



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

Lecturas recomendadas

Contenido

Lectura 1. El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. T. Torns, V. Borrás y A. Romero

Lectura 2. Escuela para hombres. M. Tellería

Lectura 3. Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres. M. Kaufman

Lectura 4. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. B. Mora

Lectura 5. El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo. OIT

Lectura 6. La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género. J. Varanka

El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriacal*

Autores: Teresa Torns, Vicente Borrás y Alfonso Romero**.

Introducción

Este artículo resume los principales argumentos planteados en el estudio sobre el Acoso Sexual (AS) en el mundo laboral¹ llevado a cabo en Barcelona y su área metropolitana, en 1995. El interés del estudio radica en la perspectiva teórica utilizada para abordar el tema y en el esfuerzo desarrollado para lograr su visualización. En ambos casos, el afán ha sido poner de manifiesto la complejidad del acoso sexual. Con el fin de conseguir tal objetivo, se ha creído oportuno obviar aquellas aproximaciones teórico-empíricas que reducen el AS a un mero episodio laboral, con un mayor o menor grado de significación estadística o de morbosidad.

Los tópicos que en los primeros momentos se han afrontado procedían tanto de los estereotipos sobre el AS del equipo investigador, como del propio territorio de las ciencias sociales. Tras ese primer cuestionamiento, el análisis se orientó hacia lo que posteriormente ha sido el núcleo duro del estudio: el AS es un nuevo nombre para un viejo problema. Y ese problema hunde sus raíces en las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y no atañe sólo a las relaciones sexuales, como a simple vista pudiera parecer.

Según ese planteamiento, desde un buen comienzo, nos pareció excelente el esfuerzo realizado por la Unión Europea² y por los juristas (principales científicos sociales dedicados al tema) deseosos de combatir este tipo de discriminación laboral. Pero nuestra perspectiva defendió la pertinencia de un análisis sociológico capaz de desbrozar las diversas formas de poder que, según nuestro criterio, confluyen en el AS.

Desarrollar este tipo de análisis no ha resultado sencillo. En primer lugar, porque a pesar de ser conscientes de la dificultad de plantear una acotación estrictamente laboral¹ del AS, conocíamos las implicaciones extralaborales del tema. Y porque, aun aceptando la idea de que estábamos ante una discriminación laboral, que afecta mayoritariamente al colectivo femenino, nuestro punto de partida siempre guardó, de manera implícita, la consideración del fenómeno como algo meramente residual o en vías de desaparición. Y la sorpresa que no el éxito afectó a la propia empresa.

Ante todo, porque sabíamos de antemano que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral supone siempre una mayor segregación ocupacional y un aumento de las discriminaciones indirectas. Éramos también conocedores de que esta última situación implica aumentar la discriminación salarial para las mejor situadas en el mercado, tal como muestran las especialistas en el tema. Además, no encontramos estudios dedicados a mostrar cómo y por qué el AS es la discriminación indirecta que afecta específicamente a las más débiles

* Artículo publicado en la revista Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 36, primavera de 1999, pp. 57-77. Agradecemos a la revista, a su coordinador, Juan José Castillo, y a los autores de este artículo su autorización para esta publicación.

** Torns y Borrás, Universidad Autónoma de Barcelona, Departament de Sociologia, Quit; Romero, Universidad de Girona. Correspondencia: Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona, Edifici B, 08193 Bellaterra (Barcelona).

(1) El estudio fue realizado en el seno del "Grup d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball" del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona. Fue financiado por el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y encargado a través del Institut Català de la Dona. Colaboró en él, además de los firmantes de este artículo, el economista Albert Recio y actuó como auxiliar de investigación Laia Palleja.

(2) Véase el informe realizado por M. Rubenstein (1978) por encargo de la UE que ha guiado las actuaciones posteriores de la política europea para combatir el AS en el ámbito laboral y del que el Código de Conducta desarrollado en 1992 es un buen ejemplo.

en ese mercado. Ya que, entre los estudiosos de lo laboral, esa discriminación que agrava la situación de debilidad no suele ponerse en evidencia, a pesar de reconocerse que la precariedad laboral incide mayoritariamente en el colectivo femenino.

En cualquier caso, lo más importante de nuestro estudio fue mostrar cómo todos esos discursos, incluido el nuestro, que habitualmente trata de explicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, a partir de la presencia de las desigualdades de género en ese mercado, no han destacado suficientemente que las relaciones laborales son patriarcales. Y que, tal como mostramos en esta investigación, el AS es, además de otras muchas consideraciones epistemológicas, un buen indicador de este tipo de relaciones, muy apegado a la realidad concreta. Un “descubrimiento” teórico cuya importancia puede ser más o menos relevante pero que conlleva un “disgusto” de significación empírica nada desdeñable. Pues supone que hay mucho más acoso sexual del que el desconocimiento del tema, vía tópicos, vía ciencias sociales, cabría esperar. Una conclusión no baladí ni aun en el caso de que hubiésemos sido los más acérrimos defensores de la neutralidad axiológica.

Solo nos cabe añadir que sean cuales sean las reflexiones y posteriores actuaciones en torno a este estudio debemos afirmar que todas las personas que en él han participado nos sentimos satisfechas de la tarea realizada. Una satisfacción que no hemos podido compartir con la institución que la encomendó³.

Una perspectiva específica para el estudio del acoso sexual

Nuestro estudio apunta a lograr una explicación de aquello que subyace detrás del fenómeno del AS. De este modo, hemos evitado llevar a cabo una descripción de lo que, a simple golpe de vista, resulta más evidente. El motivo de esta opción debe buscarse en la ambigüedad y complejidad que acompañan la acotación del AS. Y, en consecuencia, hemos paliado, así, la dificultad de encontrar una medida cuantificadora suficientemente válida y representativa de la amplitud de los hechos concretos.

Desde el comienzo, tuvimos claro que parte de la ambigüedad y complejidad que rodea el estudio del AS proviene del hecho de tener que afrontar un fenómeno basado en la percepción subjetiva de la persona afectada. Ello a pesar de que esa percepción pueda, en la actualidad, objetivarse a partir de la definición de AS, fijada por la Unión Europea, en el informe Rubenstein. Según ese informe, AS es «[...] toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima» (Rubenstein, 1987:47). Del Rey, pionero español en el estudio del tema, añade que el AS tiene como escenario el ámbito de organización y gestión del empresario. E incluso precisa que los resultados de esta conducta afectan a la situación ocupacional de la víctima o «[...] en cualquier caso tienen como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio” (Pérez del Río-Fernández López-Del Rey, 1993:269).

La orientación de nuestro estudio pretendió, en consecuencia, desmitificar los tópicos más comunes sobre el AS: las más acosadas son las que “están más buenas”. Para ello, nuestro afán visualizador trató de encontrar las razones que lo sustentaban, o que, de algún modo, explicaban las claves que lo hacían posible. Ese afán supuso, en primer lugar, recopilar la información existente sobre los hechos registrados como AS, por las instancias pertinentes. En segundo lugar, detallar las actuaciones llevadas a cabo por las instituciones directa o indirectamente implicadas. Con ello se daba cuenta de una cierta concreción del fenómeno que completamos con entrevista a representante de los agentes sociales implicados (sindicatos, asociaciones empresariales, inspectores de trabajo, juristas y otros expertos).

No obstante, nuestro interés se dirigió, en todo momento, a mostrar las razones de la existencia del AS. Para conseguir ese fin decidimos contabilizar el volumen potencial de acosadas que pueden existir en el mercado laboral catalán. Albert Recio realizó un pormenorizado estudio de la segregación ocupacional del mercado laboral

(3) El estudio no se ha publicado y no lleva camino de ver la luz aunque está depositado como informe de investigación en la biblioteca de Ciencias Sociales de la Universitat Autònoma de Barcelona.

femenino, a partir de los datos de la EPA sobre la realidad española, en la que los datos catalanes no presentan grandes diferencias. A continuación, hicimos un análisis de contenido de las noticias sobre el AS, aparecidas en la prensa española (1985/1995), descubriendo que el fenómeno, así nombrado, sólo tenía 10 años de antigüedad, según esta fuente. Y, por último, llevamos a cabo grupos de discusión para tratar de poner en evidencia el imaginario colectivo que comparten los trabajadores y trabajadoras, protagonistas por activa o por pasiva de las situaciones efectivas o potenciales de AS.

El acoso sexual como forma de poder

Nuestra concreción del AS como forma de poder no era algo impensable ni absolutamente novedoso puesto que es una perspectiva compartida tanto desde la visión feminista como desde la jurista. Las hipótesis de partida, así enmarcadas, proponen contemplar el AS como una expresión de poder tanto patriarcal como laboral. Precisándose que sólo existe una cierta conciencia sobre la vertiente laboral del mismo. Y que sólo las mujeres llegan a intuir, en algunos casos, la dimensión patriarcal de ese poder. Unas situaciones que permiten visualizar el carácter patriarcal de las relaciones laboral y considerar al AS como un buen indicador de ese carácter.

Tras este punto de partida, la investigación ha querido destacar de manera especial que el AS no es solamente una cuestión relativa al poder laboral, presente en cualquier relación laboral entre superiores y subordinados. Sino que es expresión del poder patriarcal que siempre existe también, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres.

Con ello no se pretende esconder la dimensión sexual que siempre acompaña al fenómeno, pero sí remarcar que cualquier situación de AS tiene mayor relación con el poder que con el sexo. Para evidenciar ese poder hemos querido vislumbrar cómo las relaciones laborales son unas relaciones donde las desigualdades de género están presentes y cómo, si esa desigualdad existe, el poder patriarcal no puede quedar muy lejos.

El acoso sexual como expresión de poder patriarcal

Las primeras explicaciones del AS como expresión de poder patriarcal pueden encontrarse en la literatura feminista (Wise-Stanley, 1992 y Farlei, 1978, entre otras). No obstante, sabíamos que ese reconocimiento no ha evitado que el concepto de patriarcado se viera inmerso en múltiples controversias, desde su revitalización, propiciada por científicas sociales británicas (Cockburn, Walby, Mies...). Una revisión que cuando menos ha permitido su utilización fructífera, como mecanismo explicativo de las situaciones de poder existentes entre hombre y mujeres por razón de género.

En concreto, en nuestro análisis hemos querido remarcar cómo, esta forma de poder, emanado de las relaciones patriarcales, tiene su base en unas relaciones familiares, fruto de la división sexual del trabajo que atraviesa el hogar/familia. Unas relaciones familiares que, vistas así, permiten observar cómo son relaciones basadas en el siguiente intercambio: los hombres suministran bienes económicos y protección (el denominado modelo breadwinner), a cambio de la subordinación de las mujeres (que en ese modelo son exclusivamente madres y esposas). Se trata de un contrato social no escrito donde se intercambia sumisión por protección y trabajo no pagado por mantenimiento. Una situación que se plasma de muy diversas formas en las sociedades actuales (según clases, generaciones, etc.) pero que domina, por igual, el imaginario social y cultural de las relaciones públicas y privadas entre hombres y mujeres. Siendo ésta finalmente la perspectiva que permite contemplar al AS como un poder patriarcal, presente en el mundo público tal y como lo confirman los estudios de Cockburn (1991) o Pollert (1981).

Tales argumentos no esconden, sin embargo, la dificultad de considerar el contexto patriarcal como elemento crucial para explicar el AS. Básicamente por dos cuestiones: la primera porque el AS es percibido social y culturalmente como una cuestión de sexo, y la segunda, por la morbosidad que acompaña, casi siempre, las cuestiones relativas al sexo. Especialmente cuando existe poca o casi ninguna conciencia individual o colectiva sobre la existencia de ese poder y de ese contexto patriarcal.

En cualquier caso y por lo que a esta investigación se refiere, el objetivo ineludible de poner de manifiesto la importancia del patriarcado nos ha obligado a analizar el AS como una problemática laboral que tiene que ver más con el género que con el sexo. Con lo cual la presencia del género nos ha llevado a considerar el AS como una discriminación laboral de carácter tan estructural como cualquiera de las otras.

Al tiempo que nos ha evitado afrontar el tema como si se tratara de un conjunto de anécdotas individuales más o menos escandalosas, más o menos numerosas.

La importancia del imaginario en el estudio del acoso sexual

Nuestro objetivo de estudio se ha construido sobre la idea de que la mejor manera de entender las razones de la existencia del AS es analizar el imaginario colectivo sobre el que se sustenta. Es decir, el AS en el mundo laboral es posible gracias al trasfondo cultural, social e ideológico que configura el imaginario colectivo. Un imaginario donde toma un papel decisivo el sistema de organización patriarcal que preside la vida de los hombres y las mujeres en nuestra sociedad.

Hemos definido como imaginario el conjunto de imágenes y representaciones que vamos construyendo sobre la realidad que nos rodea, a través de la socialización recibida y del quehacer cotidiano. Un conjunto que abarca tanto aquellos aspectos concretos de esa realidad como aquellos más ligados a actitudes y comportamientos individuales y colectivos.

A modo de ejemplo, podemos decir que todos los que comparten nuestra cultura tienen alguna imagen de cuál es el papel que ejerce el hombre en el acto sexual, aun en el caso de aquellos que no han tenido ninguna relación sexual. Este imaginario condiciona y regula los comportamientos, ya que existe una interdependencia entre lo que es real y lo que es imaginario, de manera que la materialidad participa en la construcción de lo simbólico (Ledrut, 1987).

Estas representaciones cambian de una cultura a otra, así como según la posición de los individuos dentro de cada cultura, dependiendo de su clase social y de su género. Pudiendo afirmarse, incluso, que los imaginarios sociales son representaciones colectivas que rigen los sistemas de identificación individual. Y añadirse que, en el caso que nos ocupa, el imaginario que se tiene por ser hombre y aquello que implica respecto a la relación con las mujeres impulsa a los hombres a tener un determinado comportamiento propio de sujetos masculinos y viceversa.

Según ese esquema, en este estudio, lo que nos ha interesado es mostrar los diferentes imaginarios masculinos y femeninos que facilitan las claves explicativas del fenómeno del AS en el mundo laboral. Un fenómeno que es el resultado de una situación de poder con un fuerte contenido real (discriminación laboral) y unas claras referencias simbólicas (imaginario patriarcal).

El imaginario de la sexualidad

Nuestra identidad como individuos está fuertemente mediatizada por el hecho de ser construidos en masculino y femenino, como hombre o mujer, mediante el proceso de socialización diferenciada por género. Y ello tiene, entre otras, fuertes implicaciones en la forma de vivir la sexualidad, así como la manera de relacionarse con el otro género. Algunos estudios (Pearson, Truner y Todd-Mancillas, 1993) muestran cómo los individuos del género masculino utilizan estrategias para incentivar su papel activo, en el territorio de la sexualidad, mientras que las mujeres utilizan estrategias de rechazo, más acordes con el esperado papel pasivo, característico del colectivo femenino. Otros estudios muestran así mismo la importancia de la sexualidad en la configuración de la identidad de género (Wight, 1994).

Desde las teorías del feminismo, el imaginario que configura la sexualidad es visto como algo socialmente construido sobre las nociones masculinas de deseo y que ignoran las nociones propias del punto de vista de las

mujeres. Es el hombre quien, en consecuencia, impone su imaginario de dominación en la sexualidad sobre la mujer (Walby, 1990). Y este imaginario masculino sobre la sexualidad impregna las prácticas sexuales de ambos géneros.

El imaginario en el mundo laboral

El tema del imaginario suele estar poco analizado en relación al ámbito laboral. A pesar de ello, está bastante reconocido que los empresarios y los responsables de la política de recursos humanos son poco partidarios de contratar a mujeres. Una de las razones aludidas es que estas presentarán problemas en un futuro. Clara muestra de un imaginario patriarcal ligado al hecho evidente de que las mujeres son responsables de la realización del trabajo reproductivo (bajas por maternidad, cuidado de hijos, personas ancianas etc.). Todo ello configura el imaginario de la mujer como género que practica un mayor absentismo laboral, aunque algunos estudios resitúan y matizan estas cuestiones (Carrasquer y Torns, 1994).

Otro aspecto que configura el imaginario patriarcal existente en las relaciones laborales es el inherente a la promoción profesional. En este caso, el imaginario sobre la mujer que promociona está lleno de tópicos, siendo el más habitual el referente a la idea de que las mujeres que promocionan (especialmente, en las empresas privadas) han accedido a determinados favores sexuales que el superior demanda. En definitiva, suele ser bastante común la creencia de que la mujer tiene que aportar al mundo laboral además de su preparación profesional, su cuerpo y, cómo no, su sexo.

El imaginario del acoso sexual

El AS es, como ha quedado dicho, un concepto nuevo para señalar un problema ya existente. Entendemos que los comportamientos que son recriminados, mal vistos o socialmente punibles son los que se apartan de la norma establecida. Esto plantea una serie de preguntas: ¿cuándo podemos decir que el AS empieza a ser una conducta patológica?; o mejor aún: ¿para quién no forma parte de un comportamiento “normal”? O, si se prefiere, ¿es el AS un comportamiento no “normal”?

Tal como hemos podido comprobar, la falta de conciencia sobre el AS afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque estas últimas son más conscientes, probablemente porque son las que más lo padecen (Jaschic y Fretz, 1991). A esta falta de conciencia hay que añadir la existencia de un imaginario patriarcal que configura dos imaginarios diferentes para hombres y para mujeres.

En concreto, el hombre no acaba de entender el carácter no deseado que la mujer puede percibir delante de un acto de AS (Rubenstein, 1987). Pudiendo decirse que muchos hombres interpretan el AS desde un punto de vista cercano al modelo biológico-natural, de relación entre los sexos. Es decir, como resultado de la atracción sexual propia de la especie que ignora lo que de construcción social tiene la propia sexualidad. Las mujeres, por el contrario, afrontan el AS con el temor de que no se escuchen sus quejas, o, peor aún, de que estas conlleven más problemas laborales de los que habitualmente padecen (Pearson, Turner y Todd-Mancillas, 1993). En definitiva, las mujeres reaccionan ante el AS de manera defensiva y con ello no hacen más que reafirmar el papel que se espera de ellas, consolidándose así, un imaginario que las ve y las trata como pasivas.

El imaginario patriarcal sobre el acoso sexual

En contra de las voces que sugieren que el patriarcado ha sido eliminado, en este estudio afirmamos, junto con Walby, que el patriarcado no ha desaparecido sino que ha sufrido un cambio en su formulación. Así, se ha pasado de un patriarcado exclusivo del ámbito privado a otro de mayor presencia en el ámbito público. De este modo, se ha conseguido pasar de una estrategia de dominación, basada en la exclusión, a una estrategia de segregación y subordinación. Consiguiéndose, además, que esta última estrategia no solo limite el patriarcado a un único ámbito (el privado), sino que este impregne todo aquello que concierne al ámbito público, el de las relaciones sociales vigentes en el Estado, la cultura, el mundo del trabajo, la sexualidad, etc.

Esta concepción renovada del patriarcado nos lleva a defender la idea de que el estudio de ambos ámbitos no se puede realizar sin tener en cuenta sus mutuas interrelaciones. Así, el AS en el mundo del trabajo no se puede entender solamente a través de la lógica que rige la actividad laboral (el trabajo productivo) sino que es necesario hacer referencia a la lógica propia del trabajo reproductivo (trabajo doméstico/familiar) y de la vida cotidiana. Se trata, por consiguiente, de ser capaz de situarse ante el AS desde un marco teórico que considera, de manera obligada, la interrelación entre esos ámbitos y la lógica patriarcal que los acompaña.

Según esa perspectiva, resulta relativamente sencillo explicar el porqué del AS como una expresión de poder. Pero es necesario remarcar que la expresión laboral de este poder no constituye la principal explicación del acoso, sino el instrumento a través del cual el acoso es la expresión de un poder que tiene sus raíces en un imaginario patriarcal. Esta argumentación se basa en el hecho de que este poder y este imaginario son fruto de la interiorización de una cultura que valora más las condiciones materiales de existencia y las representaciones simbólicas del género masculino que las del femenino.

Los grupos de discusión

El grupo de discusión es la técnica que hemos utilizado para la recogida de datos relativos al imaginario patriarcal que hace posible la existencia del acoso sexual, en el mundo laboral. Según nuestro criterio, el grupo de discusión es el medio más eficaz para captar la significación y la relevancia necesaria en los planteamientos cualitativos de una investigación como la que nos planteamos. La riqueza de esta técnica reside en su capacidad para aportar información sobre las razones que provocan la existencia de un fenómeno dado, no fácilmente objetivable mediante información extensiva. A lo que cabe añadir la capacidad de los grupos de discusión para poner de manifiesto cómo la descripción y la explicación suelen ser procesos que deben caminar unidos. Ya que de no ser así, la separación de esos procesos hace perder la coherencia necesaria para comprender cuestiones tan complejas como el AS que aquí nos ocupa.

Características de los grupos

Para determinar las personas que debían formar parte de los grupos de discusión nos basamos en los objetivos planteados. El núcleo fundamental de esos objetivos era ver el trasfondo social, cultural e ideológico propiciador de la existencia más o menos explícita del AS en el mundo laboral. Por tanto, una de las primeras condiciones que debían tener los miembros de los grupos era tener experiencia laboral.

Otro de los elementos definitorios de cada uno de los grupos fue la categoría socio-profesional de sus miembros, porque sólo así podían contemplarse experiencias laborales distintas, diferentes representaciones y en definitiva imaginarios distintos del fenómeno a estudiar. A partir de ahí, consideramos dos grandes grupos, dentro de los colectivos masculinos y femeninos, según el lugar ocupado en la jerarquía laboral, así como el grado de cualificación. Refiriéndonos a categorías bajas, cuando se trata de individuos sin poder ni cualificación. Y hablando de categorías medias, al referirnos a individuos cualificados y con cierto grado de poder y responsabilidad en su ocupación.

Relacionado con la experiencia laboral, consideramos además como factor enriquecedor dentro de cada uno de los grupos, el sector laboral a que pertenecen, para favorecer la heterogeneidad que permite la contrastación de opiniones. Ya que, tal como señalamos en nuestras hipótesis, el grado de feminización o masculinización del sector laboral al que se pertenece tendrá una repercusión directa en el ambiente de trabajo y por tanto en la manera de vivir las relaciones hombre - mujer en el interior del mismo.

- En resumen, cuatro han sido los aspectos que han servido para seleccionar los individuos y determinar el número de dinámicas a analizar: la experiencia laboral, la categoría socio – profesional, el sector de actividad y el género. Como resultado de esta tipologización, se realizaron cinco grupos de discusión:
- Mujeres jóvenes con poca experiencia laboral y categoría socio-profesional media.

- Hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja.
- Mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional baja.
- Hombres con experiencia laboral y categoría socio-profesional mediana.
- Mujeres con experiencia laboral y categoría socio-profesional media.

El guión de la dinámica de grupos se constituyó asimismo en torno a dos bloques fundamentales: el mundo laboral y las relaciones hombre-mujer en el interior del mismo y el imaginario social que tienen los diferentes grupos respecto al acoso sexual.

