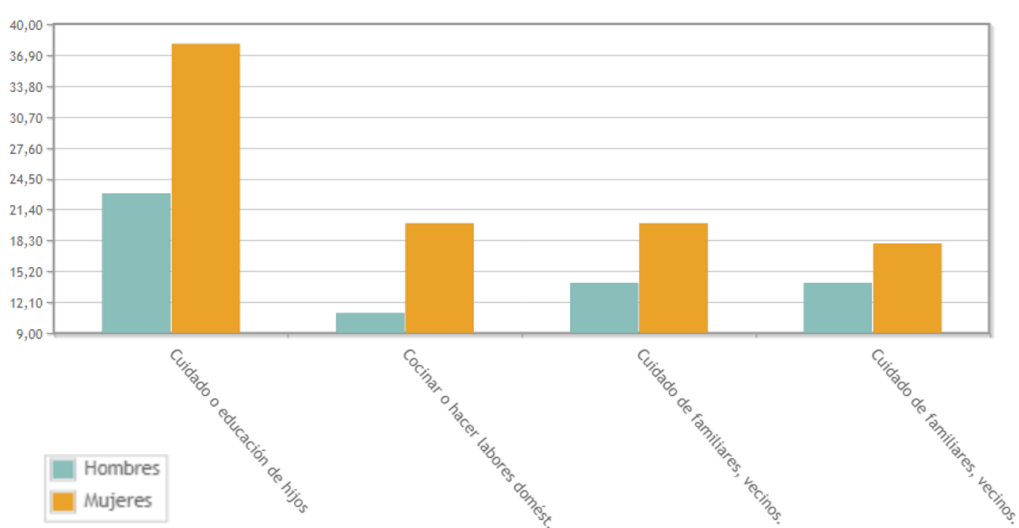


Discriminacions relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar.

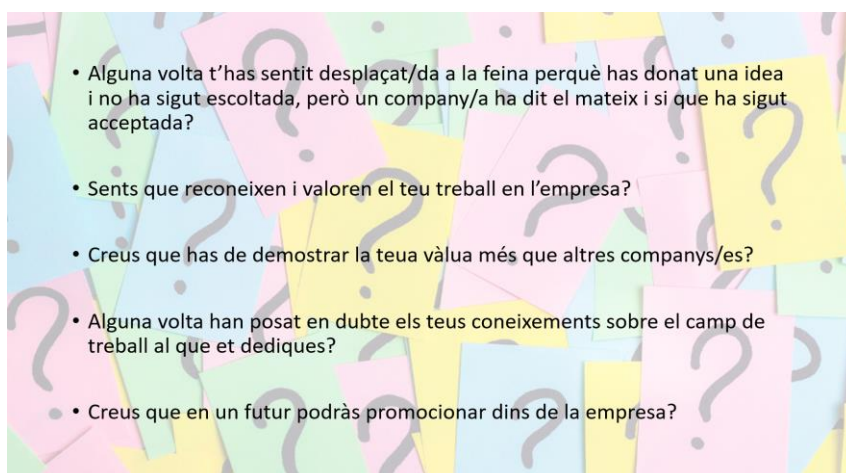


- Has tingut que demanar alguna volta que et deixaren eixir abans o qualsevol permís de algun tipus amb motiu d'anar a recollir a la (les) /al (als) teua (es) /teu(s) filla(es)/fill(s)?
- Acabes de reincorporar-te a la feina després d'un permís de paternitat; sents una càrrega molt gran per deixar el teu fill a la guarderia (o amb algun cuidador/a)?

En qüestió de drets socials s'ha vist un considerable avanç, però la societat espanyola segueix sent molt "pro-familiar", el que comporta una difícil ruptura de certes tradicions sexistes. És per això que les dones s'incorporen al món laboral (esfera pública) però segueixen mantenint rols culturalment assignats a la llar (l'esfera privada). Submergides, com comentàvem abans, entre els binomis públic-privat, productiu-reproductiu, les dones es troben amb una doble jornada que manca de reconeixement social. Es cert que la manera d'entendre la paternitat esta canviant, una de les coses que reclama les masculinitats igualitàries és el poder gaudir de ser pare, i en molts àmbits ho gaudeixen, però no quan es tracta de l'horari a la feina. Segons les enquestes de l'INE, la principal responsable de la feina reproductiva a la llar segueix sent de la dona, i no és que la diferència siga insignificant, sinó que, en alguns àmbits, es manté una diferència abismal, com per exemple el temps que s'ocupa en l'educació o les cures...., A continuació, la gràfica de dit estudi.



### Diapositiva 9.



Discriminacions relacionades amb la minusvàlua entorn el coneixement del treball.

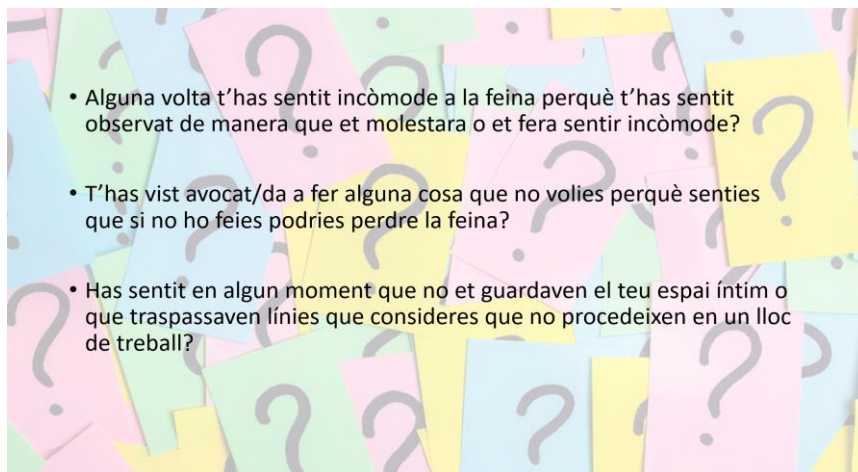
- Alguna volta has presenciat que una companya haja donat una idea i no haja sigut escoltada, en canvi la de un company se li ha donat molta més atenció?
- Sents que reconeixen i valoren el teu treball en l'empresa?
- Creus que es valora de la mateixa manera el treball de les dones i els homes a l'empresa?
- Alguna volta han posat en dubte els teus coneixements sobre el camp de treball al que et dediques?
- Creus que en un futur podràs promocionar dins de l'empresa?

