

MASCULINIDADES Y CONSTRUCCIÓN DISCURSIVA SOBRE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN MÉXICO¹

Daniela Cerva

dani.cerva@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México

Recibido: 18-02-2016

Aceptado: 07-06-2016

Resumen

El artículo tiene por objetivo analizar los mecanismos de construcción discursiva desde las masculinidades que se escenifican en la esfera laboral del Estado, específicamente en los espacios institucionales responsables de promover políticas de igualdad de género. A partir del análisis cualitativo de la experiencia mexicana se describe la relación que guardan los varones en la implementación de políticas de género y los discursos que los acompañan, en el entendido que existen profundas transformaciones en los imaginarios individuales y colectivos que nos hablan de situaciones en donde conviven actitudes tradiciones de género con apuestas más democráticas de relaciones personales y laborales.

Palabras Clave: Masculinidades, cultura organizacional, políticas de género, México, mecanismos de género, Estado.

Abstract

The article aims to analyze the mechanisms of discursive construction from the masculinities approach, staged in the labor sphere of the State, specifically in the institutional areas responsible for promoting gender equality policies. Using a qualitative analysis of the Mexican experience, the text describes how related are men in the implementation of gender policies and their subsequent discourse, with a clear understanding that profound changes exist within individual and collective imaginaries, which describe a condition where traditional gender behavior coexists with more democratic positions of personal and labor relationships.

Keywords: Masculinities, organizational culture, gender policies, Mexico, gender mechanism, State.

¹ El artículo integra algunos resultados de la investigación posdoctoral “Masculinidades y cultura organizacional en el marco de las políticas de equidad de género en México”, desarrollado en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, CRIM-UNAM.

1. Introduction

Al revisar la orientación que adquieren las políticas de igualdad de género en México no debe sorprendernos que aún prevalezca, tanto en la retórica como en la práctica, la referencia casi exclusiva a cuestiones relacionadas con las mujeres. Para quienes trabajan en distintas organizaciones del Estado que la igualdad de género signifique “asunto de mujeres” es reforzado por el hecho de que la mayoría de los recursos, así como las propias iniciativas de políticas, están focalizadas hacia las mujeres, en el entendido de que constituyen el grupo en mayor desventaja: sufren más pobreza, abusos en el ejercicio de sus derechos, con menos disfrute al ejercicio del poder, y con más limitaciones para el acceso a los recursos y a tomar decisiones en los niveles más altos de la jerarquía.

Sólo recientemente se ha puesto atención a los alcances que tendría la contribución de los varones para revertir estas condiciones de desventaja reflexión que surge principalmente en el esfera académica², y que hasta el momento no ha tenido un impacto en la conformación de iniciativas institucionales a favor de integrar el enfoque de las masculinidades en las políticas públicas de género.

En este sentido, un campo de análisis que resulta de gran interés se dirige a conocer aquellos mecanismos de construcción de la masculinidad en la esfera laboral, así como la estructura genérica de las organizaciones. A mi juicio este el primer paso para subvertir las normas, prácticas y codificaciones culturales que posicionan a los individuos en determinados espacios de poder, que de manera simbólica y estructural, reproducen relaciones de dominio y privilegio tanto en el ámbito público como privado.

A partir de la experiencia internacional y del propio trabajo de investigación desarrollado en México, este artículo intenta reflexionar sobre aquellos aspectos que giran en torno a la participación de varones en el desarrollo de políticas para la promoción de la igualdad y los derechos de las mujeres en México. El objetivo es analizar, mediante la producción discursiva de estos varones, cómo se experimentan y resignifican los imaginarios individuales y colectivos, y cómo en el ámbito de su experiencia laboral se entrecruzan actitudes tradicionales de género con apuestas más democráticas e igualitarias.

Los hallazgos son fruto de un proceso de investigación cualitativa a partir de la realización de entrevistas en profundidad y grupos focales con varones que trabajan en instancias del Estado vinculadas con la promoción de acciones a favor de la no discriminación de las mujeres en México

En una primera parte, el artículo integra el debate feminista sobre género y discurso con especial énfasis en su impacto en las estructuras institucionales; el objetivo de dar un marco a la

² En México podemos encontrar varias compilaciones de investigaciones y trabajos enfocados en el análisis de la masculinidad y los roles de género, enfatizando no sólo la construcción de identidades sino además en las consecuencias sociales y personales de sus prácticas: Careaga y Cruz (2006), Jiménez y Tena (2007), Amuchástegui y Sazcz (2008).

forma en que las nociones, creencias e ideas en torno al género y los derechos de las mujeres son incorporadas por los varones de este estudio.

Posteriormente se describe el devenir de las políticas de género y su relación con la noción de organizaciones generizadas. Se concluye con la presentación de los hallazgos del trabajo de investigación que examina la relación entre la construcción social de la masculinidad y el contexto específico de las organizaciones públicas que trabajan a favor de la igualdad de género, subrayando la experiencia que los sujetos tienen frente a ella, como una aproximación pertinente a la construcción de significados.

2. El enfoque de género y su vinculación con el análisis del discurso

Los estudios de género se enmarcan en una doble corriente, la que por un lado incluye la reflexión teórico-analítica acerca de las circunstancias que describen y explican la subordinación y exclusión sociocultural del género femenino, y por el otro, la fuerza política del movimiento feminista que ha influido en la producción del conocimiento con miras a analizar las representaciones y prácticas que socialmente son circunscritas a cada género, develando las relaciones de poder que ellas contienen.

Como señala Michèle Barret (2002) los estudios de género se han caracterizado por dirigir su mirada analítica hacia situaciones concretas de desventaja del género femenino, en contraste con el análisis de la exclusión de las mujeres que aparece en la construcción discursiva de una narrativa oral, texto o documento.

Es en base a esta constatación que las corrientes postestructuralistas han arremetido con fuerza en la desestabilización y deconstrucción de los supuestos que se tenían como inmanentes, incluso para las mismas feministas.