Algunos resultados: los imaginarios masculinos y femeninos

Como ya hemos señalado, el imaginario no es neutro respecto al género y es fruto de la interiorización de las relaciones sociales patriarcales entre sujetos masculinos y femeninos. En este sentido, el análisis de los grupos de discusión nos ha permitido constatar cómo detrás de las prácticas de AS se encuentran actitudes y conductas patriarcales de los hombres en relación a las mujeres, en el ámbito laboral.

En este marco de análisis, la jerarquía laboral no aparece ahora como la principal explicación del acoso, tal como confirman las propias mujeres de categorías bajas que confiesan, con mayor facilidad, sentirse acosadas por sus propios compañeros de trabajo. Aunque sin olvidar que la jerarquía laboral facilita mucho la expresión de este imaginario patriarcal, a través del chantaje laboral y otras formas de abuso del poder.

El análisis de los grupos de discusión nos ha permitido confirmar, a grandes rasgos, la existencia de unos imaginarios que posibilitan y explican las prácticas de AS.

Como veremos no se trata de dos imaginarios fijos y homogéneos. Ya que aparecen imaginarios heterogéneos con matices por edad, experiencia laboral, sector, categoría socioeconómica (esquemáticamente atribuida a clase social), etc. Todo ello sin romper la consistencia de discursos claramente masculinos y femeninos.

El análisis de contenido del discurso obtenido en los grupos ha sido estructurado en dos grandes partes (siguiendo el guión de los grupos de discusión). En una primera parte hemos analizado los imaginarios masculinos y femeninos respecto a la discriminación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Aquí se ha analizado qué significa para los hombres trabajar con mujeres y viceversa. En la segunda parte, hemos examinado los imaginarios masculinos y femeninos respecto al AS. En esta segunda parte se han acentuado los aspectos más relacionados con la sexualidad masculina y femenina, con las ideas tópicas en torno a la provocación, con las posibles razones que explican el porqué del AS y hemos destacado la reacción de las mujeres ante tal situación vejatoria.

Lo que representa para los hombres trabajar con mujeres

Según el discurso obtenido, tanto el imaginario masculino como el femenino tienen sus propias visiones de qué significa trabajar con una persona de género diferente.

En el discurso de los hombres, observamos cómo éstos sienten el mercado de trabajo como un ámbito propio que ésta siendo invadido por las mujeres. En el caso de los hombres de categorías medias el discurso tiene un carácter más meritocrático, de manera que las diferencias entre los hombres y mujeres son desplazadas hacia el carácter personal. Aunque para los hombres de clase trabajadora las mujeres tiene más posibilidades de promoción laboral:

Promocionan más porque, normalmente, los que están arriba son jefes. Y que atacan. Una mujer ataca a un hombre...⁴

(4) Se ha respetado al máximo la transcripción literal del lenguaje de los y las participantes en los grupos.

Nuestra primera gran sorpresa fue el reconocimiento explícito por parte de la mayoría (todos) de los hombres del grupo de clase trabajadora de que preferían trabajar con hombres por que las mujeres “los distraen”:

Para trabajar, trabajar, hombres. Simplemente. Pero si hay mujeres no me molestan. Simplemente, porque, no sé, aquella cosilla a lo mejor, no sé qué decirte, tiran mucho... tiran, no sé... Las mujeres tiran un poquito.

considero que... hay trabajos para el hombre, y trabajos para la mujer, [...] A mis años y con la poca experiencia que tengo sería un trago. Y de hecho, veo que existen unas ideas que se te pasan por la cabeza que no te dejan concentrarte en aquello. Y eso, ya es un dato de que ya es innato en el hombre... No te puedes concentrar en el trabajo.

Lo que representa para las mujeres trabajar con hombres

Los grupos de discusión realizados a mujeres reconocen la existencia de discriminaciones laborales por razón de género. En los tres grupos se define el mundo laboral como un mundo de hombres, en el que los hombres hacen sus propias reglas.

A esto se une el desánimo que implica el esfuerzo que realizan para entrar y permanecer en el mercado de trabajo. Este desánimo es muy acusado en el grupo de las mujeres de categorías medias, entre aquellas que quieren promocionar y compiten con compañeros masculinos:

A nosaltres ens exigeixen molt més. Tens que demostrar-ho molt més.

No pots fallar ni una; t'están esperant que fallis.

Una senyora, l'únic que volen és que aguante, que siga molt resistent, i que tinga molta canya, molta co-rea, molta paciència, molta dolçura, però que no s'emprenyi, sobretot, que tinga bon caràcter.

Tanto en el caso de mujeres de clase trabajadora como en el de media, se percibe que los hombres se comportan como “colegas”, como un colectivo que es solidario entre ellos, hecho que contrasta con la percepción de falta de solidaridad entre las propias mujeres:

Ell fa millor feina que tu; els homes s'éntenen amb els homes, amb les dones no s'éntenen. Això m'ho van dir ahir!

...És clar, si vas al cap, ja te n'has d'anar més amunt. I aquí, entre ellos se protegen...

Porque las mujeres somos muy malas cuando trabajamos juntas.

Una de las cuestiones más interesantes es de la estrategia a seguir ante la discriminación laboral. Por un lado aparece, especialmente en el grupo de categorías medias, una estrategia de enfrentamiento, que tiene como resultado ser tratadas como “sargentos”:

Us puc dir que les que n'hi ha de caps de disseny [...] que són senyores molt valuoses, tenen una reputació de ser absolutes horroroses. Tenen mal caràcter, són unes mala llet, són unes bruixes, són solterones. Totes són solteres i... són unes amargades.

La segunda estrategia es la que hemos denominado como estrategia de resignación, seguida especialmente por las mujeres de clase trabajadora. Ante un mundo laboral que es de los hombres y en el que la posición que se ocupa es de subordinada, formación formación formación

Lo de “niñas, niñas”, al final ya te acostumbras. Pues qué le voy a decir al hombre? Lo que pasa es que en algún trabajo más vale callar, porque según cómo te quedas sin.

La posición de los hombres respecto al acoso sexual

Para responder a la pregunta de por qué se producen prácticas de AS debemos recurrir, en el imaginario masculino, a las actitudes que potencialmente provocan el acoso a las mujeres. Sin embargo, tampoco concebimos el acoso sexual como una expresión del poder patriarcal en el que las mujeres son sujetos exclusivamente pasivos.

Como veremos después, el imaginario femenino también participa, en muchos casos, con sacrificada tolerancia y victimismo.

El primer elemento a destacar del imaginario masculino respecto al AS es que no se produce un rechazo explícito del mismo. Como mucho se matiza, se dice que hay muchos tipos de acoso, etc.:

Ojo! en algunos momentos el acoso puede ser cualquier chorrada y sólo para joder al hombre [...] Van al superior. Y solamente, para que no le den el puesto a ese hombre dicen que es acoso sexual. Eso tampoco lo veo como un acoso sexual. A lo mejor el hombre... le ésta gustando esa tía, o a lo mejor sólo quiere salir con ella [...] Admiten en la calle el acoso del piropo, y en el trabajo dices tú cualquier cosa y "Eh, che, cuidao, eh? Que no te pases que tal ..." Yo no llego a entender.

Otro elemento a destacar de la visión masculina del acoso es que se ve la sexualidad femenina diferente a la masculina: ellas no tienen el mismo sentido del humor, les molesta cualquier chiste. Estas diferencias justifican las diferentes interpretaciones que sobre el acoso tienen los hombres y las mujeres.

Y para ellas, cualquier chorrada, ya lo llaman acoso sexual. Un acoso sexual puede ser una mirada. Un decirte "smuack". Para ella es "ya me han violado".

Yo creo que a ellas les gusta ese tipo de acoso. Siempre que sea un acoso simpático [...] Tú estás trabajando y llevas una relación de trabajo. Siempre hay esa chispita de "mira, voy a hacerle una gracia a la niña".

Esta tolerancia de un cierto acoso sexual se ve reforzada por un imaginario que construye una mujer a la que le gusta ser piropada. Se trata de una visión de la mujer como pasiva, coqueta, que recibe las insinuaciones con alegría:

Pero hasta ahora siempre ha sido el hombre el que tenía que ir detrás, piropito, tirarles los tejos, pa aquí, pa allá, jugar con ellas. Ellas lo han querido y lo siguen queriendo...

[...] tú pasas por ahí y no le dices nada, y se amargan.

Todo ello favorece que se produzca la auto-exculpación de los hombres y la culpabilización de las mujeres. Para los hombres las causas reales del acoso se encuentran en las mujeres: son ellas las que lo buscan, incitan y permiten. De esta manera se acentúa más el ataque que la provocación. Son ellas las que tendrían que decir hasta dónde se puede llegar:

Clar, és que elles no reconeixeran mai que ens han incitat als homes.

Pero, ¿Por qué no se ponen pantalones? "sinvergüenza, sinvergüenza", pero siempre iba con una falda, que bueno.

Cada persona da idea, de lo que esta persona da de sí. Según la apariencia, como el actor [...] Una mujer, con vestuario, pues da ideas a otro de lo que puede llegar a hacer en un momento dao.

Como es tan difícil marcar el punto, yo creo que el punto precisamente lo tendrían que marcar ellas.

Si a una mujer le molesta lo que sea, que a tí te parece una tontería, "Oye, no me digas esto".

Por lo que respecta a las diferencias entre los dos grupos, en el caso de los hombres de categorías medias se separa más el ámbito laboral del extralaboral.

Situando el sexo claramente en el segundo ámbito. En el caso de los hombres de clase trabajadora, podemos afirmar que confirman el tópico que habíamos negado inicialmente: los hombres piensan todo el día en el sexo.

La posición de las mujeres respecto al acoso sexual

Lo primero que cabe destacar es la consideración del AS, por parte de las mujeres, como algo cotidiano, normal. Se asume que es una práctica constante a la que forzosamente se han acostumbrado:

- Potser és tant constant i contínua aquesta agressió, que potser, al final ens rellisca.
- T'acostumes. Lo de "niñas, niñas" al final ya te acostumbras. Pues qué le voy a decir al hombre?

Però arriba un moment en que és normal.

A excepción de algunas mujeres de categorías medias que siguen una estrategia de enfrentamiento ante el AS, la mayoría de las mujeres tenían una reacción de victimismo, de resignación. En este sentido aparece continuamente la palabra aguantar, soportar. Podríamos afirmar que se produce una aceptación por parte de las mujeres subordinadas jerárquicamente de que además de subordinadas en el trabajo también lo son como mujeres. Y, como señalábamos en el apartado anterior, esta actitud permite a los hombres, además, jugar con cierta ambigüedad:

Sé que es mi trabajo y que si no puedo evitarlo así, pues ya está. Ahora, si en algún momento me siento muy violenta, pues a lo mejor sí que le diré algo. Pero mientras pueda ir controlando, no; además, lo veo muy de tanto en tanto.

Uno de los elementos de esta estrategia de debilidad es el intento de las mujeres de no provocar a los hombres, especialmente con la forma de vestir. En este sentido se penaliza a las mujeres que no siguen unas pautas de conducta más discretas:

Evidentment, aquell vestit quan me l'anava a posar, pensava "ja veuràs tu, ara, quan te'l posis, semblarà que jo vagi a buscar..."

Jo, per exemple, molts matins dic "això no perquè és espectacular".

[...] también hay mujeres que se ponen a posta para que las miren.

Una cosa es ir como quieras y otra cosa es un trabajo donde hay hombres...

Las mujeres reconocen como factores explicativos del AS los dos ejes de poder masculinos: la jerarquía laboral y la sexualidad. En el caso de las mujeres de categorías medias se pone el acento en la jerarquía laboral, mientras que las mujeres de clase trabajadora enfatizan más la dimensión sexual.

Este imaginario femenino y la estrategia de debilidad se ve reforzado por la constatación de que la vía judicial no acaba de resolver los problemas.

Conclusiones

Probablemente la mejor manera de iniciar las conclusiones de este estudio sea expresando el sentimiento de sorpresa ante los resultados obtenidos que tenemos las personas que lo hemos realizado. Sorpresa no sólo

ante el hecho de que efectivamente se produzca AS en el trabajo, sino porque además se produce más del que habíamos creído en un comienzo. Siendo más sorprendente aún la constatación de que el AS aparece como un fenómeno inscrito en la normalidad, como algo de índole cotidiana.

En cualquier caso, más allá de la sorpresa, no debemos olvidar que el AS es el nombre moderno de un fenómeno antiguo, ante el que cabe constatar, con cierto optimismo, el fuerte aumento experimentado durante el año 1995 de las denuncias por AS, así como el incremento de sentencias y la presencia del tema en la opinión pública, especialmente en los medios de comunicación.

Nuestras hipótesis intentaban explicar las razones que hacen posible el AS en el mundo laboral. La primera de estas razones es que el acoso es una cuestión de poder. La segunda razón es que no se trata sólo de poder laboral, sino de poder patriarcal. Y que, todavía más específicamente, es una forma de expresión del poder patriarcal enmarcada en el ámbito laboral. En este sentido, podemos afirmar que la jerarquía laboral no es la principal razón de la existencia del AS, sino el instrumento a través del cual se expresa el poder patriarcal.

El estudio del imaginario nos ha permitido evidenciar el conjunto de imágenes, normas, pautas, valores y actitudes que nos ayudan a entender mejor cómo es posible la existencia de este acoso. Los grupos de discusión nos han ofrecido indicios suficientes para corroborar la existencia de este imaginario. Estos indicios nos han facilitado la explicación de cómo cotidianamente el mundo laboral es un mundo en el que se relacionan en condiciones de desigualdad hombres y mujeres. Porque los primeros viven, se perciben y son percibidos como potenciales dominadores, mientras que las segundas viven, se perciben y son percibidas como subordinadas (dando por entendido que existen otras formas de desigualdad).

Finalmente, precisamente por todo lo anterior, hemos podido constatar que el AS es un buen indicador del carácter patriarcal de las relaciones laborales. Y como dato sorprendente y preocupante que acompaña a ese indicador, que ello no convierte al AS en un hecho marginal, ajeno o residual, a la hora de analizar la realidad de las relaciones cotidianas que se dan entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. De ahí la importancia del olvido o la ignorancia ante el mismo. De hecho, pensamos junto a algunas especialistas que la presencia del AS en el mundo laboral puede ser asimilada al goteo de un grifo que nunca llega a cerrar del todo. Así, unas veces sólo gotea de manera intermitente, otras, parece cerrar completamente para, a continuación, estropearse de nuevo y chorrear sin control.

Una analogía que describe, pese a su aparente burdidad, la realidad del AS en el mundo laboral. Una realidad de la que en este estudio se ha querido mostrar un breve apunte racionalizador, con la esperanza de que ello sirva para que de la luz de la razón surja algo más que una mayor claridad.

Referencias bibliográficas

Alexander, Bruce H.; Franklin, Gary M.; Marsha E. (1994), «The sexual assault of women at work in Washinton State, 1980 to 1989», *American Journal of Public Health*, vol. 84, núm. 4 (Washington), pp. 640-642.

Ballester, M^a Amparo (1992), *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Calle, M.; González, C.; Nuñez, J.A.(1988), *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, Madrid, Fundación Largo Caballero.

Carrasquer, P. y Torns, T. (1994), «Absentismo laboral femenino: Mito o realidad », *Abaco*, núm.4.

CC OO, Secretaría Confederal de la Mujer (1990), *Acción sindical frente al acoso sexual*, Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Cockburn, Cynthia (1983), *Brother: Male Dominance and Technological Change*, Londres, Pluto Press.

- (1991), *In the way of Women. Men's resistance to sex equality in organizations*, Londres, Macmillan.
- Farley, L. (1978), *Sexual Shakedown*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Ingrahan, Chris (1994), «*The heterosexual imaginary: Feminist sociology and theories of gender*», *Sociological Theory*, vol. 12, núm. 2 (Washington), pp. 203-219.
- Jaschik, M.L.; Fretz, B.R. (1991), «*Women's perceptions and labeling of sexual harassment*», en *Sex Roles*, vol. 25, núm. 2, pp. 19-23.
- Laqueur, Thomas (1994), *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*, Madrid, Cátedra.
- Ledrut, R. (1987), «*Société réelle et société imaginaire*», en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. LXXXII, pp. 41-56.
- Mackinnon, C.(1979), *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, New Haven, Yale University Press.
- Maffesoli, M.(1993),«*The social Imaginary*», *Current Sociology*, vol. 41, núm. 2 (Londres).
- OIT (1990), *Igualdad y protección de la mujer en el trabajo: convenios y recomendaciones de la OIT*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Pateman, Carole (1995), *El contrato sexual*, Barcelona, Anthropos.
- Pearson, J.C., Turner, L.H. y Todd-Mancillas, W.(1993),*Comunicación y género* Barcelona, Paidós.
- Pérez del Río, Teresa (1990),«*El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social*», *Relaciones laborales*, vol. II (Madrid), pp. 181-199.
- Fenández López, F.; Del Rey, S. (1993), *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Pollert, A. (1981), *Girls, Wives and Factory Lives*, Londres, Macmillan.
- Rubenstein, Michael(1987), *La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexual dans les états membres des communautés européennes*, Luxemburgo, UE-D.G.V., A.4.
- Sáez Lara, Carmen (1994), *Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Schnock, Brigitte (1993), «*Harcèlement sexuel des femmes au travail: préjugés et réalités. Uné étude allemande de la réalité sociale des femmes au travail*», *Déviance et Société*, vol. 17, núm. 3 (Ginebra), pp. 261-277.
- Subham, Andrea Boujan, Nadine (1994), *Measures to combat sexual harassment at the workplace. Action taken in the member states of the European Community*, Luxemburgo, European Parliament. Directorate General for Research, Women's Rights Series, vol. 2.
- UGT(1987), *Investigacion sobre discriminación y acoso sexual femenino en el puesto de trabajo*, Madrid, Departamento Regional de la UGT.
- Walby, Sylvia (1990), *Patriarchy at work*, Oxford, Blakwell Publishers.
- Wight, D.(1994),«*Boys, thoughts and talk about sex in working class locality Glasgow*» *Sociological Review*, vol. 42, núm. 4, pp. 703-737.
- Wise, Sue y Stanley, Liz (1992), *El acoso sexual en la vida cotidiana*, Barcelona, Paidós.

Escuela para hombres

Fuente: Montoya Tellería, O. (2010): *Manual para la capacitación. Los hombres podemos contribuir a la erradicación de la explotación sexual y la trata de personas.* Save the Children, Managua.

No es casual que los hombres vivamos en nuestra infancia algunas experiencias similares. Los adultos incentivan más a los varones a participar en juegos activos; si tienen las posibilidades, les regalan juguetes considerados masculinos, como pistolas o carritos, y en general, los tratan con más firmeza y/o con más permisividad en comparación con el trato que reciben las niñas.

Si bien a la mayoría de las niñas y niños se les pega como forma de disciplinarlos, parece que en general se ejerce una violencia física más severa contra los varones, asumiendo que estos aguantan más y son más rebeldes.

La socialización de género es el proceso de enseñanza y aprendizaje de las normas de comportamiento esperadas por la sociedad para varones y mujeres. La identidad de género la adquirimos como resultado de este proceso sociocultural en el que participan en primer lugar la familia y luego se extiende a la comunidad, la escuela, los medios de comunicación y otros agentes socializadores.

La antropóloga Marcela Lagarde afirma que los niños varones aprenden a tener un lugar privilegiado y a tener a su servicio a una mujer adulta, su madre. Los niños aprenden que la madre es inferior y superior. Es vivida como superior y poderosa porque le da todo lo que le hace falta, pero a la vez es subordinada por ser mujer, y eso lo observa en la relación que ella tiene con los hombres adultos, con su padre, padrastro o con otros hombres de la familia.

Con respecto a los padres, Lagarde explica que son muy importantes en la conformación de la identidad masculina porque no solo le va decir al niño lo que es ser hombre, sino que se lo va a mostrar en su comportamiento cotidiano.

La masculinidad no es innata, se aprende. Y los varones reciben mensajes muy específicos sobre cómo deben actuar y relacionarse con los demás. El psicólogo norteamericano Robert Branon destaca cuatro mandatos básicos exigidos a los niños varones:

- **“Nada con asuntos femeninos”.** Se les inculca a los varones a rechazar y evitar todo lo que sea asociado con feminidad por considerarse de inferior valor. Esto incluye el rechazo a conductas delicadas de los hombres por considerarse afeminadas e incluso esto supone un distanciamiento de las madres, pretendiendo independencia temprana de la protección materna. Los niños temen ser acusados de mariquitas o de “mamitis” si expresan rasgos suaves o cualidades consideradas femeninas o si demandan el acompañamiento de sus madres en su vida social. Se debe buscar, según este mensaje, la compañía solo de los varones y alejarse del grupo de niñas.
- **“Ser el timón principal”.** Se les dice a los varones que deben mandar, dirigir, distinguirse, fomentando una actitud competitiva y una lucha de poder.
- **“Ser fuerte como un roble”.** Se restringe la emocionalidad de los varones, enseñándoles a reprimir las emociones que puedan ser vistas como frágiles. “Los hombres no lloran.”

- **“Mándalos al infierno”.** Se incita a los varones a mantener una actitud hostil contra cualquiera que pareciera desafiarlo. La noción de darse a “respetar” y del “honor” masculino a toda costa los hace proclives a reacciones violentas en situaciones conflictivas.

Al llegar a la adolescencia, y a veces desde más temprano, se espera que los varones muestren interés sexual por el otro género, por las niñas y las mujeres. El cuerpo de las mujeres y en particular sus genitales se convierte en una especie de obsesión. La meta por la que todos los varones compiten es la de iniciarse cuanto antes en la vida sexual activa, teniendo relaciones sexuales con mujeres.

Los varones que no se identifican con estas metas o que no pueden conquistar a las mujeres pasan especiales apuros y pueden enfrentar discriminación o burlas de sus pares. Aun para los que sí logran probar su virilidad mediante actos sexuales, la experiencia tiende a ser poco erótica debido a la presión por “cumplir” y se corre el riesgo de tratar a las muchachas como objetos sexuales.

Los varones en la adolescencia también comienzan a recibir la presión para fumar cigarrillos, tomar alcohol y algunos incluso para consumir otras drogas, so pena de no ser lo suficientemente hombre si no lo hacen.

Cuando tienen conflictos en sus relaciones con los demás son presionados a resolverlos por la vía de la fuerza, a golpes y patadas, o peor aun, usando armas letales. Desde la cultura machista, los cobardes son aquellos que evitan o huyen de un pleito.