Una investigació realitzada per Román, Ríos i Traverso en el 2013 per a la “*Revista de la Construcción*” revelen que:

Sin embargo, la segunda barrera de género es la dificultad que encuentran las técnicas para que se las reconozcan tan competentes como a sus compañeros varones, teniendo que desarrollar toda una serie de estrategias para demostrar su valía: tener que trabajar el doble que los hombres para que se les valore de la misma forma, ser extremadamente buenas en el trabajo, y demostrar la capacidad de mando considerada implícita en los candidatos varones. Estos comportamientos a desarrollar por el colectivo minoritario para desenvolverse en un entorno sexista desfavorable para las mujeres, coinciden con los resultados de un estudio centrado en las

ocupaciones del sector de la informática en Turquía (Ecevit et al., 2003) en el que las mujeres utilizan como primera estrategia para poder permanecer en sus puestos el trabajar duro, para así mostrar sus habilidades y superar las barreras que suponen las expectativas estereotipadas de los empleadores. (...) La implantación de medidas concretas contempladas en los Planes de Igualdad de las empresas podría paliar esta desigualdad de oportunidades. Por ejemplo podrían establecerse procesos de selección compensatorios y no eliminatorios, valorándose y compensándose diferentes criterios. (...) En definitiva, nuestro estudio nos permite decir que para las mujeres es difícil poder acceder a trabajos in situ y que para permanecer en ellos se lo tienen que ganar a pulso.

### **Diapositiva 10.**



### **Assetjament sexual.**

- Alguna volta t'has sentit incòmode a la feina perquè t'has sentit observat de manera que et molestara o et fera sentir incòmode?
- T'has vist advocat/da a fer alguna cosa que no volies perquè senties que si no ho feies podries perdre la feina?
- Has sentit en algun moment que no et guardaven el teu espai íntim o que traspassaven línies que consideres que no procedeixen en un lloc de treball?

La revista online "Pikara Magazine" va publicar en 2020 un article, redactat per Arias Domínguez, on recopilava històries reals de discriminacions per raó de gènere en l'àmbit laboral.

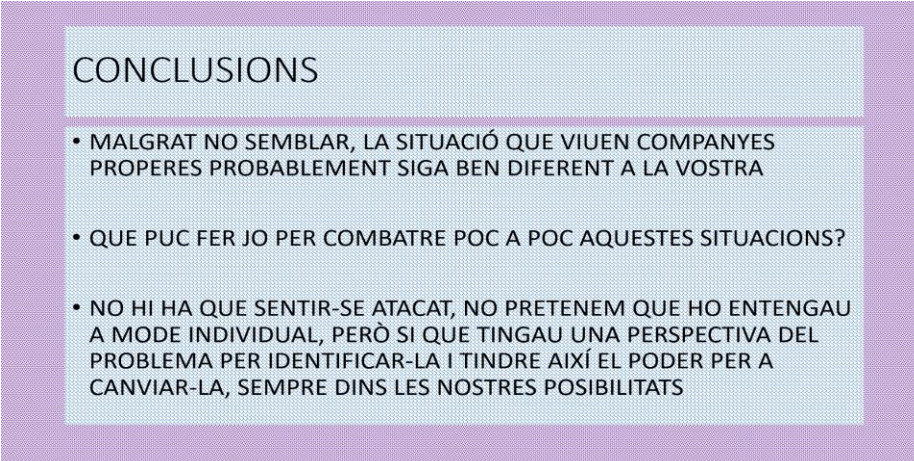
Rita se ha cansado de los comentarios que hace un compañero de oficina sobre su escote, su culo y su ropa pero no sabe qué hacer. Nada le disuade. Ni las malas caras ni las contestaciones firmes. Habló con su jefe sobre el tema. Ante un «¡qué alegría de escote que me traes esta mañana!», su jefe dijo: «Deja a la chiquita que se va a poner colorada». Rita está pensando en algo más contundente porque cada mañana elige la ropa pensando en evitar esos comentarios y eso no es vivir libremente.

Aurora es una arquitecta brillante. Ahora dirige la obra de recuperación de una casa antigua. Hace días, el encargado de poner las ventanas se giró hacia el dueño de la vivienda y le dijo buscando complicidad y creyendo que Aurora es sorda: «Lo que me faltaba, una tía. Estas no tienen ni puta idea». Poco después ese mismo sujeto llamó a un albañil delante de ella y dijo: «Vente a la obra que tengo a dos suecas en tanga y yo solito no puedo darles todo lo que quieren». Nuevamente buscó la complicidad del dueño pero no la encontró. No solo eso, este individuo no acepta ni a Aurora ni a sus compañeras como interlocutoras válidas y ni escucha ni cumple las indicaciones que estas le dan.

Una amiga es guardia civil. Hace poco su superior le dijo a una compañera (de baja porque no le dieron conciliación para poder cuidar a su hija) que en ese cuartel las guardias eran como «conejas». Ella dice que no tiene sentido ni denunciar las constantes «machistadas» que sufren porque nadie les va a hacer caso. «Acabaremos en un tribunal militar si lo hacemos», me dice. Recordó que una mujer guardia civil fue expedientada por abandono de su puesto cuando lo que hizo fue ausentarse para ir a cambiarse de compresa. Otra de sus compañeras pidió una reducción de jornada para cuidar a su hijo y el teniente le contestó: «¿No tienes ninguna vecina que pueda cuidarte al niño?».

Aquest tipus de situacions segueixen passant hui en dia, i el problema és que no son casos aïllats, homes que no estan en els seus “cabals”, son persones que tenen els estereotips tan normalitzats que no creuen que estiguen fent res malament, pensen que el que fan les dones és algun tipus d'intrusisme, ja que per a ells aquesta classe de feina segueix tenint gènere. Els comentaris sobre l'aspecte físic, al igual que les floretes pel carrer, es un símptoma de l'ús/abús de poder, del poder que es creuen que tenen per exercir judicis de valor sobre el nostre cos, tan sexualitzat socialment i del que entenen que el que fem amb ell gira entorn a la idea d'agradar.

