Naciones Unidas E/CN.6/2004/NGO/18

Consejo Económico y Social

Distr. general
16 de enero de 2004
Español
Original: inglés

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
Cuadragésimo octavo período de sesiones
1° a 12 de marzo de 2004
Tema 3 c) i) del programa provisional*
Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y el período extraordinario de sesiones de la Asamblea General titulado "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI": consecución de los objetivos estratégicos, adopción de medidas en las esferas de especial preocupación y medidas e iniciativas ulteriores: el papel de los hombres y los niños en el logro de la igualdad entre los géneros

Declaración presentada por Oxfam International, organización no gubernamental reconocida como entidad de carácter consultivo general por el Consejo Económico y Social

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social, de 25 de julio de 1996.

* * *

* E/CN.6/2004/1.

04-21084 (S) 090204 100204

Oxfam GB

La misión de Oxfam consiste en trabajar con otros para superar la pobreza y el sufrimiento. Estamos presentes en más de 75 países de todo el mundo y nos dedicamos a tareas de promoción y educación, además de participar en campañas y programas humanitarios y de desarrollo. Nos hemos fijado el logro de cinco objetivos básicos: medios de subsistencia sostenibles; educación y asistencia sanitaria de calidad; protección contra los desastres y la violencia; el derecho a ser oído; y el derecho a la equidad (género y diversidad)[i].

Interés incipiente por el papel de los hombres en el fomento de la igualdad entre los géneros

La dedicación de Oxfam al logro de la igualdad entre los géneros está enraizada en 20 años de análisis y actividades prácticas en sintonía con los objetivos feministas. Nuestra concepción de la integración de las cuestiones de género nos ha llevado a centrarnos en programas cuyos beneficiarios inmediatos son las mujeres y quienes dependen de ellas basándonos en el hecho reiteradamente demostrado de que las mujeres son la mayoría en los grupos con mayores necesidades económicas en casi todas las sociedades, y que la pobreza de las mujeres consiste no sólo en la necesidad económica, sino también en la exclusión social y política, todo ello con la aprobación, desde el punto de vista cultural, de la gran mayoría de los países de todo el mundo.

Nuestra "Política sobre igualdad de género" (2003) reafirma que la gran mayoría de las mujeres tiene menos posibilidades que los hombres para obtener reconocimiento y protección; menor acceso al conocimiento y a la información de dominio público; menor poder en la toma de decisiones, tanto dentro como fuera del hogar; y poco control sobre su fecundidad, sexualidad y opciones conyugales. No obstante, en los dos o tres últimos años, el análisis de los obstáculos a la integración de las cuestiones de género ha llevado a Oxfam (y a otras organizaciones), a reconocer que los hombres son un elemento esencial de las iniciativas orientadas a lograr la igualdad entre los géneros. Por consiguiente, en nuestra política se destaca que toda actividad con los hombres y con los grupos de hombres estará orientada hacia ese objetivo.

Posibilidad de colaborar con los hombres: el proyecto de Oxfam "La igualdad entre los géneros y los hombres"

En 2002, Oxfam puso en marcha el proyecto "La igualdad entre los géneros y los hombres" iniciativa surgida del programa de lucha contra la pobreza en el Reino Unido y de la región del Oriente Medio, Europa oriental y la Comunidad de Estados Independientes (CEI). El proyecto, que cuenta con la financiación de Oxfam y del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido, ha permitido estudiar el modo de promover la igualdad entre los géneros y la reducción de la pobreza integrando en mayor medida a los hombres y los niños en las labores de la organización. El proyecto ha financiado, por ejemplo, las siguientes actividades:

- Cursos prácticos regionales sobre los hombres y la masculinidad en el Reino Unido, el Asia oriental y Sudáfrica;
- Un curso interno ("El viaje del género") que ha capacitado a numerosos defensores influyentes de la igualdad entre los géneros en nuestra organización;

- Experimentación de nuevas formas de trabajar con los hombres en Azerbaiyán, Georgia, Albania y el desierto del Negev (Israel);
- Cambios prácticos y normativos en diferentes niveles de gobierno (el Yemen y el Reino Unido)[ii].