El antropólogo Roger Lancaster describe así el tratamiento estándar que los niños nicaragüenses reciben en sus familias:

1. Los niños varones son generalmente molestados y provocados por sus hermanos mayores hasta que ellos se muestran enojados; este enojo es tolerado a menos que exceda los límites apropiados. A las niñas no se les trata igual.
2. Cuando los niños empiezan a decir malas palabras, a sus padres les cae en gracia y son animados a decir más, a menos que las malas palabras sean dirigidas contra ellos(as). A las niñas no se les tolera este tipo de cosas.
3. A los dos años los niños ya son enviados a hacer mandados, y se les permite jugar sin supervisión adulta. Las niñas no son empujadas a la autonomía personal a tan corta edad.
4. En la adolescencia a los muchachos se les permite salir a la calle y encontrarse con sus amigos sin ninguna supervisión. A las muchachas no se les permite.
5. El castigo corporal cesa y disminuye en los muchachos a una edad menor que en el caso de las muchachas.
6. Si un muchacho regresa a su casa oliendo a alcohol su madre no le hace muchas preguntas. Si una muchacha hace lo mismo lo más seguro es que la castigue físicamente.
7. Todo varón ha sido llamado “cochón” cuando su conducta no alcanza el ideal masculino asertivo y agresivo.

Afortunadamente, no todos los mensajes e influencias que reciben los varones son de naturaleza machista. Hay familias, madres y padres, comprometidos con formar en sus hijos valores de respeto e igualdad entre los géneros y procuran que sus hijos varones sean más abiertos y flexibles y que sean críticos a los estereotipos tradicionales de género.

Además, algunos mensajes tradicionales transmitidos a los varones no son necesariamente negativos, tales como el ser responsables y mostrar gentileza hacia las mujeres. Cada vez se está aceptando más el derecho a la igualdad de hombres y mujeres y la necesidad de compartir responsabilidades tanto en el ámbito doméstico como público.

El escritor William Pollack, autor del libro *Niños de verdad* (1999), recomienda a los padres estas pautas en el trato a sus hijos varones:

- Al menos una vez al día, dedícale al niño atención única, especial.
- Ayúdalo a que exprese todo tipo de emociones, mostrándole empatía.
- No te burles de un niño cuando exprese sus sentimientos.
- No lo avergüences por su conducta.
- Averigua qué hay detrás de su enojo.
- Exprésale tu amor abierta y generosamente.
- Dile que no necesita ser el “machito fuerte”.
- Ayúdalo a crear su propio modelo de masculinidad.

Para concluir se comparte una cita del Grupo de Expertos en temas de masculinidad resaltando la importancia del ejemplo que los hombres adultos de hoy debemos dar hacia los niños varones, para ir logrando erradicar el machismo en las nuevas generaciones:

Cuando los niños varones interactúan con adultos y pares que promueven formas alternativas de ser hombres —por ejemplo, con hombres involucrados en el cuidado de los niños, o en tareas domésticas— es más probable que sean más flexibles en sus ideas acerca de los roles de hombres y mujeres.

Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*

Autor: Michael Kaufman**
(www.hombresigualdad.com)

En un mundo dominado por los hombres, el de estos es, por definición, un mundo de poder. Ese poder es una parte estructurada de nuestras economías y sistemas de organización política y social; hace parte del núcleo de la religión, la familia, las expresiones lúdicas y la vida intelectual. Individualmente mucho de lo que nosotros asociamos con la masculinidad gira sobre la capacidad del hombre para ejercer poder y control. Sin embargo, la vida de los hombres habla de una realidad diferente. Aunque ellos tienen el poder y cosechan los privilegios que nuestro sexo otorga, este poder está viciado.

Existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alienación tanto a las mujeres como a los hombres. Esto no significa equiparar el dolor de los hombres con las formas sistemáticas de opresión sobre las mujeres, solamente quiere decir que el poder de los hombres en el mundo –cuando estamos descansando en la casa o caminando por las calles, dedicados al trabajo o marchando a través de la historia– tiene su costo para nosotros.

Esta combinación de poder y dolor es la historia secreta de la vida de los hombres, la experiencia contradictoria del poder entre ellos. La idea de estas experiencias contradictorias no simplemente sugiere que en la vida de los hombres se encuentran el dolor y el poder. Tal afirmación ocultaría el carácter central de su poder y las causas del dolor dentro de ese poder. La clave, en realidad, es la relación entre los dos. Como sabemos, el poder social de los hombres es la fuente de su poder y privilegios individuales, pero como veremos, también es la fuente de su experiencia individual de dolor y alienación. Este dolor puede convertirse en un impulso para la reproducción individual –la aceptación, afirmación, celebración y propagación– del poder individual y colectivo de los hombres, pero además puede servir de impulso para el cambio.

La existencia del dolor de los hombres no puede servir de excusa para actos de violencia u opresión a manos de estos. Después de todo, el marco global para este análisis es el punto básico del feminismo –y aquí afirmo lo obvio–: que casi todos los seres humanos viven actualmente dentro de sistemas de poder patriarcal que privilegian a los hombres y estigmatizan, penalizan y oprimen a las mujeres.

Más bien, el reconocimiento de tal dolor es un medio para poder entender mejor a los hombres y el carácter complejo de las formas dominantes de la masculinidad.

* Versión revisada del artículo “Men, Feminism, and Men’s Contradictory Experiences of Power”, publicado en Harry Brod y Michael Kaufman, editores, *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks, Sage Publications, 1994, págs. 142-165. (La primera versión en castellano fue publicada en Luz G. Arango, Magdalena León, MaraViveros (comp.), *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*, Bogotá, Tercer Mundo, 1995, págs. 123-146.

** Michael Kaufman es uno de los fundadores de la White Ribbon Campaign, el esfuerzo más grande realizado en el mundo de hombres que trabajan para terminar con la violencia contra las mujeres. Antes, se desempeñó como profesor de la Universidad de York en Toronto, Canadá. Actualmente, dedica todo su tiempo a trabajar como escritor, conferencista y líder de talleres grupales. Sus libros incluyen: *Beyond Patriarchy: Essays by Men on Pleasure, Power and Change*. Oxford University Press, 1987; *Cracking the Armour: Power, Pain and the Lives of Men*. Viking Canada, 1993; *Theorizing Masculinities*. Co-editado con Harry Brod, Sage Publications, 1994; *Community Power and Grass-Roots Democracy*. Co-editado con Haroldo Dilla, London Zed Books, 1997.

La toma de conciencia de las expresiones contradictorias del poder entre los hombres nos permite entender mejor las interacciones entre clase, orientación sexual, etnicidad, edad y otros factores en la vida de los hombres; por esto hablo de experiencias contradictorias de poder en forma plural. Nos permite entender mejor el proceso de adquisición del género para los hombres. Nos permite captar mejor lo que podríamos clasificar como el trabajo genérico de una sociedad.

La comprensión de las experiencias contradictorias del poder entre los hombres nos permite, cuando sea posible, acercarnos a ellos con compasión, aun cuando seamos críticos severos de acciones y creencias particulares y desafiamos las formas dominantes de la masculinidad. Tal comprensión puede ser vehículo para entender cómo algunos buenos seres humanos pueden hacer cosas horribles y cómo algunos tiernos niños pueden convertirse en horribles adultos. Nos puede ayudar a entender la forma de llegar a la mayoría de los hombres con un mensaje de cambio. Es, en pocas palabras, la base para que los hombres acepten el feminismo.

Este artículo desarrolla el concepto de las experiencias contradictorias del poder entre los hombres dentro de un análisis del poder de género, del proceso psicosocial de desarrollo del género y de la relación entre poder, alienación y opresión. Aborda el surgimiento de una posición pro-feminista entre los hombres, buscando explicar el fenómeno dentro de un análisis de experiencias contradictorias del poder entre ellos. Concluye con algunas ideas sobre las implicaciones de este análisis para el desarrollo de prácticas contrahegemónicas por parte de hombres pro-feministas, que puedan tener un atractivo masivo y un amplio impacto social.

I. Experiencias contradictorias del poder entre los hombres. Género y poder

La teorización en torno a las experiencias contradictorias del poder entre los hombres comienza con dos distinciones.

La primera es la bien conocida, pero demasiadas veces ignorada, distinción entre sexo biológico y género socialmente construido. La segunda, que se deriva de la primera, es el hecho de que no existe una sola masculinidad, aunque haya formas hegemónicas y subordinadas de esta. Tales formas se basan en el poder social de los hombres, pero son asumidas de manera compleja por hombres individuales que también desarrollan relaciones armoniosas y no armoniosas con otras masculinidades.

La importancia de la distinción entre sexo y género en este contexto es una herramienta conceptual básica que sugiere cómo partes integrales de nuestra identidad, comportamiento, actividades y creencias individuales pueden ser un producto social que varía de un grupo a otro, a menudo en contradicción con otras necesidades y posibilidades humanas. Nuestro sexo biológico –ese pequeño conjunto de diferencias absolutas entre todos los machos y hembras– no prescribe una personalidad fija y estática.

La distinción sexo/género sugiere que existen características, necesidades y posibilidades dentro del potencial humano que están consciente e inconscientemente suprimidas, reprimidas y canalizadas en el proceso de producir hombres y mujeres. Es de estos productos, lo masculino y lo femenino, el hombre y la mujer, de lo que trata el género.

El género es la categoría organizadora central de nuestra psique, el eje alrededor del cual organizamos nuestra personalidad; además, a partir de él se desarrolla un ego distintivo. Es tan imposible separar a Michael Kaufman ser humano de Michael Kaufman hombre, como hablar de las actividades de la ballena sin referirse al hecho de que esta pasa toda la vida en el agua.

Los discursos sobre el género han tenido dificultades para liberarse de la noción, fácil pero limitada, de roles sexuales. Sin duda los roles, expectativas e ideas acerca del comportamiento apropiado sí existen, pero la esencia del concepto de género no está en la prescripción de algunos roles y la proscripción de otros; después de todo,

la gama de posibilidades es amplia y cambiante y, además, rara vez son adoptados sin conflicto. Al contrario, lo clave del concepto de género radica en que este describe las verdaderas relaciones de poder entre hombres y mujeres y la interiorización de tales relaciones.

Las experiencias contradictorias de poder entre los hombres se dan en el campo del género, lo que sugiere que en cierto sentido la experiencia de género es conflictiva. Solo una parte del conflicto se da entre las definiciones sociales de masculinidad y las posibilidades abiertas a nosotros dentro de nuestro sexo biológico.

También hay conflicto debido a la imposición cultural de lo que Bob Connell llama formas hegemónicas de masculinidad. Mientras que para la mayoría de los hombres es simplemente imposible cumplir los requisitos de los ideales dominantes de la masculinidad, estos mantienen una poderosa y a menudo inconsciente presencia en nuestras vidas. Tienen poder porque describen y encarnan verdaderas relaciones de poder entre hombres y mujeres, y de los hombres entre sí: el patriarcado existe no solo como un sistema de poder de los hombres sobre las mujeres, sino de jerarquías de poder entre distintos grupos de hombres y también entre diferentes masculinidades.

Los ideales dominantes varían marcadamente de una sociedad a otra, de una época a otra y, hoy en día, de década en década. Cada subgrupo, con base en la raza, la clase, la orientación sexual, etc., define el ser hombre acorde con las posibilidades económicas y sociales del grupo en cuestión. Por ejemplo, parte del ideal de masculinidad entre hombres blancos norteamericanos de clase obrera enfatiza la destreza y habilidades físicas para manipular el medio ambiente, mientras parte del ideal de sus homólogos de clase media alta enfatiza las habilidades verbales y la habilidad para manipular el ambiente por medios económicos, sociales y políticos. Cada imagen dominante lleva una relación con las posibilidades reales en la vida de estos hombres y las herramientas que tienen a su disposición para el ejercicio de alguna forma de poder.

Poder y masculinidad

Poder, en efecto, es el término clave a la hora de referirse a masculinidad hegemónica. Como he argumentado detenidamente en otra parte, el rasgo común de las formas dominantes de la masculinidad contemporánea es que se equipara el hecho de ser hombre con tener algún tipo de poder.

Existen, por supuesto, distintas maneras de conceptualizar y describir el poder. El filósofo político C.B. Macpherson señala las tradiciones liberales y radicales de los últimos dos siglos, y nos dice que una de las maneras como hemos llegado a concebir el poder humano es en función del potencial para usar y desarrollar nuestras capacidades humanas. Este punto de vista se basa en la idea de que somos hacedores y creadores, capaces de utilizar el entendimiento racional, el juicio moral, la creatividad y las relaciones emocionales.

Tenemos el poder de satisfacer nuestras necesidades, de luchar contra las injusticias y la opresión, el poder de los músculos y el cerebro, y de amar. Todos los hombres, en mayor o menor grado, experimentan estos significados del poder. El poder, obviamente, tiene otra manifestación, más negativa. Los hombres hemos llegado a verlo como una posibilidad de imponer el control sobre otros y sobre nuestras indómitas emociones. Significa controlar los recursos materiales a nuestro alrededor. Esta forma de entender el poder se funde con el que describe Macpherson, porque parece que en sociedades basadas en jerarquías y desigualdades, no todo el pueblo cuenta con la posibilidad de desarrollar sus capacidades en igual medida. Uno tiene poder si puede tomar ventaja de las diferencias existentes entre la gente. Siento que puedo tener poder solo si puedo acceder a mayores recursos que usted. El poder es visto como poder sobre algo o sobre alguien más.

Pese a que todos experimentamos el poder de diversas formas, algunas que celebran la vida y la diversidad, y otras que giran sobre el control y la dominación, los dos tipos de experiencias no son iguales a los ojos de los hombres, siendo la última la concepción dominante del poder en nuestro mundo. La equiparación de poder con dominación y control es una definición que ha surgido a través del tiempo, en sociedades en las cuales algunas divisiones son fundamentales para organizar nuestras vidas: una clase tiene el control sobre los recursos econó-

micos y políticos, los adultos tienen el control sobre los niños, los hombres tratan de controlar la naturaleza, los hombres dominan a las mujeres, y en muchos países un grupo étnico, racial, religioso o de determinada orientación sexual tiene el control sobre los demás. Existe sin embargo un factor común a estas sociedades: todas son dominadas por hombres. La equiparación de la masculinidad con el poder es un concepto que ha evolucionado a través de los siglos, y ha conformado y ha justificado a su vez la dominación de los hombres sobre las mujeres en la vida real y su mayor valoración sobre estas.

Los hombres como individuos interiorizan estas concepciones en el proceso de desarrollo de sus personalidades ya que, nacidos en este contexto, aprendemos a experimentar nuestro poder como la capacidad de ejercer el control. Los hombres aprenden a aceptar y a ejercer el poder de esta manera porque les otorga privilegios y ventajas que ni los niños ni las mujeres disfrutaban en general. La fuente de tal poder está en la sociedad que nos rodea, pero aprendemos a ejercerlo como propio. Este es un discurso de poder social, pero el poder colectivo de los hombres no solo radica en instituciones y estructuras abstractas sino también en las formas de interiorizar, individualizar, encarnar y reproducir estas instituciones, estructuras y conceptualizaciones del poder masculino.

El trabajo de género

La forma como se interioriza el poder es la base para una relación contradictoria con este. El corpus de trabajo más importante que estudia este proceso es, paradójicamente, el de uno de los patriarcas intelectuales más famosos del siglo XX, Sigmund Freud. No importa cuán insuficientes hayan sido sus creencias sexistas y confusas ideas acerca de la sexualidad femenina, este autor identificó los procesos psicológicos y las estructuras por medio de las cuales se construye el concepto de género. Los trabajos de Nancy Chodorow, Dorothy Dinnerstein y Jessica Benjamin y, en un sentido diferente, los escritos psicoanalíticos de Gad Horowitz, hacen un aporte importante a la comprensión de los procesos por medio de los cuales el género se adquiere individualmente.

El desarrollo individual de una personalidad masculina normal es un proceso social dentro de las relaciones familiares patriarcales. La posibilidad de construir el género radica en dos realidades biológicas: la maleabilidad de los impulsos humanos y el largo período de dependencia infantil. Sobre esta estructura biológica puede operar un proceso social por cuanto este período de dependencia es vivido en sociedad. Dentro de diversas formas de familia, cada sociedad provee un escenario en el cual el amor y el anhelo, el apoyo y la desilusión permiten el desarrollo de una psique genérica. La familia da un sello personalizado a las categorías, valores, ideales y creencias de una sociedad en donde el sexo es un aspecto fundamental de autodefinición y vida.

La familia toma los ideales abstractos y los convierte en la sustancia del amor y el odio. En la medida en que la femineidad es representada por la madre (o por figuras maternas) y la masculinidad por el padre (o figuras paternas), tanto en la familia nuclear como en la familia extensa, los conceptos se encarnan. Ya no hablamos de patriarcado y sexismo o de masculinidad y femineidad, como categorías abstractas. Me estoy refiriendo a su madre y su padre, a sus hermanas y hermanos, a su hogar, sus parientes y su familia.

A la edad de cinco o seis años, antes de que tengamos muchos conocimientos conscientes acerca del mundo, los elementos para la construcción de nuestra personalidad genérica están firmemente anclados. Sobre esta estructura construimos al adulto mientras aprendemos a sobrevivir y, con suerte, a prosperar dentro de un conjunto de realidades patriarcales que incluye la escuela, los establecimientos religiosos, los medios masivos y el mundo laboral. La interiorización de las relaciones de género es un elemento en la construcción de nuestras personalidades, es decir, la elaboración individual del género, y nuestros propios comportamientos contribuyen a fortalecer y a adaptar las instituciones y estructuras sociales de tal manera que, consciente o inconscientemente, ayudamos a preservar los sistemas patriarcales.

Este proceso, considerado en su totalidad, constituye lo que yo llamo el “trabajo de género” de una sociedad. En virtud de las múltiples identidades de los individuos y de las formas complejas en que todos encarnamos tanto el poder como su carencia –como resultado de la interacción entre nuestro sexo, raza, clase, orientación sexual,

etnicidad, religión, capacidades intelectuales y físicas, y la simple suerte–, el trabajo de género no es un proceso lineal.

Pese a que los ideales de género existen como masculinidades y feminidades hegemónicas, y a que el poder de género es una realidad social, cuando vivimos en sociedades heterogéneas luchamos con presiones, exigencias y posibilidades que están frecuentemente en conflicto.

La noción de trabajo de género sugiere que existe un proceso activo que crea y recrea el género, que este proceso puede ser permanente, con tareas particulares en momentos particulares de nuestras vidas y que nos permite responder a relaciones cambiantes de poder de género.

Igualmente, sugiere que el género no es algo estático en lo cual nos convertimos, sino una forma de interacción permanente con las estructuras del mundo que nos rodea. Mi masculinidad es un nexo, un pegamento que me une al mundo patriarcal, hace que ese mundo sea el mío y que sea más o menos cómodo para habitarlo. Mediante la incorporación de una forma dominante de masculinidad específica de mi clase, raza, nacionalidad, época, orientación sexual y religión, he logrado beneficios reales y un sentido individual de mi propio valor. Desde el momento en que aprendí, inconscientemente, que no solo había dos sexos, sino también un significado social atribuido a ellos, el sentido de mi propio valor empezó a medirse con la vara del género. Como varón joven pude disfrutar de una dosis de fantasía que amortiguara la falta de poder que existe en la temprana niñez, porque inconscientemente comprendí que yo pertenecía a esa mitad de la humanidad con poder social. Mi capacidad, no solo de asumir los roles sino también de aferrarme a este poder –aun si, al principio, existía únicamente en mi imaginación–, fue parte del desarrollo de mi individualidad.

El precio

En términos más concretos, la adquisición de la masculinidad hegemónica (y la mayor parte de las subordinadas) es un proceso a través del cual los hombres llegan a suprimir toda una gama de emociones, necesidades y posibilidades, tales como el placer de cuidar de otros, la receptividad, la empatía y la compasión, experimentadas como inconsistentes con el poder masculino.

Tales emociones y necesidades no desaparecen; simplemente se frenan o no se les permite desempeñar un papel pleno en nuestras vidas, lo cual sería saludable tanto para nosotros como para los que nos rodean.

Eliminamos estas emociones porque podrían restringir nuestra capacidad y deseo de autocontrol o de dominio sobre los seres humanos que nos rodean y de quienes dependemos en el amor y la amistad. Las suprimimos porque llegan a estar asociadas con la feminidad que hemos rechazado en nuestra búsqueda de masculinidad.

Los hombres hacemos muchas cosas para tener el tipo de poder que asociamos con la masculinidad: tenemos que lograr un buen desempeño y conservar el control. Tenemos que vencer, estar encima de las cosas y dar las órdenes. Tenemos que mantener una coraza dura, proveer y lograr objetivos. Mientras tanto, aprendemos a eliminar nuestros sentimientos, a esconder nuestras emociones y a suprimir nuestras necesidades.

Sea como fuere, el poder que puede asociarse con la masculinidad dominante también puede convertirse en fuente de enorme dolor. Puesto que sus símbolos constituyen, por último, ilusiones infantiles de omnipotencia, son imposibles de lograr.

Dejando las apariencias a un lado, ningún hombre es capaz de alcanzar tales ideales y símbolos. Por una parte, todos seguimos experimentando una gama de necesidades y sentimientos considerados inconsistentes con el concepto de masculinidad, los cuales se convierten en fuente de enorme temor. En nuestra sociedad, este temor se experimenta como homofobia o, para expresarlo de otra manera, la homofobia es el vehículo que simultáneamente transmite y apacigua ese temor.

Este temor y este dolor tienen dimensiones intelectuales, emocionales, viscerales –aunque ninguna es necesariamente consciente–, y cuanto más nos sentimos presos del temor, más necesitamos ejercer el poder que nos otorgamos como hombres. En otras palabras, los hombres también ejercemos poder patriarcal, no sólo porque cosechamos beneficios tangibles de él sino porque hacerlo es una respuesta frente al temor y las heridas que hemos experimentado en la búsqueda del poder. Paradójicamente, los hombres sufrimos heridas debido a la manera como hemos aprendido a encarnar y ejercer nuestro poder.

El dolor de un hombre puede estar profundamente enterrado, ser apenas un susurro en su corazón o brotar por todos sus poros. Así mismo, puede ser evanescente rastro de algo que ocurrió o de actitudes y necesidades adquiridas hace 20, 30 ó 60 años.

Como quiera que sea, el dolor inspira temor porque significa no ser hombre, lo cual quiere decir, en una sociedad que confunde el sexo con el género, no ser macho. Esto significa perder el poder y ver desmoronarse los elementos básicos de nuestra personalidad. Este temor tiene que ser reprimido porque es, en sí mismo, inconsistente con la masculinidad dominante.

Cualquier mujer que conozca a los hombres puede decirnos que lo extraño del intento de estos por suprimir sus emociones es que conduce a una mayor dependencia. Al perder el hilo de una amplia gama de necesidades y capacidades humanas, y al reprimir nuestra necesidad de cuidar y nutrir, los hombres perdemos el sentido común emotivo y la capacidad de cuidarnos.

Las emociones y necesidades no confrontadas, no conocidas y no esperadas no desaparecen sino que se manifiestan en nuestras vidas, en el trabajo, en la carretera, en un bar o en el hogar.