## Diapositiva 11.



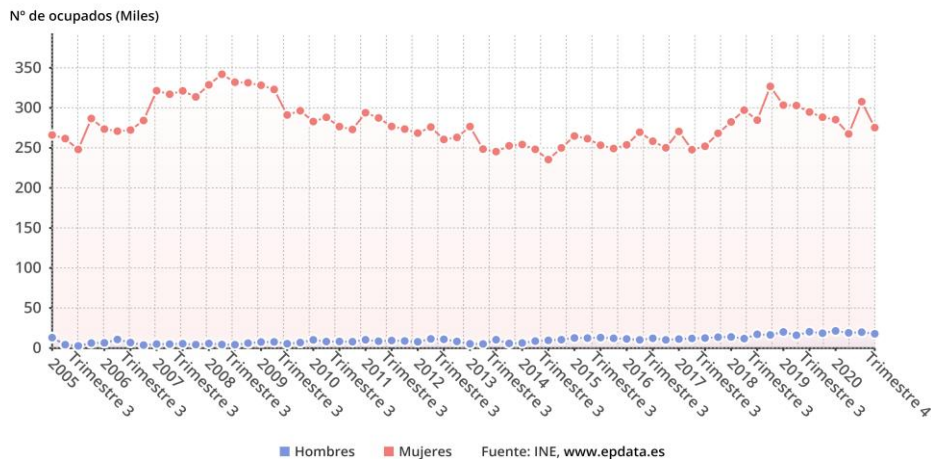
CONCLUSIONS

- MALGRAT NO SEMBLAR, LA SITUACIÓ QUE VIUEN COMPANYYES PROPERES PROBABLEMENT SIGA BEN DIFERENT A LA VOSTRA
- QUE PUC FER JO PER COMBATRE POC A POC AQUESTES SITUACIONS?
- NO HI HA QUE SENTIR-SE ATACAT, NO PRETENEM QUE HO ENTENGAU A MODO INDIVIDUAL, PERÒ SI QUE TINGAU UNA PERSPECTIVA DEL PROBLEMA PER IDENTIFICAR-LA I TINDRE AIXÍ EL PODER PER A CANVIAR-LA, SEMPRE DINS LES NOSTRES POSIBILITATS

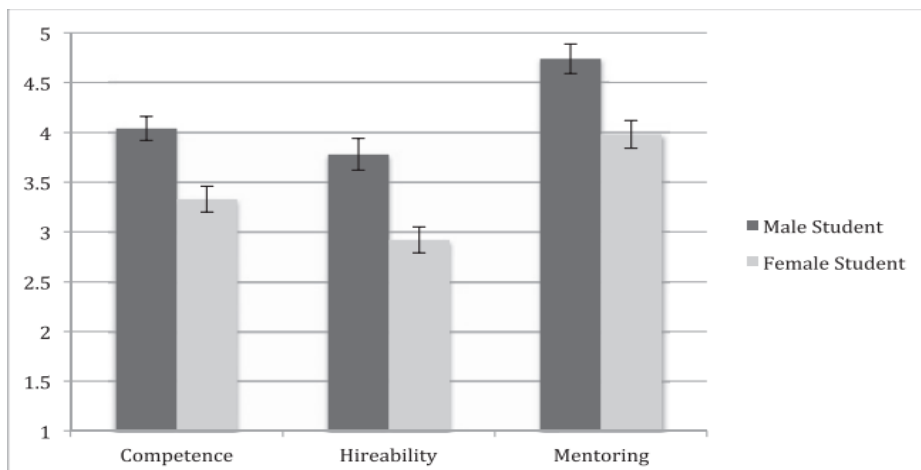
Per concloure el taller, donarem algunes pistes de què es podria fer per anar canviant la situació desigual, i és ací on varia depenent la posició en l'empresa, encara que hi ha coses que no varien. Com ara deixar d'emetre judicis de valor sobre els cossos i/o la vestimenta, això sí, si tens posició de poder a l'empresa, s'han de recolzar polítiques menys controladores en tant al maquillatge en les dones, s'ha de donar el poder de decisió, perquè s'entenga que encara que no es vulguen pintar, també està bé.

L'àmbit de la conciliació familiar és molt ampli i delicat, perquè a l'actualitat s'està aconseguint avanços, com ara, des de l'1 de gener de 2021, el permís de paternitat de 16 setmanes (igual que el de maternitat) el qual és intransferible. L'objectiu de no poder intercanviar-se dies a la feina és intentar que els pares siguin coresponsables i que no es discrimine a les dones en els seus llocs de treball, assegurant també que a les entrevistes de treball no siga un al·licient discriminatori més els permisos de maternitat. Però cal entendre què, aquesta llei no farà als pares més coresponsables, la llei és intransferible però no té un caràcter obligatori, els pares poden rebutjar-los o fins i tot agafar-los però no necessàriament per tenir cura de les criatures. Resumint, açò ens deixa un context en el que, es pot dir sense por a equivocar-se, que les mares realitzen les cures de manera gratuïta, i els homes remunerada, per què? Perquè al tindre tan poc temps de permís maternal, el que solen fer es agafar excedències (permís que no és remunerat).

### Evolución del número de ocupados con jornada parcial para cuidar de niños o adultos enfermos



Les dades parlen per si soles, i és que l'esfera domèstica segueix sent sense dubtar-ho territori femení, i a banda de lleis (necessàries també) el compromís socioeducatiu és ben important per canviar contextos. Comencem per nosaltres mateixa, amb xicotetes actituds, comproment-nos més amb les nostres criatures i implicant-nos amb tot el que comporte les seues cures, i com a caps d'empresa, s'ha d'intentar donar el pas d'eradicar estereotips a l'hora d'entrevistar. Esta més que comprovat que, es sobrevenen grans diferències a l'hora d'analitzar un currículum d'home a un de dona. El ja esmentat efecte Jennifer-John es una investigació que es va realitzar als Estats Units, on es van repartir currículums falsos a 127 professors, un d'home i l'altre de dona. Els resultats:

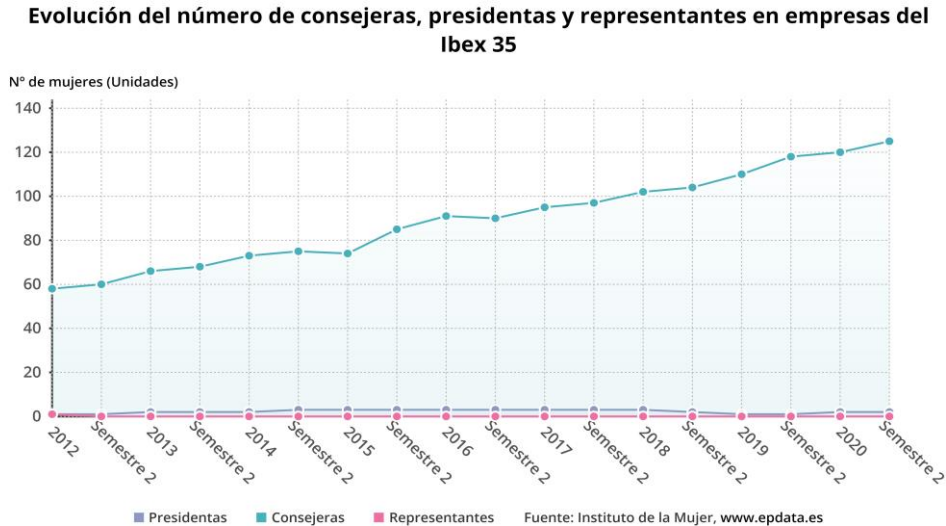


Font: Informació extreta de l'estudi publicat al PNAS (2012)<sup>6</sup>

El color gris obscur son les dades obtingudes del currículum amb nom de John, el gris clar per als currículums amb nom de Jennifer. El primer ítem pertany a la contractabilitat, el segon al salari i l'últim a la tutorització. Com podem comprovar, l'estudiant masculí John, té moltes més oportunitats de promocionar i tindre èxit, almenys en 127 ocasions.

