

Incorporación de políticas públicas sobre masculinidades: retos, tensiones y contribuciones a la igualdad de género. El caso de la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia

Autora: Silvana González Montoya (Colombia)

2020

Maestría en Género, Sociedad y Políticas, PRIGEPP

Directora de tesis: Sara Sanz Reyes

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Argentina

Contenido

Introducción	5
Capítulo 1. Diseño teórico- metodológico de la investigación	9
1.1. Urgencia de las políticas públicas de masculinidades: ¿por qué es necesario su diseño e implementación? Planteamiento del problema y justificación	9
1.2. Antecedentes o estado de la cuestión	13
1.3. Objetivos	15
1.4. Hipótesis y elementos teóricos que orientaron la investigación.....	16
1.5. Consideraciones metodológicas	18
1.5.1. Sistema categorial	19
Capítulo 2. Cuatro experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia.....	21
2.1. Experiencia n.º 1: Promoción de la salud y los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres. Componente de masculinidades	21
2.1.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.....	24
2.2. Experiencia n.º 2: “Entre hombres”. Componente de atención a agresores de mujeres con medida de protección temporal e inmediata por violencia intrafamiliar y de género	25
2.2.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.....	26
2.3. Experiencia n.º 3: Centros de Equidad de Género. Componente de masculinidades	28
2.3.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.....	30
2.4. Experiencia n.º 4: Estrategias de creación, fortalecimiento, intervención, atención, participación, organización, formación, entrenamiento y sensibilización que favorezcan la equidad de género en la ciudad de Medellín. Componente de masculinidades	33
2.4.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.....	34
2.5. ¿Qué dejan estas cuatro experiencias documentadas?	38
Capítulo 3. Desafíos existentes en materia de implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la ciudad de Medellín.....	40
3.1. La percepción de las servidoras y servidores entrevistados	40
3.2. El desarrollo de políticas de masculinidades desde el Estado: un paso en firme a su posicionamiento y sostenibilidad	43

3.3. Otros desafíos en materia de implementación de políticas de masculinidades	49
Capítulo 4. Condiciones requeridas para la implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la Secretaría de las Mujeres de Medellín	51
4.1. La institucionalidad de género: “el cuarto propio de las mujeres en el Estado”, para impulsar políticas de masculinidades	51
4.2. Estructura idónea para a implementación de políticas de masculinidades. Condiciones administrativas	56
4.3. Políticas de masculinidades y su relación con la política de igualdad de género de Medellín. Condiciones técnicas.....	57
4.4. El presupuesto requerido para implementar políticas de masculinidades. Condiciones financieras	59
Capítulo 5. Estrategias psicoeducativas para promover masculinidades afectivas, y paternidades corresponsables y no violentas en servidores públicos de la Alcaldía de Medellín	61
5.1. Aspectos socioculturales y subjetivos que obstaculizan la corresponsabilidad de los hombres y la conciliación de la vida privada, laboral y familiar.....	61
5.2. Masculinidades, servidores públicos y hegemonía	62
5.3. Condiciones que inhiben la corresponsabilidad de los servidores públicos en el ámbito reproductivo y su vinculación en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.....	63
5.4. Propuesta psicoeducativa para deconstruir los imaginarios de los servidores públicos frente al TDYCNR y para aumentar su corresponsabilidad en el ámbito reproductivo.....	65
Conclusiones	68
Bibliografía	73
Anexo	81

Lista de tablas

Tabla 1. Sistema categorial	20
Tabla 2. Experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín	39
Tabla 3. Plan de acción del área de masculinidades por la equidad de género	59
Tabla 4. Presupuesto anual del área de masculinidades por la equidad de género.....	60

Lista de figuras

Figura 1. Estructura administrativa equipo de Promoción de la equidad de género en el territorio, incluyendo el componente de masculinidades.	57
--	----

Introducción

Para lograr la igualdad, los hombres también han de ceder los privilegios de ser los atendidos, los receptores de los cuidados, los que ganan más, los que tienen más tiempo libre... pero al perder ganarán mucho más: afectos, salud, economías compartidas, menos estrés, más cariño de sus hijos e hijas, mayor disfrute de su verdadero yo, además de que morirán menos jóvenes y sufrirán menos accidentes.
Lydia Cacho, en: "Ellos Hablan"

Esta investigación se desarrolló en el marco de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas, del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP), de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), sede académica Argentina, y se propuso como tesis para obtener el título que otorga la maestría en mención. Tuvo como objetivo identificar los retos, tensiones y contribuciones a la igualdad de género que se derivan de la incorporación de políticas públicas sobre masculinidades en la Secretaría de las Mujeres del Municipio de Medellín, Colombia. Participaron algunos de las/os servidores públicos adscritos a dicho mecanismo de género, así como profesionales expertos/as en masculinidades y representantes de organizaciones de hombres género-sensibles.

El enfoque del estudio es de tipo cualitativo, es decir que se analizó una experiencia general, para desarrollar una perspectiva teórica sobre una cuestión en particular: las políticas públicas sobre masculinidades. Para ello, se recogieron testimonios, percepciones y aportes de la población participante, y se obtuvieron conclusiones sobre los registros administrativos y el archivo documental disponible sobre el tema.

Para comenzar, conviene aclarar qué se entenderá en esta tesis por políticas de masculinidades —también conocidas como políticas de equidad de género que involucran a los hombres y a las masculinidades—. Estas podrían definirse como el conjunto de planes, acciones e iniciativas de Estado, tendientes a cuestionar y deconstruir la posición tradicional de dominación de los hombres sobre las mujeres, sobre otros hombres, y sobre los recursos materiales, naturales e ideológicos, contribuyendo al logro de la igualdad de género y a la disminución de prácticas, discursos y narrativas que generan discriminación contra las mujeres.

Como afirma Madrid (2011), el foco de estas políticas:

debe estar puesto en reconfigurar las nociones hegemónicas de la masculinidad, como también las prácticas sociales asociadas a ella. [Y] en reconfigurar las

relaciones de género, superando así las políticas de acción afirmativa que se centran exclusivamente en mujeres o en varones (p. 145.)

Por lo anterior, el propósito de las políticas de masculinidades no es tanto mejorar las condiciones de vida de los hombres en un área específica, sino transformar el orden de género, involucrando a los hombres. En este sentido, toda transformación a este nivel, indefectiblemente se traducirá en mayor esperanza de vida, salud y bienestar para ellos.

Las políticas de masculinidades coadyuvan al cumplimiento de compromisos suscritos por los países con relación a plataformas e instrumentos internacionales para la defensa de los derechos de las mujeres, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) —la cual insta a los Estados parte a tomar las medidas necesarias para procurar la igualdad entre hombres y mujeres—; y el Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), que promueve la responsabilidad de los hombres en el logro de la equidad de género, con énfasis en la promoción de su salud sexual y reproductiva.

Pero sin lugar a duda, la importancia de estas políticas radica en su contribución a la reducción de la violencia producto del orden de género desigual. En el estudio de Aguayo, Kimelman, Saavedra y Kato-Wallace (2016), sobre evaluaciones de programas que vinculan a los hombres en la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas, se encontró que “los más prometedores y efectivos son aquellos que comportan un enfoque transformador de género, un diseño riguroso, diversos dispositivos, varias sesiones de taller y sus respectivas campañas” (p.29). También se destacan los programas realizados en el ámbito escolar, por tener “impacto en la modificación de actitudes de género hacia temas tales como la violencia y la homofobia”, y “cambios significativos en las actitudes de género y hacia la violencia en los grupos intervenidos” (p. 29).

De los hallazgos del referido estudio se concluye que es favorable desarrollar iniciativas de este tipo, en las que además “se han registrado autoreportes de mayor uso de preservativo, menor presencia de síntomas de ITS y menor uso de violencia contra la pareja” (p. 29). No obstante, estos resultados están asociados a los programas de prevención, no de atención. Con relación a estos últimos, el estudio sugiere que en la región no se han realizado suficientes evaluaciones de impacto que permitan medir la

eficacia de estos, y que “la evidencia disponible no es concluyente en cuanto a los cambios de comportamiento, que son más complejos de modificar y también de medir” (USAID, 2015, citado por Aguayo et al., 2016, p. 28).

Debido a que las contribuciones, logros e impactos tempranos de los programas que incorporan hombres, parecieran estar más asociados a las acciones de prevención, que a las de atención o rehabilitación, esta tesis se adhiere a la idea de que el énfasis de las políticas de masculinidades que se impulsen desde un ente territorial como la Secretaría de las Mujeres de Medellín, debe ser la prevención y la educación, más que la atención.

En conclusión, este estudio reconoce las bondades de las políticas de masculinidades que como ya se afirmó, trascienden el trabajo con hombres; sin embargo, si las acciones no tienen como norte la igualdad de género y se limitan a la focalización de acciones en los varones sin ningún propósito en términos de deconstrucción de masculinidad dominante, podrían llegar a reforzar dicha posición hegemónica. Con esta premisa, se parte de que es necesario involucrar a los hombres en la lucha por la igualdad de género —de tal suerte que las políticas de masculinidades son aliadas de la agenda de género y feminista—, pero de manera análoga, es posible atender ciertas necesidades y vulnerabilidades de los hombres que sean producto de las relaciones de género, y de la construcción social de la masculinidad.

Esta tesis está organizada en 5 capítulos. En el primer capítulo se exponen las referencias teóricas y metodológicas para su realización, precisando el alcance del diseño cualitativo aplicado, el sistema categorial y la información sociodemográfica de Medellín, municipio en el cual se llevó a cabo el estudio. También se incluye el planteamiento del problema y la justificación.

En el segundo capítulo, se dan a conocer las contribuciones de cuatro experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín, entre 2010 y 2019, en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

En el tercer capítulo, se analizan los desafíos de implementar políticas públicas sobre masculinidades desde un mecanismo para el adelanto de las mujeres, identificando obstáculos, tensiones y posibilidades, haciendo énfasis en las contribuciones y aportes a la equidad de género y a la agenda feminista.

En el cuarto capítulo, se identifican las condiciones técnicas, políticas, administrativas y financieras para implementar políticas públicas sobre masculinidades desde la Secretaría de las Mujeres de Medellín. De este modo, se espera sugerir los pasos previos a la posible creación de un área programática en este tema.

Adhiriendo a las bondades del trabajo por las masculinidades, en el quinto capítulo se propone una reflexión sobre las masculinidades corresponsables en la crianza y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en servidores públicos (varones) de la Alcaldía de Medellín, para lo cual se describen algunos de los obstáculos para aumentar la participación de dichos servidores en el ámbito de los cuidados y para conciliar la vida privada, laboral y familiar; y se da a conocer un dispositivo psicoeducativo que permite deconstruir los imaginarios y aumentar la sensibilidad individual y colectiva en relación con estos temas. El propósito de este capítulo es además evidenciar la viabilidad técnica y política de implementar una política en materia de masculinidades al interior de la organización.

Para finalizar, se dan a conocer las conclusiones y hallazgos del estudio, referidos especialmente a las contribuciones de las políticas de masculinidades a la igualdad de género y a la prevención de la violencia contra las mujeres, y a los desafíos de su implementación. También se emiten recomendaciones para la puesta en marcha de este tipo de políticas.

Capítulo 1. Diseño teórico- metodológico de la investigación

En este capítulo se da a conocer el problema de desarrollo que dio origen al estudio y la justificación del mismo, exponiendo las razones por las cuales es necesario formular e implementar políticas de masculinidades, y de manera particular, por qué sería pertinente hacerlo en una ciudad como Medellín. También se precisan los objetivos y las investigaciones previas que inspiraron la realización de la tesis, y el diseño metodológico utilizado, incluyendo el sistema categorial. Finalmente, se dan a conocer las hipótesis y referentes teóricos que fundamentaron la misma.

1.1. Urgencia de las políticas públicas de masculinidades: ¿por qué es necesario su diseño e implementación? Planteamiento del problema y justificación

Los estudios de género sugieren que la violencia pareciera ser un elemento presente en la construcción de la identidad masculina. Kaufman (1987:2, citado por ONU Mujeres, 2018, p. 28), sostiene que la violencia masculina tiene tres elementos: la violencia hacia las mujeres, hacia otros hombres y hacia ellos mismos, lo cual fundamenta el desarrollo de políticas públicas orientadas a intervenir estos constructos sociales de masculinidad, especialmente el de la violencia contra las mujeres.

En el caso de Medellín, la Secretaría de las Mujeres de la municipalidad, ha implementado algunas iniciativas sobre masculinidades con el fin de involucrar a los hombres en la igualdad de género y en la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas. No obstante, a la fecha, estas no se han documentado y en esa medida, no se han esclarecido las contribuciones directas o indirectas al logro de estos objetivos. Tampoco se ha hecho un análisis riguroso sobre los retos, condiciones, desafíos y límites en la implementación de políticas públicas sobre el tema en mención.

Por ello, la pregunta que orientó la investigación fue: ¿Cuáles son los retos, tensiones y contribuciones a la igualdad de género que se derivan de la incorporación de políticas públicas sobre masculinidades, en la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia?

La afirmación de que “Hombres y niños pueden y de hecho cambian su comportamiento como resultado de esfuerzos bien diseñados, incluyendo educación grupal, esfuerzos comunitarios, campañas en los medios de comunicación masiva, y servicios sociales y sanitarios que buscan involucrarlos” (Barker, Ricardo & Nascimento, 2007, citados por Barker & Green, 2011, p. 28), da esperanza y refuerza la idea de que es posible y necesario transformar la masculinidad tradicional como uno de los medios para el logro de la igualdad de género.

En este apartado se argumentará por qué en el caso de Medellín, municipio colombiano en el cual se llevó a cabo esta investigación, es necesario poner en marcha políticas y programas que contribuyan a la deconstrucción de imaginarios de masculinidad hegemónica o dominante, porque de no hacerse, se prevé que las cifras de violencia contra las mujeres, así como de accidentes de tránsito, homicidios y suicidios de hombres, continuarán en ascenso ya que, en su mayoría, están asociadas a prácticas, roles o muestras de “hombría”.

Medellín es la capital del departamento de Antioquia y segunda ciudad en importancia en Colombia. Está ubicada en el Valle de Aburrá, y según el último censo poblacional de 2018, tiene 2.376.337 habitantes, de los cuales el 48.6% son hombres y el 52.4% mujeres (DANE, 2019, p. 10). La ubicación de este municipio en un punto intermedio entre el centro del país y las regiones del Pacífico y el Caribe, le otorga un lugar estratégico para la realización de diversas actividades económicas. Sin embargo, en el último informe de calidad de vida de “Medellín Cómo Vamos”,¹ a pesar de que la ciudad se reconoce “como uno de los principales centros financieros, industriales, comerciales y de servicios de Colombia, primordialmente en los sectores textil, confecciones, metalmecánico, eléctrico y electrónico, telecomunicaciones, automotriz, alimentos y salud”, al mismo tiempo, es una de las ciudades más desiguales del país, presentando en el año 2017 un coeficiente de Gini de 0.52 (Medellín Cómo Vamos, 2020).

Con relación al desempleo, según el informe referido, en el 2019 la tasa fue del 12,2%, siendo 3.5 puntos porcentuales más alto en las mujeres; y en materia de seguridad y convivencia, aunque en dicho año hubo una importante reducción en la tasa de homicidios en comparación con el año 2018 —pasando de 26.1 a 23,8—, esta última

¹ Medellín Cómo Vamos es una alianza interinstitucional privada que analiza y hace seguimiento a la calidad de vida de la ciudad, y anualmente emite un informe en el cual se evidencian los avances y retrocesos en materia de pobreza, desigualdad y demografía. Información disponible en: <https://www.medellincomovamos.org/>

cifra es considerablemente alta, si se tiene en cuenta que la tasa promedio global de homicidios es de 6.2 por cada 100.000 habitantes (UNODC, 2013, p. 2).

Este contexto de desigualdad y violencia ha significado un importante número de pérdidas humanas y de esperanza de vida, siendo los hombres las principales víctimas en el caso de los homicidios, y las mujeres en los casos de violencia basada en el género, como se verá a continuación. Según cifras procesadas por el Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia (SISC) de la Alcaldía de Medellín:

- Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019 se registraron 543 homicidios de hombres, perpetrados en un 53.6% por grupos delincuenciales (Alcaldía de Medellín, 2020a, p. 2). Quienes integran estos grupos son en su mayoría hombres, de lo cual se infiere que la mayor parte de los homicidios contra hombres fueron cometidos por otros hombres.
- El 75% de los hombres víctimas de homicidios durante ese año tenían edades comprendidas entre los 14 y los 32 años (Alcaldía de Medellín, 2020a, p. 7).
- Durante este mismo periodo se registraron 49 homicidios de mujeres, que representan el 8,3% de todos los casos. De estos, se estima que 34 (es decir, el 69,4%) fueron presuntos feminicidios, a su vez clasificados en un 56% como feminicidios íntimos (Alcaldía de Medellín, 2020b, p. 6).
- De los feminicidios íntimos, al menos el 38% fueron cometidos por parejas o exparejas (Alcaldía de Medellín, 2020b, p. 6).
- El 44,1% de las víctimas de feminicidios tenían entre 29 y 59 años (Alcaldía de Medellín, 2020b, p. 6).
- También se tuvo conocimiento de 182 casos de delitos sexuales contra mujeres, que corresponden al 91% del total de casos (Alcaldía de Medellín, 2020a, p. 2).

Asimismo, durante el año 2019, según el Observatorio de Movilidad de la Alcaldía de Medellín, 247 personas murieron en accidentes de tránsito. De estas, 197 (el 80%) correspondieron a hombres, que en su mayoría eran conductores de motocicleta (91) y peatones (80). En cuanto a las víctimas no fatales, de 21.909 personas lesionadas, el 69% de los casos correspondió a los hombres, siendo los conductores de motocicletas (14.716) los principales heridos en accidentes de tránsito (Alcaldía de Medellín, 2020c, p. 1).

Si bien no se cuenta con un estudio que permita identificar las construcciones de masculinidad de estas víctimas fatales y no fatales de accidentes de tránsito en la ciudad de Medellín, llama la atención que, en promedio, en un 74% estén representadas por hombres, lo cual sugiere que la pertenencia a este sexo puede ser un determinante social de accidente de movilidad. Los eventos fatales anteriormente mencionados, en un 63% tuvieron como causa los choques y atropellos,² incidentes que en muchas ocasiones se asocian a exceso de velocidad o imprudencia al conducir. Estas características, a su vez suelen considerarse atributos típicos de masculinidad dominante, ya que sus antónimos —la lentitud y prudencia al conducir—, se consideran típicamente femeninos y encarnados por las mujeres a la hora de conducir un vehículo.

Como afirman Barker y Green (2001), citados por Aguayo y Sadler (2011):

Muchos estudios han confirmado que formas dominantes de masculinidad determinan altas tasas de patología (morbilidad) y mortalidad debido al alcohol, tabaco y abuso de drogas, accidentes de tránsito, enfermedades ocupacionales y suicidio, lo que tiene un impacto negativo no sólo en los hombres, sino también en las mujeres (y en las familias y comunidades donde viven los hombres), y por lo tanto en toda la sociedad. (p.31)

Para finalizar, se sostiene que, en el caso de Medellín, es necesario implementar políticas de masculinidades por la persistencia de patrones violentos y eventos delictivos y contravencionales que se presentan en la ciudad, en especial la violencia homicida, las rentas criminales, los problemas de convivencia, la violación a los derechos humanos y los delitos contra el patrimonio. Según la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), en los últimos diez años, en Medellín es asesinada una persona cada 6 horas y 20 minutos en promedio, generalmente un hombre, con edades entre 14 y 26 años (ONUDD, 2015:27, citado por Alcaldía de Medellín & ONUDD, 2015, p. 29); fenómeno asociado a la delincuencia organizada y al control territorial de actores armados ilegales.

Estos actores en la mayoría de los casos fueron hombres, lo cual ha llevado a diferentes sectores académicos y sociales a interrogar la raíz cultural de esa violencia y su relación con la masculinidad hegemónica. Una de las investigaciones que da cuenta de dicha asociación, la llevó a cabo el Museo Casa de la Memoria de Medellín, en el

² Esta información se puede consultar en: <https://public.tableau.com/profile/medata#!/vizhome/Tableroincidentes-ObservatoriodeMovilidad/Portada>

año 2015,³ con el fin de interrogar el rol protagónico —como perpetradores y como víctimas—, que han ocupado los hombres durante más de tres décadas de conflicto armado en la ciudad.