En el caso del lenguaje, el feminismo ha cuestionado el hecho de creer que éste es sólo un medio de expresión de ideas, por el contrario, en él es posible revelar el poder de construir y no sólo de transmitir significados. La lengua es un sistema de significados que no sólo se constituye en un medio para la creación de sentidos, sino que es la condición de posibilidad para que los órdenes de la vida social afirmen y construyan sus propios dominios de sentido. Y esto no implica reducir la realidad al lenguaje, sino más bien, asumir el carácter construido, convencional, contingente y susceptible de transformación (y resignificación) que toda construcción de sentido implica. Es decir, el sentido no puede quedar atrapado en una supuesta identidad entre significado y significante, ya que éste tiene la capacidad de desbordar al significado por las múltiples resignificaciones³ en el marco de varias lógicas relacionales.

³ El discurso es una práctica social que devela la interdiscursividad de su semántica, es decir, todo discurso refleja una cadena infinita de otros discursos previos. No existe discurso originario o con un principio y fin, sino que en el discurso aparecen, de manera explícita o implícita relaciones de sentido anteriores.

El significado se construye a través de un proceso de diferenciación –y exclusión en algunos casos- cuya definición se encuentra en la diferencia entre contraposición de elementos diferentes. La propia definición de género pone de relieve esta interpretación al momento de analizar la posición dicotómica entre masculino y femenino en el orden social.

Para Joan Scott (1993) resulta relevante realizar una conexión teórica entre los presupuestos de las teorías postestructuralistas y el feminismo, principalmente porque ambos campos reflexivos comparten una visión crítica frente a las tradiciones políticas y filosóficas establecidas. Así, las reflexiones sobre el lenguaje y el discurso adquieren plena relevancia en la construcción de nuevos sentidos y significados de conceptos que suelen ser tratados como naturales.

A partir del análisis del discurso, el feminismo intenta demostrar que los discursos sobre el género y las mujeres no son neutrales, universales e incuestionables; son el producto de posiciones (sociales, ideológicas, políticas) de sujetos y de relaciones insertas en un espacio histórico determinado. En este sentido, para Joan Scott (1993) resulta central preguntarse en toda investigación sobre el lenguaje, cómo cambian los significados, cómo es que algunos se han vuelto normativos y otros han desaparecido y qué relevan estos procesos sobre cómo se constituye y opera el poder.

Los sujetos de discurso tienen un cuerpo, una identidad sexual que está en constante interrelación con otros y que no puede ser reducida en términos de racionalidad universal de un sujeto neutro que se aproxima al mundo de manera objetiva e imparcial. Siempre existe una intencionalidad en la forma en que se construye el conocimiento y es a través del análisis de discurso en que es posible develar la cosmovisión de mundo que un determinado sujeto representa.

En los discursos vemos cómo el lenguaje representa todo un sistema creador de sentido que organiza y construye significados en torno a prácticas culturales que permiten que los sujetos comprendan su mundo, a los demás y a ellos mismos. Así, el lenguaje no sólo implica la representación de ideas como producto de condiciones materiales, constituye más bien un punto central para entender cómo son concebidas las relaciones sociales y con ello cómo funcionan estas relaciones. A través y por medio del análisis de los discursos es posible advertir cómo están organizadas las instituciones, las normas y valores sociales y cómo se construye la identidad individual y colectiva.

Aquí cobra sentido hacer referencia al trabajo de Michael Foucault (1980 y 1988) sobre la importancia que tiene el lenguaje para el análisis social. Qué es lo que se puede decir, cómo es que se dice, quien lo dice y cuándo se dice son aspectos centrales para comprender la dimensión de poder presente en las prácticas discursivas.

En efecto, la forma en que las cosas se dicen se materializa en consecuencias prácticas que determinan la formación de conocimientos, percepciones y tipos de relaciones sociales. Para Foucault el discurso es una estructura histórica e institucionalmente específica de enunciados, términos, categorías y creencias que en su elaboración implican ciertas relaciones de poder y conflicto, y que a través del discurso adquieren una posición de supremacía sobre otras creencias o categorías.

Así, el poder para controlar cierto orden de cosas reside en el efecto de verdad y saber que los discursos traen tras de sí y que impactan en la representación del mundo y de uno mismo. Debido a que se les asigna el estatus de conocimiento objetivo, parecen estar más allá de los cuestionamientos y por lo tanto tienen una poderosa función legitimadora. Su poder de “verdad” proviene de la forma en que funcionan, como hechos dados, premisas básicas y naturales que no resisten cuestionamiento alguno.

Resulta interesante que desde esta reflexión lo que se cuestiona son los supuestos mismos que están detrás de cada discurso. Así, para Elizabeth Gross (1995), es central develar la relación que existe entre los sistemas discursivos y las estructuras sociales opresoras, junto con la dependencia de los discursos de posiciones específicas establecidas por modos específicos de la lengua.

La necesidad de historizar y contextualizar al sujeto portador de un discurso o al que es objeto de un discurso implica reflexionar sobre la forma en que las prácticas sociales y las construcciones culturales no son inmutables ni esenciales.

Mostrar a los sujetos como sexualmente determinados ha sido un objetivo constante de la teoría crítica feminista y ha conducido a trastocar la idea de universalidad y totalidad que encierra la idea de sujeto moderno. Los discursos son sexualmente construidos y a través de ellos se posiciona a los sujetos genéricos dentro de espacios y prácticas sociales que involucran una intencionalidad de poder. Históricamente se ha reproducido un discurso que margina a las mujeres a la interioridad, al orden doméstico y privado de la reproducción, entendida como contrapuesta al orden público y visible de lo masculino. La ausencia femenina como sujeto histórico es un hecho objetivo y evidente que encierra tras de sí varios significados y operaciones de exclusión.

Las palabras no representan cosas ya dadas, sino más bien son parte de un discurso que se funda en un “principio dialéctico y generativo a la vez”, que permite una red de relaciones de poder que son histórica y culturalmente específicas, construidas, y en consecuencia, susceptibles de cambio. Su estatus no es, por ello, inmanente, sino fundamentalmente político”. (Colaizzi, 1993: 113)⁴.