Si a les teues mans està el poder de contractació dins d'una empresa, una bona iniciativa es demanar els currículums sense foto ni cap pista del seu sexe. Només la seua dedicació i/o experiència, i un número de telèfon. En un primer cop superariem, a cegues, l'estereotip de gènere. Després, a l'entrevista, cal evitar preguntes inadequades, o que no tenen res a veure en les que van a ser les tasques d'acompliment de la feina per a la qual esta fent l'entrevista.

Si ja no només és que s'hi té el poder de contractabilitat, sinó que parlem d'un alt càrrec, és un bon incentiu aprovar i recolzar a la companya que està intentant promocionar per a algun alt càrrec, recordem que hi ha una infrarepresentació femenina en els alts càrrecs tant a empreses públiques com privades.



L'últim bloc és més delicat, moltes voltes no se n'adonem que el què estic fent incomoda a l'altra persona, i l'altra persona es calla per tots els anteriors factors que

<sup>6</sup> Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America

acabem de parlar, el que farem ací, sobretot és comparar-ho amb les respostes per part de les companyes, on es sorprendran de que, actituds que veien inofensives, poden suposar per a l'altra persona incomoditat. A més també disposem de un altre suport audiovisual, es tracta d'una sèrie de clips que estan al portal de vídeos "YOUTUBE". S'anomenen "*Cambiá el Trato*" i hi ha un dedicat a l'assetjament sexual digital que és molt apropiat per a parlar-ho i repensar-se alguns actes.

**Diapositiva 12.** Acomiadament i escoltar dubtes.





## V. CONCLUSIONS

Per concloure aquest treball, m'agradaria citar la reflexió de Azpiazu En "Masculinidades y feminismo" (2017, 117-118).

¿Desde dónde abordamos, por lo tanto, el trabajo con los hombres? Considero que, con demasiada frecuencia, se trata de buscar espacios de seguridad y confort y raramente acabamos creando un entorno que genere susto, malestar o miedo. La comodidad es una constante y considero que debemos señalarla como improductiva a muchos niveles. Para contrarrestar esta tendencia a pensar el cambio en los hombres desde la única perspectiva de crecimiento personal y positivo, hemos de poner el acento, más que en las inconveniencias, en los privilegios de ser hombre. No obstante, trabajar desde la perspectiva del privilegio masculino de forma constante puede llevar a confundir a aquel con un estado de *superioridad*, generando actitudes condescendientes y paternalistas respecto a las mujeres y otros sujetos fuera de la hegemonía masculina. La percepción del privilegio puede llevar a su cuestionamiento, pero también al refuerzo de la idea de superioridad que deriva en una especie de tolerancia cómoda. (...) Renunciar a los propios privilegios puede construir en sí mismo un privilegio si pensamos en ello como un gesto caritativo y opcional. Observar esta cuestión desde un punto de vista político feminista implica, sin embargo, plantear que el edificio se está tambaleando nos guste o no y aprender a sentirnos amenazados, en la medida en que lo están nuestros privilegios, por quienes están pateando los cimientos de un sistema que les ha querido dejar de lado.

Seguint la metàfora de Azpiazu, és molt difícil esfondrar els ciments del patriarcat, però a hores d'ara ja estan trontollant els fonaments, és per això que tenim que seguir "patejant-los" fins que algun dia caiguen. Aquestes puntades serien, sobretot, les accions socioeducatives, acompanyades, per descomptat, d'accions legislatives.

En epígrafs anteriors parlàvem de deixar d'utilitzar el terme noves masculinitats, ja que pot resultar "trampós" i començar a parlar de masculinitats igualitàries, i per poder traspasar-ho a la realitat cal, sens dubte, començar a treballar d'una manera socioeducativa. A través d'aquest tipus d'intervencions socioeducatives en espais

masculinitzats on normalment no reconeixen el privilegi i que solen tindre els codis de masculinitat molt interioritzats, es pot conduir a eixos homes cap a un posicionament d'aliats en el paradigma de la conceptualització de les masculinitats igualitàries. I això passa pel reconeixement del seu privilegi i, a partir d'eixe reconeixement, poder activar un procés de transformació individual i col·lectiva en la masculinitat que els derive a una posició igualitària que inexorablement passa per, com dèiem, ser aliats del feminisme.

El model masculí ha anat variant en els anys. Tant que és molt més difícil identificar les actituds masculistes ja que estan molt ben camuflades. Per tant, això ens deixa un context en el que la reflexió està de menys, ja que no sabrien identificar on està la desigualtat per raó de gènere. Per això cal anar amb compte, i el que s'intenta en el projecte es dur a terme eixe "donar-se compte" evitant les actituds de rebuig.

L'acció que va de la mà, com hem dit, és la legislativa. Aquesta ha d'anar dirigida a que les dones, puguen participar en la vida social, econòmica, cultural i política sent una part activa i no quelcom minoritari ja que també hi tenen necessitats i interessos, a voltes podran coincidir amb el dels homes, a voltes no, però tan legítims com els d'ells. Però el que està clar, com hem pogut veure en la part de la conciliació familiar, que no podem donar per suposada la formació en gènere. Podrem fer tots els esforços legislatius que es vulguen, però si no invertim en l'àmbit socioeducatiu, de res servirà, perquè els agents socials últims no tindran al seu "ADN" ni la perspectiva, ni el coneixement, ni el compromís en matèria d'igualtat.

## VI. BIBLIOGRAFIA

Azpiazu Carballo, Jokin. 2017. Masculinidades y feminismo. Virus Editorial.

Rodríguez, Antonio J. 2020. Nueva masculinidad de siempre. Anagrama.

Sanfélix Albelda, Joan. 2020. La brújula rota de la masculinidad. Tirant humanidades.