La investigación sobre “Patriarcado, masculinidades hegemónicas y violencias”, en su informe final denominado “Diálogos sentipensantes sobre patriarcado, masculinidades y guerra en Medellín. Trayectorias analíticas y poéticas”, sostiene que “es evidente que hay algo en la condición de género de los hombres de esta ciudad que resuena, que hace eco con las violencias, no solo con aquellas asociadas a la guerra” (Museo Casa de la Memoria, 2015, p. 6). Aunque el estudio reconoce la existencia de otras masculinidades alternativas, especialmente de hombres que no han cedido a la presión de enrolarse en el conflicto armado, llama la atención sobre la necesidad de generar procesos de reflexión permanente sobre las identidades y referentes de masculinidad, especialmente en hombres jóvenes, a fin de disminuir los riesgos de enrolamiento, ya que en la ciudad de Medellín:

el «pillo» se ha convertido en un ícono de esa masculinidad rebelde, callejera, que desafía al sistema, heroicidad que transcurre por unas vías diferentes a las del «deber» o el «patriotismo», pero que de igual forma usa la violencia para obtener poder. En este caso se trata de hombres que toman posesión de la calle, del lugar donde sucede lo público, escenario potencial de peligro y confrontación, en el que es necesario medirse cotidianamente con otros hombres para ganarse su respeto. (p. 30)

Revertir estas situaciones no es sencillo para ninguna dependencia estatal. Pero si se avanza en la transformación de mentalidades, y en la deconstrucción de imaginarios y representaciones sociales sobre el ser “hombre” en la sociedad tradicional, es posible que las nuevas generaciones de varones tengan menor participación en el conflicto armado y en la delincuencia común, y puedan relacionarse de forma más equitativa y armoniosa con sus pares, con las mujeres y con la naturaleza en general.

1.2. Antecedentes o estado de la cuestión

La revisión de estudios anteriores estuvo orientada a identificar políticas públicas de masculinidades en la región de América Latina, en Colombia o en la ciudad

³ El Museo Casa de la Memoria es una iniciativa gubernamental creada en el año 2006 con el fin de contribuir a la comprensión y superación del conflicto armado y las diversas violencias de Medellín, Antioquia y del país. Sus acciones pedagógicas, investigativas y artísticas contribuyen a la transformación de las lógicas de la guerra hacia prácticas pacíficas, promoviendo los derechos humanos y las garantías de no repetición. Para mayor información ver: <https://www.museocasadelamemoria.gov.co/>

de Medellín. El estudio de Aguayo et al. (2016), denominado “Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas”, hace una revisión de programas de América Latina y el Caribe en materia de prevención de la violencia contra mujeres y niñas en los que participan hombres, y que han sido sometidos a evaluaciones de impacto, destacando los avances, obstáculos, aprendizajes y desafíos, como una manera de contribuir a la efectividad de las políticas y programas de prevención.

Por su parte, en el año 2018, ONU Mujeres publicó la investigación titulada: “Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados en Colombia y otros países de América Latina y el Caribe”, cuyo objetivo fue identificar en qué medida la transformación de la masculinidad hegemónica puede contribuir a la autonomía física, económica y política de las mujeres. Entre las experiencias documentadas, lideradas por entidades del Estado colombiano, cabe mencionar:

1) “Escuela Popular de Nuevas Masculinidades” en San Cristóbal, Colombia: además de propender por la construcción de masculinidades no violentas, buscó transformar el sistema de creencias e imaginarios que afectan a las mujeres, y creó semilleros de investigación con jóvenes para transformar el modelo de masculinidad hegemónica desde las bases. Esta iniciativa fue liderada por la Alcaldía Menor de San Cristóbal, la Liga Internacional de Mujeres por la Paz y la Libertad en Colombia (LIMPAL) y el Colectivo Hombres y Masculinidades, durante el año 2016 (ONU Mujeres, 2018, p. 108).

2) “Hombres cuidadores de vida: modelo de sensibilización y formación en masculinidades género sensibles y prevención de las violencias hacia las mujeres”: la experiencia promueve nuevas sensibilidades masculinas a través de la formulación de conceptos teóricos, herramientas pedagógicas y de una apuesta educativa implementada con 60 hombres; y se recopilan además otras experiencias y estudios en el campo de las masculinidades en Colombia. Proyecto desarrollado por la Alcaldía de Medellín y la Universidad CES en el año 2012 (ONU Mujeres, 2018, p. 109).

3) “Transfórmate Tú Hombre”: se promovieron *nuevas masculinidades* en hombres pertenecientes a los 22 municipios del departamento del Atlántico y Barranquilla, y en 450 hombres privados de su libertad en centros penitenciarios. Experiencia implementada en el 2015 por la Secretaría de las Mujeres y la Equidad de

Género de la Gobernación del Atlántico y la Fundación Cedesocial (ONU Mujeres, 2018, p. 111).

4) “Promoción de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres”: el proyecto tuvo un componente de promoción de masculinidades no violentas en hombres y se motivó la conformación de colectivos de hombres. Iniciativa liderada por la Alcaldía de Medellín entre los años 2010 y 2011 (ONU Mujeres, 2018, p. 113).

Para finalizar el estado de la cuestión, se revisó la tesis de maestría “Claves potenciales para generar masculinidades corresponsables y no violentas: Entrevistas profundas a hombres que decidieron enfrentar en ambos terrenos, los mandatos culturales y tradiciones sexistas que recibieron de la familia y la sociedad” (Díaz, 2017), que identifica los factores que favorecieron “prácticas de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito reproductivo, en hombres integrantes o líderes de movimientos de masculinidades alternativas de Medellín, Bogotá y Pasto” (p. 16), aumentando el conocimiento sobre los determinantes de masculinidad hegemónica, y sobre elementos que pueden abrir fisuras en la misma. En esa medida, la investigación da “pistas” sobre aspectos que podrían potenciarse para disminuir los patrones de dominación masculina violenta.

1.3. Objetivos

General: analizar los retos, tensiones y contribuciones a la igualdad de género, que se derivan de la incorporación de políticas públicas sobre masculinidades en la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia.

Específicos:

i. Conocer las contribuciones en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres de cuatro experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia.

ii. Comprender los desafíos existentes en materia de implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la ciudad de Medellín, Colombia, identificando obstáculos y posibilidades.

iii. Describir las condiciones técnicas, políticas, administrativas y financieras requeridas para la implementación de políticas públicas sobre masculinidades, en la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia.

iv. Identificar estrategias psicoeducativas para promover masculinidades afectivas, y paternidades corresponsables y no violentas en servidores públicos de la Alcaldía de Medellín (Colombia).

1.4. Hipótesis y elementos teóricos que orientaron la investigación

La hipótesis principal de esta investigación es que la implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la ciudad de Medellín, Colombia, contribuye a la igualdad de género y a la prevención de la violencia contra las mujeres; y que existe voluntad política para el fortalecimiento y continuidad de estas políticas, y consenso respecto a la importancia de las mismas. No obstante, esto también supone importantes desafíos para la institucionalidad, asociados a evaluar los impactos de los dispositivos psicoeducativos en este campo de los estudios de género, así como tensiones y contradicciones con el movimiento de mujeres, desde el cual puede considerarse que el tema le resta fuerza o recursos al trabajo por las mujeres.

Con relación a los referentes teóricos, esta investigación se adhiere a la definición de masculinidad propuesta por Nascimento y Segundo (citados por Aguayo, Kimelman, Saavedra & Sadler, 2011), quienes la entienden como:

una construcción social, permeada por códigos, valores y simbolismos, atados a otras dimensiones de la vida social como clase, raza/etnia, generación, orientación sexual, reproducidos y reconstruidos por varias instituciones sociales como la familia, la escuela, el Estado, el lugar de trabajo, entre otros. (p. 52)

En esa misma línea, Conell (2003) define la masculinidad como un lugar en las relaciones de género, una configuración de la práctica de género, y propone que la misma se analice a la luz de tres ámbitos: 1) poder (dominación de las mujeres por parte de los hombres); 2) producción (división sexual del trabajo que trae consigo discriminación salarial contra las mujeres y acumulación de capital por parte de los hombres); y 3) vínculos emocionales o catexis (influencia del sistema de género en el deseo sexual).

Conell sugiere, al igual que Nascimento y Segundo, tener en cuenta la intersección del género con otras categorías sociales como la raza y la clase social, que también determinan el ejercicio de la masculinidad (de ahí que un hombre afrodescendiente construya su masculinidad de manera diferente a la de un hombre blanco o mestizo); en consecuencia, hay múltiples masculinidades. De igual modo, alerta sobre los riesgos de caer en la “tipología de personalidades” (p. 116) y por ello

propone centrar el análisis en las relaciones de género que se establecen entre los hombres.

Adicionalmente, siendo la masculinidad un asunto “inherentemente relacional”, sus patrones configuran diferentes prácticas en el orden de género actual: la hegemonía, la subordinación, la complicidad y la marginación. Así las cosas, la masculinidad hegemónica es una práctica que garantiza “la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres” (Connell, 2003, p. 117).

Por su parte, Olavarría (2013) sostiene que el contrato de género —producto de la sociedad industrial del siglo XX—, posicionó la idea del hombre como proveedor único o principal, autoridad indiscutida del espacio privado, dueño de su mujer e hijos/as y dominador del espacio público, lo cual marcó un deber ser de los hombres. Esa versión de masculinidad “se erige en norma y deviene en hegemónica” (p. 305) y, por ello, los hombres deben exhibir una serie de atributos: ser racionales, no sentir miedo, ser fuertes físicamente, entre otros, y competir con otros hombres “por mayor poder, prestigio [...] y especialmente por las mujeres” (p. 306).

A pesar de lo anterior, en este estudio también se admite que es posible transformar esta posición dominante y que las políticas públicas, entendidas como “una serie de decisiones o acciones intencionalmente coherentes, a fin de resolver de manera puntual, un problema políticamente definido como colectivo” (Guzmán, Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2017, 1.7), pueden contribuir a ello. Por tal motivo, el análisis se centra en las políticas públicas sobre masculinidades, especialmente en aquellas que promueven la participación de los hombres en el logro de la igualdad de género y en la disminución de la violencia y de las prácticas discriminatorias contra las mujeres.

“Las masculinidades se refieren [también] a las múltiples maneras en que la hombría es definida a través de contextos históricos y culturales y a la poderosa diferencia entre las versiones específicas de las masculinidades” (Barker & Green, 2011, p. 25). De este modo, los estudios sobre el tema, así como las políticas, planes, programas y proyectos que generen una reflexión crítica al respecto, tendrán un impacto en las condiciones de vida de los hombres y contribuirán a sostener los avances en materia de empoderamiento de las mujeres.

En el caso de Medellín, podría afirmarse que las masculinidades hegemónicas son un problema de interés colectivo porque al igual que en otras ciudades del país, son las causantes de la mayor parte de los casos de violencia contra las mujeres, de múltiples problemas de salud en los hombres, y están en la base de la violencia

homicida. A pesar de esto, el lugar que este tema ocupa en las agendas públicas es aun tímido. Para Guzmán (2017), las agendas públicas están integradas por el conjunto de cuestiones que los miembros de una comunidad política perciben como de legítimo interés y dignos de la atención pública; mientras que la agenda institucional está constituida por el conjunto de problemas, demandas y asuntos explícitamente aceptados y seleccionados por parte de los encargados de tomar decisiones, en tanto objetos de su acción (Hipertexto PRIGEPP Políticas, 2017, 1.10).

En conclusión, si bien las masculinidades tienen un lugar en la agenda pública de Medellín, todavía no hacen parte de la agenda institucional o de gobierno, es decir, no se considera un tema sobre el cual se deba actuar con inmediatez.

1.5. Consideraciones metodológicas

El problema se abordó desde un enfoque cualitativo de investigación, que “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio, 2006, p. 16); lo cual quiere decir que se aplicó una lógica inductiva, es decir, de lo particular a lo general, ya que a partir de la recolección de unos datos específicos se llegó a conclusiones que, se espera, sean útiles a la definición programática y orientación estratégica de un mecanismo para el adelanto de las mujeres en Colombia.

El paradigma metodológico es el cualitativo, porque como afirma Bloj (2018), concibe una realidad dinámica y procesual, una construcción más “artesanal” del conocimiento (Hipertexto PRIGEPP Taller, 2018, 1. 2.3). Las técnicas que se utilizaron fueron: 1) la entrevista a profundidad, dirigida a servidores/as públicos/a de la Secretaría de las Mujeres, con conocimiento o experiencia en el tema de masculinidades, y a representantes de grupos de “hombres por la igualdad de género” existentes en la ciudad; 2) la observación participante de las dinámicas institucionales y del desarrollo de acciones que, directa o indirectamente, están relacionadas con masculinidades; y 3) el análisis documental, esto es, el estudio o lectura crítica de los documentos que soportaron la creación de la Secretaría de las Mujeres de Medellín y la política pública de igualdad de género,⁴ con el fin de analizar las condiciones técnicas,

⁴ La Política pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín, se estableció mediante el Acuerdo 102 de 2018 (Concejo de Medellín, 2018), con su respectivo Plan Estratégico de

políticas y administrativas para la incorporación de las masculinidades en el accionar de dicha oficina de género. También se revisaron los informes finales de algunas experiencias sobre masculinidades implementadas por esta dependencia municipal.

1.5.1. Sistema categorial

Con el fin de tener una ruta de trabajo o *brújula* que orientara la realización del estudio y le diera una estructura, se construyó un sistema categorial, entendido como “el conjunto de categorías con sus relaciones que guían la investigación y apoyan el análisis” (Vélez & Galeano, 2000; Galeano, 2004, citadas en Aristizábal & Galeano, 2008, p. 163). Para estas autoras, el sistema categorial orienta además el desarrollo de instrumentos de investigación, los actores del proceso investigativo, la recolección de datos, así como el registro ordenado de los mismos y el análisis de la información en general (p. 164).

Las categorías de análisis hacen alusión a conceptos o ideas centrales que se desean desarrollar o profundizar. Estas categorías pueden ser centrales o de primer orden, que aluden a las dimensiones o expresiones generales del problema de investigación; y de segundo orden o subcategorías, que se refieren a los elementos que permiten desagregar o describir dichas dimensiones, y en esa medida permiten dar respuesta a las diferentes preguntas de investigación.

De este modo, las categorías de primer orden de este estudio dan cuenta de los conceptos o elementos más importantes de la incorporación de políticas públicas sobre masculinidades en la Secretaría de las Mujeres de Medellín. Fueron construidas a partir del análisis de los objetivos del estudio, y guardan relación entre sí —de ahí que se conciban como un sistema—. Por ejemplo, los desafíos y posibilidades de implementar estas políticas guardan relación con las condiciones requeridas para dicha incorporación.

Las categorías de segundo orden son los descriptores de esos aspectos centrales del problema de investigación o de las categorías de primer orden, que permiten entenderlas o describirlas, y pasar de lo general a lo particular. Por ejemplo, las subcategorías de la categoría de análisis “Condiciones para implementar políticas

Igualdad de Género. En el capítulo 4 de esta tesis, se profundizará en las condiciones técnicas que permite dicha política para el trabajo alrededor de las masculinidades.

públicas sobre masculinidades”, describen dichas condiciones, dividiéndolas en condiciones técnicas, políticas, administrativas y financieras.

En cuanto al número y tipo de categorías que se incluyeron, es necesario aclarar que, debido a la delimitación de este estudio en tiempo y recursos,⁵ solo se construyeron categorías de primer y segundo orden; no obstante, el tema central de la investigación es susceptible de análisis más profundos y en esa medida, podrían construirse categorías de tercer y cuarto orden en futuras investigaciones.

Para finalizar, a cada categoría y subcategoría se le asignó un código que permitió ordenar la información recolectada en las entrevistas semiestructuradas y en las fuentes documentales consultadas, como puede observarse en la Tabla 1. Sistema categorial.

Tabla 1. Sistema categorial

Tabla 1

Sistema Categorial

Categorías de análisis centrales o de primer orden	Códigos categorías centrales o de primer orden	Subcategorías o categorías de segundo orden	Códigos subcategorías
Categoría principal Incorporación de políticas públicas sobre masculinidades (PPM) en la Secretaría de la Mujeres (SM)	0.IPPMSM	1. Retos de la incorporación de PPM en la SM 2. Tensiones al incorporar PPM en la SM 3. Contribuciones a la igualdad de género de las PPM en la SM	1. RPPM 2. TPPM 3. CPPM
Categoría de análisis n.º 1 Contribuciones de experiencias de la SM a la prevención y atención de las violencias contra las mujeres (VCM)	1. CPAVCM	1.1. Contribución a la cultura ciudadana, y a la opinión pública favorable sobre los derechos de las mujeres 1.2. Inducen demanda de atención, sanción e identificación de potenciales víctimas y agresores 1.3. Posibilitan la atención/rehabilitación de hombres agresores o en riesgo de serlo y, por ende, la disminución de la violencia 1.4. Propician la modificación de actitudes en hombres, al aumentar la sensibilización/ información sobre la VCM 1.5. Mejora la capacidad de respuesta individual o colectiva para prevenir o reaccionar ante la VCM 1.6. Aumentan el conocimiento sobre estrategias efectivas de prevención/atención de la VCM	1.1. CCOPFDHM 1.2. DASVCM 1.3. ARA 1.4. MMAH 1.5. MCRPEVCM 1.6. ACEPAVCM
Categoría de análisis n.º 2 Desafíos, obstáculos y posibilidades en materia de implementación de políticas públicas sobre masculinidades (PPM)	2.DOPPPM	2.1. Desafíos existentes para implementar PPM 2.2. Obstáculos para implementar PPM 2.3. Posibilidades para implementar PPM	2.1. DIPPM 2.2. OIPPM 2.3. PIPPM
Categoría de análisis n.º 3 Condiciones para implementar políticas públicas sobre masculinidades (PPM)	3.CIPPM	3.1. Condiciones técnicas para implementar PPM 3.2. Condiciones políticas para implementar PPM 3.3. Condiciones administrativas para implementar PPM 3.4. Condiciones financieras para implementar PPM	3.1. CTPPM 3.2. CPPPM 3.3. CAPP 3.4. CFPPM
Categoría de análisis n.º 4 Estrategias psicoeducativas para promover masculinidades afectivas, y paternidades corresponsables y no violentas	4. OEMAPCNV	4.1. Obstáculos en la corresponsabilidad de los hombres y la conciliación de la vida privada, laboral y familiar 4.2. Estrategias psicoeducativas para promover masculinidades afectivas, y paternidades corresponsables y no violentas	4.1. OCHCVPLF 4.2. EPEMAPCNV

Fuente: elaboración propia a partir de las reflexiones y elementos propuestos por Aristizábal y Galeano (2008), para construir un sistema categorial.

⁵ En la medida en que corresponde a una tesis de maestría realizada por una sola investigadora, como requisito para optar por el título de Magister en Género, Sociedad y Políticas.

Capítulo 2. Cuatro experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia

En este capítulo se expondrán cuatro experiencias sobre masculinidades que se identificaron durante el periodo de realización de esta tesis y corresponden a proyectos, iniciativas o componentes que fueron implementados por la Secretaría de las Mujeres de Medellín entre los años 2010 y 2019, y cuyos registros administrativos (informes de ejecución de contratos), estaban disponibles. Además de describir de manera sucinta en qué consiste cada iniciativa, se dan a conocer sus contribuciones a la prevención y atención de las violencias contra las mujeres (VCM), y se analiza si se podrían considerar experiencias promisorias o catalogarse como Buenas Prácticas de Género (BPG).

2.1. Experiencia n.º 1: Promoción de la salud y los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres. Componente de masculinidades

El primer proyecto con componente o acciones de masculinidades documentado se desarrolló entre los años 2010 y 2011, y se tituló: “Implementación de estrategias de promoción de la salud y los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres”. Las acciones de promoción de masculinidades fueron transversales a dos de los componentes del proyecto, por un lado, en la promoción de la salud mental en la población femenina de Medellín y prevención de la violencia basada en el género; y, por otro, en la promoción de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Estas acciones estuvieron a cargo de un grupo de profesionales hombres de diferentes disciplinas académicas; algunos de ellos con formación o experiencia en el trabajo con hombres, denominados gestores de masculinidades. Se contempló que los mismos hicieran parte de un grupo más amplio de profesionales con otros roles, en virtud de los diferentes componentes del proyecto, tales como psicólogas para la atención de mujeres con secuelas de violencias basadas en género; gestoras de igualdad,⁶ para la realización de otras acciones de educación para la equidad de género y para la promoción de la participación social y política de las mujeres; y un grupo de

⁶ La gestora de igualdad era la profesional territorial de la Secretaría de las Mujeres asignada a cada comuna o corregimiento para desconcentrar la oferta de servicios y ser un enlace entre esta dependencia y las fuerzas vivas de cada territorio.

lideresas o cogestoras que facilitaban la llegada de la Secretaría de las Mujeres a las diferentes comunas y corregimientos.

Los gestores de masculinidades participaron en el proceso de inducción, planeación y monitoreo del proyecto en sus diferentes componentes, así como en el diseño de los módulos de formación, y en la realización conjunta de diferentes acciones de información, educación y comunicación en materia de equidad de género. Así mismo, reconociendo el déficit de profesionales con formación en el tema, se proyectó que los seis gestores hicieran parte de un proceso de entrenamiento y formación en el tema de masculinidades, sin el cual no era posible llevar a cabo las actividades en terreno.

