

Cómo Hacerlo Realidad: Boletín sobre Equidad de Género y Diversidad



Número 3, Volumen 1

Setiembre de 2012

Bienvenidos...

A la última edición *ero y Diversidad* de CARE USA. El boletín contiene reflexiones sobre el involucramiento de los hombres y los niños en nuestra programación de género. Para incluir sus comentarios o novedades en el próximo número, envíelos a más tardar el 5 de noviembre de 2012 a Doris Bartel, Directora Sr. de Género y Empoderamiento de la división de Recursos Humanos y Administración (dbartel@care.org), o Allison Burden, Asesora Sr. en GED de la división de Servicios de Apoyo Globales (aburden@care.org)

En este número:

PATERNIDAD EN EVOLUCIÓN	1
EXPERIENCIAS DE INICIATIVAS DE CARE SRI LANKA SOBRE EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES	2
LOS HOMBRES DE CARE HABLAN	2
INVOLUCRAR A LOS HOMBRES—OPINION DE JEAN NIMUBONA	3
REGRESO DE LA CAPACITACIÓN PARA CAPACITADORES EN GED	3
UN HOMBRE EN EL PUESTO DE UNA MUJER	4

Paternidad en Evolución: Cómo los padres que viven en un país al borde del progreso pueden inclinar la balanza *Por Ariel Frisancho Arroyo*

Cuando pienso en la paternidad, lo primero que viene a mi mente es la foto que ven aquí. Esta foto representa uno de los mejores momentos de mi vida.

Como padre y médico, me apasiona personal y profesionalmente cuidar de la salud de las madres. Pero, para que las familias prosperen, todos los padres deben participar en el parto y en la crianza, y los responsables de las políticas deben comprometerse a dar la mejor atención sanitaria a todas las comunidades.

Cuando pienso en el parto de mi esposa, inmediatamente pienso en las mujeres de las áreas pobres o rurales del país a las que ayudé a dar a luz. En el Perú existen muchos obstáculos para que el parto sea seguro y, al mismo tiempo, una experiencia feliz. Por ejemplo, está prohibido que los padres estén presentes en la salas de parto de todos los hospitales públicos. Recuerdo que muchas mujeres indígenas de los Andes peruanos se asustaban y se sentían inseguras al saber que no estaba permitido que sus parejas estuvieran a su lado durante el parto.

Los padres también deberían interesarse e involucrarse más en la salud de sus esposas y sus hijos recién nacidos. En las zonas de población indígena, la salud materna se considera un "asunto de mujeres" debido, en parte, a la cultura machista que prevalece en todo el país.

Muchas veces he escuchado en las clínicas obstétricas "¡Felicitaciones! Aquí tiene a su hijo. Ahora ya es padre." Eso no es cierto: la paternidad no comienza con la llegada del bebé; comienza en el momento en que la pareja confirma el embarazo, y debería ser un trabajo de equipo desde el inicio. Los hombres deberían tener presente que nuestro vínculo con nuestros futuros hijos empieza durante el embarazo.

Recuerdo que devoraba libros y revistas para prepararme para la llegada de nuestro bebé. Quería ser útil en la promoción de un embarazo saludable. Además, quería comunicarme con nuestro bebé y hacerle saber que una pareja capaz de dar amor esperaba su llegada con mucho entusiasmo. Sin embargo, los libros y las revistas estaban dirigidos únicamente a las futuras madres; también debemos centrarnos en los roles de los padres.

Se están produciendo cambios importantes entre los jóvenes de los Andes. Cada vez más hombres están aprendiendo a compartir este proceso con sus esposas o parejas, y se están involucrando para que ellas tengan embarazos saludables. Las comunidades también están presionando a los hospitales públicos para que permitan la presencia del padre durante el parto.

La atención de la salud materna de calidad y respetuosa no solo es fuente de felicidad para cada una de las familias, sino también un importante impulsor del progreso en nuestras comunidades y en nuestra sociedad. La inadecuada atención de la salud de las nuevas madres es una injusticia del mundo moderno y una violación de los derechos humanos. Para cerrar esta brecha, es fundamental que los responsables de las políticas redoblen esfuerzos y que los padres se conviertan en aliados del progreso.



Mi esposa Duniska y yo sonriendo y sosteniendo a nuestro hijo, en la mesa de operación.