Sanfélix Albelda, Joan i Jorge Cascales Ribera. 2019. «Problematizando las masculinidades igualitarias que se configuran alrededor de la estrategia de las nuevas masculinidades». En *Masculinidades igualitarias y alternativas. Procesos, avances y reacciones*, ed Téllez Infantes, Anastasia, Javier Eloy Martínez Guirao i Joan Sanfélix Albelda. Valencia: Tirant Humanidades.

Sanfélix Albelda, Joan. 2018. «El cuerpo masculino en tiempos de brújulas rotas y (neo) fascismos: análisis socioantropológico». *Revista Nuevas Tendencias en Antropología* 9: 15-33.

Sanfélix Albelda, Joan i Anastasia Téllez Infantes. 2021. «Masculinidad y privilegios: el Reconocimiento como Potencial Articulador del Cambio». *Masculinities and Social Change* 10: 1-24.

Martín, Sara. 2007. «Los estudios de la masculinidad». En *Cuerpo e identidad*, ed Meri Torras. Barcelona: Edicions UAB

Fernández-Llebrez, Fernando. 2004. «¿Hombres de verdad? Estereotipo masculino, relaciones entre los géneros y ciudadanía». En *Foro interno: Anuario de teoría política* 4: 15-44.

Lozoya Gómez, Jose Ángel, Bonino, Luis, Dani Leal i Péter Szil. 2003. «Cronología inconclusa del movimiento de hombres igualitarios del estado español». En *Programa de hombres por la igualdad. Ayuntamiento de Jerez*

Lozoya Gómez, Jose Ángel. 2016. «Privilegios masculinos». Sevilla: Publicacions de l'Institut Vasc de la dona Emakunde

Bian, Lin, Sarah-Jane Leslie i Andrei Cimpian. 2017. «Los estereotipos de género sobre la capacidad intelectual surgen temprano e influyen en los intereses de los niños». *Science* 355: 389–391.

Moss-Racusin, Corinne A. 2012. «Science faculty's subtle gender biases favor male students». *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 109: 16474–16479.

Román Onsalo, Marisa, Ana Ríos Paniagua i Joaquín Traverso Cortés. 2013. «Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción». *Revista de la construcción* 12: 87-99.

## WEBGRAFIA

<http://www.ahige.org/>

Delgado, Lionel. S. 2020. «A la caza del aliado o la muerte de la “nueva masculinidad”». Publicacions de Diario el Salto <https://www.elsaltodiario.com/masculinidad-en-demolicion/caza-aliado-muerte-nueva-masculinidad>

*25 años de estudios sobre hombres, masculinidades y género en América Latina. Un punto de vista.* (2019, 10 mayo). [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=72c1ZMzS8w>

ENFERMEDAD CARDIOVASCULAR EN LA MUJER. ESTUDIO DE LA SITUACIÓN EN ESPAÑA. 2007. Sociedad española de cardiología. Ministerio de sanidad y consumo. Madrid. <https://www.mscbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/enfCardiovascMujerEspana.pdf>

Arias Domínguez, Emilia Laura. 2020. «Basado en hechos reales: historias de discriminación laboral». Publicacions de Pikara Magazine. <https://www.pikaramagazine.com/2020/07/basado-hechos-reales-historias-discriminacion-laboral/>

Cambiá el Trato - Violencia Sexual Digital. 2018. [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=qC3sZJGPXQ8>

## **NORMES JURIDIQUES CONSULTADES**

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la Violència de Gènere.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

## ANNEXOS

### 1. QÜESTIONARI TALLER “PRIVILEGIS? NO SE DE QUE EM PARLES”

Sexe: Masculí  Femení

1. Han criticat alguna vegada el to de la meua veu?  
SI  NO
2. M'han demanat en alguna ocasió que somriga més?  
SI  NO
3. Han opinat sobre la meua manera de vestir i/o m'han demanat que la modifique, i a més m'han invitat a maquillar-me cada dia per vindre a la feina?  
SI  NO
4. Alguna volta han dit que ets un/a "histèric/a" quan has estat nerviós per algun problema?  
SI  NO
5. Has tingut que demanar alguna volta que et deixaren eixir abans o algun permís de algun tipus amb motiu de anar a recollir a la (les) /al (als) teua (es) /teu(s) filla(es)/fill(s)?  
SI  NO
6. Acabes de reincorporar-te a la feina després d'un permís de maternitat / paternitat; sents una càrrega molt gran per deixar el teu fill a la guarderia (o amb algun cuidador/a)?  
SI  NO
7. Alguna volta t'has sentit desplaçat/da a la feina perquè has donat una idea i no ha sigut escoltada, però un company/a ha dit el mateix i si que ha sigut acceptada?  
SI  NO
8. Sents que reconeixen i valoren el teu treball en l'empresa?

SI  NO

9. Creus que has de demostrar la teua vàlua més que altres companys/es?

SI  NO

10. Alguna volta han posat en dubte els teus coneixements sobre el camp de treball al que et dediques?

SI  NO

11. Creus que en un futur podràs promocionar dins de la empresa?

SI  NO

12. Alguna volta t'has sentit incòmode a la feina perquè t'has sentit observat de manera lasciva?

SI  NO

13. T'has vist advocat/da a fer alguna cosa que no volies perquè senties que si no ho feies podries perdre la feina?

SI  NO

14. Has sentit en algun moment que no et guardaven el teu espai íntim o que traspassaven línies que consideres que no procedeixen en un lloc de treball?

SI  NO



# Privilegis? ¡No sé de qué hem parles!

De com podem deconstruir-nos per reconstruir-nos amb igualtat



# Un poc de teoria per a saber de què parlem...

- Sabeu quina és la diferència entre sexe i gènere?

**SEXE:** Allò que diferencia biològicament els nostres cossos.

**GÈNERE:** Depenent del sexe, se'ns atribueixen creences, actituds, conductes, valors, espais... És una construcció social i com a tal es pot canviar la nostra educació per tal de abolir el gènere.

# ELS ESTEREOTIPS

Els estereotips són sexistes i encasellen als home i dones en models dels que tindran alguna repercussió negativa si se'n surten. Alguns exemples

| DONES   | HOMES                  |
|---|------------------------|
| BELLESA   | FORÇA I PODER          |
| LLAR I TREBALL DOMÈSTIC                                 | CIÈNCIA, TECNOLOGIA    |
| INTIMITAT, ESPAI PRIVAT                                 | ESPAI PÚBLIC           |
| SENSIBILITAT, CURA D'ALTRES PERSONES, DOLÇOR            | INTEL·LIGÈNCIA I SABER |
| ACTITUT SACRIFICADA I/O CONCILIADORA AMB ELS CONFLICTES | COMPETÈNCIA, VICTÒRIA  |
| INTUICIÓ, PASIVITAT                                     | ACCIÓ, RAÓ             |

# EL SISTEMA SEXE-GÈNERE

Afecta açò aleshores a les nostres vides?