Además de las acciones en el tema específico de masculinidades, los gestores debían realizar, al igual que el resto de profesionales del proyecto, talleres de formación en derechos sexuales y reproductivos, prevención de las violencias basadas en género y equidad de género, especialmente con población adolescente de diferentes instituciones educativas de la ciudad. También debían hacer parte de las instancias del Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo,⁷ en el cual se incidía en favor de los intereses de las mujeres.

Para finalizar, los gestores de masculinidades debían promover la creación de grupos o colectivos de hombres en cada una de las comunas o corregimientos, orientados a generar reflexión sobre las masculinidades hegemónicas, y compromiso de parte de los hombres con la erradicación de la violencia contra las mujeres. Después de conformarse los colectivos, lo cual se estimó ocurriría en dos meses, cada grupo debía reunirse al menos una vez a la semana, durante cuatro meses, para un total de 18 encuentros de tres horas como mínimo, que incluirían una sesión de formación en el tema de masculinidades.

Esta estrategia se concibió desde la posibilidad de formar un grupo de reflexión sobre masculinidades integrado exclusivamente por hombres, y con la orientación de otro profesional hombre. Se presumió que de ese modo, se crearía un clima de confianza y de expresión espontánea de sentimientos, lo cual posibilitaría la deconstrucción de los esquemas de masculinidad y del ideal de ser hombre en una sociedad como la de Medellín.

⁷ Planeación Local (PL) y Presupuesto Participativo (PP) es un programa de la Alcaldía de Medellín que promueve la participación social y política de las comunidades, mediante la priorización del 5% de recursos públicos de inversión en proyectos e iniciativas tendientes a resolver las principales necesidades y problemáticas de cada barrio, comuna o sector.

Sin embargo, no fue posible conformar dichos grupos, e inclusive fue necesario modificar esta meta y sugerir una actividad que pudiera realizarse en su lugar. Las dificultades para consolidar los colectivos de hombres estuvieron asociadas con las resistencias encontradas en los varones habitantes de las comunas y corregimientos de la ciudad, para repensar su masculinidad por fuera del discurso patriarcal hegemónico. Si la sola reflexión generaba resistencia, la conformación de grupos con dicho fin, aún más. No obstante, y como se argumentó inclusive ante distintos entes de control, el fallido intento de conformar los grupos no evidenciaba que la estrategia no fuera importante o efectiva, sino que requería un trabajo previo y sistemático de sensibilización en equidad de género con la población masculina de la ciudad, que hasta el momento nunca se había realizado.

Estas dificultades en la constitución de los grupos de hombres no se previeron, ya que se homologó con la experiencia de conformación, en el año 2008, de los colectivos de mujeres,⁸ con quienes no hubo obstáculos significativos para promover esta forma de organización o asociación. Si bien no era claro que la población masculina fuera a ser receptiva al trabajo en este tema, tampoco se calcularon los riesgos que implicaba definir como meta la conformación de un grupo o red de hombres.

Dentro de los aprendizajes del proceso, se destaca la necesidad de contar con una propuesta técnica, teórica y metodológica para el trabajo *con hombres* antes de contratar los profesionales en terreno; o al menos contemplar una fase de diseño y análisis de las estrategias más efectivas. Es decir, la sola inclusión de un componente de masculinidades en un proyecto o en una organización, o el deseo de trabajar por la erradicación de una masculinidad no hegemónica, no es suficiente para garantizar el éxito en las actividades. Prueba de ello es que, en el transcurso de la experiencia en cuestión, fue necesario contratar un asesor teórico y metodológico para el desarrollo de estas actividades y para la orientación del grupo de gestores de masculinidades, rol que no se había contemplado desde el diseño del proyecto.

Estas limitaciones en el diseño del componente de masculinidades del proyecto hacen que no se considere una buena práctica de género, ya que no podría replicarse en otras localidades so pena de incurrir en las mismas dificultades. Sin embargo, por los

⁸ Iniciativa de la Secretaría de las Mujeres para promover la asociación, el fortalecimiento organizativo y la participación social y política de las mujeres de Medellín.

resultados que arrojó la experiencia, después de hacer los ajustes en la metodología y enfoque de las actividades, el proyecto fue incluido como una de las experiencias promisorias documentada por ONU Mujeres en la investigación denominada “Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados en Colombia y otros países de América Latina y el Caribe” (2018).

La experiencia de conformación de colectivos de hombres arroja entonces importantes conclusiones sobre el trabajo con esta población, para una organización del sector gubernamental que apenas se *estrenaba* realizando acciones de promoción de masculinidades. Entre las principales se encuentra el hecho de que, al igual que con la población femenina, crear organizaciones no debería ser una función de un ente territorial, pero sí fortalecerlas, de tal suerte que si los colectivos de hombres ya están conformados, es viable ofrecer asistencia técnica y recursos para su cualificación.

También debe afirmarse que a excepción de la conformación de los colectivos de hombres, todas las actividades del componente se llevaron a cabo sin mayor dificultad, y las acciones de sensibilización y reflexión al respecto, fueron bien recibidas por parte de la población destinataria.

Adicionalmente, el proyecto no fue objeto de ningún tipo de evaluación de proceso, resultado o impacto; sólo se monitoreó el cumplimiento del número de actividades y la gestión administrativa por parte de la entidad contratada. En ese sentido, es complejo atribuir o no a las distintas actividades desarrolladas algún cambio en la percepción de la masculinidad hegemónica o un aumento en la sensibilidad personal o social frente a la gravedad de la violencia contra las mujeres.

2.1.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres

En síntesis, y con relación a la contribución de esta experiencia a la prevención de la violencia contra las mujeres, cabe señalar en primera instancia que el hecho de que en virtud de su rol profesional, los gestores de masculinidades reivindicaran desde distintos escenarios los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres, contribuye a que estos últimos dejen ser vistos como un *asunto de mujeres*, y se posicionen como un tema de desarrollo. Esto a su vez, puede mejorar la percepción

ciudadana al respecto y en esa medida, contribuir a la prevención y disminución de la tolerancia social frente a las violencias contra las mujeres.

A su vez, la conformación de grupos reflexivos de hombres puede coadyuvar en la prevención de la violencia machista. Sin embargo, es necesario dar pasos previos a la implementación de la estrategia cuando está dirigida a hombres que nunca han reflexionado sobre su masculinidad.

En esta medida resulta importante generar conciencia sobre los efectos del modelo tradicional de ser hombre en el aumento desproporcionado de la violencia basada en el género, así como en el incremento de muerte violenta de los hombres por su participación en la guerra, en el conflicto, en la delincuencia común, entre otras.

2.2. Experiencia n.º 2: “Entre hombres”. Componente de atención a agresores de mujeres con medida de protección temporal e inmediata por violencia intrafamiliar y de género

La segunda experiencia documentada es el componente de atención a agresores del proyecto de Prevención y atención de las violencias contra las mujeres de la Secretaría de las Mujeres,⁹ específicamente del mecanismo de atención denominado: Hogares de acogida, que para la Alcaldía de Medellín (2017):

constituyen una medida de protección, inmediata y temporal, a mujeres que denuncian o ponen en conocimiento de las autoridades competentes situaciones de VBG [violencias basadas en género] que atentan contra su vida e integridad personal. Como su nombre lo indica, son ambientes familiares, no artificiales, en los cuales las mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas menores de 18 años son protegidas por seis semanas, procurando la continuidad de sus actividades laborales y académicas cotidianas, en tanto se les brinda atención psicológica, asesoría y acompañamiento jurídico que les facilite tomar consciencia de la situación que están viviendo y replantear su proyecto de vida. (p. 4)

En dicho mecanismo de atención a las violencias contra las mujeres, la prioridad es la acogida de estas y sus hijos/as. No obstante, desde el año 2012 se incluyó un componente de atención a sus agresores mediante el cual se les ofrece atención psicológica individual y sensibilización o terapia grupal. Quienes participan en la estrategia lo hacen por orden de la Fiscalía General de la Nación, como resultado de una medida judicial impuesta por haber agredido a sus esposas o compañeras afectivas.

⁹ El proyecto se ha implementado desde el año 2003, con distintos nombres y versiones según las distintas administraciones municipales, en las cuales se han realizado acciones de prevención y atención de las violencias contra las mujeres.

Con relación a la consulta psicológica individual, el objetivo es “responsabilizar al sujeto en la toma de decisiones anteriores, en su pasado, en las consecuencias presentes de las mismas y las consecuencias futuras [...] reconociendo la diferencia, con énfasis en la equidad de género y con perspectiva de derechos” (Alcaldía de Medellín, 2017, p. 38). La meta entonces no es mantener, restablecer o disolver el vínculo de pareja entre los agresores y las mujeres que han sido objeto de violencia de su parte, sino instalar en los hombres la pregunta por la recurrencia a la agresión como una manera de dirimir los conflictos o tramitar las diferencias.

Ni en los estudios previos, ni en los informes técnicos de ejecución del componente, se evidencia un plan de intervención terapéutica dirigido a los agresores, en consecuencia, no queda claro en cuánto tiempo o número de sesiones se prevé cumplir el propósito de reducción del comportamiento agresivo o de cambio de actitud, percepción o imaginarios en torno a la violencia machista.

Respecto al proceso de terapia grupal y de sensibilización dirigida a los hombres, el proyecto contempla la realización de cuatro encuentros grupales tendientes a conocer el ciclo de la violencia basada en el género, motivando su disminución; identificar las características de los agresores, reconociendo que se tienen y que es necesario hacerse responsable de las mismas; y promover nuevos relacionamientos entre hombres y mujeres (Alcaldía de Medellín, 2017, p. 15). No obstante, no se encontró un informe que de manera detallada permitiera inferir cuántos habían culminado el proceso y de estos, cuántos refirieron algún cambio en su comportamiento o percepción.

Si bien se precisa cuántas personas asisten por sesión, no se hace alusión a algún sistema de evaluación o indicadores (o construcción de línea de base, o conducta de “entrada y salida”) que permita medir si en efecto se presenta una disminución del comportamiento agresivo y si la misma es atribuible a la participación de los hombres en los encuentros grupales o en el proceso psicológico individual.

2.2.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres

Es importante recordar que el objetivo de este estudio no es evaluar el impacto de los programas de atención a mujeres víctimas de violencias, o de los proyectos que ha ejecutado la Secretaría de las Mujeres en el tema de masculinidades, sino analizar los retos y potencialidades de estos en la promoción de la equidad de género. En este sentido, las principales contribuciones que se han identificado en materia de prevención

y atención de las violencias basadas en género, del componente de atención a agresores del mecanismo de Hogares de acogida, son, en primer lugar, que la atención directa de los perpetradores de violencia contra las mujeres puede incidir en la disminución de detonadores de los episodios violentos, dadas las características de la mayoría de los hombres que ingresan al componente, quienes según el psicólogo responsable de su atención:

[Son] hombres con escaso control de sus impulsos, baja autoestima, falta de seguridad en sí mismos, alto consumo de SPA [sustancias psicoactivas], baja tolerancia a la frustración; con creencias y comportamientos machistas; en su gran mayoría presentan una sintomatología común que es la base del machismo, ideas y comportamientos asociados a la falsa creencia de que son superiores en todo sentido a las mujeres y por lo tanto pueden tomar decisiones sobre la vida de ellas y si no se los permiten, pueden llegar a la violencia. (Alcaldía de Medellín, 2017, p. 39)

Adicionalmente, varios de los agresores refieren tener problemas de relacionamiento con sus madres y con las mujeres en general:

[Uno de los consultantes] fue denunciado por su madre por maltrato, presenta alto consumo de SPA, ha sido denunciado en dos oportunidades por abuso sexual; está terminando bachillerato; no se responsabiliza de sus errores, no asume las consecuencias de sus actos; es un joven muy inteligente, pero puede llegar a ser vulnerable a actos delictivos. (Alcaldía de Medellín, 2017, p. 40)

[Otro de los consultantes, de 61 años] es adulto mayor, tiene muy arraigadas las ideas machistas y los conflictos y el maltrato no es sólo hacia su esposa, sino con su hija; fue remitido por la comisaría y tiene algunas ventajas, como saber escuchar los argumentos terapéuticos, estar dispuesto a mejorar y corregir sus comportamientos violentos. (Alcaldía de Medellín, 2017, p. 40)

En segundo lugar, el hecho de que en el espacio de consulta se generen cuestionamientos a sus concepciones machistas sobre las mujeres y las familias, y a sus comportamientos agresivos, puede favorecer un cambio de actitud. Sin embargo, en el diseño de la estrategia “Entre hombres”, no se evidencia un método de intervención específico que establezca la causalidad entre las actividades realizadas y la transformación actitudinal en mención. De ahí que sea difícil inferir si la implementación de la estrategia se traduce en una efectiva reducción de los eventos de violencia machista.

No obstante, los informes de atención psicológica del componente (Alcaldía de Medellín, 2017) dan cuenta de algunos avances que en el nivel individual son

significativos: “[al usuario] se le ve comprometido y muestra que quiere cambiar; se está planteando un nuevo lugar de residencia con su esposa y su hija aparte de la familia de ella; además, está cambiando sus ideas machistas” (p. 41). También se evidencia en algunos el deseo de no violentar más: “fue remitido por la comisaría y tiene algunas ventajas, como saber escuchar los argumentos terapéuticos, estar dispuesto a mejorar y corregir sus comportamientos violentos” (p. 40); “se evidencia compromiso en su responsabilidad de mejorar las cosas con su esposa y tratar de no cometer otra vez el mismo error” (p. 41). A pesar de ello, llama la atención que de 26 hombres atendidos durante un periodo específico (septiembre de 2016 a enero de 2017), solo en seis casos se refiere que, a través del componente, fue posible orientar los consultantes para que resolvieran los conflictos de una forma pacífica y de trabajar el autocontrol, la deconstrucción de ideas machistas, la disminución del consumo de alcohol, la tolerancia y la empatía; y que solo cuatro de ellos expresaran su deseo de cambiar la situación de violencia contra las mujeres.

Asimismo, al indagar con algunos de los hombres su percepción respecto a los encuentros grupales y el proceso de atención en general, se encontró que es favorable, con lo cual se concluye que se debe dar continuidad a la estrategia, pero que es necesario diseñar un sistema de evaluación y monitoreo de resultados de esta, y un plan de intervención terapéutica centrado exclusivamente en desestructurar los actos violentos. Esto último implica cuestionar las creencias sobre la superioridad masculina y la dominación patriarcal, e identificar los sentimientos que subyacen o motivan la recurrencia a la violencia.

De este modo, como afirma Kaufman (1987), citado por Ramos (2006), el camino hacia el comportamiento no violento por parte de los hombres empezará:

traspasando el duro muro represivo del súper yo de cada individuo, haciendo consciente la constelación de sentimientos que está detrás de cada comportamiento violento, y develando las creencias sobre las cuales estos sentimientos están sostenidos. Sólo entonces podrán ser deconstruidos, cuestionando los falsos supuestos sobre los cuales se erigen y dándole un nuevo significado a la vivencia de la masculinidad. (p. 164-165)

2.3. Experiencia n.º 3: Centros de Equidad de Género. Componente de masculinidades

La tercera experiencia documentada es el proyecto “Centros de Equidad de Género (CEG)”. Los CEG se definen como “unidades de articulación de servicios en los

cuales las mujeres pueden acceder a la oferta institucional pública de forma directa y oportuna, dando respuesta a problemáticas relacionadas con violencia de género, salud y autonomía económica” (Alcaldía de Medellín, 2019a, p. 1.)

En los CEG se ofrece atención psicojurídica a mujeres que han sido víctimas de violencias basadas en el género o con secuelas de estas, se gestionan servicios para mejorar su condición y posición, y se realizan acciones de educación comunitaria para la defensa de los derechos de las mujeres. Algunas de estas acciones tienen la temática de masculinidades por la equidad de género, y están dirigidas a población escolarizada de ambos sexos, docentes, padres y madres de familia, líderes, líderes y comunidad en general, es decir, no se desarrollan con población masculina exclusivamente.

Desde el punto de vista metodológico, las acciones de educación comunitaria del proyecto en esta temática se realizaron a través de microsesiones educativas y talleres. Para la Alcaldía de Medellín (2019a), siguiendo las posturas de Arnobio Maya, las primeras se definen como:

un espacio pedagógico que aporta un conocimiento sobre un tema específico, y experiencias de vida que contribuyen al desarrollo de habilidades, el reconocimiento de derechos, la igualdad y la democracia. Es una actividad centrada en las y los participantes, en el reconocimiento de sus saberes previos, y en la promoción de su autonomía, es decir, su capacidad de pensar y actuar por sí mismos con sentido crítico, que los lleve precisamente a que cada vez el taller sea más autogestionado y el docente [o facilitador/a], sea uno más del taller que asesora, que orienta, que guía, pero no que dirige u ordena (Maya, 2016). A diferencia de un taller educativo “tradicional”, el micro taller tiene una duración inferior, es decir de 30 a 60 minutos. (pp. 26-27)

Durante la vigencia 2019 del proyecto, se llevaron a cabo 78 microsesiones sobre masculinidades por la equidad de género, a través de las cuales 579 mujeres y 441 hombres fueron sensibilizados al respecto. También se realizaron 33 activaciones en esta misma temática, dirigidas a 283 hombres y 238 mujeres, para un total de 724 hombres y 817 mujeres sensibilizadas en la problemática (Alcaldía de Medellín, 2019d).

Dentro del proyecto de los CEG también se diseñaron unas guías metodológicas para la promoción de la salud sexual masculina y las paternidades corresponsables, con tres encuentros por cada una de estas temáticas, de manera que pudieran potenciarse cambios en las masculinidades más tradicionales o hegemónicas. Durante la vigencia 2019 del proyecto se implementó la primera sesión con diferentes grupos de hombres que como resultado de su participación en la misma, refirieron haber reflexionado y cuestionado sus posturas.

La estructura de los encuentros tenía cuatro momentos pedagógicos transversales (Alcaldía de Medellín, 2019c): primero, motivación, orientada a favorecer la confianza entre los participantes y el acercamiento a las temáticas; segundo, conexión emocional, que buscaba que los hombres se conectaran con sus sentimientos y percepciones a través de actividades creativas; tercero, intercambio de experiencias con sus pares varones “buscando neutralizar la disposición tradicional masculina a la medición de fuerzas y la competitividad” (p. 18); y cuarto, un momento de profundización y de aprendizajes significativos en torno a lo trabajado en los talleres, fomentando la reflexión crítica “en relación con diferentes aspectos de la masculinidad que les generen satisfacciones, preguntas, tensiones o situaciones conflictivas. En este caso, relacionadas con el autocuidado, la salud sexual y reproductiva, y la paternidad” (p. 18)

2.3.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres

Para la Alcaldía de Medellín, según el informe final de ejecución del proyecto (2019c), los principales logros atribuibles a la realización de estas actividades son:

- Hombres y mujeres “logran identificar los tipos de violencias basadas en género y las diferentes acciones o medidas de prevención y protección” (2019, p. 2).
- “madres y padres [analizaron] los estereotipos de género y las formas en que estos son introyectados por la cultura” (p. 3).
- “Las mujeres lograron cuestionar el tipo de masculinidad que idealizan y que promueven en hijos y otros masculinos” (p. 3).
- “Las mujeres pudieron analizar cómo el estereotipo de masculinidad hegemónica es excluyente, aún entre los hombres, y cómo sus principales características son la violencia, la competencia y la represión de los sentimientos” (p. 7).

Estos logros son, sin lugar a duda, contribuciones en la prevención de las violencias basadas en género, ya que al mejorar el nivel de información sobre los tipos de estas violencias e identificar algunas de sus causas estructurales, se previenen de manera más efectiva. No obstante, en esta experiencia tampoco es claro si una sesión de tan solo una hora de duración logre estos efectos. Acciones de este tipo, posiblemente constituyan el primer paso para deconstruir los estereotipos de género, pero si estas no

perduran en el tiempo, o no se da continuidad al menos a otras sesiones, resulta insuficiente para lo que se pretende.

Con relación a las acciones que estuvieron especialmente dirigidas a población masculina, se encontraron algunas diferencias respecto a aquellas dirigidas a hombres y mujeres de manera simultánea: “[el microtaller con hombres] permite realizar un trabajo preventivo con los que pueden ser agresores potenciales y aporta a reflexionar las relaciones internas en el hogar, la crianza de los hijos y la corresponsabilidad” (Alcaldía de Medellín, 2019c, p. 14). Pese a esto, persiste la limitación de tiempo anteriormente mencionada, que no garantiza la sostenibilidad de resultados.