Los mismos sentimientos y emociones que hemos tratado de suprimir ganan un extraño poder sobre nosotros. No importa cuán serenos y controlados parezcamos, ellos nos dominan. Pienso en el hombre que sufre la sensación de carencia de poder y golpea a su mujer en un ataque de rabia incontrolable. Entro a un bar y veo a dos hombres abrazándose en una borrachera, incapaces de expresar su mutuo afecto excepto cuando están ebrios. Leo acerca de adolescentes que salen a golpear a los homosexuales y de hombres que convierten su sentido de impotencia en una furia contra los negros, los judíos o cualquier otro grupo que les sirva de cómodo chivo expiatorio.

Por otra parte, los hombres podrían dirigir su dolor escondido contra sí mismos en forma de autoodio, autodesprecio, enfermedad física, inseguridad o adicción. A veces este fenómeno está relacionado con el primero. Las entrevistas con violadores y con hombres que han golpeado a mujeres muestran no solo desprecio hacia ellas, sino frecuentemente un odio y un desprecio mucho más profundos hacia sí mismos. Es como si, incapaces de soportarse, atacaran a otros posiblemente para infligir sentimientos similares a quienes han sido definidos como un blanco socialmente aceptable, para experimentar una sensación momentánea de poder y control.

Podemos pensar que el dolor de los hombres tiene un aspecto más dinámico. Podemos desplazarlo o volverlo invisible, pero con ello lo hacemos aún más intenso. Esta forma de opacar el sentido del dolor es otra manera de decirles a los hombres que deben aprender a llevar puesta una armadura, es decir, que debemos mantener una barrera emocional frente a los que nos rodean para poder seguir luchando y ganando. Las barreras impenetrables del ego discutidas en el psicoanálisis feminista simultáneamente protegen a los hombres y los mantienen presos de su propia creación.

Poder, alienación y opresión

El dolor de los hombres y la manera como ejercemos el poder no solo son síntomas de nuestro orden de género actual. Juntos forman nuestro sentido de ser hombres, porque la masculinidad se ha convertido en una especie de alienación. La alienación de los hombres es la ignorancia de nuestras emociones, sentimientos, necesidades y de nuestro potencial para relacionarnos con el ser humano y cuidarlo.

Esta alienación también resulta de nuestra distancia con las mujeres y de nuestra distancia y aislamiento con otros hombres. En su libro *The Gender of Oppression*, Jeff Hearn sugiere que lo que concebimos como masculinidad es el resultado de la forma como se combinan nuestro poder y nuestra alienación: "Nuestra alienación aumenta la solitaria búsqueda del poder y enfatiza nuestra convicción de que el poder requiere la capacidad de ser distante".

La alienación de los hombres y su distancia frente a las mujeres y a otros hombres asume formas extrañas y bastante conflictivas. Robert Bly y los que hacen parte del movimiento mítico-poético de los hombres han utilizado muchas veces el tema de la pérdida del padre y de la distancia de muchos hombres con respecto a sus propios padres, al menos en las culturas dominantes norteamericanas. En parte tienen razón, porque su punto de vista simplemente reafirma los resultados de importantes trabajos realizados durante las últimas décadas sobre los padres y la actividad de ser padre.

La discusión de estos puntos, sin embargo, carece de la riqueza y profundidad del psicoanálisis feminista, el cual sostiene, como punto central, que la ausencia de los hombres en la mayor parte de las tareas de alimentación y crianza de los hijos significa que el concepto de masculinidad interiorizado por los niños se basa en la distancia, la separación y en una imagen de fantasía sobre el hecho de ser hombre, opuesta al sentido de unidad y fusión típico de las primeras relaciones entre madre e hijo.

La distancia con respecto a otros hombres se acentúa, al menos en muchas culturas heterosexuales, masculinas, por la distancia emocional establecida por otros machos que empieza a desarrollarse durante la adolescencia. Los hombres pueden tener pandillas, compinches, compañeros y amigos, pero rara vez alcanzan la confianza total y la intimidad disfrutadas por muchas mujeres.

Nuestras experiencias de amistad son limitadas debido a la reducida empatía que se convierte en norma masculina. Como resultado, tenemos la siguiente paradoja: los hombres más heterosexuales (e incluso muchos gays) en la cultura dominante norteamericana están aislados de los otros hombres. En efecto, muchos de los sitios de reunión –clubes, eventos deportivos, juego de cartas, *locker rooms*, sitios de trabajo, gremios laborales, jerarquías profesionales y religiosas– son un medio para proporcionar un sentido de seguridad a los hombres aislados que necesitan encontrarse a sí mismos, hallar un terreno común con otros hombres y ejercer colectivamente su poder.

Tal aislamiento significa que cada hombre puede permanecer sordo a su propio diálogo de dudas acerca del problema de obtener las credenciales de masculinidad: dudas sobre sí mismo, conscientemente experimentadas por casi todos los machos en la adolescencia y luego, consciente o inconscientemente, por los adultos. En un sentido paradójico, este aislamiento es la clave para conservar el patriarcado: en mayor o menor grado incrementa la posibilidad de que todos los hombres terminen en colusión con este –en todos sus diversos mitos y realidades–, puesto que sus propias dudas y sentido de confusión quedan enterrados.

Los hombres, incluso la mayoría de los más machos, no solamente mantienen su distancia frente a los otros hombres sino también ante las mujeres. Una vez más, una importante percepción del psicoanálisis feminista nos da la clave: la separación del niño de la madre o figura materna significa levantar barreras más o menos infranqueables del ego y afirmar la distinción, diferencia y oposición ante aquellas cosas identificadas con las mujeres y la feminidad. Los varones jóvenes reprimen características y posibilidades consciente o inconscientemente asociadas con la madre/la mujer/lo femenino. Así que Bly y los teóricos míticopoéticos están totalmente equivocados cuando sugieren que el problema central del hombre contemporáneo (y con esto parecen querer referirse al típico hombre norteamericano blanco, de clase media urbana, de joven a mediana edad) es que se ha feminizado. El problema es que los rasgos y las potencialidades asociados con las mujeres han sido reprimidos y suprimidos totalmente.

Estos factores sugieren la complejidad de la identidad, la formación y las relaciones de género. Parece que necesitamos métodos de análisis que den cabida a las relaciones contradictorias entre los individuos y las estructuras

de poder de las cuales se benefician. Resulta extraña la situación cuando el poder y el privilegio reales de los hombres en el mundo dependen no solo de este poder, sino también de la alienación y la impotencia, originadas en las experiencias de la infancia, pero reforzadas de distinta manera durante la adolescencia y la adultez.

Estas experiencias (sumadas a los beneficios obvios y tangibles) se convierten en el impulso, a nivel individual, para recrear y celebrar las formas y estructuras por medio de las cuales los hombres ejercen el poder.

Sin embargo, no existe una masculinidad única, ni una experiencia única de ser hombre. La experiencia de distintos hombres, su poder y privilegio real en el mundo, se basa en una variedad de posiciones y relaciones sociales. El poder social de un blanco pobre es diferente del de uno rico, el de un negro de clase obrera del de un blanco de la misma clase, el de un homosexual del de un bisexual o un heterosexual, el de un judío en Etiopía del de un judío en Israel, el de un adolescente del de un adulto. Los hombres generalmente tienen privilegios y poder relativo sobre las mujeres en el mismo grupo, pero en la sociedad en conjunto las cosas no siempre son tan claras.

Los nuevos discursos sobre la relación entre la opresión basada en el género, la raza, la clase social y la orientación sexual son tan solo un reflejo de la complejidad del problema. Estas discusiones son cruciales para el desarrollo de una nueva generación de análisis y praxis feministas.

Lamentablemente, hoy en día se tiende a sumar categorías de opresión como si fueran unidades separadas y, en ocasiones, estas sumas son utilizadas incluso para decidir quién, supuestamente, es el más oprimido. El problema puede volverse absurdo por dos razones: una es la imposibilidad de cuantificar las experiencias de la opresión; la otra, que las fuentes de esta no llegan en unidades aisladas. Después de todo, pensemos en un hombre de clase obrera, homosexual, negro y desempleado. Podríamos afirmar que es explotado económicamente por el empleador y controlado por supervisores como miembro de la clase obrera, aunque disfruta de ciertos privilegios en comparación con las mujeres; que es oprimido y estigmatizado como homosexual, oprimido y víctima del racismo porque es negro, terriblemente sufrido porque está sin trabajo (con mayor probabilidad que una mujer negra); que se siente disminuido y que se fortalece con imágenes dominantes de una masculinidad hipersexual, pero no vamos a decir: "¡Ah, está oprimido como hombre!". Por supuesto que no está oprimido como hombre, pero temo que la distinción es bastante académica porque ninguna de las cualidades utilizadas para describirlo puede separarse por completo de las demás. Al fin y al cabo, su sentido particular de ser hombre, es decir, su masculinidad, es en parte el producto de los otros factores mencionados.

La palabra hombre sirve tanto para calificar a negro, de clase obrera, desempleado y gay, como estas para calificar a la palabra hombre. Nuestras vidas, nuestras mentes, nuestros cuerpos simplemente no están divididos de manera que podamos aislar las distintas categorías de nuestra existencia.

Las experiencias y la autodefinition de este hombre, así como su ubicación dentro de las jerarquías del poder, están codeterminadas por una multitud de factores. Además, puesto que las distintas masculinidades denotan relaciones de poder entre los hombres, y no solo desde el punto de vista de hombres contra mujeres, un hombre que tiene poco poder social, en la sociedad dominante, cuya masculinidad no es de la variedad hegemónica, que es víctima de una tremenda opresión social, podría también manejar enorme poder en su propio medio y vecindario frente a las mujeres de su misma clase o grupo social, o frente a otros hombres, como en el caso del pendero en el colegio o el miembro de una pandilla urbana, quien seguramente no tiene poder estructural en la sociedad.

Todo nuestro lenguaje para hablar de la opresión requiere una reforma porque está basado en oposiciones binarias simplistas, en ecuaciones reduccionistas entre identidad y ubicación sexual, y en nociones unidimensionales del yo. Lo que importa aquí no es negar que los hombres, como grupo, tengan el poder social, sino más bien afirmar que existen distintas formas de poder estructural y de carencia de poder entre los hombres. De igual manera, es importante reconocer, como hemos visto anteriormente, que no existe una relación lineal entre un sistema estructurado de desigualdades de poder, los beneficios supuestos y reales de este, y la propia experiencia en cuanto a estas relaciones.

II. Los hombres y el feminismo

El análisis de las experiencias contradictorias del poder entre los hombres nos brinda una percepción muy útil de la relación potencial de estos con el feminismo.

El lado del poder en la ecuación no es nada nuevo y, en efecto, el poder y los privilegios de los hombres constituyen una buena razón para que, individual y colectivamente, se opongan al feminismo.

Sin embargo, sabemos que un creciente número de hombres se han convertido en simpatizantes del feminismo (en cuanto al contenido, aunque no siempre en cuanto al nombre), y se han acogido a la teoría y a la acción feminista (aunque, de nuevo, más en función de teoría que de acción). Hay diferentes razones para esta aceptación del feminismo. Podría ser por indignación ante la desigualdad; podría resultar de la influencia de un colega, un familiar o una amistad; podría deberse a su sentido de la injusticia sufrida a manos de otros hombres; podría ser por un sentido de opresión compartida, por ejemplo, a causa de su orientación sexual; podría ser por su sentido de culpabilidad por los privilegios que disfruta como hombre; podría ser por horror ante la violencia de los hombres o bien por simple decencia.

Mientras que la mayoría de los hombres en Norteamérica aún no se declaran abiertamente partidarios del feminismo, un número considerable de ellos en el Canadá y un porcentaje razonable en los Estados Unidos simpatizarían con muchos de los problemas planteados por este movimiento.

Como sabemos, esto no siempre se traduce en cambios del comportamiento, pero las ideas están cambiando cada vez más y, en algunos casos, el comportamiento se pone a la altura de las ideas.

¿Cómo puede explicarse el creciente número de hombres que apoyan el feminismo y la liberación de las mujeres (para usar un término que se abandonó demasiado rápido antes de finalizar la década de los años sesenta)? Con la excepción del caso del marginado o el iconoclasta, la historia ofrece pocos ejemplos en los que miembros de un grupo dominante hayan apoyado la liberación de sus dominados, y de cuya subordinación se han beneficiado.

Una posible explicación es que la ola feminista actual –con todas sus debilidades y la reacción que pueda existir en su contra– ha tenido un impacto masivo durante las últimas dos décadas y media. Gran número de hombres, al igual que muchas mujeres que han apoyado el *statu quo*, se han dado cuenta de que la marea ha cambiado y, gústeles o no, el mundo está cambiando. La rebelión de las mujeres contra el patriarcado lleva implícita la promesa de acabar con él; aunque este, en sus diversas formas sociales y económicas, todavía tiene mucha capacidad de resistir, muchas de sus estructuras sociales, políticas, económicas y emocionales se están volviendo inoperantes. Algunos hombres reaccionan con acciones de retaguardia, mientras que otros pisan, temerosa o decididamente, en dirección al cambio.

Esta explicación del apoyo al cambio es solo una parte del escenario. Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres sugieren que hay una base para la aceptación del feminismo por parte de estos que va más allá de una simple disposición a dejarse llevar por la marea.

El auge del feminismo ha alterado el balance entre el poder y el dolor de los hombres. En sociedades y épocas en que el poder social masculino fue muy poco cuestionado, éste superaba tanto al dolor que prácticamente lo disimulaba en su totalidad. Cuando uno manda en el gallinero, da todas las órdenes y se encuentra más cerca de Dios, no queda mucho campo para el dolor, al menos para el tipo de dolor que parece estar ligado a las prácticas de la masculinidad.

Pero con el surgimiento del feminismo moderno, la balanza entre el poder de los hombres y el de las mujeres ha estado sufriendo un rápido cambio. Esto es particularmente cierto en las culturas en donde la definición del poder de los hombres ya dejó de hacerse partiendo de un control rígido sobre el hogar y de un fuerte monopolio en el dominio laboral.

En la medida en que se desafía el poder de los hombres, aquellas cosas que llegan como compensación, como premio o como distracción de por vida frente a cualquier dolor potencial quedan progresivamente reducidas o, al menos, puestas en tela de juicio. Al mismo tiempo que la opresión de las mujeres se problematiza, muchas formas de esta opresión se convierten en problemas para los hombres. Las experiencias individuales de dolor e inquietud generadas entre los hombres y relacionadas con el problema de género se manifiestan cada vez más y han comenzado a lograr una audiencia y una expresión sociales en formas sumamente diversas, incluyendo distintas vertientes del movimiento de los hombres –desde grupos reaccionarios, antifeministas, hasta movimientos mítico- poéticos del tipo Bly u organizaciones masculinas partidarias del feminismo–.

En otras palabras, si la categoría del género trata del poder, entonces, en la medida en que las relaciones reales de poder entre hombres y mujeres, y entre distintos grupos de hombres (como, por ejemplo, entre heterosexuales y homosexuales, entre blancos y negros) comienzan a cambiar, nuestras experiencias y nuestras definiciones de género también deben hacerlo. El proceso del trabajo de género es constante y necesariamente incluye reformulaciones y transformaciones.

Apoyo creciente y peligros en el camino

La acogida del feminismo por parte de los hombres no es, sorprendentemente, algo nuevo. Tal como argumenta Michael Kimmel en su reveladora introducción a *Against the Tide: Pro-Feminist Men in the United States, 1776-1990. A Documentary History*, los hombres partidarios del feminismo han representado una corriente minoritaria pero constante en el escenario sociopolítico de Estados Unidos durante dos siglos.

Lo que diferencia a la situación actual es que el apoyo masculino a este movimiento (o por lo menos la aceptación de ciertas críticas y de la acción política feministas) está alcanzando grandes dimensiones. Algunas ideas descartadas casi unánimemente por los hombres (y, de hecho, por muchas mujeres) hace tan solo 25 años, tienen hoy una amplia legitimidad. Cuando yo dirijo talleres en escuelas de enseñanza media, planteles de educación superior y lugares de trabajo, los hombres –aun aquellos que se manifiestan molestos por el cambio en las relaciones de género o porque se sienten despreciados o rebajados– entregan una lista de las formas de poder y privilegios con los cuales ellos todavía están de acuerdo y que las mujeres ya rechazan, sugiriendo sin presiones que ellas tienen razón en preocuparse de tales desigualdades.

Por supuesto que todavía hay individuos que mantienen una posición fuertemente pro- patriarcal y la mayor parte de las entidades siguen siendo dominadas por los hombres. Pero los cambios se ven. Los programas de acción afirmativa tienen una gran difusión, y muchas instituciones sociales controladas por los hombres –en la educación, las artes, las profesiones, la política y la religión– están sufriendo un proceso de integración sexual, aun cuando esto generalmente requiere no solo presión constante sino que las mujeres se adapten a culturas masculinas del trabajo. En varios países el porcentaje de los hombres que están a favor del derecho al aborto es igual o mayor que el número de mujeres que lo apoyan.

Gobiernos dominados por hombres han aceptado la necesidad de adoptar leyes que han sido parte de la agenda feminista. Por ejemplo, en el Canadá, en 1992, el Gobierno del Partido Conservador reformuló por completo la ley sobre violaciones, después de un proceso de consulta popular con grupos de mujeres. La nueva ley reglamentó que toda relación sexual tiene que ser explícitamente consensual, es decir, que no significa no, y que se requiere un sí, formulado y dado clara y libremente, para que constituya un sí. De nuevo, pensando en el Canadá, está el ejemplo de la manera como las organizaciones feministas insistieron en tener presencia –y fueron aceptadas como partícipes principales– en la mesa de negociaciones durante la ronda de discusiones sobre la nueva Constitución en 1991 y 1992.

Todos estos cambios fueron el resultado del arduo trabajo y del impacto del movimiento de mujeres; este impacto sobre instituciones controladas por los hombres demuestra la creciente aceptación por parte de ellos, de por lo menos algunos de los términos del feminismo, no importa si tal aceptación es o no reconocida.

Para los hombres y las mujeres interesados en el cambio social y en acelerar el tipo de cambio descrito anteriormente, subsisten algunos problemas serios: mientras existe una creciente simpatía masculina por la causa de la igualdad de derechos para las mujeres, y en tanto que algunas instituciones han sido obligadas a adoptar medidas que promueven esta igualdad, persiste una brecha entre las ideas aceptadas por los hombres y su comportamiento. Y mientras muchos pueden, de manera reacia o entusiasta, apoyar esfuerzos para el cambio, el profeminismo entre ellos aún no ha logrado formas organizacionales masivas en la mayor parte de los casos. Esto nos lleva a considerar las implicaciones del análisis de este artículo con respecto al problema de la organización profeminista de los hombres.

Gracias al creciente impacto del feminismo moderno, durante las últimas décadas ha surgido lo que, a falta de un término mejor, se ha conocido como el movimiento de los hombres.

En este movimiento han existido dos corrientes principales. Una es el movimiento mítico- poético de los hombres, el cual, pese a que llegó a ser importante en la última parte de los años ochenta (en particular con el éxito del libro *Iron John*, de Robert Bly), es en realidad la última expresión de una tendencia surgida antes de la década de los setenta, que hace énfasis en el dolor y en el costo de ser hombre, o una política que tiene más de cien años y que intentó crear espacios masculinos como antídoto contra la supuesta feminización de los hombres. Por otra parte, como Michael Kimmel y yo argumentamos detenidamente en otro documento (Kimmel y Kaufman, *op cit.*), el marco teórico de este movimiento ignora virtualmente el poder social e individual de los hombres (y su relación con el dolor), ignora lo que hemos llamado la herida madre (de acuerdo con los aportes del psicoanálisis feminista) y, de la forma más cruda, intenta apropiarse de una mezcla de culturas indígenas, al tiempo que distrae a los hombres de las prácticas sociales (y posiblemente las individuales) que desafiarán el patriarcado. Mis agradecimientos a Michael Kimmel por la formulación de las políticas masculinistas, creando un nuevo espacio homosocial.

La otra tendencia, menos numerosa, es el movimiento de hombres a favor de la causa feminista (dentro del cual cuento mis propias actividades), que ha enfocado en las expresiones individuales del poder y de los privilegios de los hombres, incluyendo los problemas de la violencia masculina.

Desafortunadamente, las formas dominantes de expresión de estas dos corrientes se han desarrollado con sus propias deformidades, idiosincrasias y errores en el análisis y en la acción. En particular cada una ha tratado de considerar, principalmente, un aspecto de la vida de los hombres: su poder, en el caso del movimiento pro-feminista, y su dolor, en el caso del mítico-poético. Al hacerlo así, ignoran no solo el significado de toda la experiencia masculina en una sociedad dominada por los hombres, sino también la relación crucial entre el poder y el dolor de los hombres.

El movimiento pro-feminista se origina en el reconocimiento por parte de los hombres del poder y los privilegios que disfrutaban en una sociedad dominada por ellos. Aunque pienso que este debe ser nuestro punto de partida, en realidad no es sino un comienzo, ya que existen muchas preguntas desafiantes: ¿Cómo podemos animar a los hombres a entender que apoyar el feminismo significa más que apoyar cambios institucionales y legales; que también significa cambios en sus vidas personales? ¿Cómo podemos lograr un apoyo masivo y activo a favor del feminismo entre los hombres? ¿Cómo hacer entender en la práctica que la homofobia es uno de los factores principales que promueven la misoginia y el sexismo entre los hombres? Dentro de estos parámetros se presenta una serie de problemas teóricos, estratégicos y tácticos.

Si nuestra meta no es solo acumular puntos de debate académico o político, ni sentirnos bien junto a las mujeres con nuestras credenciales pro-feministas, sino afectar realmente el curso de la historia, entonces sería crucial tomar muy en serio algunos de ellos.

Para mí, surgen varios puntos de este análisis. Ya sea que un hombre asuma que su mayor área de interés sea trabajar en favor de la igualdad de las mujeres y desafiar el patriarcado, o retar la homofobia y desarrollar una

cultura positiva con respecto a los homosexuales y las lesbianas, o mejorar la calidad de vida de todos los hombres, nuestro punto de partida tiene que ser el reconocimiento de la centralidad del poder y el privilegio masculinos y entender la necesidad de desafiar este poder. Esto constituye no solo un apoyo para el feminismo, sino el reconocimiento de que la construcción social y personal de ese poder es la causa del malestar, la confusión y la alienación sentidas por los hombres de nuestra era, así como una fuente importante de homofobia.

Cuanto más nos demos cuenta de que en la mayor parte de las sociedades patriarcales alguna forma de homofobia es importante en la experiencia de los hombres, que la homofobia y el heterosexismo moldean las experiencias diarias de todos los hombres, y que tal homofobia desempeña un papel central en la construcción del sexismo, más capaces seremos de desarrollar la comprensión y las herramientas prácticas necesarias para lograr la igualdad. El movimiento profeminista masculino en América del Norte, en Europa y en Australia ha ofrecido una oportunidad única para que los homosexuales, los hombres comunes y corrientes y los bisexuales se reúnan, trabajen y bailen juntos. Sin embargo, no creo que la mayoría de los hombres prototípicos, pero profeministas, consideren como una prioridad la necesidad de confrontar la homofobia ni que la vean como algo que tiene una importancia central en sus vidas, suponiendo que figure en su lista de prioridades. La noción de experiencias contradictorias del poder, en plural, proporciona una herramienta analítica para integrar problemas de raza, clase y etnicidad al núcleo de la organización de los hombres profeministas. Nos permite relacionarnos, con sentimientos de empatía, con toda la gama de problemas en las experiencias masculinas, y comprender que el poder de los hombres no es lineal y que está sujeto a una variedad de fuerzas sociales y psicológicas.