En tal sentido, el carácter construido y sobredeterminado de la política institucional de género es un hecho que no pasa inadvertido, principalmente por las consecuencias que ello tiene a nivel de intervención social. Intentaré demostrar cómo los discursos que circulan y se reinterpretan sobre las políticas de igualdad de género en los espacios institucionales del Estado cobran vida en las representaciones sociales que los actores institucionales despliegan en sus prácticas laborales y sus efectos en la circulación de los discursos políticos sobre el género.

⁴ Comparto la tesis de la autora sobre el feminismo como teoría del discurso, por tanto hacer feminismo es hacer teoría del discurso. Esto es así porque, como teoría crítica de la sociedad, el feminismo es una toma de conciencia del carácter discursivo, es decir, histórico y político de lo que llamamos realidad, de su carácter de construcción y producto y al mismo tiempo, de la intención de participar de la transformación de las estructuras sociales y culturales hacia relaciones donde la exclusión, explotación y opresión no sean el paradigma normativo. El poder discursivo del feminismo y su práctica política pueden dar cuenta del impacto ideológico y social que sus postulados generan en la sociedad.

3. Políticas de igualdad y su inclusión en el Estado

Si pensamos en el Estado como una institución monolítica y patriarcal que actúa en base a una política de masculinidad hegemónica (Connell, 1990; MacKinnon, 1999), nos parecería ilusoria la idea que como entidad impulse alternativas de cambio hacia relaciones de género más democráticas e igualitarias.

Es necesario entender que el Estado también es parte de un nuevo escenario en donde sus estructuras normativas y prácticas institucionales se ven afectadas por las demandas de cambio en las relaciones sociales de género. El Estado y sus instituciones han abierto espacios para que la lucha por los derechos humanos y sociales cobre un sentido político. En algunos casos estos procesos de apertura conviven con viejos patrones y modelos sociales, lo que nos habla de una realidad mucho más compleja de lo que aparece a simple vista.

En este escenario, el objetivo de análisis se dirige a describir las relaciones de género como relaciones sociales de poder, establecidas en el ámbito institucional del Estado. Por tanto la masculinidad como referente explicativo no sólo se circunscribe al mundo de los hombres, sino a todo el mundo social organizado en un conjunto de relaciones, del que participan también las mujeres desde su propia posición social, y que se reproduce mediante las instituciones sociales (Amuchástegui, 2007).

Al centrarnos en el estudio de las masculinidades en los espacios organizacionales del Estado este hecho queda en evidencia. Tanto hombres como mujeres que trabajan en ámbitos relacionados con la promoción de políticas de género, no sólo se enfrentan a la adopción de una nueva temática en su quehacer laboral; sus concepciones personales y los discursos sobre lo público y lo privado que los acompañan se transforman.

Por una parte, es posible constatar que se normaliza la retórica discursiva en relación a las políticas de género que surge del lenguaje heredado de los organismos internacionales de cooperación. El principal objetivo de estas agencias ha sido influir en los marcos de política de los gobiernos de tal suerte que tengan un efecto positivo en la elaboración de programas e intervenciones tendientes a disminuir la pobreza, la desigualdad, y todo tipo de situaciones que signifiquen una barrera al desarrollo humano de las personas.

No obstante lo anterior, es un hecho que a nivel nacional quienes encabezan aquellos espacios en donde se planean y ejecutan intervenciones a favor del género desconocen el avance que las propias organizaciones internacionales han desarrollado a favor de promover un proceso interno de auto reflexión crítica sobre el papel que les cabe como organización en la propia reproducción de las desigualdades de género⁵.

⁵ En este sentido, se recomienda revisar el libro editado por Oxfam que agrupa una serie de experiencias en torno a la práctica de la intervención en género desde un enfoque de las masculinidades y el análisis organizacional: Ruxton, Sandy (ed.) (2004): *Gender Equality and Men*, Oxfam, London.

A nivel interno, encontramos que la principal estrategia institucional desarrollada por las oficinas o maquinarias de género en México se ha dirigido a fortalecer las capacidades técnicas y de cognición de quienes están involucrados en el diseño y puesta en marcha de los programas y políticas públicas. Es decir, además del compromiso institucional, se espera que los sujetos tengan el conocimiento y la voluntad para producir cambios a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Cerva, 2009 y 2013).

Sin ser éste un tema menor, los hechos han demostrado que las inercias y resistencias que existen dentro del aparato del Estado no se resuelven exclusivamente con generar una mayor comprensión y adhesión por parte de quienes encabezan las acciones a favor del género.

Pese a estar poco documentado, la experiencia ha demostrado que la participación de las y los funcionarios en programas de capacitación no garantiza por sí misma la integración del enfoque de género a su práctica laboral y en los marcos organizativos en donde ésta se desarrolla. De hecho muchos profesionales que han concurrido a cursos y seminarios, “adoptan una posición estratégica de supuesta tolerancia, pero en realidad no interiorizan ni reelaboran aspectos concernientes a su posición como profesionales y a la dimensión de inequidad que parte desde sus prácticas. Los programas de capacitación muchas veces menosprecian el componente axiológico de las y los participantes, que pasan de resistentes a multiresistentes (Güida, 2006: 331).

No hay que suponer que sólo basta con que quienes están involucrados en las políticas de igualdad deban pasar por un proceso de sensibilización y formación que les permita contar con el conocimiento necesario para producir cambios a nivel institucional. En muchos casos no se considera que el trabajo de sensibilización se desarrolla sobre sujetos que además de estar implicadas en la problemática por su propia condición de género, se encuentran en espacios institucionales que están generizados (Cerva, 2013).

Mi propia experiencia en formación de servidores públicos durante los últimos años ha dejado ver que para muchos hombres y mujeres incluir la perspectiva de género como principio rector de la política pública es percibido como algo contradictorio, ya sea en relación a la relevancia del tema, así como de la valoración de las ventajas personales y laborales al respecto. Son principalmente los hombres, como servidores públicos, quienes asumen que tienen muchas cosas que perder respecto a su posición de poder en un ámbito laboral masculinizado, como es el caso de la administración pública⁶.