Respecto a la experiencia relacionada con las guías metodológicas para la promoción de la salud sexual masculina y las paternidades corresponsables, la metodología contó con una batería de indicadores que permite medir si hubo cambios atribuibles a la participación en los encuentros. Sería necesario implementar la totalidad de los encuentros y aplicar los instrumentos que permitan establecer si se lograron o no los objetivos de las sesiones. Sin embargo, el hecho de promover dos temáticas, que en el caso de la Secretaría de las Mujeres de Medellín son novedosas como la salud sexual masculina y las paternidades corresponsables y no violentas; y de contar con lineamientos metodológicos que definen un propósito, un medio para lograrlo y un sistema de evaluación y monitoreo para medir su logro, podría hacer que este componente del proyecto Centros de Equidad de Género, sea una potencial experiencia promisoriosa en materia de masculinidades.

Para ONU Mujeres (2018), una experiencia es promisoriosa:

cuando del análisis de la misma surjan razones que permitan concluir, al menos provisionalmente, que la experiencia cuenta con potencial y/o presenta signos favorables para desafiar los imaginarios del modelo de masculinidad hegemónica cuestionando las violencias masculinas y promoviendo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito reproductivo. (p. 13)

En síntesis, si bien la implementación de estas acciones es preliminar, podría afirmarse que este proyecto contribuye a la prevención y atención de las violencias contra las mujeres de tres maneras: en primer lugar, mejorando el conocimiento en torno a estrategias de prevención temprana de las agresiones por razón de género, en el sentido de que permite identificar los nudos críticos de intervención con hombres jóvenes:

Los chicos presentan contradicciones en sus discursos e imaginarios frente a los modelos de masculinidad que viven en sus comunidades. Intentan realizar

deconstrucciones afirmando la necesidad de ser sensibles, no violentos y no promiscuos, pero les invade el temor de no ser reconocidos como suficientemente “hombres” (machos) por sus pares y entorno [...]; les cuesta expresar sus emociones por miedo a la censura de sus pares o del entorno. Les preocupa ser catalogados como débiles. (Alcaldía de Medellín, 2019c, p. 4)

En segundo lugar, en uno de los talleres de salud sexual masculina, se recogieron testimonios y visiones de adolescentes varones que cuestionan el lugar común de considerar que su vivencia de masculinidad es hegemónica y similar. Por el contrario, se encontraron jóvenes críticos y reflexivos frente al machismo y el uso de la violencia, aunque “sus charlas espontáneas e interacciones a lo largo de la actividad, giran en torno a juegos agresivos de dominación” (p. 2).

Esto llamó la atención porque el taller se llevó a cabo con hombres jóvenes de 13 a 16 años, escolarizados y residentes en un sector con presencia de actores armados ilegales, consumo de sustancias psicoactivas, microtráfico y pobreza. Se presumía que no había ningún cuestionamiento previo de los modelos de masculinidad tradicional; sin embargo, al finalizar el taller se les pidió que generaran reflexiones en otros hombres (por medio de videos cortos en su celular). Algunas de las consignas o mensajes centrales fueron:

No tener hijos si no se va a responder por ellos/Tener sexo seguro/Los hombres lloramos como cualquier persona/Los hombres tenemos sentimientos/No siempre tenemos que ser fuertes/Somos personas normales como las mujeres/Que todo sea mutuo. (Alcaldía de Medellín, 2019c, p. 3)

En conclusión, la implementación de los encuentros arroja que la masculinidad no es una configuración de los roles de género *en bloque*. Es necesario considerar las percepciones, los comportamientos y las representaciones al respecto, porque hay asomos de masculinidad deconstruida y, al mismo tiempo, de masculinidad tradicional. Tener estas claridades contribuye a una mejor comprensión sobre la violencia machista y en consecuencia da lugar a intervenciones más realistas y acordes con las causas del problema.

2.4. Experiencia n.º 4: Estrategias de creación, fortalecimiento, intervención, atención, participación, organización, formación, entrenamiento y sensibilización que favorezcan la equidad de género en la ciudad de Medellín. Componente de masculinidades

Esta experiencia se corresponde con una iniciativa de inversión comunitaria del Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo de la Alcaldía de Medellín, que se desarrolló en el año 2015. El componente de masculinidades tenía como objetivo promover la equidad de género en los hombres de cinco comunas de la ciudad,¹⁰ a través de un proceso formativo en torno al significado de ser hombres, de la prevención de las violencias basadas en género, y de la importancia del cuidado de la vida.

Para ello, se conformaron 9 grupos con varones de distintas edades, condiciones socioeconómicas, nivel de escolaridad y ocupación, con quienes se llevaron a cabo 8 encuentros de sensibilización que permitieron “reflexionar acerca de temas tradicionalmente excluidos de las conversaciones masculinas, relacionados con sus angustias, temores y necesidades vitales profundas” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 126). Cada uno de los encuentros se sistematizó y se aplicó un cuestionario de entrada y salida, que permitió medir algunos cambios en la percepción sobre los distintos temas abordados en cada taller, atribuibles a la sensibilización llevada a cabo.

Los grupos se conformaron en la Comuna 5-Castilla, en los barrios Belalcázar y Toscana; en la Comuna 7-Robledo, en Ciudad Central y en Aures; en la Comuna 8-Villahermosa, en Villatina y La Sierra; en la Comuna 11-Laureles, un grupo en el barrio Los Colores, y otro en la IV Brigada de la Séptima División del Ejército Nacional, que agrupa diferentes Batallones de Infantería, Caballería y Artillería; y en la Comuna 14-Poblado, un grupo en el barrio Manila.

Con cada uno de los grupos conformados se llevaron a cabo ocho talleres vivenciales de tres horas de duración, más un encuentro experiencial (salida de campo) con una mujer significativa en la vida de los hombres participantes (esposa, novia, madre, hermana, compañera permanente). Los siguientes fueron los temas desarrollados, que en su conjunto constituyen un currículo de formación en masculinidades alternativas o no hegemónicas:

¹⁰ División territorial político- administrativa de la ciudad.

1. ¿Qué significa ser hombre? Socialización y construcción de masculinidades en la comuna.
2. Las violencias: los costos vitales y sociales de ser hombre en Medellín.
3. Los derechos humanos de hombres y mujeres.
4. Masculinidades y violencia económica contra las mujeres.
5. Masculinidades y participación social y política de las mujeres.
6. La convivencia social con equidad de género: un aporte desde los hombres.
7. Hombres que aportan a las relaciones sociales de género, equitativas y sin violencias en su comuna.
8. Hombres cuidadores de vida.
9. Encuentro experiencial final (con una duración de 8 horas en promedio).
10. Certificación y evento de cierre.

2.4.1. Contribución de la experiencia en materia de prevención y atención de las violencias contra las mujeres

La percepción sobre esta iniciativa de inversión comunitaria fue positiva en general: más del 80% de los hombres terminaron el proceso formativo y en diferentes escenarios del Programa de Planeación Local y Presupuesto Participativo, como las rendiciones de cuentas y los Consejos Comunales y corregimentales, se recomendó su continuidad.

Adicionalmente, en la sistematización y evaluación interna del proyecto realizada por la entidad que ejecutó la iniciativa, se concluye que la misma “logró incidir en las concepciones de los hombres frente a su masculinidad y en esa medida en las interacciones que establecen con las mujeres” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 60); y las acompañantes de los destinatarios del proyecto (mujeres significativas para ellos, quienes asistieron al encuentro experiencial final) dieron cuenta de los cambios actitudinales de estos. Sin embargo, también se señalaron los retos que persisten en la transformación de estereotipos de género:

En términos generales las definiciones [sobre ser hombre] expresadas por los diferentes grupos, salvo contadas excepciones, reproducen los estereotipos dominantes y no dan cuenta de una reflexión profunda y sentida; sólo evidencian concepciones que no están atravesadas por la sensibilidad y la reflexión profunda sobre la identidad masculina. (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 33)

Aunque hubo algunos tránsitos respecto a la percepción de masculinidad tradicional, evidenciada en expresiones iniciales como: “[masculinidad] es poder disfrutar de la mujer” (integrante del grupo de Ciudad central, comuna 7), y en concepciones finales (posteriores al encuentro) como: “es respetar los derechos de la mujer, no es ser el más macho” (integrante del grupo Villatina de la comuna 8), también se advierte que las sesiones de formación pueden ser insuficientes para erradicar los micromachismos o neomachismos:¹¹

En algunos grupos las actividades realizadas no lograron permear significativamente sus arraigadas creencias en torno a los roles de género; aparecieron resistencias que se manifestaron de diversa forma, incluso hubo ocasiones en las que algunos referentes conceptuales propuestos durante la sesión fueron retomados e incorporados para reforzar la idea de un tipo de cuidado de los hombres hacia las mujeres basados en estereotipos donde la mujer es sinónimo de delicadeza, sustrayéndola de su papel protagónico y activo en la transformación de la sociedad y manteniendo vigentes los estereotipos tradicionales de género. (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 34)

Con relación al afecto hacia los hombres y la alusión a la hombría (o ausencia de ella), llama la atención que un número significativo de hombres reivindicó la importancia del afecto en la crianza de sus hijos varones, llegando incluso a afirmar que ello “no afecta la hombría”. Pese a esto, se evidenció confusión entre afecto y permisividad, lo cual se sugiere profundizar en futuros encuentros con el fin de diferenciar estos dos atributos. También se percibió el temor en algunos de los varones participantes, de que el exceso de afecto en la crianza se traduzca en que los hijos “se vuelvan gays”. Sin embargo, en términos generales se reconoció que esto último es un mito: “anteriormente decían que [los hijos] se volvían gays. Ahora es claro que eso no funciona así y que uno sí puede ser cariñoso con los hijos” (Soldado profesional, integrante del grupo de hombres que el proyecto conformó en la Cuarta Brigada del Ejército Nacional).

Respecto a los derechos de las mujeres, antes del proceso formativo la mayoría de los participantes no reconocía que existieran de manera particular algunos derechos que dieran respuesta a formas específicas de opresión contra las mujeres por el hecho de serlo. Como resultado de la experiencia, un grupo significativo de ellos hizo referencia al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (con alusión directa a la ley sobre

¹¹ Sobre este tema véase a Ramos Padilla, 2006, p. 27.

violencias contra las mujeres en Colombia),¹² y reconocieron que los derechos de las mujeres son sistemáticamente violados en el país.

La violencia económica y patrimonial contra las mujeres fue quizá el tema más desconocido para los hombres en el currículo de formación, ya que en principio no se reconoció como una forma de agresión o vulneración de un derecho sino como una práctica naturalizada. Al finalizar el proceso, varios hombres aceptaron que la habían ejercido. Otro elemento por destacar es que reconocieron la importancia de responder por los hijos e hijas, lo cual sugiere avances con relación a la paternidad corresponsable.

En cuanto a la participación política de las mujeres, la mayoría se mostró a favor de la igualdad, pero adhirieron a esta postura apelando a que las mujeres “son más organizadas y tienen más capacidad para administrar que los hombres” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 47), lo cual puede nuevamente evidenciar el arraigo de los estereotipos de género.

Respecto al uso, apropiación y disfrute del espacio público por parte de las mujeres, hubo posiciones encontradas. Muchos hombres reconocieron que a las mujeres les asistía el mismo derecho que a los hombres de transitar la ciudad y los espacios públicos, mientras que otros consideran que, si bien es un derecho, definitivamente hay lugares que no son para las mujeres. También surgió la reflexión por el costo que han pagado los hombres por mantenerse al margen de los espacios íntimos, familiares y domésticos, lo cual ha generado “fuertes desarraigos y sentimientos de soledad que son en gran medida los factores de riesgo que a muchos predisponen a desarrollar conductas compulsivas con el alcohol, las drogas y el sexo” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 51).

Igualmente se evidenció resistencia a considerar el acoso sexual callejero — especialmente los piropos hacia las mujeres en el ámbito público—, como una forma de violencia sexual. Por eso deben generarse otros espacios de reflexión al respecto.

Después del proceso formativo se valoró positivamente el trabajo sobre masculinidades, y los encuentros entre hombres se consideraron como un medio efectivo para transformarlas. Se destaca una apreciación de uno de los integrantes del grupo de Villatina que además tuvo eco entre sus compañeros, referida a que de manera análoga al alcoholismo y la drogadicción “el machismo es una enfermedad que requiere un tratamiento específico para su superación [...] el principal mecanismo del que se

¹² Ley 1257 de 2008 (diciembre 4), Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

dispone para afrontar el machismo lo constituyen los grupos de masculinidades” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 55).

En lo relativo al cuidado de los hombres hacia otros/as y hacia ellos mismos, se concluyó que hay dolor por las paternidades ausentes, especialmente en el grupo de soldados de la IV Brigada del Ejército quienes por su oficio, no pueden estar más presentes en la crianza de sus hijos/as. En otros casos hubo silencio respecto al cuidado, es decir, de un lado reconocen la importancia de “responder” por los hijos y garantizar su manutención, pero el cuidado entendido de manera integral no emerge como un asunto propio de ellos.

Respecto al cuidado de sí, las narrativas giran en torno al deber ser: la importancia del deporte, de moderar el consumo de alcohol, de alimentarse sanamente, entre otros hábitos de vida saludable. Sin embargo, muchos admitieron haber tenido conductas de riesgo y de escaso o nulo autocuidado.

La experiencia tiene una importante contribución en la modificación de actitudes machistas o de masculinidad tradicional al generar reflexión sobre las formas de ser hombre en la ciudad de Medellín, y sobre las consecuencias en la salud de los hombres y en la vulneración de los derechos de las mujeres. La iniciativa también aumenta el conocimiento sobre estrategias efectivas de prevención de la violencia contra las mujeres, en especial porque la experiencia pudo ser sistematizada, lo cual permitió medir los cambios atribuibles a esta. Esto no suele ser usual en los proyectos de inversión pública, debido a la priorización de recursos para la intervención de los problemas de desarrollo, en detrimento de los procesos de investigación y evaluación, con lo cual podría afirmarse que esta también es una experiencia promisoriosa en materia de masculinidades.

En lo relativo a la identificación de potenciales o futuros agresores, la experiencia tiene algunas limitaciones porque solo tuvo una primera fase de formación. Adicionalmente, como ya se precisó con relación a los micromachismos, deben generarse otros procesos de largo aliento y sostenidos en el tiempo para intentar deconstruirlos, ya que persisten puntos de tensión especialmente “en la crianza homoparental y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, aspectos frente a los cuales primaron posturas sexistas y conservadoras” (Alcaldía de Medellín, 2015c, p. 61).

Finalmente, en el informe de sistematización de la experiencia, la Alcaldía de Medellín (2015c) sostiene que:

La actitud e interés de los hombres sobre las diferentes temáticas abordadas en los encuentros, no fue homogénea; resonaron más con unos que con otros. En este sentido, temas como las violencias económicas hacia las mujeres, el acoso callejero y el afecto entre hombres, fueron los que más parquedad suscitaron en los grupos y frente a los que más se generaron resistencias manifiestas, evidenciando su fuerte arraigo [...] mientras que temas relacionados con la violación de los derechos humanos de las mujeres parecían estar más posicionados, seguramente por las múltiples campañas que se han realizado en los últimos años y que han ido calando en las mentalidades colectivas, lo que evidencia el funcionamiento de estas acciones cuando son sostenidas en el tiempo. (pp. 61- 62)

Este último aspecto también da cuenta de la ilación y complementariedad de acciones entre las políticas e iniciativas de masculinidades y las de promoción de los derechos humanos de las mujeres en general, lo cual refuerza la idea de que las primeras pueden impulsarse en el marco de una política pública de equidad de género.

2.5. ¿Qué dejan estas cuatro experiencias documentadas?

Las experiencias de promoción de masculinidades por la equidad de género documentadas para los fines de esta tesis y que como ya se indicó, fueron lideradas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín, evidencian bondades y contribuciones a la defensa de los derechos de las mujeres, con sus matices, dificultades y logros. El balance es positivo en términos generales, ya que la población destinataria suele demandar su continuidad, y desde las entidades contratadas para su ejecución, también se recomienda implementarlas en otras vigencias fiscales.

Con el fin de tener un panorama general de los objetivos, población meta y resultados de las cuatro experiencias, se elaboró la siguiente síntesis, que guarda relación con el sistema categorial de la investigación:

Tabla 2. Experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín

Tabla 2

Experiencias de promoción de masculinidades implementadas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín

Experiencia	Objetivo	Actores participantes	Resultados/contribución a la equidad de género y la disminución de la VCM
1. Promoción de la salud y los derechos humanos, sexuales y reproductivos de las mujeres. Componente de masculinidades	Contribuir a la disminución de la violencia contra las mujeres a través de la reflexión sobre las nuevas masculinidades y el compromiso de la población masculina con la erradicación de esta forma de violencia	Hombres residentes en la ciudad de Medellín	1) Aumento de la sensibilidad personal y social de los hombres referente a la violencia contra las mujeres. 2) Posicionamiento de los derechos de las mujeres como asunto que también compete a los hombres. 3) Prevención de la violencia machista a través de la conformación de grupos reflexivos de hombres
2. “Entre hombres”, componente de atención a agresores de mujeres con medida de protección temporal e inmediata por violencia intrafamiliar y de género	Promover la responsabilidad subjetiva y promover la equidad de género en los agresores de mujeres con medida de protección temporal e inmediata por violencia intrafamiliar y de género	Hombres agresores de mujeres con medida de protección temporal e inmediata por violencia intrafamiliar y de género (en su mayoría parejas o ex parejas)	1) Se promovió la disminución del comportamiento agresivo en hombres, a través de procesos de capacitación en violencias basadas en el género, y la generación de espacios terapéuticos. 2) Cambios actitudinales en algunos de los usuarios del componente, quienes refirieron estar dispuestos a mejorar y corregir sus comportamientos violentos
3. Centros de Equidad de Género. Componente de masculinidades	Promover masculinidades por la equidad de género, a través de procesos de sensibilización y movilización social, contribuyendo a la equidad de género y los derechos de las mujeres	Comunidad en general de la ciudad de Medellín, con énfasis en varones residentes en las 21 comunas y corregimientos	1) Aumento del conocimiento sobre violencias basadas en género y su relación con la masculinidad dominante 2) Cuestionamiento, por parte de las mujeres participantes, del tipo de masculinidad que idealizan y promueven en hijos/as. 3) Sensibilización a hombres sobre el estereotipo de masculinidad hegemónica. 4) Construcción de guías metodológicas para la promoción de la salud sexual masculina y las paternidades corresponsables
4. Estrategias de creación, fortalecimiento, intervención, atención, participación, organización [...] y sensibilización que favorezcan la equidad de género en la ciudad de Medellín. Componente de masculinidades	Promover la equidad de género en los hombres de cinco comunas de la ciudad, a través de un proceso formativo en torno al significado de ser hombres, las violencias basadas en género, y el cuidado de la vida	Hombres residentes en las cinco comunas priorizadas	1) Cambios favorables en las concepciones de masculinidad, en relación con las violencias basadas en género (VBG), la paternidad y el autocuidado de 215 hombres de la ciudad de Medellín. 2) Aumento del conocimiento sobre masculinidades corresponsables y no violentas, y sobre los derechos de las mujeres, en este grupo de hombres

Fuente: elaboración propia a partir de las experiencias documentadas.

Capítulo 3. Desafíos existentes en materia de implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la ciudad de Medellín.

El objetivo de este capítulo es analizar los principales retos y desafíos para la Secretaría de las Mujeres de Medellín en materia de implementación de políticas públicas sobre masculinidades. Como ha podido observarse a lo largo de este texto, dicha implementación evidencia contribuciones a la igualdad de género, pero también genera preguntas, temores e incertidumbres.

Para conocer estos desafíos, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad con servidoras/es de la Secretaría de las Mujeres que han tenido algún acercamiento a estas políticas. Para efectos de este estudio, se denominará servidor público a todo aquel que desempeña una función pública, sea en calidad de empleado del Estado o contratista de este.

La y los servidores públicos entrevistados tienen algún tipo de vinculación con la Secretaría de las Mujeres de la Alcaldía de Medellín, ya sea en calidad de contratistas o de empleadas/os públicos, y han participado en el diseño, ejecución o seguimiento de las iniciativas de promoción de masculinidades implementadas por esta dependencia municipal. Son profesionales de las áreas de ciencias sociales, humanas, y de la educación, y vienen desempeñándose en el campo de los estudios de género desde hace al menos dos años.

Otro criterio para elegirlos, además de la vinculación laboral/contractual en mención, fue tener algún tipo de experiencia o conocimiento sobre políticas de masculinidades, y contar con el tiempo y deseo de responder la entrevista.

3.1. La percepción de las servidoras y servidores entrevistados

La percepción general respecto a las políticas de masculinidades por parte de los servidores/as de la Secretaría de las Mujeres es favorable. Esto es crucial para la exitosa implementación de dispositivos psicoeducativos e iniciativas en este tema, porque el cumplimiento del plan de trabajo, el seguimiento y la ejecución técnica y financiera, depende en gran parte de que las/os formuladores de políticas, así como quienes ejecutan o hacen seguimiento a las mismas, crean en el poder catalizador y transformador de estos proyectos.