Además, deja entrever formas de análisis y de acción que entienden que el comportamiento de cualquier grupo de hombres es el resultado de una inserción, a menudo contradictoria, dentro de varias jerarquías del poder.

Desmiente cualquier idea de que nuestras identidades y experiencias como hombres pueden separarse de las que se basan en el color de la piel o en los orígenes sociales; por tanto, sugiere que la lucha contra el racismo, el antisemitismo y los privilegios de clase, por ejemplo, es parte integral de la lucha para transformar las relaciones contemporáneas de género.

Quizás sea un problema la misma terminología que utilizo. Al igual que otros, continuamente me he referido al profeminismo. Este término pone la problemática de principio a fin, como hombres apoyando las luchas de las mujeres y cuestionando el poder de ellos sobre las mujeres. Pero esta forma de análisis sugiere que aunque este apoyo y cuestionamiento sean indudablemente fundamentales, ellos no constituyen asuntos singulares o problemas para los hombres. Además, tampoco es el único camino para destruir el patriarcado y crear una sociedad de igualdad humana y liberación. Pero, si incluimos un análisis del impacto de una sociedad dominada por los hombres en los propios hombres, entonces el proyecto se transforma no solo en profeminista sino en algo que es antisexista (en el sentido que las ideas y prácticas sexistas afectan a hombres y mujeres, aunque en forma muy diferenciada), antipatriarcal y antimasculinista (pero siendo claramente masculino-afirmativo, así como femenino-afirmativo).

Actualmente, las recompensas de la masculinidad hegemónica son insuficientes para compensar el dolor que provoca en las vidas de muchos hombres. La mayoría de los hombres en la cultura norteamericana experimentan, en diferente medida, dolor por tratar de seguir y asumir las imposibles normas de virilidad, lo cual sobrepasa las recompensas que ellos normalmente reciben. En otras palabras, el patriarcado no es sólo un problema para las mujeres. La gran paradoja de nuestra cultura patriarcal (especialmente desde que el feminismo ha levantado demandas significativas) es que las formas dañinas de masculinidad dentro de la sociedad dominada por los hombres son perjudiciales no solo para las mujeres, sino también para ellos mismos.

Algunos grupos de hombres saben y comprenden esta problemática. Tal es el caso de los gays y bisexuales, quienes han desarrollado una nueva autoconciencia e instituciones culturales, y se han organizado como hombres, pese a la aversión, temor y fanatismo que ellos reciben y a las formas dominantes de masculinidad (aunque, al mismo tiempo, muchos hombres gays acepten parcialmente la visión y prácticas dominantes). Desde hace mu-

cho tiempo, ellos han estado conscientes del dolor que les provoca la sociedad patriarcal actual. Los hombres negros han desarrollado su propia cultura de resistencia contra la discriminación estructural y la aversión que ellos experimentan de muchos hombres y mujeres en el marco de la sociedad blanca dominante.

Aunque algunas de estas formas de resistencia incluyen una reafirmación de algunos de los peores rasgos de la cultura patriarcal (pensemos en el sexismo, homofobia y antisemitismo de la Nación del Islam, la brutalidad reflejada y reafirmada por grupos de rap, o el machismo de la cultura deportiva dominante en cuyo pináculo se encuentran actualmente atletas negros), existe también una afirmación de la inteligencia de los hombres negros, de la gracia masculina y de un lenguaje distinto, todas las cuales fueron denigradas por la cultura dominante y las formas dominantes de virilidad. Y para citar un breve tercer ejemplo, los hombres jóvenes de todas las razas saben que han disminuido dramáticamente sus posibilidades de repetir los privilegios económicos relativos disfrutados por sus padres y abuelos.

Esto no significa que los hombres dentro de esos grupos, o incluso considerados todos ellos como grupo, no gocen actualmente de ciertas formas de privilegio y poder. La intención es simplemente señalar que diversos grupos de hombres han estado luchando como hombres para rechazar por lo menos algunas de las ideas hegemónicas de virilidad y algunos aspectos de la cultura masculina hegemónica. El problema es que ellos no lo han hecho necesariamente dentro de un análisis de género y sexismo, o lo han hecho combinándolo con una simpatía por el feminismo o por las mujeres, o con una comprensión de la naturaleza del poder social e individual del hombre.

De todas formas, mirar la experiencia de grupos particulares de hombres puede beneficiar a todos los hombres en su conjunto; encontrando en esas experiencias particulares, causas, preocupaciones y desafíos comunes, hay, sin duda, una base para que los hombres se organicen como hombres y lo hagan ellos solos, lo cual podría ser parte de un movimiento antipatriarcal, más amplio. Sería un movimiento antimasculinista de hombres que iría de la mano con el feminismo, pero que tendría su propia razón de ser y claramente establecidos sus asuntos y prioridades.

Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual

Autora: Belvy Mora*.

... la agresión a la mujer quizá sea la primera forma de agresión utilizada por el ser humano de forma sistemática para la consecución de objetivos no relacionados de forma directa con sus necesidades instintivas, como la caza, lucha, defensa, mantener el territorio, ... (Lorente y Lorente, 1998. pág. 10)

Integrando las perspectivas de la medicina legal y el feminismo, Lorente y Lorente (1998) presentan una lectura sobre el acoso sexual que difiere notablemente de la postura anterior. Para estos autores la reflexión sobre acoso sexual no es posible sin el reconocimiento del papel que cumple el sistema de género en la organización social.

Como bien sabemos, el género constituye un sistema de reglas y roles que determina no solo la relación entre los sujetos sino que, además, confiere un *status* o categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. En otras palabras, constituye un sistema de normas y creencias socioculturales que asignan a cada sexo guiones o modos de actuar que se traducen en relaciones en las cuales al hombre le es conferido un lugar de dominación y a la mujer una posición de subordinación (Lorente y Lorente, 1998). La expectativa sobre el desarrollo de estos guiones está presente en todas las interacciones entre los géneros, principalmente en sus relaciones de pareja, como lo anotan los autores: "el guion heterosexual básico en nuestra cultura refleja una sexualidad androcéntrica que erotiza la diferencia sexual y mantiene la "dominación" masculina como normal y natural. También se caracteriza por considerar a la mujer como un objeto en el que enfatizar su atractivo físico y su habilidad para estimular y satisfacer los deseos de los hombres" (pág. 49).

Esa erotización de la diferencia sexual responde a la diferencia seductiva que comenta Lipovetsky (2002), quien da por hecho, entre otras cosas, el logro de un plus de placer para la mujer al saberse objeto de solicitud. La existencia de dichos guiones cumple un papel importante a la hora de entender la violencia de género. Los resultados de algunas investigaciones han indicado que tienen mayor probabilidad de ser agresivos aquellos hombres que se comportan en sus relaciones conforme al guion original. Estos datos llevaron *a priori* a sugerir que "la llamada puede jugar un importante papel, desde el punto de vista psicológico, en dicho tipo de conductas, no *per se*, sino como indicador de que han asumido una serie de conductas habituales en el hombre entre las que se pueden encontrar las violentas". Este planteamiento resulta interesante si recordamos que ya Wise y Stanley (1992) habían sugerido que al ser el acoso sexual un comportamiento de carácter sexista este podría ser llevado a cabo por cualquier varón. Sin embargo, la importancia de los guiones sexuales no culmina ahí. Según los autores, las características inherentes a dichos guiones traen consigo una tensión intrínseca entre los géneros que crea las condiciones para que se presenten errores en la comunicación, los cuales pueden conducir a la coerción sexual, la violación y al maltrato (Lorente y Lorente, 1998). Estos errores en la comunicación favorecen el ejercicio de controles sexistas a través de estrategias tales como la de la reputación. Según Lorente y Lorente (1998) tener "el poder de definir reputaciones es una forma de controlar comportamientos. De ahí que aún se piense por un amplio sector de la sociedad que para ser víctima de determinados delitos (violación, agresión sexual, malos tratos,... debe de tenerse una determinada conducta más o menos licenciosa (...)" (p. 51).

Recordemos que para Lipovetsky (2002), el papel de la ambigüedad comunicativa entre los géneros así como el de la encarnación de la legitimidad moral a través de conductas pudorosas constituyen, aún, dos elementos

* Doctoranda del Programa de Psicología Social de la Universitat Autònoma de Barcelona. Especialista en Intervención social. Miembro del Observatorio para la Cibersociedad. <http://www.cibersociedad.net> E-mail: belvymora@yahoo.es

importantes de la cultura seductiva. Desde esa otra perspectiva, el encuentro intersexual en lugar de verse alterado por errores en la comunicación y mecanismos de control tales como el de la reputación, se ve protegido por la existencia de la diferencia seductiva que fomenta dichos errores y mecanismos de control.

En síntesis, el sistema de género y, específicamente, los guiones y normas que de él emergen han oscurecido la posibilidad de considerar las conductas que conforman el acoso sexual como una agresión. Si tenemos en cuenta que generalmente no existe una correlación “objetiva” entre la conducta de agresión directa y un resultado dañino perceptible, encontramos las razones por las cuales las conductas que constituyen el acoso sexual son consideradas más cercanas a la seducción que a la violación (Lorente y Lorente, 1998); sin embargo, aunque la mayoría de los casos de acoso no implican violencia física, sí ocasionan daño psicológico a la víctima, tal como lo plantean Lorente y Lorente (1998).

La conducta mantenida por el acosador es la misma que la de un depredador a la caza de su presa, no cesa hasta que la consigue o finaliza por alguna circunstancia. La repercusión sobre la víctima se deduce fácilmente (...). La situación de tensión emocional y ansiedad prolongada en el tiempo, salpicadas con amenazas sobre el trabajo y inesperados y sin una periodicidad constante, sino más bien relacionados con factores personales del agresor y, sobre todo, de las circunstancias del contexto que permiten llevar a cabo el acoso, hacen que la víctima vaya sucumbiendo psicológicamente (pág. 215).

De allí que los autores planteen que la trascendencia del acoso sexual derive de dos grupos de factores:

1. los efectos psicológicos producto, tanto de una situación crónica en la que la agresión se produce de forma repetida y continua, como de la condición de vulnerabilidad de la víctima, circunstancia que es aprovechada por el acosador para realizar amenazas explícitas o implícitas sobre la posible pérdida del puesto de trabajo;
2. al igual que en otras agresiones de carácter sexista en las que existe un contacto importante entre el agresor y la víctima, el nivel de agresividad va aumentando de forma imperceptible lo cual lleva a que se pase fácilmente de “una conducta verbal a una física y de un tipo delictivo a otro, pudiendo llegar a agresiones más graves, entre ellas la violación” (Lorente y Lorente, 1998, pág. 189). En otras palabras, la trascendencia del acoso sexual está relacionada, por un lado, con la vulneración psicológica a través de la cual el acosador pretende ejercer control sobre la víctima y, por otro lado, con la presencia de una espiral de violencia que se incrementa de manera imperceptible y que puede terminar en otro tipo delictivo aún más grave como es el de la violación.

Esta forma de victimización sexista, como otras, se produce no solo sobre la mujer como persona sino también sobre la mujer como rol social (Lorente y Lorente, 1998), pues constituye un mecanismo de control a través del cual se pretende mantener el estado de discriminación de la mujer. Esto lleva a considerar el acoso sexual como un fenómeno de carácter estructural cuyo soporte sociocultural –me refiero al sistema de normas y creencias– ha dado lugar al Síndrome de Agresión a la Mujer, SAM. Los autores definen el SAM como, “todas aquellas” (pág. 77). En otras palabras, el SAM es un síndrome cuya etiología, aunque matizada por características individuales y contextuales, implica hechos que tienen como objetivo común conseguir por parte del agresor un mayor o menor grado de control y dominio sobre la mujer; los mecanismos patógenos que dan lugar a la etiología del SAM son elementos de carácter sociocultural; y el resultado, producto de la interacción de los elementos anteriores, es la agresión a la mujer (Lorente y Lorente, 1998). El SAM equivaldría a la noción de acoso sexual en el sentido extenso en el que la plantean Wise y Stanley (1992), mientras que para Lorente y Lorente (1998) el acoso sexual es una noción referida exclusivamente al ámbito laboral.

En el medio laboral el SAM adquiere un matiz especial, ya que la dependencia de la víctima sobre el acosador y la reacción de la misma debido al ambiente en el que se realiza el acoso sexual “conducen a una especial satisfacción y seguridad del autor que entiende la relación como una obligación derivada del contrato laboral” (Lorente y Lorente, 1998, p. 41-42). Esta comprensión se enmarca dentro del sistema de normas y creencias sexistas que estructuran las relaciones entre los géneros en el lugar de trabajo. Para Lorente y Lorente (1998), dentro del

contexto de agresión a la mujer “como consecuencia de su rol social, el acoso sexual ha sido el resultado directo y específico de la modificación del mismo y de la incorporación de la mujer al mundo laboral, donde ha encontrado una serie de circunstancias que han favorecido su utilización y aceptación por parte de determinados sectores de la sociedad como una muestra de la agresividad a la mujer en general y a la trabajadora en particular” (pág. 179). Las condiciones laborales para las mujeres nunca han sido fáciles, su discriminación en el mundo del trabajo asalariado se ha traducido en dificultades de contratación, menores salarios, doble jornada, etc.; todos, mecanismos de control social que, como en el caso del acoso sexual, se ejercen sobre la mujer para legitimar y mantener la relación entre los géneros en términos de una relación de poder.

Núcleos de discusión

Como hemos visto, la reflexión teórica acerca del acoso sexual dista mucho de ser homogénea, entre otras razones, por la naturaleza misma del fenómeno y por los intereses que median en su definición. Podríamos decir que, la organización social se reproduce en una serie de discursos cuya trama estructura lo que hemos designado como la realidad, la verdad, la normalidad. Esta trama de discursos es mediada y arbitrada por la confluencia de fuerzas que pugnan por imponer uno u otro discurso, una u otra versión acerca del mundo y acerca de aquellas/os que hacemos parte de él. Como ya lo ha planteado la sociología del conocimiento, la producción teórica no es ajena a estas dinámicas de poder. La reflexión teórica es una actividad mediada por intereses cuya producción discursiva entra a apoyar o a rebatir versiones de mundo vigentes, de allí su carácter histórico —y también político— ; sin embargo, puesto que constituye una actividad históricamente situada, también es sensible a la aparición de fenómenos instituyentes que, aun cuando existen, no han sido nombrados, este fue el caso del “re-cientemente” nombrado acoso sexual.

Aunque la aparición de la noción de acoso sexual no puede desvincularse de la promoción de los intereses feministas, la reflexión teórica en torno al mismo vehicula estos y otros intereses que, incluso, pueden parecerle opuestos. Ésa heterogeneidad puede sintetizarse en torno a tres núcleos de discusión que, en nuestro concepto, son fundamentales; ellos son: 1) La consideración del acoso sexual como un fenómeno de carácter estructural vs. la definición del acoso sexual como un fenómeno exclusivo del entorno laboral; 2) La sexualización de la noción de acoso sexual; y, 3) La consideración del carácter sexista del acoso sexual vs. su definición como una conducta discriminatoria a través de la cual también son violentados los varones.

Delimitación de la noción de acoso sexual al mundo del trabajo

El acoso sexual es un fenómeno de carácter estructural puesto que constituye el resultado de la organización sexual de la sociedad. En otras palabras, el acoso sexual es producto de una organización genérica desde la cual les son asignados roles y lugares diferentes, tanto a varones como a mujeres, en función de su sexo. Wise y Stanley (1992), aunque comparten la mirada estructural, matizan esta lectura planteando que la responsabilidad sobre conductas tales como las del acoso sexual es de carácter individual. Esta acotación constituye un aporte importante puesto que, frente a la inmovilidad que trae consigo el determinismo social, Wise y Stanley (1992) compelen a la transformación de las relaciones entre los géneros en la vida cotidiana. Para estas autoras, el acoso sexual es un fenómeno de carácter estructural sobre cuyo ejercicio los posibles acosadores pueden optar. Eso implica la consideración del acoso sexual como una conducta culpable por la cual, quienes la cometen se deben responsabilizar. Esta concepción estructural del acoso sexual se aleja de aquellos planteamientos que pretenden confinar su comprensión al ámbito laboral. Para Wise y Stanley (1992) el acoso sexual es un fenómeno que permea todos los ámbitos de relación entre varones y mujeres. La experiencia del acoso sexual no es exclusiva del ámbito laboral; por el contrario, es una experiencia cuya vivencia es posible en cualquier ámbito y de la cual puede ser víctima cualquier mujer.

Lorente y Lorente (1998) coinciden con Wise y Stanley (1992) en que el acoso sexual es consecuencia de factores socioculturales que condicionan ámbitos de poder diferentes en los que se confiere al hombre, como parte de su rol, el ejercicio de control sobre la mujer. Ese ejercicio va desde el control simbólico —representado, por ejemplo,

en el poder para definir la “reputación” de una mujer— hasta el control físico en cuyo extremo se encuentran los golpes, la violación y el asesinato. Para Lorente y Lorente (1998) el acoso sexual es una manifestación de la desigualdad de género que se traduce en agresión a la mujer, es decir, constituye una manifestación del Síndrome de Agresión a la Mujer, SAM. No obstante, desde esta perspectiva, el acoso sexual constituye una manifestación del SAM en el entorno laboral. Esto quiere decir que si bien existe un fenómeno estructural de agresión a la mujer, dependiendo del ámbito de relación dicho fenómeno se presenta con unas u otras características. Así pues, el acoso sexual comparte con otras formas de agresión a la mujer, la existencia de algún tipo de vínculo entre el agresor y la víctima, la elección de esta por su vulnerabilidad, el incremento, imperceptible al comienzo, de una espiral de violencia; pero difiere, sin embargo, por la presencia de matices producto del contexto en el que se realiza la agresión tales como la amenaza explícita o implícita de la pérdida del puesto de trabajo y/o la satisfacción y seguridad del acosador que entiende el cumplimiento de sus demandas por parte de la víctima como una obligación derivada del contrato laboral. Aunque esta delimitación del acoso sexual al mundo laboral difiere de la postura asumida por Wise y Stanley (1992), sin duda resulta oportuna y afín a las acciones emprendidas para legislar en torno a este tema.

Por otra parte, Lorente y Lorente (1998) coinciden con Lipovetsky (2002) al sugerir que el acoso sexual emerge como resultado de la modificación que sufre el rol social de la mujer al incorporarse esta al mundo del trabajo asalariado. Sin embargo, mientras para los primeros, el acoso sexual aparece como un mecanismo de control de la mujer en el ámbito del trabajo, que se ejerce para legitimar y mantener la relación entre los géneros en términos de una relación de poder; para el segundo, el acoso sexual no tiene que ver con la definición de los lugares de cada género sino con el papel que ha comenzado a cumplir el trabajo en los nuevos procesos de construcción de la identidad de la mujer. Lipovetsky (2002) reconoce que el acoso sexual en el ámbito laboral existía incluso cuando la identidad de la mujer era vinculada exclusivamente al ámbito privado, y que fue la legitimación del trabajo como referente para la construcción de la identidad femenina la que permitió que, esos hechos que ya existían, fuesen nombrados como acoso sexual y fuesen identificados como actos que violaban el derecho a un trato igualitario.

Sin embargo, se resiste a reflexionar sobre el acoso sexual desde una perspectiva que tenga en cuenta el ejercicio de poder. Para este autor, la consideración del acoso sexual como un fenómeno estructural es producto de un discurso victimista promovido por la ideología feminista que oscurece la sociabilidad intersexual. En opinión de Lipovetsky (2002), el acoso sexual es un fenómeno que se presenta y se ha presentado, exclusivamente, en el ámbito laboral; pero, además, que de vincularse con algún poder sería con el poder jerárquico ya que, en su concepto, solo puede considerarse como acoso sexual la utilización de poder jerárquico para coaccionar a la mujer en procura de obtener favores de carácter sexual. Esta postura de Lipovetsky (2002) nos lleva a discutir el segundo de los núcleos a los que en un principio hicimos referencia.

Sexualización de la noción de acoso sexual

Efectivamente, según Lipovetsky (2002), el acoso sexual es una conducta de carácter “sexual”. Podríamos decir que el acoso sexual es algo así como un “accidente” que se produce en la normalizada vía de la cultura seductiva. Para este autor, el acoso sexual no puede ser considerado un fenómeno estructural ni fruto de una asignación diferencial de posiciones entre varones y mujeres puesto que, en su opinión, la sociabilidad intersexual, mientras no aparezca un modelo que reemplace al modelo cortés, sólo puede fluir gracias a esa asignación diferencial. El modelo de la guerra, la audacia del guerrero, el “cerco” al enemigo, el asalto y la conquista —o dominio, como se prefiera— que incorporó el modelo cortés, ha planteado la sociabilidad intersexual en términos de “resistencia” y “asedio”. Esto se traduce, como ya lo hemos dicho, en una asignación diferencial de papeles para cada género —activo para el hombre y pasivo para la mujer—, pero también en el desarrollo de un estilo comunicativo ambiguo en el cual el varón activo debe interpretar las confusas señales de una pasiva y pudorosa mujer. En el marco de esta ambigüedad comunicativa un “no” es interpretado como un “tal vez”, y un “tal vez” a su vez como un “sí”, salvaguardándose de esta forma el reconocimiento de la moralidad de la mujer. Para Lipovetsky (2002), desde esta perspectiva, el encuentro intersexual en lugar de verse alterado por errores en la comunicación y

mecanismos de control tales como el de la “reputación” de la mujer, se ve protegido por la existencia de la diferencia seductiva que fomenta dichos errores y mecanismos de control. Es interesante que el autor no considere esta sociabilidad basada en un modelo de guerra como una verdadera “guerra entre los sexos”, como sí lo hace al recordar las pretensiones feministas, y además, no dude en afirmar que es la mujer la primera interesada en mantener este tipo de juego seductivo. Insistimos, desde esta perspectiva no podría hablarse del acoso sexual en términos diferentes a los de un “accidente”, un “fallo”, fruto de la ambigüedad comunicativa y de la erotización de la diferencia sexual. Sin embargo, a diferencia de lo que opina el autor, creemos que esta perspectiva redifica los modelos de género que dan lugar al acoso sexual en la medida en la que mantiene la ambigüedad comunicativa —condición, ésta, ideal para que el varón imponga su versión a la mujer— y la objetificación de la mujer —o el tratamiento de la mujer como objeto a disposición del varón para su placer—.