Y es que en rigor los avances en la incorporación del género en los últimos años se han concentrado en el sujeto femenino bajo un enfoque antidiscriminatorio que pone el acento en su condición de subordinación y discriminación. Sin negar la trascendencia que tiene disminuir las brechas de género para la población femenina, el sujeto ausente de la reflexión ha sido el

⁶ Entre las resistencias recurrentes se encuentran: argumentos sobre la imposición del tema de parte de una autoridad, temor a los cambios y su repercusión en los resultados del trabajo, la ridiculización más o menos explícita del tema como algo de mujeres o del feminismo, visualización de una carga más de trabajo, negación de la existencia del problema, entre otros.

hombre, entendido en su acepción genérica. Es decir, no se lo considera ya sea como destinatario o como promotor de una política de género.

4. Masculinidades y cambio organizacional

Revisando las contribuciones que vinculan la relación entre organizaciones y construcción de las masculinidades, encontramos que este campo de conocimiento es bastante reciente, destacando los excelentes aportes de Silvia Chant y Matthew Gutmann (2000), Eleonor Faur (2004), *Alan Greig, Michel Kimmel y James Lang* (2000), James Lang (2003) y Sandy Ruxton (ed.) (2004).

Interesados en analizar las posibilidades de dar un giro en la orientación de las políticas de intervención de género y desarrollo, Silvia Chant y Matthew Gutmann (2000) se plantean como objetivo ver los factores que están detrás de la incorporación de los varones en las estrategias de políticas públicas a favor de la igualdad de género

Afirman que si bien paradójicamente la discusión sobre los hombres y la política de desarrollo ha sido promovida principalmente entre mujeres y no por los propios hombres, es un hecho que parte de la reflexión sobre las condiciones de la mujeres no puede hacerse dejando de lado la reflexión sobre la condición de los hombres. Como señalan Lang et al (2000) no será posible lograr la igualdad de género sin cambios en la vida de los hombres. El principal problema es que ellos siguen sin estar implicados en las políticas de género.

Dentro de las agencias internacionales, este reconocimiento ha sido producto del cambio conceptual, del discurso y de la práctica de las políticas de desarrollo desde un enfoque centrado en las mujeres hacia otro orientado al género. Todos estos autores coinciden en señalar que este desplazamiento conceptual implica pasar del análisis de las mujeres al análisis de las relaciones de poder que se dan entre hombres y mujeres, integrando las dimensiones de clase, etnia, edad, entre otras. En segundo lugar, proponen evaluar todas las estructuras sociales desde la perspectiva de las diferencias de género, enfatizando en el análisis de las organizaciones. En tercer lugar, reconocen que para lograr la igualdad de género se requiere transformar las organizaciones, no sólo añadir cambios superficiales. En este aspecto cobra fuerza la importancia del análisis de la cultura organizacional; parafraseando a James Lang (2003), en la mayoría de las organizaciones, como en la mayoría de las sociedades, el poder es masculino. Esto es tan cierto incluso en el caso de organizaciones de desarrollo, independientemente del tipo de agencia del que estemos hablando. En efecto, la cultura organizacional es la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de una organización. Las creencias son el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la organización (Macdonald Sprenger y Dubel, 2000).

Ahora bien, considerando el histórico predominio masculino en las agencias de desarrollo –y dentro de las organizaciones del Estado–, surgen una serie de inquietudes relativas a las

posibilidades de cambio institucional. Dentro de estas cuestiones destacan las posibilidades de ir más allá del apoyo ocasional a los proyectos para mujeres e incluir una orientación que asuma al género en su sentido relacional.

Del mismo modo existe la inquietud del papel jugado por los varones, de su disposición a cuestionar y compartir el poder, a privarse en algunos casos de sus privilegios y transformar su autoridad tradicional. En síntesis, ¿qué implica que un hombre tenga tanto derechos como responsabilidades en las políticas de igualdad de género?, ¿qué prácticas son necesarias para que la inclusión de los hombres no sea un camino áspero para las mujeres?, ¿qué estrategias seguir que combinen cambios personales e institucionales?

El trabajo de James Lang (2000 y 2003), resulta sumamente pertinente de consultar, ya que a la luz de los resultados obtenidos por el “Working Group on Men and Gender Equality”⁷, de las Naciones Unidas, pone en evidencia varios aspectos de la relación de los hombres con el proceso de cambio a partir de la comprensión de las definiciones y discursos en torno a la masculinidad. Desde el enfoque que plantea el autor es posible analizar cómo las desigualdades que se expresan en la política, la economía y la cultura son producidas y distribuidas no sólo entre los géneros, sino también dentro de un género.

Siguiendo el marco conceptual de R.H. Connell (1990 y 2003), la masculinidad es al mismo tiempo un lugar en las relaciones de género, las prácticas a través de la cual hombres y mujeres se relacionan y los efectos que esas prácticas tienen en la experiencia corporal, en la personalidad y en la cultura. En tal sentido, la masculinidad no es propiedad de los hombres ya que no se deriva automáticamente de una corporalidad; al igual que los hombres, una mujer también produce y reproduce la masculinidad.

De esta forma, el trabajo sugiere que no sólo hay que centrarse en dismantelar la identidad masculina y ofrecer una mejor forma de ser hombres. Entender la política de la masculinidad individual e institucional indica que los valores y las prácticas que crean la inequidad de género están íntimamente relacionadas con la creación de otras jerarquías de opresión⁸.

⁷ Como una forma de reconocer la importancia e incluir las iniciativas de igualdad dentro del trabajo, la UNDP promovió la creación en 1999 de un grupo conformado por hombres para discutir su papel en la promoción de la igualdad de género y el avance de las mujeres. La participación de estos hombres puso de manifiesto la máxima que señala que lo personal es político y que sí existe un potencial de transformación. En la medida en que los hombres del grupo pudieron generalizar desde su experiencia personal y familiar fueron capaces de comprender la realidad de las mujeres que viven la subordinación en sociedades patriarcales. También señalaron que eran capaces de entender los roles de género y los modelos que se reproducen en los hogares desde niños al igual que las relaciones de género dentro de sus lugares de trabajo. Por su parte, las mujeres en el grupo vieron las ventajas de trabajar con hombres y se convirtieron en defensoras frente a otras mujeres más escépticas. Es decir, vieron como algo positivo que el mensaje de género fuera llevado por ellos (Lang, 2003).