A les nostres formes de relacionar-se?

En les decisions?

En els gustos?

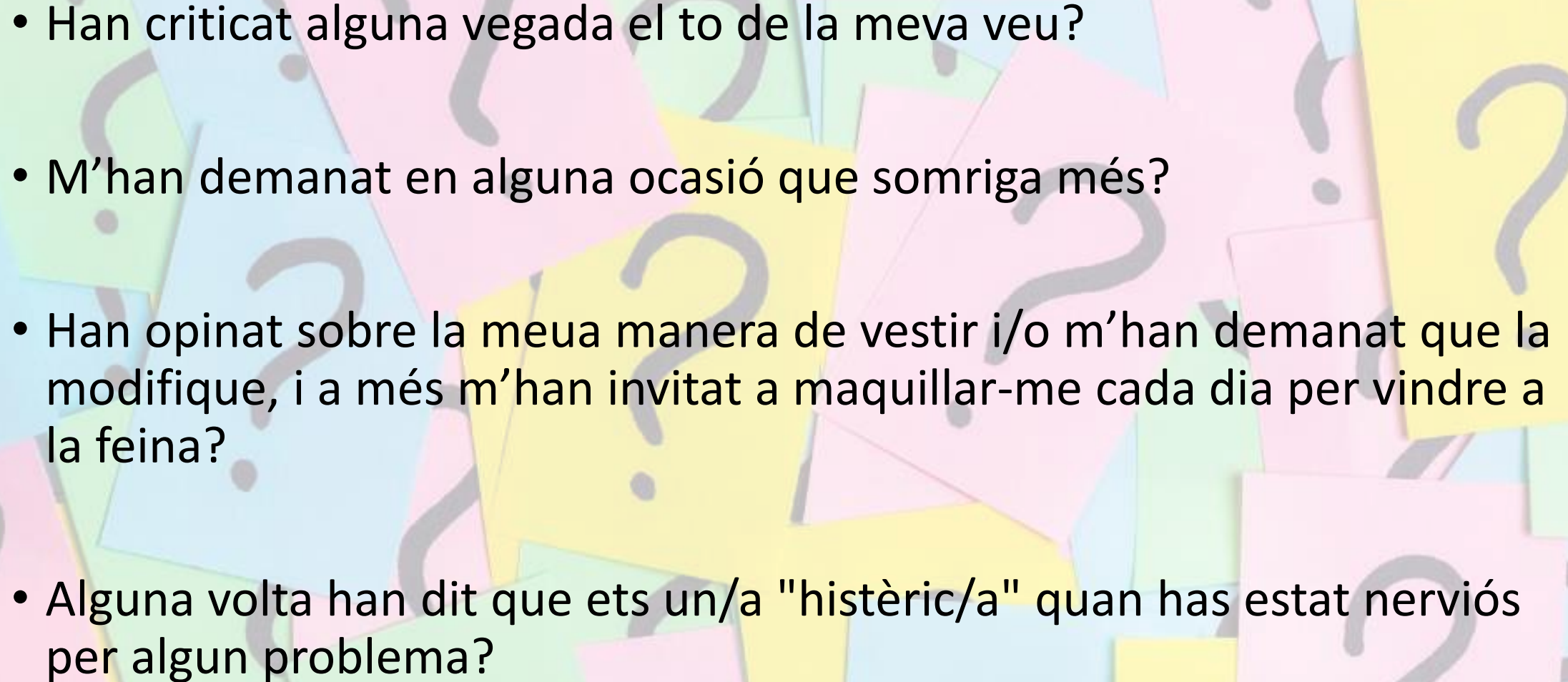
Diríeu que repercuteix el gènere amb el que t'eduquen per escollir una carrera, per exemple?

# MOLT BÉ PERÒ... QUÈ INTENTES DIR-ME?

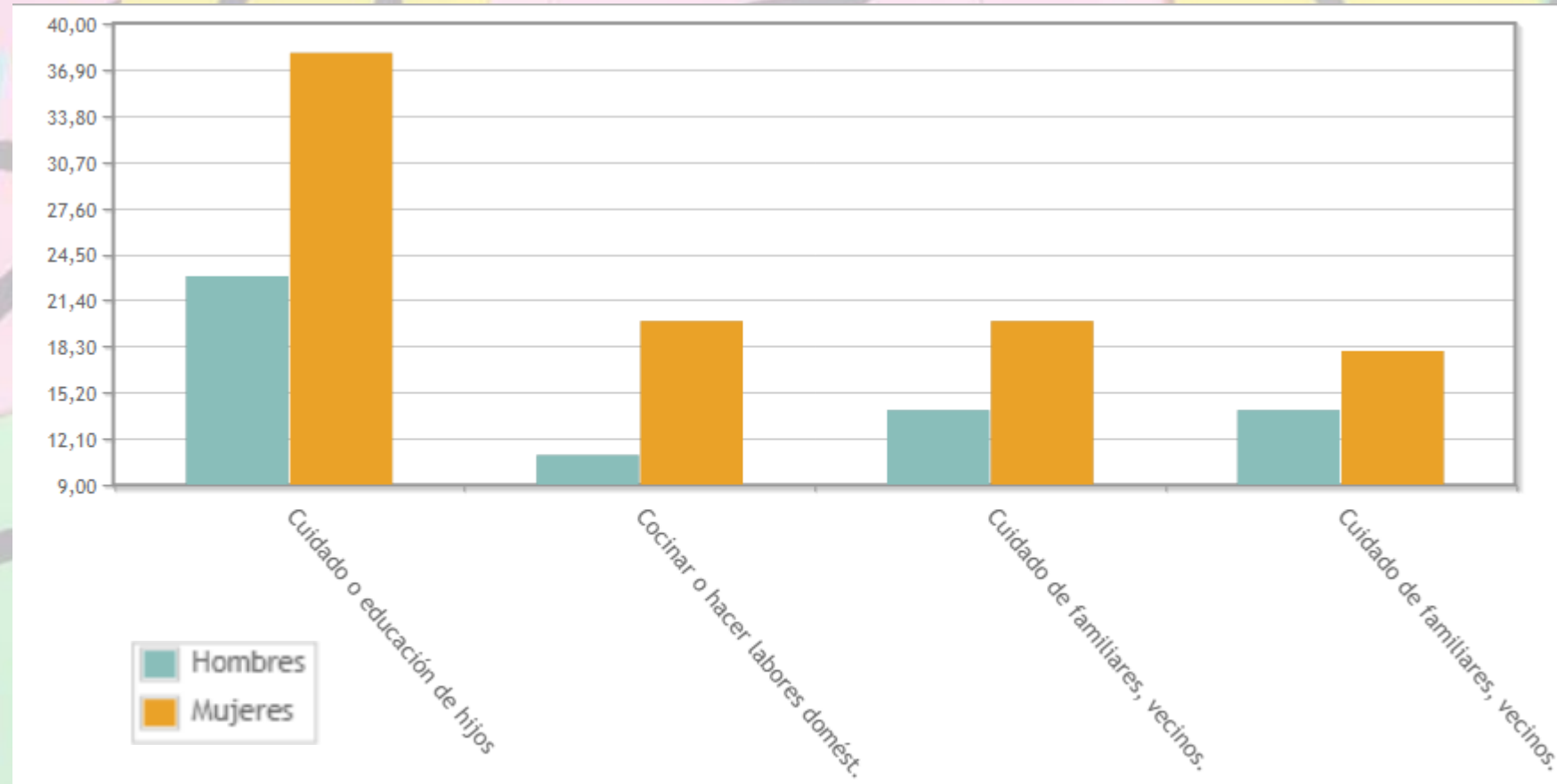
- Reflexionar en comú per entendre que no és casualitat que en aquesta empresa la major part de la plantilla són homes
- Mitjançant la dinàmica que farem a continuació, conèixer millor quina pot ser la situació en la que pot trobar-se una companya
- Planteja'ns tots els dubtes que et puguem sorgir, cap pregunta serà refusada, tots estem en constant aprenentatge