Sin embargo, los argumentos utilizados por Lipovetsky (2002) para sexualizar la noción de acoso sexual no terminan allí. Recordemos que este autor hace uso de la comparación entre la naturaleza de la legislación estadounidense y la legislación francesa acerca del acoso, para sostener que la pretensión de reinventar la relación entre los géneros a partir de una base totalmente novedosa no puede llevar sino al distanciamiento entre ellos. Para Lipovetsky (2002), la consideración del acoso sexual como un delito que viola la libertad sexual constituye una formulación que preserva la sociabilidad intersexual, a diferencia de lo que sucede con la consideración del acoso sexual como una discriminación sexista. La razón que da el autor es que la primera formulación permite integrar elementos del pasado, como es el caso de la cultura seductiva basada en el modelo cortés, con las actuales pretensiones y expectativas de igualdad entre los sexos, mientras que la segunda formulación no. En nuestro concepto, tal integración no es posible y resulta obvia la razón por la cual afirmamos esto: la pretensión de igualdad entre los sexos es incompatible con la existencia de una sociabilidad intersexual en la cual la mujer sigue siendo considerada como objeto, se le sigue asignando un papel pasivo mientras al hombre se le otorga un rol activo, se sigue haciendo a la mujer objeto de “asedio”, se sigue controlando a la mujer con mecanismos tales como el de la “reputación”, etc.

En resumen, la pretensión de igualdad entre los sexos es incompatible con el mantenimiento de una sociabilidad basada en la desigualdad sexual. Al respecto Lorente y Lorente (1998) sostienen que la erotización de la diferencia sexual que fundamenta el guion heterosexual básico no solo mantiene la dominación masculina como normal y natural, sino que también ubica a la mujer en una posición de objeto, enfatizando su atractivo físico y su habilidad para estimular y satisfacer los deseos de los hombres. El acoso sexual no es una conducta de carácter “erótico” que tenga por fundamento la “atracción sexual” y cuyo método sea la conducta “sexual”. El acoso sexual es “sexual”, como lo plantean Wise y Stanley (2002), solo en el sentido de es una conducta infligida por las personas de un sexo —el masculino— a las personas del otro —el femenino—, que si bien puede parecer de carácter “erótico”, su finalidad no es el contacto sexual sino el ejercicio de poder del varón sobre la mujer.

En conclusión, la pervivencia de la desigualdad sexual presente en la consideración del acoso como una violación de la libertad sexual y no como una discriminación sexista constituye lo que podríamos llamar el “efecto perverso” de la sexualización de la noción de acoso sexual.

El acoso sexual como una conducta sexista

Si bien es cierto se ha planteado que también los hombres son víctimas de acoso sexual, el carácter sexista del fenómeno nos lleva a entender esos eventos como hechos en los cuales se ha presentado un abuso de autoridad pero no como casos de acoso sexual. Para explicar las razones de nuestra postura podemos recurrir al caso de un acoso sufrido por un varón debido a su homosexualidad. En este hecho puede observarse el acoso como reacción a la trasgresión o desobediencia del rol masculino tradicional. Sin embargo, aunque se pueda considerar la homosexualidad como una infracción del rol tradicional, dicha infracción no ubica al varón homosexual en el lugar subordinado que se ha decretado debe ocupar la mujer. De allí que sea más factible que sufra acoso sexual una mujer que ocupe un alto cargo que un varón homosexual que ocupe la misma posición. Desde nuestra

perspectiva, el varón homosexual es percibido como un varón trasgresor, pero al fin y al cabo como un varón, a quien, incluso desde su trasgresión, se le continúa asignando una posición de superioridad frente a la mujer.

Esto se puede observar en la misma comunidad homosexual donde, como plantean Wise y Stanley (2002) en su texto, la actitud de reverencia a la masculinidad se traduce en desprecio hacia esos otros individuos “inferiores”, las mujeres (pág. 103). Caso diferente es el de la mujer lesbiana a quien su condición de homosexual la ubica en un lugar de doble discriminación. Con esto no estamos sugiriendo que el varón homosexual no sea discriminado, lo que queremos decir es que la discriminación que padece se inscribe en un escenario distinto a aquel en el cual la mujer es objetificada y discriminada por el hecho de ser mujer.

Como hemos visto, la consideración del acoso sexual como el resultado “normal” de la sociabilidad intersexual puede llevarnos a olvidar que lo que constituye la finalidad de este tipo de conducta es el ejercicio de poder del varón sobre la mujer. Para ser más claras, el acoso sexual es expresión de un sistema de pensamiento sexista que ha dividido el mundo en sujetos y objetos, entre subordinadores/superiores y subordinados/inferiores. No sobra recordar que, como consecuencia de este sistema de pensamiento, al hombre le ha sido conferido el lugar de sujeto, subordinador/superior, mientras a la mujer le ha sido decretada la posición de objeto, subordinado/inferior. Esto genera, como plantean Lorente y Lorente (1998), procesos de victimización sexista dirigidos hacia la mujer no solo como persona sino también como rol social. El acoso sexual constituye una de esas formas de victimización sexista.

El acoso sexual es el resultado de unos condicionantes socioculturales orientados a mantener la subordinación de la mujer en relación al varón. El acoso sexual es una forma de discriminación ejercida por unas personas sobre otras en razón de su sexo. Tener en cuenta la naturaleza de esta forma de discriminación es fundamental.

Bibliografía

Lipovetsky, G. La Tercera Mujer. Permanencia y revolución de lo femenino. Editorial Anagrama. Barcelona: 2002

Lorente Acosta, M., Lorente Acosta, J. A. Agresión a la Mujer: Maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural. Editorial Comares, S. L. Granada:1998.

Nicolson, P. Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?. Narcea, S.A. Ediciones. Madrid: 1997

San José, B. “Las mujeres trabajadoras durante la transición democrática”. En: Brunel, S., Vilches, Ma. J. Jornadas 20 años de las Secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid: 1999

Stanley, L., Wise, S. El acoso sexual en la vida cotidiana. Ediciones Paidós. Barcelona: 1992.

El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo

Fuente: OIT.

1. El acoso sexual

El acoso sexual en el lugar es una manifestación grave de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, derivada de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta relación desigual de poder se exagera además cuando el acoso se da de un superior hacia una trabajadora.

Se considera acoso sexual el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre (OIT, 2007).

El acoso se presenta principalmente de dos formas. La primera sucede cuando se condiciona a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, etc. La segunda sucede en un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora hostigada (OIT, 2007).

El acoso sexual puede darse mediante comportamientos de agresión física (como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios), verbal (como comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual o llamadas de teléfono ofensivas) y no verbal (como silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos) (OIT, 2007).

El acoso sexual tiene graves consecuencias para quienes lo padecen, para las empresas y para la sociedad en general. Quienes han sufrido una situación de acoso enfrentan consecuencias psicológicas como la disminución de la motivación, la pérdida de la autoestima, el aislamiento o el deterioro de sus relaciones sociales. Asimismo, sufren consecuencias físicas producidas por el estrés al que son sometidas (OIT, 2007). Frecuentemente terminan por abandonar el empleo.

Los empleadores por su parte también enfrentan consecuencias negativas a causa de las situaciones de acoso que se viven en sus empresas. Así, la productividad de las empresas disminuye debido a las dificultades para el trabajo en equipo, la desmotivación o el absentismo. Por otro lado, tendrán dificultades a la hora de encontrar personas que asuman las vacantes por el temor a ser hostigadas (OIT, 2007).

Socialmente, los Estados deberán asumir los gastos generados por los procesos legales y penales. Asimismo, deberán invertir los recursos necesarios para garantizar la restitución de los derechos de las víctimas y facilitar las herramientas necesarias para su recuperación (OIT, 2007)

2. Normas Internacionales del Trabajo

La protección contra el acoso es una preocupación importante para la OIT; y por ello, en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, en la que se afirma que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y se aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar hacia la igualdad (OIT, 2011b).

El único Convenio de la OIT que menciona de manera explícita la protección contra el acoso sexual en el trabajo es el Convenio núm. 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (1989). Este convenio dispone que los Gobiernos deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores; en particular, para garantizar que los trabaja-

dores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual (Art. 20).

A pesar de que no se cuenta con ningún convenio específico relativo al acoso sexual, el Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958) prohíbe, entre otras, la discriminación en el empleo y la ocupación basada en el sexo (Art. 1). Así, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha considerado el acoso sexual como una forma de discriminación y, por lo tanto, de acuerdo con los requerimientos del convenio, debe prohibirse (OIT, 2003).

El Convenio núm. 111 busca propiciar las condiciones para contribuir a la consecución de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, y define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Art. 1).

Los países que han ratificado este convenio deben formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (Art. 2). La política nacional se debe formular y aplicar de manera que se permita el avance en el proceso de eliminación de la discriminación. Asimismo, deben, por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, derogar o modificar cualquier ley o práctica administrativa discriminatoria y promulgar legislación apropiada; llevar a cabo programas educativos, incluyendo actividades de formación y concienciación sobre cuestiones de igualdad; garantizar el cumplimiento de la política de empleo público y la formación y orientación profesional, así como los servicios de colocación; y cooperar con organizaciones de empleadores y de trabajadores (Art. 3).

Igualmente, el convenio exige una acción continuada para alcanzar progresivamente sus objetivos y prevé una evaluación periódica de los resultados obtenidos en la ejecución de la política nacional sobre igualdad, con idea de revisar y ajustar las medidas y estrategias existentes de forma continuada (OIT/CIF, 2010b).

3. Legislación sobre el acoso sexual hacia las mujeres en la subregión de Centroamérica y República Dominicana

La legislación específica contra el acoso sexual está muy poco desarrollada en la subregión de Centroamérica y República Dominicana.

Tan solo Costa Rica cuenta con una ley específica al respecto. Esta no es una ley penal, de manera que entre sus disposiciones se establecen mecanismos para la prevención y sanciones administrativas. El primer texto de ley fue aprobado en 1995; y en 2010 se aprobó una reforma que trata de enmendar fallas y limitaciones identificadas tras quince años de aplicación. Concretamente, la reforma ha tratado de ampliar el ámbito de aplicación original del empleo y la docencia, para incorporar dentro de este ámbito también a quienes han nombrados por elección popular, que hasta entonces no podían ser procesados.

Por otro lado, la reforma refuerza el fuero especial de protección a las víctimas de manera que prohíbe el despido mientras se esté desarrollando el proceso y se establece un procedimiento específico para las trabajadoras domésticas, que trata de contrarrestar la gran vulnerabilidad que enfrentan.

Otras disposiciones de la ley se establecen de acuerdo a los parámetros recomendados por instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer (Convención de Belém do Pará). Entre

In dubio pro victima

El in dubio pro victima es un principio orientador de la aplicación de la justicia que sustituye el tradicional *in dubio pro reo*.

Según el *in dubio pro reo*, en caso de duda, el juez deberá favorecer a la persona acusada. El *in dubio pro victima* revierte esta lógica de manera que antepone la protección por ser esta quien ha sufrido las consecuencias del delito cometido contra ella.

estos principios específicos recogidos en la ley se destacan in dubio pro víctima, la confidencialidad y la libertad probatoria, o el uso de prueba indiciaria cuando no se disponga de prueba directa.

En Panamá, el Código de Trabajo hace referencia explícita al acoso sexual en los Artículos 127, 128, 138 y 213. En estos artículos se prohíbe el acoso sexual, se establece la obligación para los empleadores de establecer mecanismos confiables para investigar y sancionar las situaciones de acoso y se faculta a los empleadores para despedir a trabajadores que han acosado a otras trabajadoras.

En El Salvador también el Código de Trabajo establece una prohibición indirecta del acoso sexual en el Artículo 29, señalado que los patronos deben “guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o palabra”. Por otro lado, el acoso sexual está tipificado en el Código Penal, y puede ser sancionado con hasta cinco años de cárcel (OIT, 2011a).

Tanto en Nicaragua como en Honduras y República Dominicana los Códigos de Trabajo se refieren al acoso sexual de manera indirecta o muy general. En República Dominicana a pesar de que se prohíbe el acoso sexual de manera explícita y se señala la obligatoriedad de los empleadores de intervenir para proteger a las trabajadoras acosadas, no se establece ninguna sanción al respecto. En Nicaragua y en Honduras, además de las disposiciones del Código de Trabajo, también las leyes de igualdad de oportunidades de la mujer se refieren al acoso sexual.

4. Jurisprudencia sobre el acoso sexual hacia las mujeres en Centroamérica y República Dominicana

En el caso de Costa Rica, contar una ley específica ha favorecido el desarrollo de una amplia jurisprudencia. Sin embargo, la ley no ha resultado suficiente para proteger a las trabajadoras del acoso ya que se estima en 2008 el 40 por ciento de los casos cerrados quedaron impunes. De este 40 por ciento de casos, el 25 por ciento corresponden a situaciones en que las mujeres no han deseado continuar con el proceso legal (OIT, 2011a). Esto confirma que los procesos judiciales deben ofrecer acompañamiento para las mujeres para evitar que sean revictimizadas, si realmente se quiere garantizar el acceso a la justicia.

En el resto de países de la subregión no existe legislación contra el acoso sexual, y la jurisprudencia basada en otros instrumentos internacionales o nacionales es además escasa. De hecho, en República Dominicana y Guatemala no se dispone de ninguna sentencia al respecto.

En el Salvador, la mayor parte de denuncias no obtienen sentencias favorables para las mujeres, ya que no se cuenta con mecanismos que permitan atender estas denuncias de manera apropiada. Las mujeres deben probar que realmente sucedió el acoso; sin embargo, la mayoría de estas situaciones suceden en privado, por lo que no hay más pruebas que el testimonio de las mujeres, lo cual no resulta suficiente en el sistema judicial salvadoreño.

Las jurisprudencias nicaragüense y panameña tampoco han logrado responder ante las situaciones de acoso sexual de manera específica. En Nicaragua, al igual que en El Salvador, la falta de pruebas es un argumento recurrente que termina en el archivamiento de los casos. En Panamá, tan solo se identifica un caso relativo a acoso sexual en el que la denuncia de una trabajadora es desestimada, a pesar del evidente comportamiento sexual dirigido a ella por parte de otro compañero, ya que el tribunal considera que el trabajador realiza un acto inmoral pero no está claro si espera favores sexuales (OIT, 2011b).

A la luz de este recorrido subregional, se evidencia la necesidad de crear unos marcos legales sólidos, orientados a partir de los instrumentos internacionales contra la violencia hacia las mujeres, que incorporen nuevas maneras de entender el proceso judicial para lograr un amparo legal efectivo contra el acoso sexual en el trabajo para las mujeres.

Bibliografía

OIT (2003): *Observación general de la CEACR sobre el Convenio núm. 111*.

OIT (2007): *Acoso Sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico*. Disponible en: http://www.oit.org/declaration/info/factsheets/lang--es/docName--WCMS_DECL_FS_115_ES/index.htm.

OIT (2010): *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, agosto 2009-enero 2010*. (OIT, San José).

OIT (2011a): *Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. (OIT, San José). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_184077.pdf.

OIT (2011b): *El acoso sexual. Un problema de relaciones de poder*. OIT/Cinterfor.

Páginas web

Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica). Página web consultada en diciembre de 2010: www.inamu.go.cr

La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género

Autora: Jouni Varanka.
Departamento para la Igualdad de Género.
Ministerio de Asuntos Sociales y Salud.
Finlandia.

El título de esta ponencia “La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género” se utilizó como eslogan en el trabajo realizado durante la presidencia finlandesa de la UE, en 2006, sobre los hombres y la igualdad de género. Resume además la línea de pensamiento de esta ponencia que contrasta con dos ideas habituales: la igualdad de género podría lograrse con éxito sin pensar o centrarse en los hombres, y una mayor igualdad de género supondría que los hombres pierden a medida que las mujeres ganan.

Hoy, en 2007, el tema de los hombres y la igualdad de género parece ser un tema popular en la discusión europea sobre políticas de igualdad de género. El panorama global y el reto en el tema de los hombres y la igualdad de género puede resumirse de la siguiente manera: resulta cada vez más claro que hace falta centrarse más en el papel y las circunstancias de los hombres con el fin de hacer políticas eficaces de igualdad de género. El reto es cómo conseguirlo de modo que se refuerce el objetivo principal, es decir, la mejora de la situación de las mujeres. En este artículo hablaré de los antecedentes de esta cuestión y de algunas maneras de tratar ese reto. La ponencia está basada en mi trabajo como experto responsable del desarrollo del área de los hombres y la igualdad de género dentro de la maquinaria gubernamental de igualdad de género, y recurre con frecuencia a un reciente documento de estrategia, disponible en inglés y titulado “Men and gender equality policy in Finland” (“Los hombres y la política de igualdad de género en Finlandia”) (Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, 2007).

Comenzaré esta ponencia relatando los antecedentes históricos del tema de los hombres y la política de igualdad de género que explican cómo este asunto se ha convertido en una cuestión importante en la política internacional de igualdad de género. A continuación explicaré las ideas clave del documento de estrategia finlandés y en la última parte me referiré a la pregunta más frecuente en torno al tema de los hombres y la igualdad de género: ¿por qué deberían participar los hombres?

1. Acontecimientos que han llevado a centrarse más en los hombres

Naturalmente, la igualdad de género siempre se ha referido tanto a hombres como a mujeres, pero la política de igualdad de género ha estado interesada principalmente en las acciones y situaciones de las mujeres. Los hombres han sido raras veces el centro de atención. A principios de la década de 2000 esta situación cambió. Ya no es tan raro que haya congresos o informes especiales centrados en la relación de los hombres con la igualdad de género. Durante al menos veinte años ha habido un proceso gradual que ha conducido a que se preste más atención a los hombres en la política de igualdad de género. Por supuesto, este tema ya había sido mencionado con anterioridad. Por ejemplo, la convención CEDAW de 1979, de gran importancia, menciona que es necesario modificar los papeles tradicionales de los hombres.

Hay tres ideas dentro de la política de igualdad de género que han tenido un fuerte impacto en el cambio¹:

1. Las acciones y actitudes de los hombres son cruciales a la hora de mejorar la situación de las mujeres.
2. La transversalidad de género requiere prestar más atención a los hombres.
3. Los problemas y circunstancias de los hombres requieren también atención dentro de la política de igualdad de género.

Durante mucho tiempo las iniciativas de Naciones Unidas (y, en menor medida, de Finlandia) en materia de igualdad de género se centraban casi exclusivamente en las mujeres; si se mencionaba alguna vez a los hombres era en relación a cómo influían en la situación de las mujeres, normalmente como instigadores de un problema concreto, como un obstáculo para mejorar el estatus de las mujeres o como referencia; p. ej., aquellos que reciben un sueldo completo. A lo largo de los años 80, surgió gradualmente la idea de que las iniciativas en materia de igualdad de género centradas solo en las mujeres quizá no eran la manera más eficaz de mejorar su situación. Sería más productivo hablar también de los hombres en la política de igualdad de género; en particular, de cómo involucrar más a los hombres en el trabajo por la igualdad de género, cómo provocar un comportamiento equitativo entre los hombres y cómo conseguir que apoyen las mejoras en la situación de las mujeres (véase Sternberg-Hubley 2004, págs. 389-390.)

La aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing supuso uno de los hitos a nivel mundial en el aumento de la concienciación con respecto a la relación entre los hombres y la igualdad de género. La Plataforma tiene dos apartados que se refieren de manera específica a los hombres y la igualdad de género a un nivel general. En la Declaración anexa, los signatarios expresan su determinación de “alentar a los hombres a que participen en todas las acciones hacia la igualdad” (Naciones Unidas 1995, artículo 25), al tiempo que, en la Declaración de Objetivos de la propia Plataforma de Acción encontramos que “la Plataforma de Acción hace hincapié en que las mujeres comparten preocupaciones comunes que solo pueden abordarse trabajando juntas y en colaboración con los hombres hacia el objetivo común de la igualdad de género en todo el mundo” (Naciones Unidas 1995, artículo 3). Estas citas muestran que, en el documento de Beijing, prestar atención a los hombres está relacionado de modo inequívoco con la mejora del estatus de las mujeres.

El apoyo de los hombres refuerza el trabajo por la igualdad de género, mientras que la resistencia activa o pasiva, menoscaba su efectividad. Esta idea se ha resumido en la máxima de que los hombres son los guardianes de la igualdad de género y parte de la solución, no parte del problema. Se han recogido ejemplos prácticos interesantes del trabajo con hombres en una publicación disponible en Internet (Ruxton 2004).

Otro componente que ha llevado a que se preste mayor atención a los hombres y la igualdad de género es el desplazamiento hacia una perspectiva de género desde una perspectiva centrada en las mujeres. Esto está también relacionado con la transversalidad de género. La transversalidad se estableció como una importante estrategia mundial para la promoción de la igualdad de género con la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995. La idea esencial de la transversalidad es ampliar el pensamiento de igualdad de género más allá de la esfera de los actores de la igualdad de género propiamente dichos, con el fin de introducir el tema del género en todas las tomas de decisiones. La plataforma de Acción de Beijing urge a Gobiernos y otros actores a que promuevan una política activa y visible de incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que, antes de que se tomen las decisiones, se haga un análisis de su efecto en mujeres y hombres. Es importante señalar que esta disposición específica que también se deben evaluar los efectos sobre los hombres. Esta es una refutación explícita del supuesto tácito y, a menudo no reconocido, de que la palabra “género” quiere decir solo “mujeres”.

(1) Por cuestiones de brevedad y claridad limitaré mi análisis únicamente a la política de igualdad de género. Otros cambios en la sociedad, por ejemplo, la entrada masiva de la mujer en el mundo laboral y el área académica de los estudios sobre la masculinidad, surgida en los 70 y ampliada a partir de los 90, han tenido también, por supuesto, un efecto.

La tercera idea en favor del tema de los hombres y la igualdad de género es quizás la más controvertida. Trataré esta controversia desde varios ángulos a lo largo de esta ponencia. El punto central del tercer componente es el reconocimiento de que la política de igualdad de género puede y debería beneficiar tanto a los hombres como a las mujeres. Dicho beneficio puede proceder al menos de dos direcciones: de la reducción de los problemas a los que se enfrentan los hombres y de los efectos positivos sobre los hombres de las acciones destinadas a mejorar la situación de las mujeres.

No se han aportado datos claros y sistemáticos suficientes desde el punto de vista del género o análisis de áreas en las que la situación de los hombres es, como media, peor que la de las mujeres o en las que el hombre encuentra discriminación de género. La información disponible indica que tales áreas principales son las mismas en varios países miembros de la UE y se encuentran más allá del ámbito laboral (por ejemplo, en varios países se han discutido temas de paternidad, salud física y mental y exclusión social). Esto significa que la adecuada implantación de la transversalidad de género debería conducir a un mejor entendimiento y por tanto a la reducción de los así llamados problemas de los hombres. Estudios sobre los hombres y aportaciones de los ciudadanos ante las autoridades indican que la discriminación por género que sufren los hombres es un fenómeno más habitual de lo que pensamos. En al menos un país europeo, Austria, se ha establecido una unidad específica del Gobierno para tratar los temas más típicos en relación con los hombres: el Ministerio Federal de la Seguridad Social, Generaciones y Consumo (2005).