⁸ La perspectiva discursiva sobre la masculinidad está interesada en las formas en que ésta llega a ser un lugar para reclamar y contestar al poder. Pluraliza la masculinidad en distintas formas, y en el caso de la masculinidad subordinada la presenta como una forma de resistencia al poder. Explica que en muchas formas de ser hombre y esto es útil para entender las conexiones entre la masculinidad, la distribución y los efectos del poder y la resistencia a él.

Siguiendo la misma línea, el trabajo de Eleonor Faur (2004) nos presenta una de las pocas experiencias latinoamericanas al respecto. Tomando como diagnóstico que uno de los principales problemas en la formulación de proyectos políticos y comunitarios que intentan democratizar las relaciones de género es la escasa participación y compromiso de los funcionarios, en su mayoría varones, que tienen a su cargo tomar las decisiones de política en las instituciones de desarrollo.

La autora plantea importantes resultados del trabajo de investigación realizado con dichos funcionarios en Colombia, de tal suerte que los confronta a reflexionar sobre lo que significa enfrentarse a una nueva posición al interior de sus familias y en las organizaciones laborales a las que pertenecen.

5. Reacciones y Resistencias a las políticas de igualdad: construcción discursiva de varones involucrados en las políticas de género

El panorama que nos presentan todos estos autores no se aleja mucho de la realidad que se experimenta en nuestro entorno organizacional. Con el fin de sistematizar aquellos aspectos que surgen de esta revisión y vinculado con los principales hallazgos que se desprenden de las entrevistas y grupos focales, sugiero poner atención en los siguientes puntos:

5.1. Persistencia de brechas de género

Una de las razones más importantes de que los hombres continúen marginados de las políticas de género son las brechas de género que se mantienen en todos los aspectos de la vida de las mujeres, tanto públicos como privados. A pesar del interés por los efectos negativos que el ejercicio de una masculinidad hegemónica y tradicional tiene para hombres, mujeres y la sociedad en general (crímenes violentos⁹, consumo de drogas, conflictos armados, desempleo, conductas de riesgo, entre otros), referirse a la crisis de la masculinidad puede resultar pretencioso cuando existe suficiente evidencia sobre la continuidad de la desigualdad económica, política y social hacia a las mujeres.

Aun cuando algunas de las brechas de género parecen haberse reducido en las últimas tres décadas, particularmente en educación y salud, el panorama general muestra una amplia diferencia. Incluso es preciso agregar que las estadísticas sobre inequidad de género no toman en cuenta un rango mucho más amplio y abstracto—de problemas, y por tanto menos cuantificable, como la discriminación en el sistema judicial, el problema de la propiedad, de las mujeres indígenas, las inmigrantes, entre otros.

⁹ En este sentido, destaca el trabajo del Dr. Salvador Cruz Sierra (2013 y 2015)

A la luz de lo anterior pareciera prioritario cerrar la brecha entre mujeres y hombres, es decir, primero elevar los niveles de bienestar de las mujeres en sus hogares y comunidades antes de que los hombres puedan tender a reclamar recursos de género y desarrollo.

Este aspecto ha servido para profundizar un discurso que puede resultar ambivalente por parte de los varones que trabajan en la administración pública promoviendo acciones para la igualdad. Si bien se toma conciencia de la necesidad de atender la discriminación y desigualdad que experimentan las mujeres, se lo considera poco equitativo porque los varones también necesitan de atención específica. Implícitamente hay un reclamo de atención a una necesidad que la misma construcción de género demandaría. Es decir, los varones se sitúan en un discurso políticamente correcto pero reclaman frente a los avances de los derechos de las mujeres que los temas de género también los atañe.

“Los varones saben qué hacer en la administración pública, a lo que yo voy es que el tema de mujeres no es para las mujeres, es para mujeres y hombres. De una u otra forma la mujer tiene la sensibilidad de ver lo que hace falta, y el hombre se tiene que integrar para poder aplicar con la experiencia en la administración pública. Porque no todas las mujeres, o la mayoría de las mujeres tienen esa experiencia en la administración pública, muchas veces la mujer sabe qué es lo que tiene que hacerse pero no sabe cómo es que debe deshacerse, y cuando llega a ser diputada o directora general, o cuando llega a tener un cargo de dirección, a veces se complica bajar esa acción afirmativa a la realidad” (Entrevistado #2).

5.2. La visión de las mujeres sobre los hombres en las políticas de género

La experiencia internacional ha demostrado que trabajar sólo con mujeres, ya sea en programas de alivio a la pobreza, empoderamiento, etc., es un enfoque muy limitado porque se consiguen impactos restringidos y esporádicos sobre las relaciones de género. Desde una lógica pragmática, involucrar a los hombres puede parecer una alternativa efectiva para eliminar las inequidades de género, es decir, traería ventajas para las propias mujeres dentro de sus propios intereses.

Sin embargo, la representación de los varones entrevistados es que para algunas mujeres el interés en los hombres y masculinidades es percibido de manera hostil. Desde ser catalogado como una nueva moda, hasta reacciones que califican como injustificable que los hombres sean una prioridad para las políticas de desarrollo. Muchas mujeres dudan de los beneficios que resultan de incorporar el análisis de los varones sin considerar las consecuencias que esto pueda generar.

“es difícil como varón dar una opinión del tema porque luego se te tiran encima y te critican por hablar de cosas que solo las mujeres saben” (Grupo Focal).

“Lo que yo he encontrado, es que más que desconocimiento existe miedo en este cuestionamiento, tanto a lo personal como a lo profesional. Miedo de parte de los hombres [...] Al final ellos piensan “qué bueno que exista esto de la moda de los derechos humanos de las mujeres, pero ¿qué pasa con los derechos humanos de los hombres?” (Entrevistado #5).

Como sugiere Lang (2003), el reino de las cuestiones de género, que una vez fue un refugio para las mujeres en un mundo dominado por los hombres, podría desestabilizarse si se produce una mayor participación de ellos, ya que exige el reparto del poder en una zona donde las mujeres eran propietarias únicas. Incluso los mismos varones pueden llegar a sentir que éste es un espacio que les pertenece a las mujeres.