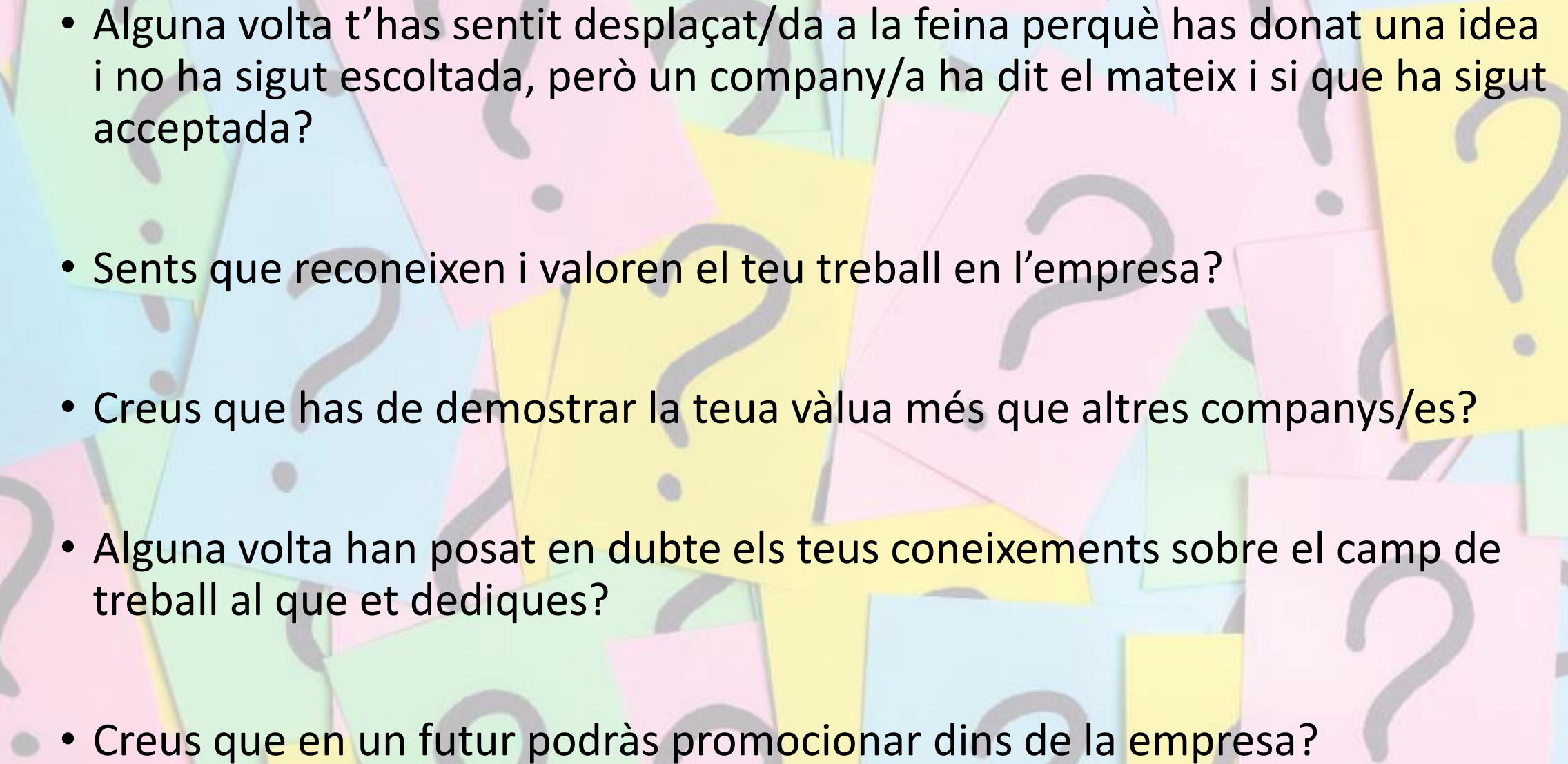
# COMENÇEM PER ELS PRIVILEGIS

- Tinc més privilegis en el dia a dia pel fet de ser home?
- Que son els privilegis?
- No els aconseguisc identificar
- Us invite a reflexionar junts fen-nos una sèrie de preguntes que a continuació us propose