Cómo Hacerlo Realidad

Promover la Incidencia Ciudadana a través de la cultura y el arte popular – experiencias provenientes de las Iniciativas de CARE Sri Lanka sobre el Involucramiento de los Hombres

Por Priyan Seneviratne

EMERGE es una iniciativa de CARE Internacional en Sri Lanka que involucra a los hombres y jóvenes para promover la igualdad de género en sus comunidades. En febrero de 2012, EMERGE formó dos grupos de Teatro Forum (TF) compuestos de hombres y mujeres de la comunidad. Cada grupo se dirige a un público que habla cualquiera de las dos lenguas principales, teniendo presente la diversidad cultural y étnica del país. Estos grupos ayudan a crear un diálogo sobre las consecuencias de la violencia de género y sobre su prevención. Su influencia ha ido en aumento; en apenas seis meses se han vuelto populares, y trabajan con organizaciones estatales y no estatales de Sri Lanka, y han hecho 30 funciones sobre violencia doméstica, discriminación, violencia de género en el trabajo, responsabilidad del Estado, etc.

Para mí, el TF es único porque establece un nexo entre la incidencia ciudadana y las imágenes basadas en evidencia canalizada por el arte dramático.

Los TF son iniciativas locales con apropiamiento colectivo que dan a las comunidades la prerrogativa de abordar problemas que impiden su bienestar. Como tal, son una nueva forma de incidencia ciudadana o activismo destinado a defender los derechos de los grupos vulnerables y a transformar las relaciones. Los teatros hacen esto mediante imágenes basadas en evidencia para crear un diálogo interactivo. En otras palabras, obtienen información de primera mano acerca de los problemas que prevalecen en sus comunidades, y transforman un problema en una serie de actos.

En el primer acto se relata la historia, seguido de un segundo acto en el que se invita al público a participar para cambiar la situación y resolver el problema. Como resultado, la incidencia del público se torna participativa y colectiva.

El elemento más importante es el uso de imágenes fuertes. Las imágenes se convierten en la lengua de todos, independientemente del nivel de educación o la clase social. En el libro seminal de Paulo Freire, 'Pedagogía del Oprimido', él destaca la importancia de identificar temas que podrían facilitar discusiones de 'grupo cultural' para todos, sin importar el nivel de educación. El Teatro Forum permite usar un lenguaje común para sacar a la luz asuntos vitales que requieren la atención de las comunidades, los proveedores de servicios estatales y no estatales.

Una de las funciones que vi trataba sobre una familia en la que la madre emigra a otro país en busca de trabajo, mientras que las dos hijas se quedan con el padre, que es alcohólico. La hija mayor es violada por un 'amigo' ebrio del padre, lo que le lleva a suicidarse. La historia destaca la posición dominante y estereotipada del padre en la casa. El se enorgullece de ser el sostén de la familia; sin embargo, explota a su esposa y a sus hijas para comprar alcohol. El y su 'amigo' logran convencer a su esposa para que se vaya al extranjero y más tarde su hija cae presa del mismo 'amigo'. Puede resultar difícil explicar qué es la masculinidad y cómo nos afecta, pero en esta historia se afrontó el problema, se involucró al público y se demostró cómo puede la masculinidad conducir a la violencia y, en última instancia, a la destrucción de la unidad familiar. También incluye un espacio para que el público medite en lo que les está ocurriendo y para que sean ciudadanos activos en sus comunidades para hacer de ellas mejores lugares para todos.

Los Hombres de CARE Hablan

por Walter Fordham

"Los hombres ya no somos mayoría en CARE Atlanta; eso es un poco inquietante." "CARE se está convirtiendo en una organización de mujeres. ¿Dónde me deja eso como hombre?" Esto es sólo una muestra de los rumores que escuché entre el personal masculino de CARE en 2010. Como empleado de CARE, me preguntaba si compartía alguna de esas opiniones.

Como asesor en Equidad de Género y Diversidad (GED) y facilitador de Recursos Humanos también me preguntaba lo siguiente: ¿tenía un papel importante en las medidas para hacer frente a estas opiniones que tenía la certeza, muchos empleados de CARE compartían? Decidí que sí, pero no sabía por dónde comenzar. Pensé que podría tener sentido organizar una reunión para los empleados varones de CARE – sólo para analizar algunas de esas opiniones. El único problema era saber si ellos estarían dispuestos a hablar. Crecí en una cultura (americana) en la que la regla general es que los hombres no deben abrirse ni compartir sus sentimientos. En el trabajo no hay cabida para las emociones de los hombres, no es cierto?

Es por ello que decidí no tener una reunión estructurada. Más bien opté por crear un espacio en el que los empleados varones de CARE podrían venir a hablar de lo que significa ser hombre en CARE. Envíe correos electrónicos a los hombres que trabajaban en CARE Atlanta para invitarles a una especie de almuerzo informal en el que podrían hablar al respecto. También repartí volantes que indicaban "LOS HOMBRES HABLAN".