La tercera idea se interpreta a veces como una reacción contra el feminismo y el empoderamiento de las mujeres. Podría ser porque en algunos coloquios en los medios, las ventajas de las mujeres se oponen a las de los hombres en una especie de juego de suma cero; si las mujeres ganan, los hombres pierden, y viceversa.

Algunas personas comentaristas han afirmado que hablar de los problemas de los hombres puede ser un intento de trasladar la condición de víctimas del sistema actual a los hombres. Un ejemplo reciente en Finlandia se refiere a un libro de artículos sobre los hombres y la igualdad de género titulado *"Men without equality"*, (*Hombres sin igualdad*). La discusión en los medios que siguió a su publicación se centró en la cuestión de si se presta poca atención a los hombres y a sus problemas al tratar la igualdad de género. Sin embargo, el juego de suma cero no es el único modo posible de contemplar los beneficios de los hombres en la política de igualdad de género. Los beneficios mutuos y los intentos de tener en cuenta situaciones en las que todos ganan parece una manera constructiva de enfocar la tercera idea.

Puede distinguirse una cuarta razón para tratar el tema de los hombres y la igualdad de género en la política de igualdad. Dicha razón está más relacionada con la situación actual y con el futuro próximo que con desarrollos históricos. En muchos países resurge de vez en cuando una discusión populista sobre los hombres, normalmente unida a una retórica muy estereotipada y cargada de suposiciones.

Los y las participantes en esta discusión no suelen ser personas expertas en la perspectiva de género. Es necesario fomentar la discusión especializada, basada en estudios reales sobre los hombres y la igualdad de género para reducir el riesgo de que el discurso populista dicte futuras iniciativas políticas.

2. Institucionalización de los principios centrales

Aunque el tema de los hombres y la igualdad de género es relativamente nuevo, existen ya directrices y conclusiones acordadas internacionalmente. Las más relevantes incluyen las conclusiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), de Naciones Unidas y del Consejo EPSCO de la UE de 2004 y 2006, respectivamente. Estas conclusiones acordadas son importantes porque reducen el riesgo de perder de vista la igualdad de género en su conjunto al centrarnos en los hombres y la igualdad de género. La visión de conjunto está clara: la situación de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres son prioritarios y ello debe recordarse al centrarse en los hombres y la igualdad de género.

La aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 supuso uno de los hitos a nivel mundial en el aumento de la concienciación con respecto a la relación entre los hombres y la igualdad de género. Sin embargo, se entendió enseguida que es preciso centrarse más en los hombres. En 2001, el Secretario General de Naciones Unidas escribió sobre la evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing.

Aunque supuso un paso significativo hacia la adopción de un enfoque de género, sin embargo, la Plataforma de Acción, se centra exclusivamente en las mujeres en gran parte de sus discusiones. Es fundamental prestar más atención al papel de los hombres ya que la promoción efectiva de la igualdad de género no puede lograrse a menos que se incluya a los hombres en el proceso de cambio. [...] No obstante, las iniciativas de trabajo con los hombres deben situarse siempre en el contexto general de la promoción de la igualdad de género. (Naciones Unidas 2001, pág.10)

En su 48.ª Reunión en 2004, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de Naciones Unidas acordó una serie de conclusiones sobre el papel de los hombres y los niños en la promoción de la igualdad de género. Las conclusiones incluyen muchas sugerencias útiles para los Gobiernos. Para el propósito de esta ponencia, es necesario destacar uno de los principios centrales de dichas conclusiones:

La Comisión reconoce además que la participación de los hombres y los niños para lograr la igualdad de género debe ser coherente con el empoderamiento de las mujeres y las niñas y reconoce que debe realizarse un gran esfuerzo por abordar la desvalorización de muchos tipos de trabajos, capacidades y papeles asociados a las mujeres. A este respecto, es importante que los recursos para iniciativas sobre igualdad de género dirigidas a hombres y niños, no comprometan oportunidades y recursos similares para mujeres y niñas. (Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 2004).

Durante la presidencia finlandesa de la UE en 2006 el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) adoptó además conclusiones sobre los hombres y la igualdad de género (EPSCO, 2006). En su enfoque siguieron los mismos principios adoptados por el CSW que acabamos de citar. Así, tanto las conclusiones de Naciones Unidas como las de la UE toman partido por una de las controversias relacionadas con los hombres y la igualdad de género: la cuestión de si la acción de las políticas en esta área debería priorizar la reducción de los problemas que afectan principalmente a las mujeres o los que afectan a los hombres.

Como resumen de este capítulo puede decirse que el tema de los hombres y la igualdad de género es relativamente nuevo en la política de igualdad de género. No obstante, existen ya principios básicos acordados internacionalmente, tanto desde Naciones Unidas como desde la UE que señalan cómo debería enfocarse este tema.

3. Los hombres y la política de igualdad de género en Finlandia

Tras una breve perspectiva general sobre los antecedentes internacionales del tema es momento de tratar la situación finlandesa. El trabajo por la igualdad de género en los países nórdicos se ha centrado más en los hombres y la igualdad de género que en otros países europeos. Por ejemplo, Suecia realizó ya en los años 80 un estudio sobre las actitudes de los hombres en la igualdad de género y también en los 80 hubo grupos de trabajo nombrados por el gobierno para tratar el tema de los hombres y la igualdad de género. A este respecto Finlandia parece ostentar un récord mundial: el grupo oficial de trabajo más antiguo en el tema de los hombres y la igualdad de género. Desde 1988 ha habido ocho subcomités sobre asuntos de los Hombres trabajando dentro del Consejo para la Igualdad de Género. Dichos subcomités se han centrado en diversos asuntos y temas durante estos años. Se ha dado prioridad a la promoción de la paternidad y a la violencia de los hombres contra las mujeres. (Consejo para la Igualdad de Género 2006).

En 2003 el gobierno finlandés afirmó en su programa para 2003-2007 que “los temas relativos a la igualdad de género se valorarán desde el punto de vista masculino”.

Para cumplir con esta tarea se me dio la responsabilidad de preparar la redacción de un documento de estrategia sobre los hombres y la igualdad de género (disponible en inglés. Véase Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad 2007). El documento se utilizó más adelante como material de apoyo durante la conferencia de la presidencia finlandesa de la UE “Los hombres y la igualdad de género – hacia políticas progresistas” celebrada en 2006 (Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad 2006). Se decidió que el documento tendría un enfoque general, tratando los “asuntos de igualdad de género” como una entidad en su conjunto en lugar de como una serie de temas individuales, tales como la violencia de los hombres contra las mujeres. De este modo, el enfoque tiene una naturaleza más filosófica que estadística. A continuación ofreceré un breve relato de cómo se conceptualizó el tema. Además, destacaré algunos de los retos y perspectivas de importancia estratégica para la política de igualdad de género.

Durante la preparación del documento de estrategia, se adoptaron cuatro principios tomados del trabajo realizado para la reunión del CSW de 2004:

1. El trabajo por la igualdad de género con los hombres debería tener en cuenta la situación general entre sexos.
2. Destacar el interés que hombres y niños tiene en la igualdad de género, es decir, los beneficios para hombres y niños.
3. Reconocer el bienestar de hombres y niños como un objetivo legítimo de las medidas sobre igualdad de género.
4. Reconocer la diversidad de situaciones y circunstancias de los hombres (y de las mujeres).

Durante el proceso de creación del documento de estrategia se volvió una y otra vez a estas ideas.

4. La metáfora de alguien que mira una moneda

Para tratar el tema de los hombres y la igualdad de género en Finlandia es importante entender cómo se conceptualiza la expresión “los hombres y la igualdad de género”. Para explicarlo utilizaré una sencilla metáfora visual: mirar una moneda.

Esta metáfora resulta útil para corregir dos malentendidos muy comunes en relación con este tema.

La primera parte de la metáfora se refiere al hecho de mirar. La cuestión aquí es quién está mirando: quién dice a las demás personas qué están viendo. Esto es importante porque dicta cuáles son los temas de los que se habla y desde qué perspectivas. El malentendido habitual aquí es que “los hombres y la igualdad de género” se refiere sólo a lo que los hombres piensan. Esta es una idea problemática dentro del contexto de la igualdad de género. En primer lugar, dado que la gran mayoría del colectivo de profesionales de la igualdad de género son mujeres, esto sitúa la “voz” sobre los hombres y la igualdad de género fuera de la maquinaria de la igualdad de género, lo cual supone que la propia maquinaria es incapaz de formar una opinión experta sobre este asunto. En segundo lugar, da por sentado quién puede en realidad hablar por Los Hombres. Después de todo, las perspectivas y opiniones de los hombres varían sustancialmente y no hay un Sindicato de Hombres u otra organización que pueda afirmar legítimamente que representa a (todos) los hombres. En lugar de ello, es más útil ver el tema de “los hombres y la igualdad de género” como un área normal de especialización, algo de lo que pueden hablar tanto los hombres como las mujeres. La implicación práctica de esto no es afirmar que no sería útil realizar encuestas y estudios sobre las actitudes y pensamientos de los hombres -por supuesto que son útiles- sino que es afirmar que es importante que no se permita que sólo los hombres y las organizaciones o asociaciones de hombres definan o dominen la discusión sobre los hombres y la política de igualdad de género.

En resumen, en el tema de los hombres y la igualdad de género no se trata de “quién mira” sino de “qué es lo que se mira”. La palabra “hombres” en “los hombres y la igualdad de género” se entiende mejor como un objeto de atención que como un tema de discurso.

Con ello llegamos a la segunda parte de la metáfora, la moneda. Toda moneda tiene dos caras. En la metáfora, las caras de la moneda representan diferentes tipos de problemas, es decir, problemas que son más propios en los hombres (p.ej: morir a una edad temprana) y problemas que son más propios de las mujeres (p.ej: trabajar en una profesión que está infravalorada desde el punto de vista del sueldo)². El malentendido habitual aquí es que “los hombres y la igualdad de género” se refiere sólo a los problemas de hombres. Esto está relacionado con la idea de fondo de la simetría de situaciones de hombres y mujeres, y a menudo refleja la idea de que hay una lista de problemas de mujeres (diferencia salarial, violencia, etc.) y una lista similar para los hombres (alto índice de mortalidad, bajo rendimiento escolar, situación de los hombres ante el divorcio, etc.). El razonamiento en esta argumentación es algo así como: “Si la igualdad de género es sobre mujeres hablando de sus problemas entonces “los hombres y la igualdad de género” será sobre hombres hablando de los suyos” Este punto se relaciona a menudo con la primera metáfora de modo que se piensa que el tema de “los hombres y la igualdad de género” es sobre hombres que hablan sobre problemas de hombres.

Siguiendo con la metáfora de la moneda, podemos llamar a este tipo de enfoque parcial o quizás de una sola cara. A la luz de las declaraciones de Naciones Unidas y la UE mencionadas anteriormente es fácil ver que este malentendido no capta el problema en su conjunto. El tema de “los hombres y la igualdad de género” se refiere tanto a los problemas de las mujeres como al papel de los hombres en resolver (y agravar) dichos problemas. Se refiere a las dos caras de la moneda.

Por ejemplo, algunos hombres desempeñan un papel crucial en que haya demanda de tráfico con fines sexuales, pero también en encontrar la manera de reducir dicha demanda. El tema de la prostitución es un buen ejemplo. Casi nunca se considera un problema para los hombres y por lo tanto no se incluiría en el trabajo centrado en problemas de los hombres. Sin embargo es un tema de igualdad de género que tiene mucho que ver con los hombres. Los hombres constituyen la inmensa mayoría de la demanda que hace necesaria la existencia de la prostitución. Es obvio que la prostitución es algo que debería discutirse cuando se hable de hombres e igualdad de género. Además, las declaraciones de Naciones Unidas y de la UE, así como otros documentos sobre igualdad de género muestran el énfasis en esta moneda en particular: debe darse prioridad al empoderamiento de las mujeres y a la mejora de su situación por encima de los problemas de los hombres al hablar de hombres y política de igualdad de género.

En resumen, la metáfora de alguien que mira una moneda ayuda a explicar que en el tema de los hombres y la igualdad de género se trata de mirar el papel de los hombres y las relaciones con los problemas de mujeres y hombres. Este enfoque es más amplio que la típica visión del no experto, y tiene el beneficio adicional de destacar las relaciones y conexiones entre los problemas de las mujeres y los de los hombres.

La metáfora de la moneda y los malentendidos relacionados con ella ayudan a comprender por qué el tema de “los hombres y la igualdad de género” se aborda a veces con precaución o incluso con hostilidad por parte de algunas expertas y expertos en igualdad de género. Parece que se trata de algo que podría desviar la atención y los recursos del empoderamiento de las mujeres. La probabilidad de que así sea puede reducirse con las decisiones estratégicas adecuadas.

Este tema se menciona en las conclusiones de Naciones Unidas y de la UE sobre los hombres y la igualdad de género. Además, como se ha explicado anteriormente, queda claro que centrarse en los hombres y la igualdad de género es crucial para mejorar de manera eficaz la situación de las mujeres.

(2) Es importante señalar que lo que consideramos problemas de hombres afectan también a muchas mujeres y viceversa. Algunas mujeres mueren a una edad temprana y algunos hombres tienen empleos mal pagados, como es el caso de los empleados de guarderías.

5. Tres retos para el trabajo por la igualdad de género

En el proceso de realización del documento de estrategia se identificaron tres retos, que son:

1. Aumentar la participación masculina en el debate sobre política de igualdad de género.
2. Encontrar un equilibrio en la priorización de acciones centradas en los hombres.
3. Muchos temas relacionados con los hombres y la igualdad de género quedan fuera del núcleo temático de la política de igualdad, es decir, temas del mercado laboral.

Un objetivo importante, mencionado en muchos contextos relacionados con los hombres y la igualdad de género, es aumentar la participación de los hombres, pero sorprendentemente no se suele explicar qué se quiere decir con esto. “La participación de los hombres en el trabajo por la igualdad de género” puede entenderse de muchas maneras.

Puede ser pasiva, siguiendo el camino trazado por otras personas; o puede ser activa, incluyendo la valoración de objetivos, métodos y motivaciones subyacentes en la política de igualdad de género. De manera similar, “el trabajo por la igualdad de género” puede entenderse desde una perspectiva amplia como aquello que abarca todas y cada una de las acciones cuyo resultado es promover la igualdad entre mujeres y hombres, incluso si el objetivo principal de tal acción no sea promover dicha igualdad (por ejemplo, la baja por asuntos familiares para los hombres). Una interpretación más reducida limita “el trabajo en favor de la igualdad de género” a aquellas acciones cuyo fin específico es promover la igualdad de género (por ejemplo, trabajar para una organización oficial de igualdad de género) y cuyas repercusiones son secundarias. A este respecto se estimó que el modo más importante de participación de los hombres en la situación actual es contribuir al debate sobre igualdad de género, que es un tipo de participación activa y relativamente amplia. Se escogió el debate porque constituye la base de cualquier acción futura.

La implicación de los hombres en el debate sobre igualdad de género es importante, no porque ser hombres les dé algún tipo de visión masculina que las mujeres no pueden tener, sino porque la igualdad de género afecta a los hombres y porque ellos pueden contribuir con nuevos ángulos constructivos y nuevos temas al debate sobre igualdad de género. Una razón igualmente importante para que haya más participación por parte de los hombres es que compromete a los hombres en la promoción de la igualdad de género y añade crédito a la idea de que la promoción de la igualdad de género compete tanto a hombres como a mujeres.

En lo que respecta a la participación, es importante respaldar la participación de los hombres en distintos tipos de situaciones y reducir el riesgo de que una sola organización afirme que participa por y en representación de todos los hombres.

El segundo reto surge porque no todos los temas relacionados con los hombres y la igualdad de género pueden resolverse inmediatamente, por lo tanto, debe realizarse un análisis de prioridades para identificar los objetivos primarios y secundarios.

Se trata principalmente de una cuestión de destinar recursos. En el caso de los hombres y la igualdad de género, hay una tensión entre dos enfoques sobre qué debería hacerse en primer lugar y qué puede dejarse para más tarde. Un enfoque insiste en que lo más importante es concentrarse en la acción dirigida ante todo a respaldar el papel de los hombres en la mejora de la situación de las mujeres. Tales proyectos podrían incluir acciones para reducir la clientela de las prostitutas. El otro enfoque hace hincapié en que la principal preocupación es trabajar para reducir los problemas que afectan especialmente a los hombres. Las tareas primordiales en este enfoque incluirían establecer servicios de ayuda a los hombres en distintas situaciones de crisis. Es importante señalar que, con algunos temas, los problemas afectan tanto a hombres como a mujeres, aunque a menudo son problemas diferentes. Por ejemplo, los hombres suelen estar menos satisfechos con los resultados de un divorcio que las mujeres, mientras que para las mujeres existe el riesgo del aumento de la violencia en la pareja.

Esta tensión surge normalmente con relativa rapidez cuando hay una discusión sobre los hombres y la igualdad de género. Encontramos un ejemplo interesante en la conferencia de la presidencia de la UE “Los hombres y la igualdad de género- hacia políticas progresistas” celebrada en Helsinki los días 4 y 5 de octubre de 2006. La conferencia se centró en diversos temas relacionados con los hombres y la igualdad de género y fue planeada de manera que incluyera ambos enfoques de la mencionada tensión. Después pudimos oír que algunas personas participantes sentían que sólo se habían discutido problemas de hombres, mientras que para otras, sólo se habían tratado problemas de mujeres.

El tema central de la política finlandesa de igualdad de género ha sido mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral. Este énfasis es evidente en el artículo 1 de la Ley de Igualdad: “*Los objetivos de esta Ley son evitar la discriminación por razón de sexo, promover la igualdad entre hombres y mujeres y por lo tanto mejorar la situación de las mujeres, especialmente en la vida laboral*” (ley 609/1986 artículo 1).

La mayor parte de los temas clave relacionados con los hombres y la igualdad de género no están estrechamente ligados a la vida laboral. Cinco temas bien conocidos en relación al tema de los hombres y la igualdad de género han provocado una amplia discusión en Finlandia y en otros países occidentales. Son los siguientes:

- conciliación del trabajo y la vida familiar por parte de los hombres y paternidad;
- violencia de hombres contra mujeres (en particular violencia en relaciones de pareja);
- los hombres y la salud;
- los hombres y el divorcio;
- los niños y la escolarización (que se inclina hacia el sistema escolar por una parte, o hacia los niños y la masculinidad por otra, dependiendo del país) Evidentemente, sólo uno de estos cinco temas, la conciliación del trabajo y la vida familiar, tiene relación con la situación de las mujeres en el mercado laboral. Se supone que una amplia participación de los hombres en el cuidado de las criaturas y las tareas del hogar mejora la situación de las mujeres en el mercado laboral al permitirles realizar una mayor contribución al ámbito laboral y al reducir la discriminación hacia las mujeres en el lugar de trabajo. De hecho, este tema ha recibido gran atención en la política de igualdad de género no sólo en Finlandia sino también en otros Estados Miembros y a nivel de la UE.

El hecho de que muchos temas relacionados especialmente con los hombres queden fuera del núcleo temático de la política de igualdad de género plantea la cuestión de cómo la política de igualdad de género debería abordar dichos temas. La especialización de quienes trabajan en la maquinaria de igualdad de género se centra naturalmente en temas relacionados con dicho núcleo temático y hay una ausencia de tradición sobre cómo abordar por ejemplo, la salud, desde una perspectiva de igualdad de género. En un nivel general, estratégico, la delimitación de los asuntos relacionados con los hombres y la igualdad de género se encuentra en el ámbito del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, responsable de perfilar la política de igualdad de género. Sin embargo, para cualquier tema específico, el mayor grado de especialización se encuentra allí donde se aborda dicho tema. Lo que esto significa es que la transversalidad de género es un método importante para abordar temas que conciernen a los hombres y quedan fuera de los asuntos laborales. Es importante señalar que la transversalidad de género no se refiere exclusivamente al punto de vista de las mujeres. Incluye además el estudio de cómo un tema afecta a los hombres, cual es, como media, el estatus de los hombres con respecto a dicho tema, en qué tipo de situaciones se encuentran los hombres con respecto a dicho tema y cómo son de comunes dichas situaciones.

6. El fin estratégico: incorporar a los hombres

El documento de estrategia finlandés enumera un objetivo estratégico genérico y cinco sub-objetivos que son importantes. Se tratan desde una perspectiva general y no en conexión con asuntos

individuales o indicadores estadísticos. En el nivel más genérico, el objetivo es incorporar a los hombres en la política de igualdad de género. Esto puede explicarse con dos pares de ideas. En primer lugar, debe incorporarse a los hombres como participantes activos y como un objeto de atención, un área de análisis. En segundo lugar, debe lograrse con iniciativas especializadas, así como incorporándolo en la política común de igualdad de género.

Es crucial acentuar la palabra “incorporar” aquí. “Los hombres” deberían ser parte del todo, no algo ajeno a él. Esto supone establecer maquinaria y sedes oficiales, reclutar expertos e implantar iniciativas reales en las políticas.

El objetivo de incorporar a los hombres en la política de igualdad de género puede enfocarse de cinco maneras diferentes:

1. Aumentar las acciones en política de igualdad de género dirigidas a los hombres y que les afecten.
2. Garantizar mayor participación masculina en el debate sobre política de igualdad de género.
3. Prestar atención a los hombres en el discurso de la política de igualdad de género.
4. Aumentar la especialización sobre los hombres.
5. Apoyar la transversalidad de género y hacer hincapié en que debe implicar tanto a hombres como a mujeres.

El mejor modo de incorporar a los hombres en la política de igualdad de género es aumentar las acciones en política de igualdad dirigidas a los hombres y que tengan un efecto sobre ellos. Hasta ahora esto se ha realizado de manera especial apoyando la baja por paternidad y la conciliación del trabajo y la vida familiar.

Sin embargo, no hay una razón real por la que no deban existir medidas destinadas específicamente a los hombres en otras áreas temáticas. De hecho, en todos los asuntos podríamos decir “¿cómo afecta este tema a los hombres? Por lo tanto, se recomienda que se incluya una consideración del papel de los hombres en las cuestiones que cada gobierno decida priorizar en su política de igualdad de género. Es importante recalcar que las medidas en política de igualdad de género dirigidas a los hombres no deben restar valor a la situación de las mujeres.

Es también importante recordar algo que hemos mencionado anteriormente, a saber, que centrarse en los hombres no significa sólo tratar los problemas de los hombres. Por ejemplo, reducir la violencia contra las mujeres requiere prestar atención a los hombres. Un tercer punto a señalar aquí es que la acción centrada en los hombres no debe significar sólo en los hombres. En muchos temas es mejor mirar al mismo tiempo a mujeres y a hombres.

Un buen ejemplo es el estudio realizado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en Gran Bretaña (Equal Opportunities Commission 2005), que examina la discriminación profesional y busca medios para desmantelarla en cuatro sectores mayoritariamente masculinos y en uno mayoritariamente femenino.