En la etapa actual del proyecto "La igualdad entre los géneros y los hombres", en junio de 2004 se publicará un libro de Oxfam *("Gender Equality and Men: Learning from Practice"*). Se trata de una colección revisada de publicaciones anteriores de Oxfam GB[iii], en la que se compilan las contribuciones de 14 activistas e investigadores en materia de desarrollo que trabajan en muchas partes del mundo y tratan de fomentar la igualdad entre los géneros en los hombres. Las observaciones que siguen a continuación se inspiran en las conclusiones preliminares del libro.

Valor añadido de la inclusión de los hombres en las estrategias de promoción de la igualdad entre los géneros

Oxfam es consciente del riesgo de que las iniciativas para que los hombres participen en las estrategias de promoción de la igualdad entre los géneros pueden desviar la atención y la financiación de los programas de apoyo a la mujer. El hecho de trabajar con los hombres se puede percibir como un intento de menoscabar la labor en curso en favor de la igualdad entre los géneros en lugar de afrontar la desigualdad existente. Además, la resistencia de los propios hombres puede ser difícil de vencer. No obstante, si los hombres *no* participan, se puede correr riesgos. Si sólo se trabaja con las mujeres, es posible que no cambien las relaciones de poder, que aumente su carga de trabajo y que se refuerce el concepto tradicional acerca de los hombres (como sostén de la familia, por ejemplo) y de las mujeres (como amas de casa, por ejemplo). Centrar la atención en los hombres y los niños puede arrojar beneficios. Como ha sugerido Kaufman[iv], esas iniciativas pueden (entre otras cosas):

- Crear un amplio consenso social entre los hombres y las mujeres sobre asuntos que hasta la fecha sólo se han considerado importantes para las mujeres;
- Movilizar recursos e instituciones controlados por los hombres, lo cual conlleva el aumento de los recursos disponibles para satisfacer las necesidades de las mujeres y las niñas;
- Aislar a los hombres que tratan de conservar el poder y los privilegios de los hombres y denegar sus derechos a las mujeres y los niños;
- Contribuir a criar a la próxima generación de niños y niñas en un marco de igualdad entre los géneros;
- Cambiar las actitudes y el comportamiento de los hombres y los niños y mejorar las vidas de las mujeres y las niñas en el hogar, el lugar de trabajo y la comunidad.

Práctica eficaz para lograr la participación de los hombres en las actividades de promoción de la igualdad entre los géneros

Sobre la base de los ejemplos de intervenciones en cinco esferas (salud reproductiva y sexual; paternidad; violencia basada en el género; medios de subsistencia; trabajo con los jóvenes) en una serie de países[v], en nuestra próxima publicación se señala que los siguientes elementos son fundamentales para una práctica eficaz:

1. *Crear un marco conceptual para reflexionar sobre los hombres, la masculinidad y las relaciones entre los géneros*. Sobre la base de los trabajos de teóricos como Connell, los siguientes aspectos son fundamentales: la invisibilidad de las cuestiones de género para la mayoría de los hombres y el concepto del "dividendo patriarcal" (es decir, los privilegios de que goza todo hombre por el mero hecho de serlo); las semejanzas y diferencias entre los hombres, así como entre los hombres y las mujeres; el predominio de formas concretas de masculinidad ("hegemónica"[vi]); la forma en que se construye activamente la masculinidad; los costos asociados con la masculinidad para las mujeres y los hombres; y el carácter dinámico de la masculinidad a lo largo del tiempo.

2. *Mensajes positivos.* En general, es fundamental lograr la participación de los hombres en las actividades de promoción de la igualdad en materia de género con mensajes positivos que propicien su la sensibilización y entendimiento. Por consiguiente, es importante utilizar un lenguaje que surta efecto, evite la culpabilidad y aliente la participación positiva. No obstante, este planteamiento no debe ir en contra de las mejoras en la posición de las mujeres y las niñas ni evitar afrontar algunos comportamientos negativos o perjudiciales de los hombres.