En la primera "reunión" hubo 10 hombres, y tal como esperaba, los primeros 15 minutos de la conversación giraron en torno a los deportes, la cerveza y el trabajo, hasta que finalmente alguien preguntó, "¿Por qué estamos acá?" Se hizo un silencio tan pesado que era palpable. Respondí afirmando que podría valer la pena discutir lo que significaba ser un empleado varón en CARE. Nuevamente se hizo el silencio, y luego alguien dijo, "Interesante... bueno, supongo que puedo empezar yo. Tengo un nuevo jefe, una mujer. Voy que decir esto en absoluta confidencialidad; es difícil trabajar con ella porque se exalta." Inmediatamente, otro colega replicó, "¿Qué tiene de malo exaltarse? A veces yo lo hago en el trabajo." ¡Y así comenzó nuestra reunión "LOS HOMBRES HABLAN", que continuó durante toda una hora sin que nadie se fuera!

Nuestro empleados varones pidieron que continuásemos con este espacio. Nos hemos reunido algunas veces y planeamos seguir haciéndolo. Las reuniones han sido muy ilustrativas, y hay veces en que los compañeros se reúnen para compartir, escuchar y asesorar sobre lo que significa ser un empleado varón en CARE.

Si su oficina no tiene planeado organizar este tipo de reuniones, valdría la pena que estudie la posibilidad de hacerlo. Estaré encantado de hablar cómo organizamos LOS HOMBRES HABLAN, y qué puede hacer usted para comenzar estas reuniones en su oficina. Pueden escribirme a fordham@care.org.

Involucrar a los Hombres - Opinión de Jean Nimubona de CARE Burundi

por Allison Burden y Jean Nimubona

Jean Nimubona trabaja en CARE Burundi ayudando para que los programas incorporen el análisis transformador en materia de género mediante el involucramiento de los hombres y niños a favor del empoderamiento de las mujeres y niñas.

¿Por qué se dedicó a esto? Jean cuenta que desde muy joven se percató de una causa subyacente de la pobreza que la comunidad no veía; se dio cuenta del poder que los sistemas patriarcales dan a los hombres, quienes lo utilizan abusivamente, con terribles consecuencias para las mujeres, los niños, y los hombres mismos.

El trabajo realizado durante años para corregir este desequilibrio de poder estaba mal enfocado, y eso hizo que hubiese pocos progresos en el tratamiento de la violencia de género.

Los esfuerzos anteriores no adoptaron un enfoque de género (situando en el centro mismo a los hombres, las mujeres y sus relaciones), sino que se centraron en las mujeres en el desarrollo.

“Entendí que los hombres son las víctimas del privilegio envenenado que el sistema les da, y que si aspiramos a erradicar la pobreza, estamos llamados a ayudar a los hombres y las mujeres a comprender el problema de manera que no se censure a nadie.”

Jean añadió, “Lo más importante de mi trabajo es ayudar a los hombres y las mujeres a superar el yugo impuesto por las normas y creencias, y ayudar a los hombres a comprender las ventajas que disfrutarán con relaciones de igualdad con las mujeres.” Lo que es más, Jean ve resultados positivos porque las personas se están dando cuenta de la necesidad de cambios en todos los contextos, a pesar de que el trabajo es muy duro: desafía a las instituciones demasiado precavidas y a sus defensores, que creen que saldrán perdiendo si se producen

cambios.

El involucramiento de los hombres tiene un efecto positivo en ellos y en las mujeres, y existe evidencia de ello – a continuación se presenta algunos de los efectos que las mujeres y los hombres identificaron como resultado de la desigualdad en las relaciones de poder entre ellos y ellas:

- Alta tasa de mortalidad maternoinfantil en África
- Falta de consenso respecto al uso de métodos anticonceptivos (que son generalmente femeninos) entre los hombres y las mujeres
- Las mujeres sufren violencia física a menos de sus parejas
- Las mujeres dedican 3 o 4 veces más tiempo del que sus esposos dedican al cuidado de los hijos, y gastan más en su educación
- Las normas de masculinidad se traducen en la vulnerabilidad de los hombres; ellos no recurren a los servicios de salud o buscan atención médica cuando se enferman
- Una tercera parte de las muertes de los jóvenes entre los 15 y 29 años se debe a la violencia interpersonal
- A escala mundial, el 80% de los fumadores son hombres, y también tienen más enfermedades relacionadas con su ocupación

Cuando le preguntamos a Jean cómo sería su mundo perfecto, nos dijo, “En términos de igualdad de género, mi mundo perfecto es aquel en el que los hombres y las mujeres disfrutan plenamente de sus derechos, y en el que existe justicia social para los hombres, las mujeres y los niños. Ese sería el mundo de mi hija.”