A la pregunta ¿cuál es su percepción sobre la implementación de políticas públicas de masculinidades, especialmente de las lideradas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín?, uno de los profesionales entrevistados que ha participado en los proyectos de masculinidades de esta dependencia en calidad de contratista/ejecutor, sostuvo:

Para mí lo que ha hecho la Secretaría de las Mujeres [en el tema de masculinidades] fue muy interesante porque fue la primera vez que de forma masiva se empezó en las comunas de la ciudad a generar esos espacios de encuentro (aunque eso no fuera representativo porque a lo sumo participaban ocho o diez hombres por comuna); pero el solo hecho de hacerlo a nivel de ciudad, fue generando unos ecos interesantes y de ahí quedaron unos grupos de hombres sensibilizados frente al tema; [quedaron] como *inquiéticos*. Tal vez no transformaron sus prácticas de manera radical, pero por lo menos pudieron hablar de eso que les incomodaba [de ser hombres], entonces eso fue marcando un precedente. (Carlos Alberto Ossa Ossa, psicólogo, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 13 de marzo de 2020)

Esta percepción da cuenta del liderazgo que ha tenido la Secretaría de las Mujeres en el diseño y ejecución de proyectos y campañas de masculinidades. También evidencia los posibles impactos tempranos de las acciones de sensibilización en el tema.

Otro de los servidores, en esta misma condición de contratista/ejecutor de las iniciativas, cuando se le interrogó por los logros y bondades de estas acciones de política pública, afirmó:

En el campo profesional, uno de los escenarios en que más he estado y que más dificultades y más retos ha traído, es el de la barra del fútbol, porque es un espacio netamente violento, donde hemos intentado hacer los talleres [de masculinidades], donde en un 80% hay una negativa, donde muchos dicen perdóname la expresión, esto es una *maricada* y se paran y se van [...] porque los pelaos son así, atravesados. Entonces ha sido todo un reto consolidar al interior un grupo que logre cuestionarse esa masculinidad, el privilegio, sobre todo en clave de la barra de fútbol, por los códigos que adentro manejamos. Ahí ubicaría el primer beneficio a partir de la experiencia y es cómo con ellos logramos tramitar ciertas reflexiones [...] Después de romper ese cascarón a partir de la reflexión del cuidado de la mamá, de cómo a ellas les tocaban sobrecargas en temas de cuidado, inmediatamente ellos empezaron a identificar sus privilegios. (Zamy Zapata Salazar, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

La experiencia que este profesional refiere hizo parte de un proceso de sensibilización en masculinidades impulsado por la Secretaría de las Mujeres en el año 2019, y que buscaba cuestionar las prácticas violentas de los integrantes de las barras de fútbol de la ciudad.

Además de este contratista, una de las líderes de proyecto de la Secretaría de las Mujeres,¹³ también identificó beneficios y contribuciones a la igualdad de género, por las políticas de masculinidades:

La percepción general es que [ese tipo de políticas], sí contribuyen al logro de la igualdad de género [...] A nivel personal creo firmemente en que el tema de la igualdad no avanza si el trabajo se sigue realizando solo con mujeres. Tiene que haber un involucramiento de los hombres y que los hombres sientan que la igualdad de género también los impacta a ellos, pero que también los puede beneficiar; que ellos tienen cosas que trabajarse, pero también temas que aportar. Las institucionalidades de género tenemos una gran responsabilidad y es precisamente decir por qué trabajamos el tema, pero sin dejar que se despolitice el misional por las mujeres. (Gloria Isabel Montoya Barato, líder de proyecto de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 29 de marzo de 2020)

Uno de los puntos en los que concentra su atención la entrevistada —la incorporación de los hombres en la agenda de género—, es quizás el más cuestionado por algunos sectores del feminismo. Sin embargo, Díaz (2017) sostiene que “la igualdad y la equidad entre los géneros requiere de acciones conjuntas que involucren tanto a hombres como a mujeres en todos los niveles —familia, escuela, comunidad, sociedad y Estado—” (p. 8). Esta autora también considera que si las normas específicas de igualdad de género no cuentan con al menos un capítulo referido a las masculinidades, se “disminuye el alcance, eficacia y efecto catalizador que estas políticas podrían dar a la agenda nacional y local de la igualdad de género” (p.14).

En este sentido, se sostiene que involucrar a los hombres en la agenda por la igualdad de género no significa perder de vista que la población meta y receptoras finales de la misión de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, son precisamente ellas; y el trabajo con hombres tiene sentido en la medida en que contribuya a cerrar las brechas de género que históricamente las han afectado.

Por su parte, otro servidor público de la Secretaría de las Mujeres entrevistado, también adhiere a la importancia de impulsar políticas de masculinidades, pero sugiere un marco de acción que trascienda a los hombres cisgénero:

El trabajo con masculinidades es fundamental [...] Cuando hablamos de masculinidades nos estamos aproximando a un concepto más amplio: no solo los hombres que tienen pene sino a otras masculinidades que se expresan en el ámbito de lo cultural. El ámbito de lo biológico es el que fluye normalmente, pero en lo cultural están los roles de género adquiridos y perpetuados, y esos roles desiguales e injustos que tenemos en el sistema patriarcal son los que tenemos que desaprender, y como están aprendidos y perpetuados desde hace

¹³ Profesional responsable del Equipo Equidad de género en el sector público y privado.

siglos, entonces la tarea es colosal. Y hemos avanzado muy poquito a pesar de que tenemos movimientos en el mundo que los llaman “nuevas masculinidades” o “masculinidades alternativas” [...] Dada la magnitud de lo que hay que hacer es muy importante apostarle a esa posibilidad desde la Alcaldía de Medellín porque eso nos permite avanzar mucho en el tema de la igualdad y la equidad. (Omar de Jesús Rendón Uribe, profesional especializado de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

Este punto de vista es importante porque plantea la posibilidad de promover masculinidades por la equidad de género en la ciudadanía en general, incluyendo a las mujeres, ya que estas hacen parte del contexto social e histórico en el cual están insertos los varones, razón por la cual pueden reforzar, legitimar o perpetuar el orden de género dominante. Como afirma Olavarría (2019): “es posible identificar cierta versión de masculinidad que se erige en norma y deviene en hegemónica, incorporándose en la subjetividad tanto de hombres como de mujeres” (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019, 1.3). En ese orden de ideas, ellas también pueden ser destinatarias de los mensajes, campañas y acciones de educación ciudadana tendientes a promover masculinidades alternativas y no violentas.

3.2. El desarrollo de políticas de masculinidades desde el Estado: un paso en firme a su posicionamiento y sostenibilidad

Como ya se ha evidenciado a lo largo de esta tesis, las iniciativas de masculinidades contribuyen a la igualdad de género y al logro de los intereses estratégicos de las mujeres. Sin embargo, su alcance y resultados tienen un mayor impacto si se impulsan o lideran desde una dependencia estatal. Lo anterior no significa que la sociedad civil no pueda desarrollar acciones en el tema o movilizarse al respecto, por el contrario, si desde ambos sectores se propende por un cambio en el paradigma de *ser hombres*, los logros tendrán una mayor sostenibilidad en el tiempo.

En el caso de Medellín, adquiere una especial importancia que las políticas de masculinidades se lideren desde la municipalidad porque este es un ente territorial reconocido en el país por su adecuada administración de recursos,¹⁴ y por contar con una institucionalidad de género fortalecida;¹⁵ lo que le confiere cierta autoridad y

¹⁴ Por ejemplo, en el año 2017, Medellín fue seleccionada por el Departamento Nacional de Planeación como la ciudad con mejor desempeño del país.

¹⁵ En el año 2016 fue reconocida como la ciudad con mejores prácticas de género por la Unión Iberoamericana de Municipios.

legitimidad para impulsar un nuevo propósito en materia de educación ciudadana y transformación cultural.

Al indagar por las percepciones de los servidores varones entrevistados, respecto a que los temas de masculinidades se impulsen desde una dependencia estatal, algunos de ellos afirmaron:

Comparto la idea de que si no es el Estado ¿entonces quién pone en los diferentes territorios estas reflexiones? [...] porque lo que hay ahí es unos cuantos hombres interesados, que hemos hecho lecturas cercanas al feminismo, que hemos preguntado cómo saldamos esa deuda histórica, pero si eso va y se mira en comparación con el número de hombres que tiene Medellín, no llegamos ni al 0,1%. No da para generar un fenómeno como si lo tienen hoy las feministas; y si esperamos que eso pase pueden pasar cuatro o cinco décadas, porque es cuestionar un privilegio. Las mujeres se han movilizado porque sufren esa presión y las consecuencias del machismo en sus vidas, pero como nosotros gozamos del privilegio, esa reflexión y esa movilización puede demorarse mucho más. Entonces yo sí creo que es el Estado, la parte organizada y estructurada de la equidad de género quien debe poner a movilizar estas dinámicas. (Zamy Zapata Salazar, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

De esta afirmación se colige que es necesario promover la agenda de masculinidades por la equidad de género desde el Estado porque si bien hay iniciativas importantes en la materia, implementadas desde la sociedad civil, estas son insuficientes para generar una movilización social al respecto. En esa línea, Carlos Ossa, al preguntarle si existía un movimiento de hombres que pudiera trabajar el tema de masculinidades, afirmó:

Yo más que de un movimiento social de hombres hablaría de grupos de hombres que están haciendo cosas, tratando de cuestionar cosas, de pensar, de generar diálogos con otros hombres [...] Hay mucho cansancio de los hombres de estarse poniendo una máscara y mostrándose fuerte, y entonces es muy difícil crear redes de apoyo de hombres. Yo siento que muchos hombres que se meten a estas cosas, es porque sienten la necesidad de estar acompañados [de otros hombres] de forma tranquila, no de esa compañía amenazante por la que uno termina marginándose. Transversalmente se ocupan de esos temas: la violencia contra las mujeres, la violencia económica, en la reflexión de cómo hacemos parte de ellas, o cómo nos ganamos el espacio de lo doméstico, de no vivirlo como una ayuda sino como algo que hace parte también de los deberes y los derechos. También el tema de cómo educar a los niños varones con otra perspectiva, el tema de cómo esto [la masculinidad tradicional] nos afecta tanto en nuestra salud. (Carlos Alberto Ossa Ossa, psicólogo, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 13 de marzo de 2020)

Es decir, existen grupos y colectivos de hombres que han cuestionado el orden de género y la masculinidad hegemónica. Sin embargo, quien está llamado a intervenir

un problema público a través de políticas sociales al respecto, es el Estado.

Adicionalmente, las reivindicaciones en materia de equidad de género por parte de la población masculina siguen siendo insuficientes en relación con la magnitud del problema de la desigualdad entre hombres y mujeres, lo cual actúa como argumento a favor de que el Estado impulse políticas públicas tendientes a deconstruir la masculinidad hegemónica o dominante.

Otro de los entrevistados coincide en afirmar que es principalmente desde el Estado desde donde debe promoverse la transformación cultural en materia de masculinidades:

El Estado debe asumirlo porque la sociedad civil ya lo asumió. Cuando el Estado aparece muchas veces es para reforzar, para fortalecer esas iniciativas de la sociedad civil, y en Medellín tenemos muchas iniciativas de hombres y de masculinidades que están trabajando el tema y lo hacen con pocos recursos, de manera muy generosa, invirtiendo su tiempo y lo poco que pueden aportar desde ellos mismos y desde sus posibilidades colectivas con sus pequeños grupos. Pero si el Estado aparece y fortalece estas propuestas, esto se potencializa y nos permite avanzar más rápido. (Omar de Jesús Rendón Uribe, profesional especializado de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

Las políticas de masculinidades se inspiran entonces en reivindicaciones de algunos grupos y colectivos de hombres, pero también en algunas integrantes del movimiento de mujeres que sostienen que es necesario que los hombres disminuyan sus comportamientos violentos, que renuncien a sus privilegios y se redistribuya el poder, el tiempo y los recursos a los que históricamente han accedido. Sin embargo, surge la preocupación de que sean las mujeres quienes de manera exclusiva impulsen los cambios en los varones.

Con relación a esta premisa, y en coherencia con que las políticas se deben promover desde un ente territorial como la Alcaldía de Medellín, y no desde el movimiento de mujeres, uno de los varones participantes en el estudio afirmó: “No es responsabilidad de las mujeres, pero sí del Estado”. Esto puede contribuir a posicionar la idea de que la masculinidad violenta o dominante es un problema de interés general que debe ser intervenido desde el Estado como garante de los derechos de la ciudadanía.

Carlos Ossa, por su parte, destacó la importancia de que fuera desde una dependencia municipal que se liderara esta agenda de masculinidades, debido a que a los colectivos de hombres aún les falta mucha fuerza y movilización para hacerlo:

Yo creo que algo muy característico de los hombres es que nos cuesta hacer colectivo; yo creo que ahí siguen predominando protagonismos, algo de la masculinidad tradicional y es la dificultad para trabajar juntos, ahí sigue

habiendo posturas radicales, en eso a los hombres nos cuesta más que a las mujeres, yo creo que todavía falta un rato. (Carlos Alberto Ossa Ossa, psicólogo, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 13 de marzo de 2020)

Ossa sostuvo durante la entrevista que ni siquiera es posible comparar la trayectoria, resistencia y logros del movimiento de mujeres con el de hombres, en el sentido de explorar si este último estaría en la capacidad de generar la conciencia o los cuestionamientos necesarios para transformar la masculinidad dominante, y agregó:

no alcanzamos a ser movimiento [de hombres] todavía. Somos como una diáspora. Una diáspora de hombres que estamos empezando a despertar, a darnos cuenta que nunca habíamos estado cómodos viviendo esas máscaras tradicionales, pero que nunca nos habíamos atrevido a decirlo abiertamente, y empezamos a encontrar a otros hombres, otras experiencias de otros que se estaban preguntando lo mismo, entonces uno dice que no está solo, que uno no es el raro, o que hay otros raros como uno. (Carlos Alberto Ossa Ossa, psicólogo, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 13 de marzo de 2020)

Habiendo en mayor o menor medida consenso respecto a la pertinencia de que sea el Estado, en cabeza de un ente territorial, quien impulse una revolución cultural en materia de equidad de género, es necesario precisar desde qué dependencia o cartera debe liderarse. En las entrevistas a profundidad realizadas para conocer los aportes de servidores públicos y contratistas con experiencia en la temática de masculinidades, se encontró coincidencia en que debe ser la Secretaría de las Mujeres quien lo lidere, pero con la participación y corresponsabilidad de otras dependencias del orden municipal:

cualquier dependencia puede ubicar el tema de masculinidades desde su ejercicio misional. Es decir: [la Secretaría de] Participación ciudadana puede llevar fácilmente la reflexión a la manera como la ciudadanía participa; la Secretaría de Movilidad puede analizar todas sus cifras de accidentalidad, entre otras, con un enfoque de género ubicado en la masculinidad: por qué los hombres son los que más se accidentan, por qué son los que más sufren accidentes en moto, etc. Si lo coge una Secretaría de Salud, lo mismo: por qué los hombres tienen la mayor tendencia al suicidio, es decir, si uno coge cada Secretaría, cada una podría ubicarlo de cierta manera. Pero sí creo que particularmente una Secretaría de las Mujeres es la que estaría llamada a llevar estas reflexiones a las otras Secretarías que permitan crear el punto de partida. Yo creo que la Secretaría de las Mujeres sí debe poner este debate para que todas las Secretarías puedan sumarse de muchas formas y con recursos a este tipo de reflexiones. (Zamy Zapata Salazar, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

En armonía con lo anterior, Carlos Ossa, afirmó:

No sé si la Secretaría [de las Mujeres] es la entidad más pertinente, pero lo que puedo decir es que, si no hubiera sido por la Secretaría, no me hubiera acercado al tema [de masculinidades] hace más de una década [...] La Secretaría abrió la puerta, fue la primera entidad que empezó a impulsar esto. En términos prácticos, sino fuera por la Secretaría estos temas serían marginales. Ustedes abrieron el camino, porque los hombres solos no lo hubieran hecho, no sé cómo, no veo cómo. (Carlos Alberto Ossa Ossa, psicólogo, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 13 de marzo de 2020)

En la misma línea de estos profesionales, otra de las entrevistadas, adhirió a la idea de que es la Secretaría de las Mujeres quien debe promover el tema de masculinidades desde la Alcaldía de Medellín; sin embargo, cuestiona el hecho de que esto esté asociado a una mayor conciencia de las mujeres con relación a la discriminación, que en parte sostienen o naturalizan los hombres:

Estaría de acuerdo en que [el tema de masculinidades] lo liderara la Secretaría [de las Mujeres], porque como el propósito es para la igualdad de género, tiene que ser la Secretaría. Pero yo siento que esos temas todavía se siguen viendo por muchos hombres como algo que solo las mujeres vemos, ellos no son conscientes de los privilegios que tienen, así algunos sufren discriminación por asuntos puntuales, son cosas que ni siquiera perciben. (Gloria Isabel Montoya Barato, líder de proyecto de la Secretaría de las Mujeres, entrevista, 29 de marzo de 2020)

Ahora bien, estar de acuerdo en que sea la Secretaría de las Mujeres de Medellín quien lidere los temas de masculinidades, comporta un riesgo, y es que esa expectativa supere su capacidad técnica y administrativa para dar cumplimiento a la agenda de género y a los proyectos de inversión que desde siempre ha ejecutado, y cuya gestión no ha estado exenta de dificultades e incluso tensiones con el movimiento de mujeres y la institucionalidad en general. En otras palabras, si es un reto liderar los temas de interés estratégico para las mujeres, asumir una agenda adicional relacionada con las masculinidades, puede atomizar la gestión de la Secretaría, o hacerla ineficiente.

Frente a esta preocupación, se pueden tener en cuenta las siguientes consideraciones y medidas para disminuir el riesgo:

- i. Como ya se ha sostenido a lo largo de esta tesis, las políticas de masculinidades son estratégicas para el logro de la igualdad de género porque contribuyen a la reducción/prevenición de la violencia machista, a la salud sexual y reproductiva de los hombres, y por ende de las mujeres, y a la disminución de la carga

doméstica que las afecta; con lo cual, destinar algunos recursos a la implementación de iniciativas de este tipo no se entiende como reforzar los privilegios de los varones sino cuestionar el orden de género vigente.

ii. La propuesta programática de masculinidades que intento desarrollar en este estudio, como se verá en el capítulo 4, no opaca las áreas estratégicas ya lideradas por la Secretaría de las Mujeres ni las dimensiones de la actual política de igualdad de género, sino que se propone que haga parte de uno de los proyectos o equipos de trabajo que lidera la implementación de una estrategia territorial por la equidad de género.

iii. Del análisis de las experiencias en el tema de masculinidades que hasta la fecha ha realizado la Secretaría de las Mujeres, se concluye que las mismas han contribuido a la igualdad de género y por eso deberían seguirse implementando. Adicionalmente, la propuesta de destinación de recursos a los temas de masculinidades es modesta en comparación con los recursos de inversión ya asignados a esta dependencia para los temas de autonomía económica, salud, educación, participación política y seguridad de las mujeres.

Con el fin de tener otras aristas del tema en cuestión, también se conoció la visión al respecto de las personas entrevistadas. Omar Rendón, uno de los servidores públicos de la Secretaría de las Mujeres, sostuvo que:

estos temas no le restan importancia a la agenda feminista. Porque cuando hablamos de masculinidades nuevas o alternativas no lo hacemos en oposición a la feminidad sino como una fuerza más que se une desde los hombres y desde las masculinidades sensibles a la igualdad de género. Desde las masculinidades queremos que haya posibilidad de liberarnos de estar demostrando a toda hora que somos hombres. Porque ese es uno de los problemas de la masculinidad hegemónica: los hombres tenemos que estar compitiendo con los otros hombres para demostrar que lo somos. Otro de los pilares es la agresividad: los hombres tenemos que negarnos a todo lo que sea femenino, por eso nos negamos a la ternura, al cuidado al afecto, a llorar, a expresar nuestras emociones. Entonces cuando decimos: nosotros somos una fuerza más para apoyar el feminismo, lo decimos con sinceridad y con respeto, y creemos que eso no opaca el movimiento feminista ni opaca la agenda de las mujeres; antes al contrario, creemos que es una ayuda, es una posibilidad de que nosotros podamos aportar a los temas de la igualdad de género. (Omar de Jesús Rendón Uribe, profesional especializado de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

Desde ese punto de vista, y con la debida vigilancia epistemológica de las acciones, de las decisiones en materia de recursos, el enfoque y el accionar en general, pueden seguirse implementando políticas de masculinidades por la equidad de género,

cuyo horizonte de acción y fin superior sea la igualdad de trato, oportunidades y responsabilidades entre hombres y mujeres.