Este proyecto es particularmente recomendable en cuanto que se dirige tanto a mujeres como a hombres y no a un solo sexo. En este enfoque no predomina un sexo sobre el otro, y muchas de las recomendaciones ofrecidas para las mujeres pueden aplicarse también a los hombres. Este ejemplo es además interesante en otro sentido. Generalmente, se ha intentado acabar con la discriminación ayudando y apoyando a las mujeres para que elijan profesiones no tradicionales. En comparación se ha hecho muy poco para apoyar a los hombres de manera similar.

Sin embargo, el principio económico de rendimientos decrecientes sugiere que poner en marcha un proyecto más para convencer a las mujeres de que entren en campos mayoritariamente masculinos reducirá menos la discriminación que uno para persuadir a los hombres a que entren en un campo mayoritariamente femenino.

La importancia del segundo sub-objetivo ya ha sido mencionada en la sección sobre los retos. La forma más fácil de participación que puede respaldar la maquinaria de igualdad de género es la participación en la discusión especializada. Se puede promover con al menos los siguientes medios: cuando se pidan opiniones, es importante

no preguntar sólo a las organizaciones de mujeres sino buscar también la opinión de entidades que traten los asuntos desde la perspectiva de cómo afectan a los hombres. Cuando se organicen eventos que traten la igualdad de género, debe prestarse especial atención a invitar a organizaciones que puedan enviar un representante masculino. Una posibilidad es invitar a especialistas masculinos a participar en grupos de expertas y expertos que aborden la igualdad de género. Por último, pero no menos importante, la influencia de las personas expertas se ejerce también a través de canales no oficiales, y, en la interacción no oficial sobre igualdad de género, es importante establecer redes que incluyan especialistas masculinos.

La observación más importante en cuanto al discurso es que, siempre que se habla de igualdad de género, los hombres son una parte esencial de la audiencia. Cualquier discurso sobre igualdad de género dirigido al público en general debería al menos elaborarse de modo que se dirija tanto a hombres como a mujeres.

Hablar de los hombres de una manera muy estereotipada o parcial ignora este punto. Tener en cuenta la complejidad de las situaciones de los hombres significa que los hombres tendrán más maneras posibles de examinar cualquier tema dado y por tanto, más canales de acceso al debate sobre igualdad de género. Es esencial subrayar los beneficios para los hombres de las acciones diseñadas para promover la igualdad de género y es una buena idea dirigirse a los hombres como socios a la hora de resolver los problemas de la igualdad de género, especialmente en temas en los que el comportamiento problemático de algunos hombres tiene un papel clave (p. ej. la violencia contra las mujeres). Prestar atención al discurso es una herramienta importante para combatir la interpretación errónea de que la política de igualdad de género es para las mujeres o contra los hombres.

El tema del discurso puede parecer un tema menor, pero si se ignora, puede tener un efecto muy irritante en la audiencia a la que va destinada (o a la que no) y en consecuencia puede entorpecer iniciativas políticas. Un ejemplo de Finlandia ilustran que a veces los cambios que se necesitan son pequeños. Yo participé en la revisión de un informe que explicaba la igualdad de género en Finlandia. Una parte del informe contenía una lista de hitos importantes (tales como la baja por paternidad en 1978). El título de la lista era: "Mejorar el estatus de las mujeres".

Este título transmite una señal errónea y fue modificado por: "Pasos en el camino hacia la igualdad".

Todo trabajo por la igualdad de género requiere disponer de conocimiento experto. Un problema relacionado con esto en Finlandia (y muy probablemente en otros países europeos) es que la especialización en el tema de los hombres desde la perspectiva de género es superficial y dispersa. Esto supone un riesgo ya que deja más espacio al populismo y a ideas e iniciativas mal argumentadas. Para que se consiga una labor a largo plazo sobre los hombres y la igualdad de género se necesita algún grado mayor de institucionalización en el seno de la maquinaria de igualdad de género.

Hay tres modelos posibles para dicha institucionalización que enumeramos desde el más fuerte al más débil. En primer lugar, podría establecerse una unidad especial para los hombres y la igualdad de género. En segundo lugar podría continuarse con la política establecida durante el mandato de este gobierno, confiando el trabajo sobre los hombres y la igualdad de género en su conjunto a una sola persona funcionaria, y empleando consejeras y consejeros especiales para asuntos concretos. La tercera y más débil de las opciones es incorporar el "ángulo masculino" en la igualdad de género en las tareas de todo el funcionariado que trabaja en la igualdad de género, lo que sería equivalente en la transversalidad.

La mejor manera sería la vía intermedia. Una unidad dedicada a los hombres y la igualdad de género podría tener el riesgo de una competición entre el trabajo de transversalidad por un lado y el tema de los hombres y la igualdad de género por otro. Tal unidad podría además ser marginalizada dentro del trabajo por la igualdad de género, y sus contribuciones podrían perderse desde la perspectiva de trabajo nacional e internacional. Sin embargo, no basta con incorporar la perspectiva, ya que es un tema que todavía hay que desarrollar y eso requiere dedicación.

Por supuesto, se necesita también especialización fuera de la maquinaria gubernamental.

Una manera de promover especialización más amplia y profunda con respecto a los hombres en Finlandia es financiar estudios sobre los hombres y estudios de género que se ocupen también de los hombres. Además, debemos considerar maneras de subvencionar a organizaciones de hombres que trabajen por la igualdad de género como parte de un apoyo global a organizaciones no gubernamentales que promuevan la igualdad de género. Finalmente, es muy importante reforzar la transversalidad de género. Reforzar la

transversalidad de género tendrá un papel importante a la hora de responder a los retos relacionados con los hombres y la igualdad de género en distintas áreas componentes de las políticas. La transversalidad significa que los hombres puedan integrarse en la perspectiva de género: cuando se miran las cosas desde un ángulo femenino, se ven también desde un ángulo masculino. Otra razón importante para fortalecer la transversalidad es que, como resultado, muchos de los temas relacionados específicamente con los hombres pasan a un primer plano. En algunos países, la transversalidad ha significado en la práctica contemplar sólo la situación de las mujeres. Desde el ángulo de “los hombres y la igualdad de género”, sin embargo, es vital recalcar que la transversalidad no debería sólo concernir a las mujeres, sino a mujeres y hombres. En dicha transversalidad, tienen un papel importante las estadísticas que distinguen entre sexos. Sin esas estadísticas, es imposible saber cómo cualquier fenómeno dado afecta a las mujeres y a los hombres en particular.

Una razón importante para reforzar la transversalidad de género tiene que ver con las críticas dirigidas a la maquinaria de igualdad de género. Estas críticas dicen que la maquinaria no trata de manera adecuada los problemas de los hombres. Por razones explicadas anteriormente, una buena reacción ante esta crítica es enfatizar la importancia de la transversalidad de género.

Hoy, en 2007, trabajamos para encontrar maneras de implantar la estrategia en acciones concretas. Hay varios proyectos en marcha. Una manera de hacer que dicha estrategia sea una realidad es la práctica que empleamos de vez en cuando en nuestra Unidad de Igualdad de Género. Se examinan documentos de distintos temas desde la perspectiva de cómo afectan a los hombres y las ideas que surgen se incluyen en el documento.

7. La pregunta más frecuente

En esta última sección me referiré a la pregunta más frecuente sobre los hombres y la igualdad de género. ¿Por qué deberían participar los hombres? La participación en cuestión aquí se refiere a participación en el trabajo por la igualdad de género o de manera más precisa en el empoderamiento de las mujeres. A continuación examinaré la respuesta típica a esta cuestión tal y como se encuentra en la literatura sobre el tema. Como puede apreciarse, la respuesta es en realidad respuesta a “¿qué ganan los hombres?” Tras examinar la respuesta típica la ampliaremos desde la perspectiva de la política de igualdad de género.

Tradicionalmente las razones del interés de los hombres se han dividido en cuatro grupos:

1. el valor ético de la igualdad de género;
2. beneficios de la igualdad de género para la sociedad en su conjunto;
3. beneficios de la igualdad de género para las mujeres cercanas a los hombres;
4. beneficios de la igualdad en los propios hombres.

Estas cuatro categorías de respuestas van desde lo muy abstracto hasta lo relativamente

concreto. Naturalmente, los hombres se beneficiarían de maneras distintas según sus distintas circunstancias: un camionero de largos trayectos que vive solo y no tiene familia se beneficiará algo menos que un hombre casado, padre de tres hijas, que trabaja en una guardería. Hombres en distintas situaciones se interesan por distintos tipos de beneficios. Los individuos se interesan por beneficios más concretos y personales, mientras que el primer ministro quiere saber si la igualdad de género aumenta el PIB y la competitividad. Parece que la respuesta es: “sí”.

La literatura se refiere generalmente al beneficio de vivir en una sociedad con valores éticos más elevados. Este es el más abstracto de los beneficios que hemos enumerado y puede verse sobre todo como una cuestión de principios.

La segunda categoría es muy interesante para un funcionario (y un político). Sostiene que la igualdad de género compensa a toda la sociedad. Es una afirmación de peso, pero afortunadamente puede corroborarse con muchos ejemplos.

La idea es que la igualdad hace que una sociedad sea más eficiente, más justa y funcione mejor y que eso beneficia al total de sus miembros, mujeres y hombres de igual manera. Una sociedad en la que las mujeres pueden desarrollar su potencial con la misma facilidad que los hombres es una sociedad que utiliza los recursos humanos mucho mejor que una en la que algunas funciones son, en la práctica, exclusivas de los hombres.

Daré algunos ejemplos interesantes. Primero, los países nórdicos están a la cabeza en Naciones Unidas como punto de referencia de la igualdad de género. Y, al mismo tiempo, se encuentran a la cabeza en competitividad. No es una relación arbitraria: en 2006 el PNUD concluyó que el factor que más dificulta el desarrollo de los países árabes es la precaria situación de las mujeres. Otro ejemplo procede de Finlandia, donde en septiembre de 2007 un informe mostró que el hecho de que haya mujeres en la dirección de empresas está estadísticamente relacionado con los beneficios. Finalmente, hay indicios de que la presencia de mujeres en la toma de decisiones en los municipios ha dado transparencia al proceso de toma de decisiones –de nuevo beneficiando a todas las personas. Estos ejemplos muestran que no es sólo un asunto de las mujeres el que estas gozan de una buena situación, sino que es también un asunto de los hombres.

En cuanto al tercer beneficio, la frase “las mujeres cercanas a los hombres” se refiere a todas aquellas mujeres que importan a los hombres y que son parte de sus vidas, ya sean esposas, hijas, hermanas, madres o amigas. El trato justo y equitativo hacia esas mujeres beneficia a los hombres. Por ejemplo, la mayoría de los padres en Europa quieren vivir en una sociedad en la que sus hijas puedan vivir sin discriminación o violencia de género.

La última categoría mencionada –los beneficios personales– se refiere a la multitud de formas en las que desprenderse de las concepciones y expectativas tradicionales que dirigen las vidas de hombres y mujeres puede ayudar a los hombres.

Este es un objetivo central para la política de igualdad de género. Se menciona en la convención CEDAW de 1979 así como en la Hoja de Ruta de la UE para la igualdad de género 2006-2010. La violencia y la discriminación perpetrada por los hombres contra otros hombres se deben a menudo al hecho de que la víctima no cumpla con una norma particular de la masculinidad, como la heterosexualidad. Además, se mantiene que cuidar del propio bienestar está reñido con la masculinidad tradicional. Como tercer ejemplo, podríamos señalar que un hombre al que le gusta trabajar con niñas y niños tiene menos dificultades para trabajar en una guardería en un ambiente en el que las ideas sobre las profesiones adecuadas para los hombres no sean tan rígidas. En cuarto lugar, muchos hombres se sienten presionados por otros hombres hacia un comportamiento poco equitativo, en particular hacia las mujeres. En una sociedad que valora la igualdad de género, los grupos afines no ejercen tanta presión a este respecto.

Amplíe la última categoría con cuatro ideas. Primero, las medidas en política de igualdad de género que se destinan principalmente al empoderamiento de las mujeres beneficiarán también a numerosos hombres. Segundo, las acciones para mejorar la situación de las mujeres también sacan a la luz problemas a los que se enfrentan los hombres y que habían permanecido ocultos. Tercero, las vidas y, por lo tanto, los problemas de los hombres y mujeres están a menudo entrelazados en una dinámica de todos y todas ganan o pierden. Finalmente, la participación de los hombres transformará aquello en lo que se participa.

Las iniciativas en política de igualdad de género, que tienen como objetivo principal mejorar la situación de las mujeres, benefician también a los hombres. El ejemplo más claro y convincente es la ley de igualdad de

género. En origen se redactó para reducir la discriminación de género contra las mujeres. Sin embargo, una minoría significativa y creciente de quienes contactan con el defensor del pueblo que supervisa dicha ley, son hombres. Pueden encontrarse otros ejemplos observando las mejoras en la baja por paternidad y la posibilidad de conciliar el trabajo y la vida familiar. Generalmente dichas mejoras se establecen para ayudar a las mujeres pero naturalmente dan posibilidades similares también a los hombres.

La segunda idea mencionada puede ilustrarse con el siguiente ejemplo: El Centro de Ayuda a Víctimas de Violación, Tukinainen (“Apoyo a las mujeres”) en Finlandia lleva unos años ofreciendo apoyo a las víctimas de violaciones. La creencia popular es, por supuesto, que las víctimas son todas mujeres. Sin embargo, este centro ha descubierto que también los hombres pueden ser víctimas y ahora ha solicitado dinero para ampliar sus servicios y responder a las necesidades de los hombres que han sido violados. Es decir, incluso en un problema que normalmente se considera que concierne a las mujeres se encuentran hombres en una situación similar. La lectura que podemos hacer aquí es que ha sido una organización de mujeres la que ha sacado este tema a la luz y no una organización de hombres. Pueden encontrarse otros ejemplos en muchas áreas como, por ejemplo, en el trabajo con víctimas de violencia en la pareja.

Finalmente, el tercer añadido puede explicarse mejor con un ejemplo. El ejemplo muestra además cómo la aportación de los hombres puede contribuir a replantear un problema que afecta a las mujeres proponiendo una solución favorable para ambas partes. Una de las razones personales más habituales, si no la más habitual, de que los hombres en los países occidentales se interesen por la igualdad de género es el divorcio y la pérdida de la custodia de los hijos e hijas. Con más frecuencia de la que objetivamente se debería se propone que, en caso de divorcio, la custodia de las hijas e hijos se otorgue a la madre. Una posible razón para ello es la discriminación por razón de género contra los hombres en los procesos de custodia. En consecuencia, se ha solicitado que se investigue la posibilidad de la existencia de dicha discriminación (p.ej. por parte del Comité de Empleo e Igualdad del Parlamento en su memoria de 2005) y que se elimine tal discriminación.

Parece obvio que el problema es la posible discriminación y que la recomendación a la hora de actuar sea eliminarla.

Sin embargo, el problema y la solución pueden formularse en términos diferentes, de modo que sean más ventajosos para los hombres sin ser menos ventajosos para las mujeres. En primer lugar el propio problema puede dividirse en tres problemas:

1) el divorcio, en la mayoría de los casos, no es algo que las partes deseen que suceda; 2) cualquier discriminación es una violación de la Ley de Igualdad; 3) el posible distanciamiento con respecto de los hijos e hijas como resultado del divorcio es un problema en sí mismo y puede suceder incluso si no hay discriminación. Si el enfoque es eliminar la discriminación en los procesos de custodia, esto sólo debería afectar al problema nº 2 y, en cierta manera, al problema nº 3. A corto plazo, parece que, independientemente de que haya o no discriminación hacia los hombres en las decisiones de custodia, la mayoría de las custodias seguirán otorgándose a mujeres, ya que las mujeres, en general, asumen mayor responsabilidad en el cuidado de las hijas e hijos. (Melkas 2005). En otras palabras, se seguirá dando el caso de que la mayoría de los hombres divorciados se vean separados de sus hijos e hijas la mayor parte del tiempo.

Un enfoque alternativo sería prevenir el divorcio a través del apoyo a las parejas y fomentando una paternidad participativa. Este enfoque reduciría la incidencia de los divorcios, haría más difícil la discriminación en el futuro y reduciría el riesgo de distanciarse de las hijas e hijos en caso de divorcio. Una paternidad participativa aumentaría la posibilidad de que se otorgara la custodia de los hijos e hijas al padre en caso de divorcio. Uno de los motivos más importantes de divorcio es el desigual reparto de responsabilidades en el cuidado de las hijas y los hijos y las tareas del hogar (Paajanen 2003), que es especialmente problemático para las mujeres (Melkas 2005). Por consiguiente, una buena forma de prevenir divorcios y mejorar la situación de los hombres sería hacer que éstos participen más en el cuidado de las criaturas y en las tareas del hogar. El impacto positivo en las vidas de las

mujeres, hombres y criaturas probablemente sería mucho mayor que cualquier beneficio que pueda alcanzarse abordando la posible discriminación contra los hombres en los procesos de custodia.

Finalmente, la participación de los hombres probablemente transformará el trabajo por la igualdad de género de muchas maneras. Los cambios incluyen qué se hace, cómo se hace y por qué se hace. Algunos de estos cambios beneficiarán a los hombres en general. Sin embargo, tener en cuenta a los hombres y hacer que participen tiene también sus riesgos. Esos posibles riesgos incluyen:

- perder una visión global de la igualdad de género;
- emergencia de una competición entre las acciones para abordar los problemas de los hombres y las acciones para tratar los problemas de las mujeres;
- contemplar la relación entre los hombres y la igualdad de género desde un punto de vista estrecho y parcial.

8. Conclusión

Para concluir esta ponencia quiero resumir algunos de los puntos claves que se han abordado. Es hora de empezar a centrarse más en los hombres en la política de igualdad de género. Un verbo importante en esa tarea es "incorporar".

Centrarse en los hombres debe ser una parte del todo en la política de igualdad de género, no algo que se establece fuera de ella, ya sea desde el punto de vista organizativo o en términos de contenido, acciones o principios sobre los que descansa.

Hay que reflexionar sobre el papel de los hombres cuando se preparen acciones sobre cualquier cuestión, ya sea reducir las diferencias salariales o aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo.

En un reciente barómetro, disponible en inglés (Melkas 2005) más del 80 por ciento de los hombres y mujeres de Finlandia están de acuerdo con la afirmación:

"Los hombres también se benefician de una mayor igualdad de género". Si los hombres se benefician de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no son asuntos de mujeres sino que conciernen a todos y todas. La política de igualdad de género debería esforzarse por dar a conocer esta cuestión.

Más atención a los hombres en la política de igualdad de género transformará sin duda la propia política de maneras que aún no podemos vislumbrar. Temas nuevos, como la salud y la igualdad de género pueden adquirir mayor importancia.

Probablemente se tratará con más atención la tensión en torno al tema de si debe darse prioridad a los problemas de las mujeres o de los hombres. Al discutir este tema, es posible utilizar las conclusiones acordadas en la reunión del CSW en 2004 así como las conclusiones de la UE de diciembre de 2006 que en ambos casos mantienen la prioridad en el empoderamiento de las mujeres.

A efectos de efectividad organizativa, centrarse en los hombres debería respaldar las principales acciones de la maquinaria de la igualdad de género y contribuir a hacerlo mejor. A este respecto, es interesante la idea de que la transversalidad de género es importante para resolver muchos temas especialmente relacionados con los hombres. ¿Podría esta idea usarse para motivar a aquellos movimientos sociales que están interesados principalmente en el bienestar de los hombres a que demanden más y mejor transversalidad de género, contribuyendo así a los objetivos de la maquinaria de la igualdad de género?

Bibliografía

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2004): *The role of men and boys in achieving gender equality. (El papel de hombres y niños en la consecución de la igualdad de género)*. Conclusiones acordadas. 48.ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 1-12 de marzo de 2004. Naciones Unidas, División para el Avance de la Mujer. <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/48sess.htm>

Consejo para la Igualdad de Género (2006): *The History of Subcommittee on Men's Issues*. (Historia del Subcomité para Asuntos de los Hombres) Helsinki: Consejo para la Igualdad de Género. (Disponible en inglés)

EPSCO (2006): *Conclusiones sobre los hombres y la igualdad de género*, Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO), 30 de noviembre, 1 de diciembre de 2006. http://www.eu2006.fi/news_and_documents/conclusions/vko48/en_GB/1_164987131570/files/76348606395122256/default/91959.pdf

Comisión para la Igualdad de Oportunidades (2005): *Free to Choose: tackling gender barriers to better jobs. England final report – EOC Investigation into workplace segregation and Apprenticeship. (Libre para elegir: abordar las barreras por razón de sexo para la consecución de mejores empleos. Informe final de Inglaterra. Investigación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades sobre discriminación en el lugar de trabajo y Formación)* Ministerio Federal de la Seguridad Social, Generaciones y Asuntos del consumidor (2005): *Men's Policy. Unit for Men's Affairs. (Política de hombres. Unidad para los asuntos de los hombres)*. Folleto. https://broschuerenservice.bmsg.gv.at/PubAttachments/men's_policy.pdf

Melkas, Tuula (2005): *Gender Equality Barometer 2004. (Barómetro de Igualdad de Género)*. Ministerio de Asuntos sociales y Sanidad. Publicaciones 2005:11. Helsinki: Yliopistopaino. <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/public/Julkaisu-2005-short.htx>

Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad (2006): *Los Hombres y la Política de Igualdad- Hacia políticas progresistas*. Informes del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad 2006:75. Informe de la conferencia. Editado por Jouni Varanka, Antti Närhinen y Reetta Siukola. Helsinki: Yliopistopaino. <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/public/Julkaisu-2007-short.htx>

Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad (2007): *Men and gender equality policy in Finland. (Los hombres y la política de igualdad de género en Finlandia)* Publicaciones 2007:2. Helsinki: Yliopistopaino. <http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/public/Julkaisu-2007-short.htx>

Paajanen, Pirjo (2003): *Perhebarometri 2003*. Parisuhde koetuksella. Käsityksiä parisuhteesta ja sen purkautumisesta. Väestöliitto. Väestöntutkimuslaitos E17/2003. Helsinki: Vammalan kirjapaino.

Ruxton, Sandy (2004): *Gender Equality and Men. Learning from Practice*. (La igualdad de género y los Hombres. Aprender de la Práctica. Oxford: Oxfam GB.

Naciones Unidas (1995): *Declaración de Beijing y Plataforma de Acción*. Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres Beijing, China 4-15 de septiembre 1995. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>

Naciones Unidas (2001): *From Beijing to Beijing +5. (De Beijing a Beijing + 5)*. Nueva York: Naciones Unidas.

Sternberg, Peter – Hublely, John (2004): *Evaluating men's involvement as a strategy in sexual and reproductive health promotion. (Evaluación de la implicación de los hombres como estrategia en la promoción de la salud sexual y reproductiva)*. Health Promotion International 19(3), Oxford University Press. 389-396.