Regreso de la Capacitación para Capacitadores sobre Equidad de Género en Asia

por Anna Paradath

Escuchar es aprender, me siento más segura, me divertí, me encanta la pasión que se respira en la sala, aprendí haciendo, me siento llena de energía, mi familia CARE está creciendo, estoy conmovida, eso me recuerda la maravillosa organización para la que trabajamos – estos fueron algunos de los comentarios durante la ceremonia de clausura del taller regional de Capacitación para Capacitadores sobre Equidad de Género y Diversidad, que se realizó en Bangkok en mayo.

Nuestras facilitadoras marcaron la pauta señalando que todas somos maestras y aprendices, y desde el inicio comencé a aprender de la experiencia y los conocimientos de las otras participantes.

Un ejercicio de Aikido sobre la conciencia, el diálogo y la acción aclaró su utilidad práctica para facilitar un proceso de cambio no solo en materia de género, sino también en cada una de las áreas de trabajo de CARE. Al discutir sobre las diferencias y el poder, llegamos a reconocer nuestras diferencias y semejanzas desde Afganistán a Vietnam a Papúa Nueva Guinea. Notamos la diferencia entre la intención y el impacto, reconociendo los riesgos y las consecuencias que otros enfrentan cuando intentan producir cambios.

Las actividades posteriores aumentaron nuestra conciencia de quiénes somos y cómo nos identificamos nosotras mismas y a los otros, y del significado que damos a esas identidades. Esto nos permitió reconocer que, al igual que los icebergs, sólo la punta de nuestra apariencia y nuestro comportamiento son visibles, mientras que nuestros sentimientos, creencias, suposiciones, conocimientos, orígenes, prejuicios y esperanzas a menudo permanecen sumergidas. La facilitación de ejercicios en torno a las habilidades para el diálogo nos permitió sacar a la superficie esos asuntos ocultos y explorarlos para tratar de entender a los demás y mejorar nuestras habilidades para la facilitación. El diálogo sobre nuestras creencias y sentimientos más íntimos puede ser difícil, pero pudimos conocer de primera mano la diferencia que marca un ambiente seguro y respetuoso.

A pesar de la tentación de pasar a la acción, la capacitación nos permitió reconocer la importancia de mirarnos a nosotras mismas antes de mirar a los demás, y pensar si nos sentiríamos cómodas haciendo lo que pedimos a otros que hagan. También hizo recaer en nosotros la responsabilidad de aplicar lo aprendido y pasar a la acción, con las herramientas y los recursos adecuados.

¿Qué me quedó después de los cinco días en Bangkok? La certeza de que GED es mucho más de lo que había pensado, un susurro en mi oído que me recuerda que debo honrar la sabiduría de los demás, la noción del facilitador como un guía y no un experto, el inicio de amistades solidarias, la efectividad del diseño de la capacitación de tal manera que se base en la experiencia de los participantes y el despertar de la conciencia, y el recuerdo de nuestros expertos en Aikido, Walter y Jaime, tomando conciencia de sí mismos, conociendo a los demás en el diálogo, y pasando a la acción juntos.

¿Un Hombre en el puesto de una Mujer? *Por Allison Burden y Habibur Rahman*

Habibur Rahman es Asesor en Equidad de Género y Diversidad de CARE Bangladesh. Ha trabajado en varias organizaciones nacionales e internacionales como asesor de género.

En respuesta a mi pregunta sobre lo que le motiva a trabajar en el campo de la equidad de género y la diversidad, él recuerda su infancia y a las criadas de su casa. Ellas cocinaban y ponían la mesa, pero nunca se sentaban a comer con la familia. Él no entendía eso así que decidió preguntar a su familia. Le dijeron que las criadas eran pobres y que iba contra la tradición sentarles en la mesa. Habibur se sentía culpable de esa situación. Insatisfecho con la respuesta de sus padres, siguió preguntando. Aprendió pronto que no debía hacer esas preguntas porque nunca le daban una respuesta satisfactoria y un buen día le respondieron, “Deja de hacer esas preguntas; nos arriesgamos a perder el control de las criadas si sugerimos semejante idea.” Y, como era un hijo obediente, dejó de hacer preguntas en voz alta, pero siguió preguntándose.