3.3. Otros desafíos en materia de implementación de políticas de masculinidades

1. Definir el alcance, enfoque y nivel de responsabilidad en el desarrollo de acciones de promoción de masculinidades no hegemónicas o no violentas, desde la Secretaría de las Mujeres y desde la Alcaldía de Medellín en general.

2. Diseñar e implementar acciones de promoción de masculinidades no hegemónicas, tanto desde la Secretaría de las Mujeres como desde otras dependencias del nivel territorial corresponsables en su puesta en marcha, tales como las secretarías de Cultura Ciudadana, Movilidad, Seguridad y Convivencia y Salud.

3. Promover nuevos referentes o significantes de ser hombre por fuera de la violencia, el uso de la fuerza, la dominación, el poder, la identidad de género y orientación sexual hegemónica, y el éxito económico, de manera que las representaciones sociales al respecto no estén asociadas a estas categorías.

4. Liderar acciones de conciliación de la vida privada, laboral y familiar en el sector público y privado, que promuevan la corresponsabilidad masculina en las labores de cuidado, crianza y trabajo doméstico, y se traduzcan en un incremento en el tiempo de descanso de las mujeres.

5. Transversalizar el enfoque de género en las campañas de cultura ciudadana, de manera que se incida en la transformación de las causas de la muerte violenta en la ciudad: la recurrencia a la violencia como medio para tramitar los conflictos, las infracciones por exceso de velocidad, entre otras.

6. Incidir para que las entidades administradoras de planes de beneficios en salud implementen protocolos de atención psicosocial a agresores intrafamiliares y de pareja, de manera que se contribuya a la disminución del comportamiento agresivo.

7. Fortalecer las iniciativas ciudadanas sobre masculinidades por la igualdad de género, por medio de la difusión de sus experiencias y buenas prácticas en las redes y dispositivos institucionales, de manera que ganen reconocimiento en el medio, se conozcan sus resultados y estos tengan un efecto catalizador.

8. Ofrecer asesoría, asistencia técnica y capacitación, para que los programas y proyectos de la Unidad de Familia de la Secretaría de Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos de la Alcaldía de Medellín, contemplen acciones de promoción de

masculinidades corresponsables y no violentas, en especial los relacionados con la erradicación de la pobreza extrema.

9. En materia de gestión del conocimiento, identificar las experiencias promisorias sobre masculinidades no tradicionales, y darlas a conocer. Al mismo tiempo, incluirlas como acciones de política pública que potencien los logros en materia de equidad de género y de erradicación de las violencias contra las mujeres.

10. Con relación a la educación comunitaria o educación popular, se sugiere dar continuidad a las acciones de sensibilización en equidad de género dirigidas a hombres; y mejorar y desarrollar las competencias de las/os profesionales de la Secretaría de las Mujeres para el desarrollo de acciones pedagógicas sobre una masculinidad emergente o no violenta. También debe mejorarse el nivel de conocimiento al respecto en proveedores y contratistas, y en la academia y tercer sector en general, de manera que los prestadores de servicios vayan adquiriendo herramientas teóricas y metodológicas asociadas con el tema.

Capítulo 4. Condiciones requeridas para la implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la Secretaría de las Mujeres de Medellín

En este apartado se reflexiona sobre la estructura programática más idónea para impulsar políticas públicas de masculinidades desde la Secretaría de las Mujeres de Medellín, Colombia. Se parte de la premisa de que estas políticas no obedecen de manera exclusiva a una reivindicación de los hombres, sino también de las mujeres, por ello, se sostiene que la ejecución de acciones de este tipo es estratégica para el cumplimiento de la agenda feminista, y en tal sentido pueden liderarse desde la institucionalidad de género.

Esto solo es posible si se cuenta con las condiciones técnicas, administrativas y financieras necesarias para asumir un nuevo componente o área de trabajo, en este caso las masculinidades. De lo contrario, esta demanda se sumará a otras insatisfechas, por no contar con los recursos humanos y presupuestales para su puesta en marcha.

En este sentido, se analiza, en primer lugar, cuál sería la estructura administrativa desde la cual puedan no solo gestionarse los recursos públicos de inversión necesarios para el desarrollo de las acciones, sino darse la orientación técnico-política de las mismas. En segundo lugar, se hace una propuesta relacionada con la estructura mencionada. En tercer lugar, se describen las condiciones técnicas y administrativas requeridas para implementar políticas de masculinidades, definiendo un posible plan de trabajo que sirva como hoja de ruta en la puesta en marcha del proyecto/política; y en cuarto y último lugar, las condiciones financieras para su implementación.

Para formular la propuesta fueron importantes las entrevistas a servidoras/es públicos de la Secretaría de las Mujeres y mi experiencia como funcionaria en esta institución.

4.1. La institucionalidad de género: “el cuarto propio de las mujeres en el Estado”,¹⁶ para impulsar políticas de masculinidades

Medellín cuenta con una oficina del nivel central¹⁷ cuya responsabilidad es “liderar la formulación, articulación, coordinación e implementación de las políticas

¹⁶ Término acuñado por Sonia Montaña (1998, p. 1), aludiendo a los mecanismos para el adelanto de las mujeres, generalmente anclados en el poder ejecutivo.

públicas y estrategias tendientes a la promoción, protección, restitución y garantía de los derechos de las mujeres” (Alcaldía de Medellín, 2015a, p. 93), que a su vez tiene más de 10 años de experiencia en la formulación e implementación de políticas públicas en la materia. Esta entidad es la Secretaría de las Mujeres, dependencia del área estratégica del Municipio de Medellín, creada en el año 2007 mediante Acuerdo Municipal No. 001, Por medio del cual se modifica el Decreto 151 de 2002 y se crea la Secretaría de las Mujeres (Concejo de Medellín, 2004), que a su vez fue modificado en el año 2015 mediante el Decreto 883, por el cual se adecúa la Estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones.

Este último Decreto establece que la estructura administrativa de la Secretaría de las Mujeres está conformada por el Despacho de la dependencia y dos Subsecretarías: la de Derechos y la de Transversalización (Alcaldía de Medellín 2015a, p. 93), a las cuales están adscritas las unidades de Promoción de Derechos y de Transversalización y atención integral a la violencia contra la mujer, respectivamente.

Asimismo, la Resolución 2022 de 2015, por medio de la cual se adopta la planta de empleos en la Secretaría de las Mujeres y se dictan otras disposiciones, creó equipos internos de trabajo “con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia, los objetivos, políticas y programas de las dependencias centrales” (Alcaldía de Medellín, 2015b, p. 22).

En virtud de lo anterior, la Unidad de Promoción de Derechos cuenta con tres equipos: educación para las mujeres; Participación social y política de las mujeres; y promoción de la autonomía económica. Por su parte, la Unidad de Transversalización y atención integral a la violencia contra la mujer, está conformada por cuatro equipos: promoción de la equidad de género en el territorio; Equidad de género en el sector público y privado; Reconocimiento y potenciación de las mujeres; y Seguridad pública para las mujeres.

Como puede observarse, ninguno de los equipos de trabajo tiene en su denominación las masculinidades por la equidad de género. No obstante, la misión,

¹⁷ Las oficinas o dependencias del nivel central hacen parte del régimen administrativo que establece la dependencia o subordinación del poder central. En el caso de la Alcaldía de Medellín, este poder está representado en el Alcalde o Alcaldesa, quien tiene la autoridad y gerencia de las Secretarías y Departamentos, debido al principio administrativo de la jerarquía; mientras que en las entidades descentralizadas, el poder no está concentrado exclusivamente en el Alcalde sino que existen otras autoridades. En esa medida, estas últimas entidades tienen más autonomía en la toma de decisiones.

enfoque y estructura administrativa le da la posibilidad de liderar el tema de masculinidades desde al menos uno de estos equipos.

Al respecto, la y los servidores públicos entrevistados sostienen que el área de masculinidades debe ser liderada por alguno de los equipos de trabajo de la Unidad de Transversalización y atención integral a la violencia contra la mujer, de la Subsecretaría de Transversalización de la Secretaría de las Mujeres:

los dos equipos que más veo con ese tema sería: o el equipo de Reconocimiento porque está liderando la estrategia de transformación cultural, o desde el equipo de Promoción de la equidad de género en el territorio. Es decir, estos son equipos con mayor liderazgo para la reorientación, porque no quiere decir que los otros equipos no tengamos que trabajar acciones puntuales para abordar la temática [...] Uno tendría que pensar que en cada proyecto de la Secretaría se debe abordar el tema de masculinidades, pero hay que ver cómo se alinea con el propósito de cada uno de esos proyectos, y cuáles serían los elementos y componentes; pero sí debe haber uno que lidere [un proyecto] o que tenga en su cabeza toda la estrategia programática de lo que sería el tema de masculinidades, y no solo como un ámbito de trabajo de la Secretaría [de las Mujeres], sino cómo se involucran otras dependencias como [las Secretarías de] Juventud, Cultura, Salud y Educación, para trabajar ese tema; inclusive la [Secretaría] de Seguridad y Convivencia. (Gloria Isabel Montoya Barato, líder de proyecto de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 29 de marzo de 2020)

El primer equipo de trabajo al cual se alude es el de Reconocimiento y potenciación de las mujeres que busca “Generar estrategias y acciones afirmativas que promuevan el desarrollo y la transformación de prácticas culturales en favor de la inclusión, la equidad, el reconocimiento y la valoración de las potencialidades de las mujeres como agentes fundamentales del desarrollo de Medellín” (Alcaldía de Medellín, 2015b, p. 30); el segundo, denominado Promoción de la equidad de género en el territorio tiene como objetivo “Promover la equidad de género en las comunas y corregimientos de Medellín, mediante estrategias de atención, información, educación, comunicación pública y capacitación, que contribuyan al empoderamiento y defensa de los derechos humanos de las mujeres” (Alcaldía de Medellín, 2015b, p. 28).

Aunque los objetivos de ambos equipos son consecuentes con el tema de masculinidades, en el primero se lideran acciones tendientes al reconocimiento de los talentos, potencialidades y aportes de las mujeres al desarrollo, así como acciones de comunicación pública para mejorar la percepción respecto a los derechos de las mujeres. Si bien las políticas de masculinidades también buscan una transformación cultural, las destinatarias directas de este proyecto, en efecto son las mujeres, lo cual

podría tener menos coherencia temática con el hecho de que desde allí se impulsen acciones para la población masculina de Medellín.

En ese orden de ideas, el Equipo Promoción de la equidad de género en el territorio, al contemplar estrategias de información, educación, comunicación pública y capacitación en temas de equidad de género, incluye a la población masculina como receptora de acciones. Adicionalmente, deja claro que el fin superior es la defensa de los derechos de las mujeres, lo cual es coherente con el objetivo final de las políticas de masculinidades, ya que el trabajo con hombres más que un fin es un medio para el logro de la igualdad de género y la disminución de prácticas discriminatorias y violentas contra las mujeres. Otro de los profesionales entrevistados, coincide en afirmar que es desde este proyecto desde el cual sería más estratégico impulsar la ejecución de iniciativas en el tema de masculinidades, pero considera que desde el proyecto Equidad de género en el sector público y privado, puede liderarse también:

Yo creo que la Secretaría [de las Mujeres] tiene una ventaja, y es que tiene una estructura que le permite trabajar este tema desde varios frentes. Tanto desde el Proyecto de Transversalización [es decir, el proyecto de Equidad de género en el sector público y privado] por su misión de articular con las otras Secretarías todo el enfoque de género, como desde los Centros de Equidad de Género y la estrategia de equidad de género en el territorio. También desde la Subsecretaría de Derechos que tiene todos los temas relacionados con los derechos de las mujeres y por ello la posibilidad de potenciarlos desde el trabajo con masculinidades, entonces yo creo que desde el punto de vista administrativo hay muchas posibilidades. Tendríamos que afinar detalles como: aquí es mejor, o empezar en este proyecto y migrar a otro, o empezar por ejemplo con el de Equidad de género en el territorio, pero articularnos con Transversalización para poder que desde la Alcaldía creemos una mesa de trabajo coordinada, que transversalice el enfoque de género con las otras Secretarías pero que, al mismo tiempo, proyectemos ese trabajo en los barrios y en el territorio. Se podría hacer simultáneamente: el trabajo al interior de la Secretaría como en la praxis en territorio. Ahí tendríamos las dos cosas: nuestra articulación interna y nuestra proyección externa en territorio. (Omar de Jesús Rendón Uribe, profesional especializado de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

Con relación a la posibilidad de liderar el tema de masculinidades desde el proyecto Equidad de género en el sector público y privado, también se encuentra coherencia temática; sin embargo, al analizar el alcance de las acciones que desde allí se lideran, relacionadas con la asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los procesos del sistema integral de gestión del Municipio de Medellín, y en planes, programas y proyectos (Alcaldía de Medellín, 2015b, p. 29), se deduce que su labor está más centrada en el direccionamiento estratégico para la efectiva aplicación

del principio de equidad de género, que en el desarrollo de actividades en terreno y con las comunidades.

Otro de los profesionales entrevistados se adhiere a esta posición:

Yo lo ubicaría en dos equipos y en dos momentos. En un primer momento, desde el equipo de Transversalización y en una primera fase con pocas personas que se piensen el tema pero que estén en las dependencias donde se quiere llevar la reflexión. Y que sea Piloto. Por ejemplo, empezar en [la Secretaría de] Participación, en el INDER¹⁸ y en [la Secretaría de] Medio ambiente. Entonces sería tres personas que logren desde [la Secretaría de] Mujeres pero que no estén ahí, sino allá, entendiendo las otras secretarías, sus subsecretarías, programas, misionalidades y que intenten precisamente pensarse el tema. Una segunda fase después de tener eso muy bien mapeado, y entender las otras dependencias, intentaría ahí sí, abrir un equipo; que no esté solo el de Transversalización, sino que tengan una misionalidad en territorio: a partir de las realidades iniciar en una comuna. Analizar qué nos están diciendo los datos, las cifras y a partir de eso definir unos pilotajes... en dos o tres comunas hacer pilotajes [...] Yo entonces tiraría en una segunda fase una prueba en territorio, para saber cómo camina esto, cómo se hace con las organizaciones vivas, con las JAC [Juntas de Acción Comunal], qué hombres se identifican o se interesan. (Zamy Zapata Salazar, contratista de la Secretaría de las Mujeres, entrevista 12 de abril de 2020)

A diferencia de los otros entrevistados, este profesional considera que una estrategia de promoción de masculinidades requiere mínimo de un año de incidencia, asistencia técnica y acompañamiento antes de ponerla en marcha en terreno. Si bien esta es una alternativa viable, la realidad es que en el sector público se espera que la ejecución de recursos de inversión se traduzca en actividades concretas en las comunidades, con lo cual un año podría ser excesivo para dar cuenta de una gestión con resultados directos para la población.

Para finalizar este apartado, aunque ninguna de las personas entrevistadas lo refirió, es importante aclarar por qué no es recomendable liderar las acciones en mención desde el equipo de Seguridad pública para las mujeres. Si bien uno de los propósitos de los proyectos de masculinidades y una de las reivindicaciones de los hombres que se movilizan en pro de la igualdad de género, es la erradicación de la violencia machista, no es necesariamente desde este equipo donde se debe liderar la transformación de masculinidades violentas, pese a que esto último es necesario para disminuir la prevalencia de la violencia contra las mujeres.

Se considera que no es estratégico, en primer lugar, porque desde este equipo se garantiza la puesta en marcha de mecanismos de atención de las violencias basadas

¹⁸ Instituto de Deporte y Recreación de la Alcaldía de Medellín.

en género, es decir que la atención está puesta en atender los efectos de esta forma de violencia y en la defensa de los derechos de sus víctimas. Ampliar el radio de acción de este proyecto a una de las causas estructurales de las violencias contra las mujeres —las masculinidades hegemónicas y la existencia del patriarcado—, puede desviar el foco de atención del problema, atomizando los esfuerzos de un equipo y los recursos de inversión requeridos para atender un asunto de tal envergadura.

En segundo lugar, uno de los objetivos del equipo de Seguridad pública para las mujeres es “Propiciar el empoderamiento de las ciudadanas en riesgo y víctimas de violencia, mediante la activación de mecanismos sociales e institucionales para la protección y el restablecimiento efectivo y diferencial de sus derechos” (Alcaldía de Medellín, 2015b, p. 30), con lo cual las receptoras finales de los recursos destinados al cumplimiento de la misión de este equipo, son las mujeres que han sufrido alguna forma de violencia en razón de su género, no sus presuntos, potenciales o futuros agresores. De esto se concluye que técnica y políticamente esta área debe concentrar sus esfuerzos y recursos en atender los efectos del problema, no en intervenir sus causas.

En tercer lugar, y en línea con lo anterior, no es estratégico a la hora de gestionar recursos, argumentar que los mismos se dirigirán a un propósito adicional al de atender a las mujeres que han sufrido violencia ya que, dada la magnitud del problema, usualmente son insuficientes para garantizar una respuesta oportuna en relación con las medidas de protección, atención y reparación.

Finalmente, liderar la implementación de políticas de masculinidades desde esta área, significaría que su énfasis esté centrado en la disminución de la violencia machista, dejando por fuera aspectos como la promoción de la salud sexual y reproductiva masculina, la corresponsabilidad en el ámbito reproductivo y de los cuidados, su incorporación en la prevención del embarazo adolescente y no planeado, entre otros.

4.2. Estructura idónea para la implementación de políticas de masculinidades.

Condiciones administrativas

En atención a las recomendaciones de las personas clave entrevistadas en el desarrollo de esta tesis, y del análisis de viabilidad realizado, se concluye que las acciones en materia de masculinidades impulsadas desde la Secretaría de las Mujeres deben tener asiento en el equipo denominado Promoción de la equidad de género en el territorio. En la actualidad, desde este se desarrollan los siguientes componentes

(Alcaldía de Medellín, 2020d, p. 2): fortalecimiento y puesta en marcha de los Centros de Equidad de Género para la desconcentración de servicios para la población femenina de Medellín; promoción de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres; y prevención de la violencia basada en el género como evento de salud pública.

En estos se incluye el tema de las masculinidades como elemento transversal a las acciones de información, educación y comunicación. Sin embargo, con el fin de mejorar el alcance de la temática, se sugiere crear un nuevo componente para la promoción de masculinidades por la equidad de género:

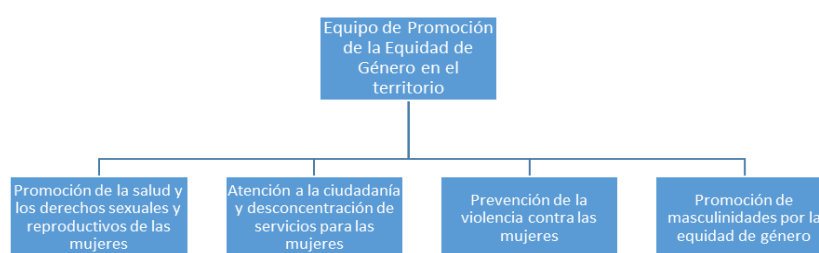


Figura 1. Estructura administrativa equipo de Promoción de la equidad de género en el territorio, incluyendo el componente de masculinidades.

Fuente: Construcción propia a partir de la estructura actual del proyecto (Alcaldía de Medellín, 2020d).

Una vez que se cuente con las aprobaciones requeridas por parte de la ordenadora del gasto (la secretaria del despacho), y de la Secretaría de Gestión Humana —en caso de que implique modificación de la Resolución mediante la cual se crean plantas de empleos y equipos de trabajo—, es necesario hacer los ajustes al proyecto, según los procedimientos del Banco de Programas y Proyectos de Inversión del municipio, formulando las respectivas metas, objetivos, y alcance del componente de masculinidades por la equidad de género.

4.3. Políticas de masculinidades y su relación con la política de igualdad de género de Medellín. Condiciones técnicas

Además de contar con una estructura administrativa que permita incluir el tema de masculinidades sin restarle fuerza a las áreas críticas ya existentes para el desarrollo de las mujeres, la Secretaría de las Mujeres cuenta con un marco estratégico que le da coherencia a este propósito: una política pública.