Relacionado con el tema de las brechas de género otra crítica importante que surge de las mujeres se refiere a la limitada disponibilidad de recursos y fondos para el trabajo de género y desarrollo. Si bien las mujeres continúan siendo un grupo objetivo, uno de los principales problemas es la posible reducción de las distintas fuentes de financiación dirigidas a la mujer. Incluso se cree que aun cuando existen recursos externos disponibles para hombres y género, esto podría crear competencia por la financiación, la cual siempre es escasa.

Ahora bien, no debemos negar el hecho que mantener a los hombres fuera del objetivo de las intervenciones de género puede ser una limitación para los propios objetivos de cambio de las relaciones de género. Incluso la misma tendencia de asociar género con mujeres ha producido más trabajo para las propias beneficiadas de las políticas que para las mismas mujeres que trabajan en las organizaciones¹⁰.

Además de los temas referidos a la disponibilidad de recursos, al trabajo focalizado con las mujeres y a los proyectos sólo desarrollados por mujeres, también existe el temor a la posibilidad de perder la orientación y la lucha feminista. Muchas mujeres consideran que en general los hombres tienen dificultad en conceptualizar al patriarcado como un sistema de poder que los lleve a cuestionar y sacrificar el control que tienen a nivel familiar y comunitario.

5.3. Estructura y cultura de las organizaciones

A nivel organizativo, la asociación de los temas de mujeres como temas de género ha sido una excusa que a menudo se utiliza en las instituciones de desarrollo para invisibilizar el problema. Las cuestiones de poder y privilegio son cruciales aquí, incluir a los hombres puede oscurecer la jerarquía que ellos tienen.

¹⁰ Esto es sumamente significativo para el caso de los mecanismos de género u oficinas de la mujer, que aun cuando tienen la misión de dar las directrices del proceso de incorporación del género en el Estado, terminan llevando la mayor carga del trabajo que les corresponde a otras instancias del gobierno. La sobresaturación de actividades, aunado con el escaso personal preparado con el que cuentan, genera una dinámica laboral francamente estresante y opresiva.

Así mismo, el énfasis en el proceso de transversalidad de la perspectiva de género ha puesto especial atención en las estrategias más apropiadas para integrar el género en la organización o institución. Sin embargo, en muchos casos existe la experiencia que las maquinarias de género se transforman en guetos marginados de la corriente principal del desarrollo. Es difícil para los miembros de esos equipos hacer de los temas de género algo importante dentro de la organización. Incluso la tendencia es a la despolitización del género dentro de las rutinas institucionales. Marginación y cooptación son caras de una misma moneda.

A ello hay que agregar que la estructura burocrática de las organizaciones de desarrollo continúa siendo decididamente masculina. Los hombres sobrepasan en número a las mujeres en los puestos jerárquicos de las organizaciones, así como han hecho pequeños avances en la agenda de género. Existen numerosas estrategias adoptadas para obstruir el progreso de las políticas de género, las que incluyen dar recursos al mínimo, naturalizar el lenguaje y no generar iniciativas de cambio organizacional y, como hemos señalado, confinar el tema a los asuntos de mujeres, marginando el tema a otros niveles.

Y es que no podemos olvidar que la perspectiva de género plantea importantes desafíos para el desarrollo de las organizaciones y especialmente para los hombres que trabajan en ellas. Mientras en algunos casos existe el mandato externo y la retórica sobre el compromiso de las agencias en trabajar para la igualdad de género, en el marco del desarrollo humano y de los derechos humanos, su funcionamiento interno refleja a menudo normas y prácticas patriarcales que mantienen la desigualdad de género y obstaculizar el desarrollo (Lang, 2003).

De manera individual, hombres y mujeres pueden comprometerse a la igualdad de género, pero el trabajo dentro de las organizaciones cuya cultura está arraigada en profundas estructuras de privilegio masculino los hace no querer nadar contra la corriente.

“Creo que los que trabajan el tema de género por el compromiso social, es gente que cree muy profundamente en las relaciones igualitarias, eso es a lo que apuestan. Y están los otros, que son la gran mayoría, que sólo ocupan una posición, y esos no te generan nada, no contribuyen en nada, más bien son una especie de operativos de las cosas, pero no te contribuyen en nada. Es más como ir creciendo, ir creando tus posibilidades, eso debe ser este trabajo” (Entrevistado #8).

Para el caso de los mecanismos de género esta realidad no es del todo ajena, ya que a pesar de la retórica y los compromisos asumidos con la igualdad de género, su forma de operar no se diferencia del resto de la administración pública. Es decir, tienen que cumplir con los mismos procedimientos estipulados para el servicio público, seguir el ciclo de financiación anual, cumplir con las normas de operación de programas, donde la lógica es dar cuenta de resultados a través de "productos tangibles". En este contexto un enfoque centrado en los derechos queda supeditado a un enfoque instrumental-pragmático que refuerza la medición monetaria.

5.4. Varones ante el enfoque de género

No es la intención de este artículo presentar a todos los varones como antagonistas de las políticas de género dentro de una organización. Interesa más bien dar cuenta del miedo que representa para muchos de ellos el fortalecimiento de las mujeres como una fuente de amenaza a sus propios privilegios dentro del ámbito laboral, así como en sus relaciones interpersonales. Como señalan Chant et.al (2000), los hombres sienten temor cuando se les presenta por primera vez la agenda de género. La promoción de las mujeres puede ser percibida como una amenaza personal a su estatus profesional e incluso puede generar ansiedad al sentirse en ridículo al manifestar compromiso hacia la promoción de la igualdad para las mujeres

La revisión de experiencias fruto de las entrevistas realizadas y los grupos de discusión permiten sostener que existe un desinterés y resistencia en aquellos que afirman que los problemas de género no tienen nada que ver con ellos. Es decir, la misma conformación de género produce en ellos no ser capaces de ver las relaciones sociales de género como un asunto de poder. Como señala James Lang, et.al (2000), el que los varones no tengan que pensar en el género es uno de los principales dividendos del patriarcado.