Habib estudió sociología y ciencias políticas en la universidad. Fue entonces que comenzó a entender la desigualdad que había visto en su casa. Las preguntas en las que pensaba en definitiva eran ‘buenas preguntas’. Como asistente de investigación, Habib tuvo la oportunidad de trabajar en aldeas rurales e interactuar con personas pobres. Aprendió a explorar en forma sistemática los constructos sociales y la antropología. Su comprensión mejoró.

Cuando terminó sus estudios universitarios, sabía que no trabajaría en el sector público o privado – su pasión era el campo del desarrollo. En el contexto de Bangladesh, los empleos del sector público son más seguros y están mejor considerados que en el sector del desarrollo. Le fue difícil decidirse porque su padre le presionó para que trabajara en la administración pública. Habib se negó. Finalmente consiguió empleo. Trabajó en una zona rural supervisando 11 aldeas que intervenían en un programa de dinero por trabajo. El proyecto tenía como objetivo aumentar el control y el acceso de las mujeres a los recursos. Una de sus responsabilidades era aumentar la participación de las mujeres en el programa al 50%. Habib trabajó mucho para cumplir esta meta y pronto la superó. Cuando su supervisor se enteró que el 100% de los participantes que Habib supervisaba eran mujeres, quiso saber más al respecto. El supervisor se dio cuenta que Habib tenía excelentes habilidades de comunicación y que podía motivar y movilizar tanto a los hombres como a las mujeres. Como resultado, Habib recibió pronto su primera capacitación en género. Desde ese momento, supo que la igualdad de género era su pasión y su propósito, e hizo de ella su carrera.

Le pregunté a Habib cómo reaccionan las personas cuando les dice a qué se dedica. “Para comenzar, a mi familia no le gustaba mi trabajo. No querían que yo trabajara en el campo del desarrollo y, mucho menos, en asuntos de género. Pensaban que mi trabajo no era lo suficientemente prestigioso. Pero le conté a mi padre de qué se trataba mi trabajo; él fue el primero en cambiar de opinión. Pero todavía quedaban otras personas a quienes convencer. La esposa y los suegros de Habib no entendían lo que hacía. Su hija también criticaba su trabajo. En la actualidad, ella está estudiando para ser abogada y lo que ha aprendido hasta ahora le ha permitido darse cuenta de lo importante que es el trabajo de su padre. Con el tiempo, los problemas comenzaron a desaparecer.

El viaje no fue fácil. Como hombre, enfrentó una serie de desafíos. El primero fue hacerse un lugar en un campo dominado por las mujeres. Es muy difícil que un hombre consiga trabajo como Asesor en Género y las oportunidades de desarrollo profesional de un asesor en género son muy limitadas. Va en contra de la tradición que un hombre trabaje por los derechos de la mujer. El segundo desafío fue ganarse la confianza de sus colegas mujeres. Él no tenía modelos a seguir en Bangladesh. Se preguntaba cómo le veían las mujeres y si confiaban en él. Decidió que debía aprender de ellas; puso mucho interés en sus luchas y eso le sirvió de inspiración para su propia lucha. Asimiló cómo superaban ellas los obstáculos. Se preguntaba cómo podría tener credibilidad y tratar asuntos laborales, tales como la licencia de maternidad, desde el punto de vista de un hombre, pero se dio cuenta que sí podría; le interesaba tanto la licencia de maternidad como la de paternidad y los roles de los hombres y las mujeres en la crianza de los hijos. Poco a poco, se dio cuenta que las mujeres veían que él trabajaba con ellas; fue entonces cuando comenzaron a confiar en él.

Cuando le pregunté cuál era el secreto de su éxito, Habib dijo que su éxito proviene principalmente de su determinación y de su arduo trabajo, que en sí mismo es el producto de haberse dado cuenta que las mujeres no son las únicas que salen perdiendo con la discriminación de género. Los hombres también pierden, y esto le motiva a seguir trabajando por la causa.

Este es el mensaje de Habib para otros hombres:

“Si quieres ser un ser humano completo, cambia las normas sociales que perpetúan la desigualdad de género. A menos que participes, nunca estarás completo.”

Si desea más información acerca de cómo está involucrando CARE a los hombres y los niños, en el wiki de género encontrará:

- Información para integrar el Grupo de Trabajo sobre Involucramiento de los Hombres y Niños
- Estudios de caso sobre el involucramiento de los hombres y niños de Burundi, los Balcanes y Bangladesh
- Herramientas para involucrar a los hombres y niños de UNFPA/Promundo