3. *Mensajeros eficaces.* Si los niños o los hombres logran que otros niños u hombres se interesen en las cuestiones de género (la violencia de los hombres, por ejemplo) y se respalda y educa a esos grupos, se pueden lograr ventajas. Las voces femeninas de apoyo —en particular de las hermanas, madres, abuelas, esposas y novias— también pueden ser decisivas para alentar el cambio en los hombres. Una motivación importante para los hombres es ver los efectos de la discriminación por motivos de género en las mujeres y las niñas que conocen.

4. *Conocimiento de la propia vida afectiva y personal.* Los hombres que se amoldan a las definiciones restrictivas de la masculinidad —imágenes dominantes de los hombres con la necesidad de presentarse a sí mismos como "fuertes, duros, con el control de la situación, independientes"— causan un efecto claramente negativo en los hombres, las mujeres y los niños. Las iniciativas para animar a los hombres a conocer más a fondo su vida emocional y personal son fundamentales y las organizaciones deberían dar a los hombres la oportunidad de emprender esa exploración. En situaciones en las que sienten que no se les criticará, los hombres pueden y quieren abrirse respecto de los asuntos personales que les importan enormemente. No obstante, el ritmo del cambio puede ser lento, por lo que es necesario ser constantes en el empeño.

5. *Entorno y momento adecuados.* Los hombres se reúnen en determinados lugares y momentos —los acontecimientos deportivos, las celebraciones religiosas, los lugares de trabajo y los sitios de reunión social, como los bares o cafés—, que pueden servir de centros neurálgicos de las intervenciones. También es útil crear espacios donde los hombres se puedan reunir al margen del "escrutinio público". En un entorno público, es menos probable que los hombres hablen en forma abierta y honesta y es muy improbable que muestren su vulnerabilidad. En espacios "privados" suele ocurrir lo contrario[vii].

Las opiniones e impresiones del personal de los servicios de salud y bienestar social son también muy importantes. Para abordar estos asuntos, es necesario concienciar al personal de los servicios de bienestar social sobre las cuestiones de género, dándole la oportunidad de reflexionar sobre la importancia que reviste el género en la índole y la práctica de su trabajo[viii].

6. *Proceso de cambio.* En ocasiones, el cambio personal de los hombres puede ser consecuencia de un acontecimiento significativo en sus vidas: el nacimiento de un hijo o un nieto, el fin de una relación, una enfermedad o el fallecimiento de un ser querido. En otras, puede ser consecuencia del convencimiento personal de los efectos del poder de los hombres (véase el punto 2). Los cursos prácticos sobre cuestiones de género también pueden propiciar el cambio si se estructuran y programan de forma lógica a lo largo del tiempo.

Las oportunidades para propiciar el cambio pueden estar estrechamente en función del contexto de sociedades concretas. Las "crisis" sociales (incluidos, por ejemplo, la epidemia del VIH, el desempleo y la pobreza generalizados y el pánico a la violencia de los hombres) pueden provocar cambios y crisis en las relaciones de género, y ofrecer así nuevas oportunidades de intervención.

7. *Creación de alianzas.* Aunque no es muy común, hay ejemplos de hombres que colaboran en pro de la justicia de género (por ejemplo, el activismo de los homosexuales en torno al VIH/SIDA, la White Ribbon Campaign). Los grupos de hombres tienen mucho que aprender de los grupos feministas. Estos vínculos pueden reducir el riesgo de que los hombres refuercen la masculinidad tradicional e ilustran cómo pueden coincidir los intereses de los hombres y las mujeres (por ejemplo, al afrontar la violencia contra la mujer).

8. *Supervisión de la eficacia de los programas.* Debido al carácter embrionario de gran parte de la colaboración con los hombres, hay muy pocos ejemplos de investigación de la eficacia de los programas (por ejemplo, el Programa H en el Brasil). Es necesario ejercer una mayor supervisión para demostrar si esta labor tiene repercusiones (y, en caso afirmativo, de qué tipo) y aclarar si merece la pena destinarle recursos.