“A veces no es fácil, tienes que pasar por una prueba de admisión con un discurso coherente en la práctica. Porque yo puedo ser alguien que tenga el mejor discurso pero ser muy machista. Yo espero que no sea un asunto mayoritario, pero creo que a muchos aún nos falta ser coherentes. Se puede adoptar el discurso, parecer estar comprometido” (Entrevistado#1).

Esto se reafirma en la información obtenida del grupo focal; se construye un consenso que ubica a los varones sin asumirse como seres genéricos y éste es uno de los principales motivos por los que los encargados de formular políticas entienden el género como un problema de las mujeres.

La idea que el género no es un problema o prioridad es tal vez particularmente pertinente para quienes son parte de la alta jerarquía de las burocracias del Estado, quienes se benefician teniendo poder no sólo sobre las mujeres sino que también sobre otros hombres en el ámbito del ejercicio de la función pública.

Por su parte, a nivel medio de jerarquía, los hombres que promueven este tipo de acciones se ven condicionados por la validación de sus pares, de tal suerte que pueden evitar desarrollar temas de género por miedo a ser desaprobados o por miedo a caer en el ridículo. Es menos probable que exista una presión para incluir temas de masculinidad en una agenda de género si no existe reflexión personal entre los propios colegas. En general existen pocas oportunidades para que los hombres puedan hablar con otros hombres desde una mirada crítica de las relaciones de poder, y tener un diálogo abierto sobre los aspectos positivos y las consecuencias de una mayor colaboración para la igualdad de género.

En el caso de los varones que simpatizan con el género, en algunos aspectos puede resentir el rol que ellos juegan en su organización. Y esto debido a que en algunos casos los términos sobre los cuales los hombres y la masculinidad son incluidos en el debate implica seguir el dictado de sus colegas mujeres. Advierten que en muchos casos no hay sensibilidad para convocarlos o sumarlos a la “causa”, en todo momento se apela al fortalecimiento de las mujeres, versus la responsabilidad y participación de los hombres en esta carencia, como una carga negativa de la cual son responsables directamente. Existe una tendencia a ignorar la diversidad de experiencias e intereses de los hombres, dibujando a todos los hombres con el mismo pincel.

Así, los varones pueden encontrar dificultades para trabajar en temas de género si las mujeres asumen que es un tema que les pertenece, y que de incluir a varones implicaría que ellos deben trabajar por perder su poder para que la mujer lo gane.

5.5. Ideas y nociones sobre las masculinidades

Un último factor que identifiqué como resistencia en la consideración de las masculinidades se deriva del propio campo de conocimiento. El estudio de las masculinidades, desde la perspectiva de género, es un ámbito que aún no encuentra un estatus propio dentro de la orientación de las políticas de género. Es más, si la misma noción de género presenta dificultades de aprehensión por parte de las instituciones y sus miembros, la confusión y distanciamiento hacia los estudios de las masculinidades a veces suele ser mayor.

Este hecho puede tener sus raíces en la forma en que el propio sistema de pensamiento se construye. Siendo heredero de un sistema de dominación que tiene a los varones dentro del grupo que ostenta los privilegios, el conocimiento está lejos de ser neutral y objetivo, por tanto los marcos que utilizamos para interpretar la realidad están siendo afectados por una visión de la misma que está históricamente condicionada (Bourdieu, 2007, Seidler, 2000, 2006).

Siguiendo a Eleanor Faur (2004), la masculinidad no puede definirse fuera del contexto social, económico e histórico donde se sitúa, ya que es parte de una construcción cultural y como tal se reproduce socialmente con la intervención de distintas instituciones (familia, escuela, estado, religión, medios de comunicación), las que moldean los modos de vivir el cuerpo, de sentir, de pensar y de actuar el género. Y a la vez, establecen posiciones institucionales asignadas por la pertenencia de género. Esto equivale a decir que existe un lugar privilegiado, una posición jerarquizada para ciertas configuraciones masculinas dentro del sistema de relaciones sociales (2004: 54).

Ahora bien, existe el reconocimiento compartido de que el momento histórico actual representa una etapa en donde conviven discursos y prácticas tradicionales y otras más progresistas y democráticas; es decir, el análisis debe ir más allá de caracterizaciones cerradas y estáticas sobre la condición genérica masculina. Quizás sin presentar manifestaciones abiertas y explícitas, muchos varones se perciben comprometidos en relación con la transformación de prácticas tradicionales, especialmente las relacionadas con el ámbito familiar-doméstico.

Sin embargo, coincidimos con Faur (2004) quien señala que la masculinidad no sólo se pone en juego en el terreno privado. “El mundo laboral, la arena comunitaria, y la política son espacios de interacción del fuerte predominio masculino en sus niveles más altos, que también requieren de alternativas a los modelos hegemónicos de masculinidad” (2004: 63).

Para los ámbitos organizativos en donde el objetivo es generar intervenciones de política social (agencias de cooperación, organismos estatales, etc.), los aportes que se derivan de los estudios de las masculinidades abren un importante campo de reflexión y análisis que de suyo incluye el enfoque de género de manera relacional. Este es el principal reto que hay que superar.

6. Comentarios Finales

Si bien los trabajos que aquí presentamos revelan las condiciones sobre las cuales las diferencias de género en el lugar de trabajo afectan principalmente a las mujeres, nuestro propósito central fue abrir un espacio de reflexión sobre los efectos que esas mismas condiciones institucionales tienen sobre los varones, principalmente aquellos vinculados al trabajo de promoción del desarrollo de género. Tanto a nivel individual como colectivo, las instituciones tienen un fuerte peso en mantener y restringir las posibilidades y compromisos de apertura y participación por parte de los varones.

Para objeto de esta investigación, el discurso de los entrevistados es un medio a través del cual fue posible rastrear los efectos de producción de sentido acerca del género en el ámbito organizacional del Estado. Al mostrar estas representaciones es factible conocer cuáles son los mandatos que aparecen sobre el género como política de estado, como práctica institucional y como identidad.