En el año 2018 se aprobó la nueva Política pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del municipio de Medellín y su Plan Estratégico de

Igualdad de Género, mediante el Acuerdo 102 de 2018 (Concejo de Medellín, 2018). En 5 de las 6 dimensiones de esta política, se contemplan acciones relacionadas con el tema de masculinidades:

- En la dimensión de Autonomía económica de las mujeres, se prevé realizar como parte de las alternativas de solución al problema público de la desigualdad de género, la realización de “Campañas para reconocer y contribuir en la redistribución del trabajo doméstico entre quienes integran el hogar” (Alcaldía de Medellín, 2019b, p. 25). De manera especial, esta alternativa está orientada a que los hombres dediquen más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.
- En la dimensión de Salud, también se sugiere implementar acciones de comunicación pública dirigidas, entre otros propósitos, a “Evidenciar los estereotipos que excluyen a los hombres de las responsabilidades durante la gestación y la crianza de los y las hijas”, y a “Promover masculinidades corresponsables con el cuidado del hogar y la crianza de hijos e hijas” (Alcaldía de Medellín, 2019b, p. 64).
- En la dimensión de Educación, se propone un proceso de formación “en masculinidades no hegemónicas y masculinidades no violentas en las IE [Instituciones Educativas] de todos los niveles e IES [Instituciones de Educación Superior] oficiales, dirigido a directivos docentes, docentes y formadores, personal de vigilancia, operadores, estudiantado y familias” (Alcaldía de Medellín, 2019b, p. 83).
- En la dimensión de Seguridad y vida libre de violencias, se recomienda generar alianzas con “redes y colectivos de hombres que trabajen el tema de masculinidades no hegemónicas para diseñar e implementar procesos de formación, sensibilización y/o capacitación en esta materia”; y capacitar, formar y sensibilizar a “hombres presuntos agresores bajo el enfoque de masculinidades no hegemónicas” (Alcaldía de Medellín, 2019b, p. 137).
- En la dimensión de Paz, se propone diseñar, poner en marcha o fortalecer “proyectos desde las masculinidades no hegemónicas que le apuesten a la no violencia, la convivencia y la construcción de paz” (Alcaldía de Medellín, 2019b, p. 155).

Como puede observarse, las acciones de política pública en el tema de masculinidades no son ajenas a la agenda de género impulsada desde la Secretaría de las Mujeres de Medellín. Adicionalmente, el hecho de estar incluidas en la actual política pública vincula a otras dependencias corresponsables en la misma, con lo cual el horizonte de acción en el tema de masculinidades no se circunscribe de manera exclusiva a la Secretaría de las Mujeres. En virtud de lo anterior, se sugiere un posible plan de acción para el área o componente de masculinidades por la equidad de género, susceptible de ejecutarse desde una instancia como la Secretaría de las Mujeres:

Tabla 3. Plan de acción del área de masculinidades por la equidad de género

Tabla 3

Plan de acción del área de masculinidades por la equidad de género

Categorías	Valores estadísticos o indicadores de gestión	Metas anuales o por vigencia fiscal
1. Masculinidades no violentas	1.1. Hombres sensibilizados en masculinidades no violentas 1.2. Campañas de erradicación de la violencia machista 1.3. Programas y proyectos de la Secretaría de Seguridad y Convivencia y de la Unidad de Convivencia asesorados para la incorporación de masculinidades no violentas (incluye proyectos dirigidos a hombres en procesos de reincorporación a la vida civil)	Mil (1000) Una (1) Cuatro (4)
2. Paternidades corresponsables y trabajo doméstico y de cuidados no remunerado	2.1. Hombres sensibilizados en paternidades corresponsables y trabajo doméstico no remunerado 2.2. Acciones de promoción de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, en servidores públicos de Medellín 2.3. Buenas Prácticas de Masculinidades fortalecidas en empresas y organizaciones	Al menos mil (1000) Veinte Cinco (5)
3. Salud sexual y reproductiva de los varones	3.1. Hombres jóvenes sensibilizados en la prevención del embarazo adolescente y subsecuente 3.2. Hombres asesorados en salud sexual y reproductiva, con énfasis en alternativas de regulación de la fertilidad	Al menos mil (1000) Dos mil (2000)
4. Subjetividades e identidades masculinas	4.1. Iniciativas ciudadanas de masculinidades no hegemónicas o por la equidad de género fortalecidas	Cinco (5)

Fuente: Elaboración propia a partir de los contenidos de Olavarría, Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019.

4.4. El presupuesto requerido para implementar políticas de masculinidades.

Condiciones financieras

El último aspecto que debe considerarse para implementar políticas públicas de masculinidades desde la Secretaría de las Mujeres de Medellín, en articulación con otras dependencias de la municipalidad y con proyección a las comunidades y al territorio, es el presupuestal o financiero.

Las posibilidades de tener recursos públicos de inversión para el desarrollo de estas políticas dependen de factores técnicos y políticos: en primer lugar, el hecho de contar con la estructura administrativa ya analizada da la viabilidad técnica y jurídica para solicitar los recursos. En segundo lugar, una vez definido el alcance, las metas y la

población meta, se procede a costear las actividades del proyecto por año o vigencia fiscal. En tercer lugar, según la normativa vigente en materia de contratación estatal, se realizan las gestiones de tipo técnico, administrativo, presupuestal y jurídico para contratar la operación de las actividades.

Con relación al techo presupuestal, este puede variar según las actividades propuestas, las prioridades del gobernante de turno, la legitimidad o aceptación del tema por parte de la ciudadanía, y las demandas o necesidades de la población que guarden relación o se expliquen desde las construcciones sociales de la masculinidad. No obstante, con el fin de tener un punto de partida en materia de presupuesto y posibles costos, se sugiere un posible plan anual de inversión correspondiente al plan de acción proyectado (Ver Tabla 4. Presupuesto anual del área de masculinidades por la equidad de género).

Este presupuesto no pretende ser un libretto cerrado ni cortar las posibilidades de inversión en el tema de masculinidades, por el contrario, puede ajustarse a las realidades presupuestales de cada ente territorial. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que si el presupuesto varía, indefectiblemente deberá modificarse el plan de acción, a fin de garantizar el equilibrio económico del proyecto y cumplir con las metas anuales proyectadas, ya que estas son objeto de control por parte de las veedurías ciudadanas y el Ministerio Público.

Tabla 4. Presupuesto anual del área de masculinidades por la equidad de género

Tabla 4

Presupuesto anual del área de masculinidades por la equidad de género				
Aspecto	Descripción	n.º. de meses o cantidad requerida	Precio unitario COP¹⁹	Precio total COP
1. Recurso humano	1.1. Coordinador/asesor temático en masculinidades	10	\$7.000.000	\$70.000.000
	1.2. Promotores/formadores en masculinidades (para 6 zonas)	60	\$5.300.000	\$318.000.000
	1.3. Asesor para la incorporación de masculinidades en programas y proyectos (dos asesores/as)	10	\$5.300.000	\$53.000.000
2. Fondo para el fortalecimiento de Buenas Prácticas de Masculinidades	Estímulo económico para el fortalecimiento de Buenas Prácticas de Masculinidades	10	\$10.000.000	\$100.000.000
3. Insumos para la promoción de salud sexual y reproductiva de los varones	Fondo global de insumos	1	\$30.000.000	\$30.000.000
Total				\$571.000.000

Fuente: Elaboración propia a partir de los contenidos de Olavarría, Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019.

¹⁹ COP= Peso colombiano. Un dólar estadounidense equivale a \$3.631 pesos colombianos (TRM al 11 de noviembre de 2020).

Capítulo 5. Estrategias psicoeducativas para promover masculinidades afectivas, y paternidades corresponsables y no violentas en servidores públicos de la Alcaldía de Medellín

En este último capítulo se dan a conocer estrategias susceptibles de implementar en una organización como la Alcaldía de Medellín (Colombia), con el fin de promover masculinidades corresponsables y no violentas, partiendo de que existe suficiente evidencia teórica y empírica de los aportes de los proyectos de masculinidades a la erradicación de la violencia contra las mujeres, razón por la cual el diseño de acciones de política pública relacionadas, dialoga con este propósito y evidencia la viabilidad técnica, política y administrativa de las mismas.

Las acciones propuestas guardan armonía con los planes de bienestar e incentivos diseñados por la Unidad de Desarrollo Humano de la Alcaldía de Medellín, y han empezado a implementarse paulatinamente, lo cual da elementos de análisis para demostrar una de las hipótesis del estudio, relacionada con que existe voluntad política para el fortalecimiento y continuidad de estas políticas, y cierto consenso respecto a su importancia.

Los retos en materia de evaluación de impactos tempranos de estas iniciativas persisten, pero no particularmente por estar inscritos en esta línea temática, sino que la ausencia de sistemas de evaluación es común a la mayor parte de los proyectos de inversión del sector público.

En cuanto a los posibles cuestionamientos de estas políticas, construir una propuesta de intervención tiene por objetivo demostrar que esta no les resta fuerza a los temas de la agenda institucional de género y que, como ya se mencionó, no compite con los proyectos de atención directa a la población femenina, porque los recursos para su financiación se gestionaron con independencia de estos últimos.

5.1. Aspectos socioculturales y subjetivos que obstaculizan la corresponsabilidad de los hombres y la conciliación de la vida privada, laboral y familiar

La corresponsabilidad o reparto equitativo de los roles y atributos del ámbito reproductivo, incluido el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, es una condición necesaria para conciliar la vida privada, laboral y familiar. Sin embargo, hay múltiples obstáculos para su logro, entre los cuales cabe señalar los imaginarios en torno

al trabajo, pues como sostiene Olavarría (2019), en los varones, cualquiera sea su edad y condición, está fuertemente internalizado el sentimiento de que son los proveedores de la familia, aquellos que deben generar los recursos para la subsistencia de su núcleo familiar (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019, 3.3). Esto los remite a la división sexual del trabajo y de lo público y lo privado, y los predispone a no asumir el trabajo doméstico como una responsabilidad compartida.

En el orden social tampoco se cuestiona con fuerza el confinamiento de las mujeres al ámbito reproductivo, lo cual contribuye a mantener naturalizado este asunto. Los imaginarios culturales que justifican y perpetúan la discriminación contra las mujeres refuerzan esta idea y la creencia de que los hombres pueden tener un mejor desempeño en roles asociados al ámbito público.

En la esfera pública de la sociedad y el Estado, también hay obstáculos para que los hombres tengan una mayor vinculación en el ámbito reproductivo, en especial los relacionados con el Estado subsidiario y el neoliberalismo, tales como la flexibilidad laboral, la privatización de la familia y la precarización de los trabajos en general (Olavarría, Webconferencia PRIGEPP, 2019). Este orden modificó los acuerdos familiares, puso en crisis la figura del padre proveedor; y la familia, con sus roles de cuidado, sobrevivencia y protección, dejó de ser una prioridad para las empresas y el Estado —lo cual trasladó la mayor responsabilidad del cuidado y la autoreproducción familiar a las mujeres—, limitando o inclusive negando la participación de los hombres en este ámbito.

Para finalizar, se encuentran “los obstáculos vinculados a la ausencia y/o inadecuación de políticas públicas que incorporen a las masculinidades en su planificación, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado y la salud sexual y reproductiva; la falta de estructuras de contención y acompañamiento de los varones” (Diurno, GT PRIGEPP, 16 de mayo de 2019).

Para eliminar estos obstáculos es necesario transformar los imaginarios tradicionales sobre la maternidad y la paternidad, y la masculinidad y la feminidad. No hacerlo implicará altos costo en la vida y la salud mental de hombres y mujeres, y la profundización de un orden social injusto.

5.2. Masculinidades, servidores públicos y hegemonía

Las estrategias psicoeducativas que se enuncian reconocen que existen unos atributos de masculinidad dominante en las sociedades latinoamericanas, y de manera

particular en la ciudad de Medellín. No obstante, también se sustentan en la premisa de que al ser prácticas con un sustrato cultural, son susceptibles de ser transformadas.

En el caso de los servidores públicos, que en Colombia son “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado al servicio de este último y de la comunidad, que ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento” (Constitución Política de Colombia, Art. 123), el reto es mayor, porque encarnan de manera simbólica una versión hegemónica de la masculinidad, ya que como sostiene Olavarría (2019): “la vigencia del modelo referente de masculinidad estaría muy arraigada en las instituciones estatales, la legislación, la agenda social y en el comportamiento cotidiano de muchos agentes públicos, como autoridades o subalternos. Sin los recursos y políticas de Estado [...] este modelo de masculinidad difícilmente mantendría su permanencia” (Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019, 4.3).

De lo anterior se concluye que los servidores públicos también reproducen una forma específica de ser varones, desde la cual no solo desempeñan una función pública, sino que se comportan en el ámbito personal y familiar, es decir, tienen recursos materiales y simbólicos para perpetuar y garantizar “la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres” (Connell, 2003, p. 117).

Sin embargo, en tanto son sujetos disciplinables con la función de procurar el logro de los fines esenciales del Estado,²⁰ también están llamados a actuar desde los ideales de justicia, igualdad y paz —que guardan correspondencia con la equidad de género—, y ello debe suponer una coherencia mínima en sus actuaciones públicas y privadas.

5.3. Condiciones que inhiben la corresponsabilidad de los servidores públicos en el ámbito reproductivo y su vinculación en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado

Es importante aclarar que a la fecha de entrega de esta tesis de grado no se contaba con un estudio que permitiera conocer el porcentaje exacto de horas que los servidores públicos de la Alcaldía de Medellín destinan al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDYCNR), ni de su percepción frente a la división sexual o genérica del trabajo. Sin embargo, sí se identificaron algunas características o

²⁰ Algunos de estos fines esenciales son: promover la prosperidad general, la participación ciudadana, y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

tendencias en cuanto a su vinculación en la crianza y acompañamiento de sus hijos e hijas, y en las tareas reproductivas en general; en lo discursivo manifiestan una aceptación cada vez mayor de las demandas de las mujeres, pero al momento de evaluar lo declarado, no se observan cambios significativos (Olavarría, Hipertexto PRIGEPP Masculinidades, 2019, 3.4). En efecto, algunas mujeres usuarias del jardín infantil para hijos/as de las/os servidores, han manifestado su nivel de agotamiento físico por la sobrecarga en las tareas reproductivas y, al mismo tiempo, por trabajar en el sector productivo; lo cual evidencia que en relación con el trabajo extra de las mujeres:

el proceso no ha venido acompañado ni por un cambio muy significativo en las relaciones de género como tampoco en las instituciones que deben facilitar y contribuir a legitimizar el trabajo femenino extra-doméstico [...] la ruptura del modelo tradicional sólo ha implicado para muchas mujeres la extensión de su carga de trabajo cotidiana. (Cerrutti & Binstock, 2009, p. 37)

Según la encuesta de percepción sobre la posición y situación de las mujeres en Medellín, el 50% de las mujeres de esta ciudad dedica más de 5 horas a labores domésticas, lo cual representa uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de otras actividades relacionadas con formación o empleo (Alcaldía de Medellín- Universidad EAFIT, 2016). Si bien en esta encuesta no es posible saber cuántas mujeres son cónyuges o compañeras de empleados del municipio de Medellín, esta cifra sin duda las engloba y da cuenta de la realidad y dimensiones del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

En ese orden de ideas, la Alcaldía de Medellín está llamada a fomentar la corresponsabilidad en el cuidado y las labores de crianza, no solo en la ciudadanía en general sino al interior de la organización, ya que debido a las condiciones laborales que esta entidad ofrece a las/os servidores públicos y a los trabajadores oficiales,²¹ la configuración de la masculinidad puede ser la del varón proveedor y jefe de hogar, propio de la sociedad moderna y el capitalismo industrial, con ideales y estilos de vida asociados al progreso, al Estado de bienestar, al trabajo (que dignifica a las personas), a la distribución de la riqueza a través de impuestos y subsidios, a la familia nuclear y a la división sexual del trabajo (Olavarría, Webconferencia PRIGEPP, 2019).

Si bien esto puede implicar que los hombres ocupen un lugar de dominación, al mismo tiempo el régimen laboral de la entidad —que contempla contratos a término indefinido, equidad salarial entre hombres y mujeres, jornada de trabajo fija,

²¹ No así a las/os contratistas por prestación de servicios.

sindicalización, incentivos laborales y programas de bienestar para el servidor/a y su familia—, puede actuar como catalizador en favor de la conciliación de la vida privada, laboral y familiar.

5.4. Propuesta psicoeducativa para deconstruir los imaginarios de los servidores públicos frente al TDYCNR y para aumentar su corresponsabilidad en el ámbito reproductivo

La propuesta se divide en cuatro componentes. Primero, un momento de sensibilización en masculinidades corresponsables y no violentas, a través de la realización de microsesiones educativas dirigidas a usuarios de El Recreo.²² Para disminuir las resistencias que puede generar en los hombres el hecho de que se les convoque a hablar sobre masculinidades y equidad de género, se les ofrecerá un curso corto en un arte u oficio, pero que implique conversar e interactuar entre ellos. En cada sesión de trabajo —facilitada por otro hombre—, se les invitará a hablar de sus percepciones e ideas sobre el ser hombre en una sociedad como Medellín, y las implicaciones que esto ha tenido en su vida a nivel individual y colectivo. En principio, se proponen tres sesiones: un taller de arcilla, en el cual se reflexionará sobre el modelo de hombre que inspiró lo que son en el presente, y sobre qué le cambiarían a esa figura de hombre que la sociedad modeló; un taller de talla de madera, en el cual se posicionará la idea de que las manos de los hombres pueden crear, construir y reparar (no solo destruir); y un taller de tejido, para inducir la idea de que los hombres pueden hacer cosas tradicionalmente *vetadas* para ellos, como tejer, cocinar y limpiar.

El segundo componente implicaría la promoción de la corresponsabilidad en la *Tiquetera emocional*; esta tiquetera hace parte del plan de incentivos y consiste en un cuadernillo con beneficios en tiempo (adicionales a los de ley) durante la jornada laboral, que las y los servidores pueden emplear para diligencias personales, cuidado de la salud, estudio, celebrar el propio cumpleaños y el de alguien especial, graduación, matrimonio, paternidad, enfermedad de la mascota, entre otros (Alcaldía de Medellín, 2018). Varios de estos beneficios promueven la conciliación de la vida privada, laboral y familiar, pero se sugiere crear unos nuevos tiquetes que propicien la participación de los varones en el TDYCNRR. Aunque es difícil comprobar que en efecto se destinará el

²² El Recreo es un espacio de esparcimiento, pausas activas y cualificación personal de servidoras/es públicos de la Alcaldía de Medellín, creado por el Centro de Bienestar de la Unidad de Gestión Humana, al cual pueden asistir de manera voluntaria en la hora del almuerzo o al finalizar la jornada laboral.

tiempo a las tareas en cuestión, el hecho de que aparezca en el plan de incentivos va teniendo una eficacia simbólica, en el sentido de que se va instalando en la cultura organizacional y en el imaginario de las/os servidores como una tarea susceptible de realizar por parte de ellos.

Los nuevos tiquetes o cupones emocionales podrían ser:

Solo para servidores (varones):

- Media jornada para hacerte cargo de las tareas domésticas.
- Salir dos horas antes para realizar las tareas del colegio con tus hijos/as.
- Llegar una hora después para llevar los hijos/as al colegio.
- Una tarde con tus hijos/as en tu espacio laboral.

Solo para servidoras:

- Media jornada para el cuidado personal.
- Salir dos horas antes para asistir a una clase grupal en el centro de acondicionamiento físico de la Alcaldía.
- Salir dos horas antes para divertirte sin tus hijos/as.

En tercer lugar, estaría el componente de la Escuela de padres corresponsables, dirigida a los padres del jardín infantil de la Alcaldía de Medellín. El objetivo de esta nueva estrategia que se sugiere implementar, es promover la corresponsabilidad en los varones, cuestionando los estereotipos de género y los modelos de masculinidad y feminidad existentes. Los objetivos específicos son favorecer relaciones igualitarias entre los sexos basadas en el respeto, el afecto y la cooperación; resignificar y dar valor al TDYCNR; y promover la distribución equitativa de tareas en el ámbito reproductivo. Para ello, se proponen los siguientes bloques temáticos, sugeridos en el Manual didáctico sobre conciliación y corresponsabilidad para segundo y tercer ciclo de educación primaria de la Diputación Provincial de Cádiz (s.f., p. 20):

a) ¿Quién trabaja en casa? Para tomar conciencia de la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado que afecta a las mujeres.

b) ¿A qué se debe el reparto desigual de tareas? Para descubrir cómo la socialización de género es la causa de que mujeres y hombres desempeñen roles y tareas diferenciadas por sexos, y de las desigualdades que esto conlleva.

c) ¿Cómo puedo ser corresponsable? Para ir comprometiéndose en algunas tareas e ir adquiriendo responsabilidades en las tareas de la casa y del cuidado.

d) Campañas de comunicación interna para el logro de la equidad en las labores reproductivas y en las tareas de cuidado: estrategia de transformación de imaginarios y generación de opinión favorable al trabajo reproductivo. Dentro de esta, algunas de las acciones que se incluyen son:

- Mensajes y hechos noticiosos sobre el tema en los medios electrónicos de difusión de los aspectos misionales de la organización, como en el Boletín al día, que llega todos los días al correo electrónico institucional; en las pantallas de televisión ubicadas en las entradas de algunas sedes; el tapiz del ordenador predeterminado.

Algunos de los mensajes que se sugiere posicionar son: “La igualdad también aplica en casa. No colaboro, soy corresponsable en las tareas domésticas”. “Estás aquí porque alguien garantizó tu cuidado, alimentación, vestuario, salud y techo. Sin el trabajo reproductivo no hay desarrollo económico”. “Asumir tareas domésticas no te hace menos hombre”. “Participo en la crianza de mis hijos e hijas: también soy responsable de su bienestar y desarrollo”.