Los retos de las organizaciones que se dedican al desarrollo

La cultura patriarcal común a muchas organizaciones que se dedican al desarrollo, donde los hombres dominan las instancias superiores, por lo general ha obstaculizado los progresos[ix]. En el libro del proyecto "La igualdad entre los géneros y los hombres" se sugiere a las organizaciones que se dedican al desarrollo que adopten las siguientes medidas:

- Examinar la dirección y el contenido de los programas para asegurarse de que se ponen en práctica los puntos mencionados más arriba y que se publican y comparten iniciativas positivas;
- Mantener los niveles de financiación actuales para colaborar con las mujeres en lo atinente a la igualdad entre los géneros y proporcionar financiación adicional para colaborar con los hombres;
- Asegurarse de que la labor en materia de igualdad entre los géneros se lleve a cabo con mujeres, hombres y grupos mixtos, según proceda;
- Establecer comportamientos que reflejen equidad en materia de género en las políticas y los proyectos institucionales, y ayudar al personal —especialmente a los hombres— a ver las relaciones entre las esferas personal y profesional;
- Propiciar un diálogo informal y abierto sobre las cuestiones de género y para el intercambio de experiencias sobre la vida familiar y las relaciones entre los géneros dentro y fuera de la oficina;

- Ofrecer orientación y capacitación sobre el análisis y la integración de las cuestiones de género;
- Capacitar a hombres que faciliten la creación de capacidad;
- Aplicar prácticas de trabajo como los permisos de paternidad y maternidad y un horario laboral flexible, e instar al personal directivo superior (masculino) a comportarse de forma ejemplar.

Notas

[i] Véase *www.oxfamgb.org*.

[ii] **Ruxton S.** (2002) *Men, Masculinities and Poverty in the UK*, Oxford: Oxfam GB.

[iii] **Sweetman C**. (1997) Men and Masculinity, ensayo *Focus on Gender*, Oxford: Osfam GB; **Chant S., Guttman M**. (2000) *Mainstreaming Men into Gender and Development,* documento de trabajo, Oxford: Oxfam GB; **Sweetman C.** (2001) *Men's Involvement in Gender and Development Policy and Practice*, documento de trabajo, Oxford: Oxfam GB.

[iv] **Kaufman M**. (2003) *The Aim Framework: Addressing and Involving Men and Boys* To Promote Gender Equality and End Gender Discrimination and Violence, UNICEF. Véase el texto completo en *www.michaelkaufman.com/articles*. Véase también **Lang J**. (2002) *Gender Is Everyone's Business: Programming with Men to Achieve Gender Equality*, informe sobre el curso práctico celebrado del 10 al 12 de junio, Oxford: Oxfam GB (disponible en www.oxfam.org.uk/what_we_do/issues/gender/gem/workshop.htm).

[v] El Brasil, el Canadá, los países del Caribe, Georgia, la India, México, el Pakistán, Sudáfrica, Timor-Leste, el Reino Unido y el Yemen.

[vi] La "masculinidad hegemónica" es un concepto inspirado en las ideas de Gramsci. Hace referencia al proceso cultural dinámico que garantiza (o se supone que garantizará) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. Véase **Connell R**. (1995) *Masculinities*, Cambridge: Polity Press.

[vii] **Lloyd T**. (1997) *Let's Get Changed Lads: Developing Work with Boys and Young Men*, Londres: Working With Men.

[viii] **Ruxton S**. (2001) "*Men and child welfare services in the UK"*, en **Sweetman C**. (ed.), *Beyond Rhetoric: Men's Involvement in Gender and Development Policy and Practice*, documento de trabajo de Oxfam, Oxford: Oxfam GB.

[ix] **Chant S., Guttman M**. (2000) *Mainstreaming Men into Gender and Development*, documento de trabajo, Oxford: Oxfam GB. Véase también **Longwe S**. (1995) "*A development agency as a patriarchal cooking pot: the evaporation of policies for women's advancement"*, en **MacDonald M**. *Women's Rights and Development*, documento de trabajo, Oxfam: Oxford.