¿Qué legitimidad encuentra el género en el contexto de las organizaciones públicas en México? ¿Qué tipo de respuesta de contención, orientación, incentivo o castigo han generado las instituciones que trabajan a favor del género para su propio personal? ¿Qué lectura hacen los funcionarios de estas políticas? ¿Qué mensajes entrega la propia organización? Aunque existe cierto consenso entre muchos autores estudiosos de la masculinidad en relación a “la crisis” que actualmente está presente, lo cierto es que al observar el escenario de las políticas públicas y de los mecanismos de género a nivel estatal, pareciera ser que el proyecto de transformación de la masculinidad no tiene ningún peso político, ni siquiera es considerado como un aspecto de las políticas públicas, y mucho menos como base del cambio organizativo.

Trabajar la política de género desde los estudios de las masculinidades se funda en nuestra constatación de que para lograr la igualdad de género no basta con cambiar la vida de las mujeres. Es preciso establecer políticas de desarrollo que visibilicen las condiciones de vida de los hombres a través del lente de las masculinidades, poniendo sobre la mesa las responsabilidades y el papel que a ellos les toca.

BIBLIOGRAFÍA

- Amuchástegui, Ana y Szasz, Ivonne (2007): “El pensamiento sobre masculinidades y la diversidad de experiencias de ser hombre en México”. En: Ana Amuchástegui y Ivonne Szasz (coords.): *Sucede que me canso de ser hombre... Relatos y reflexiones sobre Hombres y Masculinidades en México*. México: El Colegio de México, pp. 15-35.
- Barret, Michele y Philips, Anne (2002): *Desestabilizar la Teoría. Debates feministas contemporáneos*. México: Pueg-UNAM.
- Bourdieu Pierre (2007): *La Dominación Masculina*. Barcelona: Anagrama. 5ª Ed.
- Careaga, Gloria y Cruz, Salvador (2006): “Introducción”. En Gloria Careaga y Salvador Cruz (coords.): *Debates sobre masculinidad*. México: UNAM PUEG, pp. 9-28.
- Cerva, Daniela (2009): “Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate”. En: *Revista GénEros*, n.º. 6, Época 2, Año 16, Universidad de Colima pp. 55-70.
- Cerva, Daniela (2013): “Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el Estado: Análisis desde la cultura organizacional. En: Juliana Ströbele-Gregor y Dörte Wallrad, (eds): *Espacios de Género*. Alemania-Argentina: Friedrich Ebert Stiftung y Nueva Sociedad, pp. 30-43.
- Chant, Silvia y Gutmann, Matthew (2000): *Mainstreaming Men into Gender and development: Development Debates, Reflections and Experiences*. London: Oxfam
- Colaizzi, Giulia (1993): “Feminismo y teoría del discurso: razones para un debate”. En: *Debate Feminista*, vol. 5, México, pp. 149-179.
- Dreyfus, Humbert y Rabinow, Paul (1988): *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. México: UNAM.
- Connell R. W. (1990): “The State, gender and sexual”. En: *Theory and Society*, vol.19, n.º.5, octubre, pp. 507-544.
- Connell, Robert W. (2003): *Masculinidades*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, PUEG.
- Cruz Sierra, Salvador (2015): *Topografías de las violencias. Alteridades e impases sociales*. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Cruz Sierra, Salvador (2013): *Vida, muerte y resistencia en Ciudad Juárez. Una aproximación desde la violencia, el género y la cultura*. México: Juan Pablos Editores.
- Faur, Eleonor (2004): *Masculinidades y Desarrollo Social*. Colombia: UNICEF, Arango Ediciones.
- Foucault, Michael (1980): *El orden del discurso*. Barcelona: Tusquets.
- Foucault, Michael (1988): “El sujeto y el poder”. En: Humbert Dreyfus y Paul Rabinow (eds.): *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. México: UNAM, pp. 144-227.
- Greig, Alan; Kimmel, Michael y Lang, James (2000): “Men, Masculinities & Development: Broadening our work towards gender equality”. En: *Gender in Development Monograph Series*

#10, mayo, United Nations Development Programme, UNDP, [en línea] Disponible en: <http://xyonline.net/sites/default/files/Greig,%20Men,%20Masculinities%20and%20Development.pdf> [02/02/2016].

- Güida, Carlos (2006) “Equidad de género y políticas en Uruguay. Avances y resistencias en contextos complejos”. En: Gloria Careaga, y Salvador Cruz, S. (coord.): *Debates sobre masculinidad*, México: UNAM PUEG, pp. 315-352.
- Jiménez, María Lucero y Tena, Olivia (2007) (coord.): *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, México: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, CRIM, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Kaufman, Michael y Pineda, Magaly (1991): *La Paradoja del Poder*. República Dominicana: Ed. Buho.
- Kaufman, Michael (1995) “Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres”. En: Luz Arango, Magdalena León y Mara Viveros (comp.): *Género e Identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Colombia: Ediciones Unidas, pp. 123-146.
- Kimmel, Michael (1997): “Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina”. En: Teresa Valdés y José Olavarría: *Masculinidad/es: Poder y Crisis*. Santiago: Ediciones de las Mujeres, n°. 24. Isis Internacional, pp. 49-62.
- Lang, James (2003): *Evolving the gender agenda. Men, gender and development organizations*. Brasilia (Brazil): United Nations Development Programme (UNDP).
- MacDonald, Mandy; Sprenger, Ellen y Dubel, Ireen, (2000): *Género y Cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica*. Holanda: Kit Press.
- MacKinnon, Catherine (1995): *Hacia una Teoría Feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Ruxton, Sandy (ed.) (2004): *Gender Equality and Men*. London: Oxfam.
- Scott, Joan (1993): “Igualdad versus diferencia: los usos de la teoría postestructuralista”. En *Debate Feminista*, vol. 5., pp. 85-104.
- Segarra, Marta y Caraví, Ángel (2000) (eds.): *Nuevas masculinidades*. Barcelona: Editorial Icaria, Mujeres y Cultura.
- Seidler, Victor (2000): *La Sin razón masculina*. México: PUEG-UNAM.
- Seidler, Victor (2006): *Masculinidades. Culturas globales y vidas íntimas*. España: Montesinos Ensayo, Ediciones de Intervención Cultural.