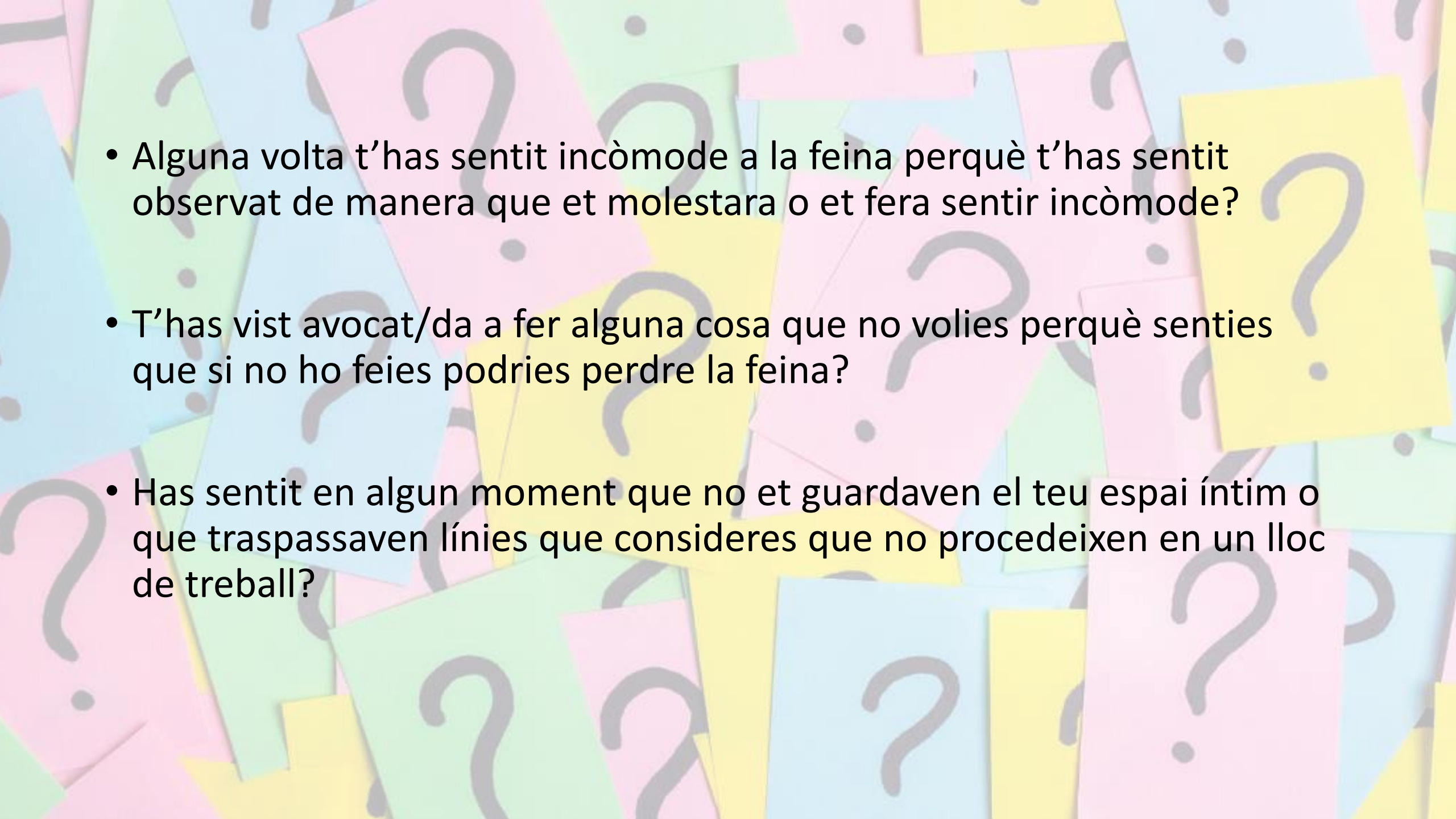
- 
- The background consists of several overlapping, rectangular sticky notes in pastel colors: light blue, light green, light pink, and light yellow. Each sticky note has a large, faint, grey question mark printed on it. The notes are scattered across the frame, creating a textured, layered effect.
- Han criticat alguna vegada el to de la meva veu?
  - M'han demanat en alguna ocasió que somriga més?
  - Han opinat sobre la meua manera de vestir i/o m'han demanat que la modifiqui, i a més m'han invitat a maquillar-me cada dia per vindre a la feina?
  - Alguna volta han dit que ets un/a "histèric/a" quan has estat nerviós per algun problema?

- Has tingut que demanar alguna volta que et deixaren eixir abans o qualsevol permís de algun tipus amb motiu d'anar a recollir a la (les) /al (als) teua (es) /teu(s) filla(es)/fill(s)?
- Acabes de reincorporar-te a la feina després d'un permís de paternitat; sents una càrrega molt gran per deixar el teu fill a la guarderia (o amb algun cuidador/a)?



- 
- The background consists of several overlapping, semi-transparent sticky notes in various colors: light blue, light green, light pink, and light yellow. Each sticky note has a large, faint, grey question mark printed on it. The notes are scattered across the entire frame, creating a textured, layered effect.
- Alguna volta t'has sentit desplaçat/da a la feina perquè has donat una idea i no ha sigut escoltada, però un company/a ha dit el mateix i si que ha sigut acceptada?
  - Sents que reconeixen i valoren el teu treball en l'empresa?
  - Creus que has de demostrar la teua vàlua més que altres companys/es?
  - Alguna volta han posat en dubte els teus coneixements sobre el camp de treball al que et dediques?
  - Creus que en un futur podràs promocionar dins de la empresa?



- 
- The background consists of a collage of overlapping, colorful sticky notes in shades of pink, light blue, light green, and yellow. Each sticky note has a large, faint, grey question mark printed on it. The notes are scattered across the entire frame, creating a textured, layered effect.
- Alguna volta t'has sentit incòmode a la feina perquè t'has sentit observat de manera que et molestara o et fera sentir incòmode?
  - T'has vist advocat/da a fer alguna cosa que no volies perquè senties que si no ho feies podries perdre la feina?
  - Has sentit en algun moment que no et guardaven el teu espai íntim o que traspassaven línies que consideres que no procedeixen en un lloc de treball?

# CONCLUSIONS

- MALGRAT NO SEMBLAR, LA SITUACIÓ QUE VIUEN COMPANYYES PROPERES PROBABLEMENT SIGA BEN DIFERENT A LA VOSTRA
- QUE PUC FER JO PER COMBATRE POC A POC AQUESTES SITUACIONS?
- NO HI HA QUE SENTIR-SE ATACAT, NO PRETENEM QUE HO ENTENGAU A MODO INDIVIDUAL, PERÒ SI QUE TINGAU UNA PERSPECTIVA DEL PROBLEMA PER IDENTIFICAR-LA I TINDRE AIXÍ EL PODER PER A CANVIAR-LA, SEMPRE DINS LES NOSTRES POSIBILITATS

A close-up photograph of several hands of different skin tones stacked together in a circle, symbolizing unity, teamwork, and support. The hands are positioned in a way that they overlap, creating a sense of depth and connection. The background is a plain, light color, which makes the hands stand out. The lighting is soft and even, highlighting the textures of the skin and the veins on the hands. One hand at the top has a thin, gold-colored bracelet.

MOLTES GRÀCIES PER LA  
VOSTRA ATENCIÓ