- Celebrar el día de la corresponsabilidad: desde la Secretaría de Gestión Humana, promover un día del año en el cual se invita a los varones a reflexionar sobre la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado que afecta a las mujeres. También puede realizarse un concurso interno de historietas y audios tipo radionovelas por Whatsapp, que generen conciencia sobre la corresponsabilidad de los hombres en el ámbito reproductivo. Se gestionará un incentivo, premio o reconocimiento a la historieta ganadora, que incluye su publicación en el Boletín al día.

Conclusiones

En esta investigación de carácter cualitativa y descriptiva, se intentó demostrar, en primer lugar, que la implementación de políticas públicas sobre masculinidades en la ciudad de Medellín, Colombia, contribuye a la igualdad de género y a la prevención de la violencia contra las mujeres. Las experiencias documentadas así lo evidenciaron, siendo las principales contribuciones: el incremento de la opinión pública favorable a los derechos de las mujeres y de la sensibilidad individual y social frente a la gravedad de la violencia contra las mujeres; la atención de agresores y el cuestionamiento de sus creencias en torno a la violencia machista; el aumento del conocimiento sobre la violencia contra las mujeres y una de sus causas estructurales: el patriarcado como sistema de dominación; la disminución de imaginarios de masculinidad dominante, que podría afirmarse es el primer peldaño en la modificación de actitudes violentas/machistas, y el aumento de conocimiento sobre estrategias de promoción de masculinidades, susceptibles de implementar en un contexto como el de Medellín.

Además, se partió de la idea de que existe voluntad política para el fortalecimiento y continuidad de las políticas de masculinidades en Medellín, y consenso respecto a su importancia. La apertura a la realización de estudios como este al interior de la Secretaría de las Mujeres evidencia parte de esa voluntad, y un indicador inequívoco del compromiso con la transformación de masculinidades, es la asignación de recursos de inversión para el desarrollo de iniciativas al respecto. Durante el desarrollo de la tesis, y en parte por los argumentos aportados respecto a la importancia de estas políticas, se aprobó un nuevo Plan de Desarrollo Municipal en el cual, por primera vez en la historia, se incluyó un indicador de producto relacionado con la deconstrucción de imaginarios de masculinidad hegemónica y violencia machista. También se asignaron recursos de inversión exclusivamente para el cumplimiento de dicha meta de desarrollo.

Pese a admitir las bondades del trabajo por las masculinidades, se partió de reconocer que la implementación de estas políticas también supone retos y desafíos para la institucionalidad. El primero de ellos, y quizás el más importante, es no perder en el camino el horizonte feminista de los mecanismos para el adelanto de las mujeres, esto es, tener presente que el fin superior de estas dependencias es el empoderamiento de las mujeres y la disminución de las prácticas discriminatorias contra ellas. Sin embargo, el

logro de este fin superior exige implementar múltiples estrategias e intervenir las causas estructurales de la desigualdad, y una de ellas es la promoción de masculinidades por la equidad de género. Como se argumentó a lo largo de este estudio, involucrar a los hombres en la agenda por la igualdad de género tiene sentido si el objetivo final es el cierre de brechas entre hombres y mujeres, en las cuales estas últimas han sido las principales damnificadas.

En este sentido, en esta investigación se argumenta que la agenda de masculinidades por la equidad de género no es opuesta a la agenda feminista. Por el contrario, puede coadyuvar al cumplimiento de la misma; y aunque los hombres son los llamados a movilizarse en torno a la transformación de las masculinidades, sí es posible posicionar este tema en la agenda institucional y pública como un asunto de Estado, frente al cual el ente territorial puede decidir y contribuir a su concreción. Si los Estados son responsables del logro de la igualdad de género, sus organizaciones están llamadas a diseñar e implementar políticas públicas que posibiliten su materialización. Las políticas de masculinidades hacen parte del abanico de opciones para lograr ese propósito.

Sumado a lo anterior, aunque las políticas de masculinidades pueden generar resistencias y tensiones con el movimiento social de mujeres, en el caso de Medellín, y según los resultados de esta investigación, las iniciativas de promoción de masculinidades implementadas hasta la fecha no han tenido mayores cuestionamientos por parte de la sociedad civil organizada, incluyendo a las organizaciones de mujeres. Es importante aclarar que estas últimas cuentan con una plataforma de interlocución y control social a la gestión pública en materia de equidad de género,²³ a través de la cual sería posible conocer de primera mano si existiera rechazo a la implementación de estas políticas. Se sostiene entonces que la aquiescencia con las iniciativas en mención se debe a que la destinación de recursos al respecto no solo no ha sido significativa —en comparación con la inversión realizada en el resto de proyectos de inversión para mejorar la condición y posición de las mujeres—, sino que ha sido efectiva. Dicha efectividad se mide en términos de cumplimiento de los objetivos, ejecución de los recursos de inversión y percepción favorable de la población destinataria.

La ciudad de Medellín asiste a un momento importante de asignación presupuestal para la implementación de la política pública para la igualdad de género y su plan estratégico a doce años que, como se evidenció, en cada área estratégica incluye

²³ Esta coalición se denomina la Mesa de Trabajo Mujer de Medellín, creada en el año 1995 como espacio de concertación entre las mujeres y de estas con la Administración Municipal.

acciones transversales de promoción de masculinidades. Esta es sin duda una ventana de oportunidad para la transformación de mentalidades de masculinidad dominante, y la disminución de violencia basada en el género y discriminación contra las mujeres. Si al desarrollo de acciones que promuevan la salud, la autonomía económica, la participación, la educación y la seguridad pública de las mujeres, se suman acciones de promoción de masculinidades, posiblemente estaremos más cerca de reducir el índice de desigualdad de género en Medellín,²⁴ una ciudad que se ha caracterizado por registrar altos índices de violencia homicida (perpetrada por hombres y a su vez contra ellos), pero que también cuenta con hombres género-sensibles que se resisten a reproducirla, y en ellos radica la esperanza de un cambio en ese sentido.

En esta tesis también se intentó demostrar que el impulso de iniciativas y políticas de masculinidades desde el Estado tiene un mayor impacto y sostenibilidad, que cuando se implementan únicamente desde la sociedad civil. En el caso de Medellín, las iniciativas lideradas por colectivos de hombres no solo son escasas, sino que a la fecha no se han documentado en su totalidad. Aunque el propósito de este estudio no fue demostrar si existe o no un movimiento de hombres en la ciudad, de las entrevistas en profundidad realizadas, se concluye que existen grupos de hombres que se han movilizado para rechazar la violencia contra las mujeres y que han expresado estar agotados en sus esfuerzos por demostrar que tienen la *ortopedia*²⁵ de la masculinidad tradicional.

Por eso, es estratégico que el Estado local impulse políticas que generen cambios al respecto, ya que es el actor social llamado a intervenir los problemas públicos o de interés general. Sin duda, otros hombres residentes en la ciudad anhelan dichas transformaciones y contar con una plataforma sociopolítica al respecto, los legitimaría en su deseo de no perpetuar las narrativas, códigos y mandatos de masculinidad dominante.

En el desarrollo de este texto se concluye además que si las iniciativas, proyectos y políticas de masculinidades son lideradas por los entes territoriales del nivel

²⁴ El Índice de Desigualdad de Género es un indicador propuesto por el Programa de Naciones para el Desarrollo. Mide las desigualdades de género en la salud reproductiva, el empoderamiento, el acceso a la educación, y la participación en el mercado laboral, y el costo que esto supone en términos de desarrollo humano. Para mayor información ver: <http://hdr.undp.org/en/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero>

²⁵ Olavarría (2019) sostiene que, en la construcción tradicional de masculinidad, para hacerse hombres, los varones tienen que someterse a una ortopedia, es decir, a un conjunto de mandatos sociales tales como: conocer el esfuerzo y el dolor, conquistar y penetrar mujeres, hacer uso de la fuerza cuando sea necesario, entre otros.

municipal, puede haber mayor efectividad en la ejecución de los recursos públicos, ya que la autonomía administrativa y financiera de los municipios les permite diseñar, ejecutar y evaluar este tipo de políticas; además, porque su implementación reduce las causas de problemas estructurales tales como la violencia homicida, la accidentalidad de tránsito, las riñas y problemas de convivencia, y las violencias basadas en el género.

Con relación a la dependencia municipal que debe obrar como entidad rectora de las políticas de masculinidades, en el estudio se concluye que debe ser la Secretaría de las Mujeres de Medellín, con la participación de otras Secretarías con interés estratégico en la temática, y para quienes la transformación de las masculinidades tradicionales contribuiría significativamente a reducir los problemas públicos que las originan, tales como Salud, Seguridad y Convivencia, Cultura Ciudadana y Juventud. Sin embargo, en aras de no superar su capacidad técnico-operativa, las acciones de masculinidades que se lideren desde la Secretaría de las Mujeres, deben estar ancladas en las diferentes áreas de trabajo de la dependencia; y, a su vez, deben tener un proyecto que las dirija, promueva y haga seguimiento, sin que ello suponga un mayor protagonismo o destinación de recursos con relación a los otros proyectos de la Secretaría que intervienen áreas críticas para el desarrollo de esta población.

Para llevar a cabo lo anterior, es necesario tener condiciones técnicas, administrativas y financieras al respecto, de lo contrario estaríamos frente al desarrollo de acciones aisladas en la materia, sin duda importantes, pero sin el impacto y continuidad esperadas. A partir del desarrollo de esta investigación, se sugiere que el proyecto denominado: Promoción de la equidad de género en el territorio, es el que tiene la estructura administrativa más idónea para albergar la temática, ya que contempla el desarrollo de acciones de información, educación y comunicación por la equidad de género, y porque hace parte de la Unidad de Transversalización y Atención a las violencias contra las mujeres, lo cual garantiza la articulación con otras dependencias de la Administración Municipal, y la definición de acciones que contribuyan a la prevención y disminución de esta forma de violencia.

Un proyecto o área de trabajo en el tema de masculinidades liderado por un mecanismo para el adelanto de las mujeres, debe tener como fin superior el logro de la igualdad de género. Pero como objetivos intermedios y propósitos legítimos que guardan relación con otras dimensiones del desarrollo humano, el proyecto debe propender por la promoción de masculinidades no violentas (a fin de reducir los índices de violencia basada en el género, y la tasa de homicidios y lesiones contra hombres); el

aumento de la participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado, para reducir la carga de las mujeres en este ámbito, y conciliar la vida privada, laboral y familiar; el logro de la salud sexual y reproductiva de los varones, para la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y la disminución de la morbilidad asociada a infecciones de transmisión sexual; y una transformación en la cultura ciudadana, que reconozca las múltiples maneras de ser hombre más allá del modelo tradicional de masculinidad.

Las estrategias para el trabajo con hombres deben incluir acciones de información/sensibilización, capacitación de pares, provisión de servicios y campañas de comunicación pública. En las experiencias documentadas en esta tesis, se evidenció que los grupos de hombres pueden ser efectivos como estrategia de diálogo entre pares, pero no como estrategia de fortalecimiento organizativo, o de presión para impulsar el activismo en materia de masculinidades. Este último propósito debe surgir por iniciativa de la sociedad civil. Tampoco es equiparable el trabajo con mujeres al trabajo con hombres y, en esa medida, un área de masculinidades debe tener identidad propia en virtud de sus objetivos y estrategias.

Aunque las brechas de género persisten en el medio y las políticas de Estado que fomentan masculinidades corresponsables, saludables y no violentas son escasas, es posible introducir cambios paulatinos en los ámbitos de socialización —escuela, familia, medios de comunicación—, y en el ámbito organizacional y empresarial, con miras a la transformación de masculinidades hegemónicas. El desarrollo de políticas al respecto, en cabeza de un ente territorial, es un paso en firme a este propósito.

La inclusión de los hombres en la agenda de género, y en el diseño y puesta en marcha de políticas públicas en la materia, además de exigir condiciones técnicas, administrativas y financieras, también implica un nuevo discurso del ser hombre, una narrativa que trascienda su visión unívoca como agresores, destructores y dominantes, y que visibilice a aquellos que han tomado distancia del mandato de masculinidad dominante, así como sus logros, iniciativas, sueños, necesidades y nuevos relacionamientos con otros hombres, con las mujeres y con la naturaleza.

Bibliografía

Aguayo, F., Kimelman, E., Saavedra, P., & Sadler, M. (Eds.). (2011). *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género*. Santiago, Chile:

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile. Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122642>

Aguayo, F., Kimelman, E., Saavedra, P., & Kato-Wallace, J. (2016). *Hacia la incorporación de los hombres en las políticas públicas de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas*. Santiago: EME/CulturaSalud.

Washington, D.C.: Promundo-US. Ciudad de Panamá: ONU Mujeres y

UNFPA. Recuperado de [https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ES-](https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ES-Engaging%20Men%20in%20Public%20Policies%20to%20Prevent%20VAWG-Final%20for%20Web-071916.pdf)

[Engaging%20Men%20in%20Public%20Policies%20to%20Prevent%20VAWG-Final%20for%20Web-071916.pdf](https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ES-Engaging%20Men%20in%20Public%20Policies%20to%20Prevent%20VAWG-Final%20for%20Web-071916.pdf)

Alcaldía de Medellín. (3 de junio de 2015a). *Decreto 883 por el cual se adecúa la Estructura de la Administración Municipal de Medellín, las funciones de sus organismos, dependencias y entidades descentralizadas, se modifican unas entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones*. p. 93- 95.

Alcaldía de Medellín. (7 de julio de 2015b). *Resolución 2022 por medio de la cual se adopta la planta de empleos en la Secretaría de las Mujeres y se dictan otras disposiciones*. Gaceta Oficial n.º 4310. p. 22- 31.

Alcaldía de Medellín. (2015c). *Informe final Contrato No. 4600059947 de 2015- UT Masculinidades*. Medellín, Colombia. Expediente contractual.

Alcaldía de Medellín-Oficinas de las Naciones Unidas contra la droga y el delito UNODC. (2015). *Política Pública de Seguridad y Convivencia del Municipio de Medellín*. Medellín, Colombia. 102 p.

Alcaldía de Medellín-Universidad EAFIT. (2016). *Encuesta de percepción sobre la posición y situación de las mujeres en Medellín. Informe final*. Medellín, Colombia. 195 p.

Alcaldía de Medellín. (2017). *Informe final Contrato interadministrativo No. 4600066582 de 2016*. Medellín, Colombia. Expediente contractual.

Alcaldía de Medellín. (2018). *Plan de Bienestar Social e Incentivos*. Medellín, Colombia. Recuperado de <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/medellin/Temas/PlaneacionMunicipal/Programas/Shared%20Content/Documentos/2018/PlanesInstitucionalesEstrategicos/PlanBienestarSocialIncentivos2018.pdf>

Alcaldía de Medellín. (2019a). *Estudio previo Contrato Interadministrativo No. 4600080102 de 2019*. Medellín, Colombia. (Documento inédito).

Alcaldía de Medellín. (2019b). *Plan Estratégico de Igualdad de Género para la implementación de la Política Pública de Igualdad de Género para las mujeres urbanas y rurales de Medellín*. Medellín, Colombia. 212 p.

Alcaldía de Medellín. (2019c). *Informe final Contrato Interadministrativo No. 4600080102 de 2019*. Medellín, Colombia. Expediente contractual.

Alcaldía de Medellín. (2019d). *Informe de beneficios-Secretaría de las Mujeres*. Sistema de Información en Género y Conocimiento. Medellín, Colombia. (Documento inédito).

Alcaldía de Medellín. (2020a). *Informe de vulneración de los derechos de las mujeres*. Medellín, Colombia. Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia (SISC). 18 p.

Alcaldía de Medellín. (2020b). *Análisis del informe de vulneración de los derechos de las mujeres*. Medellín, Colombia. Secretaría de las Mujeres. (Documento inédito).

Alcaldía de Medellín. (2020c). *Respuesta a Solicitud de información sobre accidentes de tránsito durante el año 2019*. Medellín, Colombia. (Documento inédito).

Alcaldía de Medellín. (2020d). *Estudio previo Contrato Interadministrativo No. 4600085459 de 2020*. Medellín, Colombia. (Documento inédito).

Aristizábal, M.N. & Galeano, M.E. (2008). Cómo se construye un sistema categorial.

Revista Estudios de Derecho, 65 (145), 161-188. Recuperado de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/848>

Bloj, C. (2018). Taller de preparación de tesis. [Hipertexto]. Recuperado del Programa

Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).

<http://prigepp.org> (En especial numeral: 1.2.3)

Cerrutti, M. & Binstock, G. (2009). Familias Latinoamericanas en transformación:

desafíos y demandas para la acción pública. *Serie Políticas Sociales* No. 147.

CEPAL. Santiago de Chile. Recuperado de

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6153/1/S0900608_es.pdf

Conell, R.W. (2003). *Masculinidades*. México, D.F., México: Universidad Nacional

Autónoma de México.

Concejo de Medellín. (8 de marzo de 2004). Acuerdo n.º 001 “Por medio del cual se

modifica el Decreto 151 de 2002 y se crea la Secretaría de las Mujeres”. [CP

Humberto Rivera].

Concejo de Medellín. (17 de diciembre de 2018). Acuerdo n.º 102 “Por el cual se crea

la Política Pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales

del Municipio de Medellín”. [CP Daniela Maturana].

Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 123 [Título V]. 2da Ed.

Legis.

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2019). *Resultados Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Medellín, Antioquia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/presentaciones-territorio/190709-CNPV-presentacion-medellin.pdf>

Díaz Chalarca, F. (2017). *Claves potenciales para generar masculinidades corresponsables y no violentas: Entrevistas profundas a hombres que decidieron enfrentar en ambos terrenos, los mandatos culturales y tradiciones sexistas que recibieron de la familia y la sociedad*. (Tesis de Maestría inédita). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede académica Argentina.

Diputación Provincial de Cádiz. Instituto de Empleo, Desarrollo Socioeconómico y Tecnológico. (s.f.). *Manual didáctico sobre conciliación y corresponsabilidad para segundo y tercer ciclo de educación primaria*. Recuperado de <http://agora-online.es/wp-content/uploads/2017/03/Manual-didactico-sobre-conciliacion-y-corresponsabilidad-2-y-3-ciclo-Educacion-Primaria.pdf>

Guzmán, V. (2017). *Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género*. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006).

Metodología de la Investigación. Recuperado de <https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Madrid, S. (2011). Masculinidades y equidad de género en la escuela: consideraciones

para la construcción de una política educativa en Chile. En F. Aguayo, E.

Kimelman, P. Saavedra, & M. Sadler, M. (Eds.), *Masculinidades y Políticas Públicas: Involucrando Hombres en la Equidad de Género*. (pp. 128-150).

Santiago, Chile: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.

Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122642>

Medellín Cómo Vamos. (2020). *Informe de Calidad de Vida de Medellín 2016- 2019*.

Recuperado de <https://www.medellincomovamos.org/system/files/2020-09/docuprivados/MCV%20Documento%20-%20Informe%20de%20Calidad%20de%20Vida%20de%20Medell%C3%ADn%2C%202016-2019.pdf>

Montaño, S. (1998). El cuarto propio en el Estado. Especial Fempress: Cuarto propio en

el Estado. Red de Comunicación alternativa de la mujer. 58 p. Santiago de

Chile. Recuperado de <http://www.comminit.com/la/content/fempress-red-de-comunicaci%C3%B3n-alternativa-de-la-mujer-am%C3%A9rica-latina>

Museo Casa de la Memoria-Alcaldía de Medellín. (2015). *Diálogos Sentipensantes*

sobre patriarcado, masculinidades y guerra en Medellín. Trayectorias

analíticas y poéticas. Serie “Hombres en Construcción”. Medellín, Colombia.
109 p.

Olavarría A., J. (2013). La crisis del contrato de género y las masculinidades. En Mora, C. (Ed.), *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género* (pp. 301-323). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Olavarría A., J. (2019, 25 de abril). Orden de Género y Masculinidades ¿Nuevas? ¿Emergentes? ¿De qué masculinidades estamos hablando? [Webconferencia]. En *Seminario PRIGEPP Masculinidades*. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Olavarría A., J. (2019). Masculinidades y Género. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org> (En especial numerales: 1.2.1, 1.3. 3.4, y 3.5)

ONU Mujeres (2018). *Experiencias promisorias de masculinidades no violentas y corresponsables en el ámbito de los cuidados en Colombia y otros países de américa latina y el caribe*. (Informe de Investigación). Recuperado de <http://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2018/10/isbn-masculinidades>

Ramos Padilla, M. (2006). *Masculinidades y Violencia Conyugal: Experiencias de vida de hombres de sectores populares de Lima y Cusco*. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

UNODC (2013). *Estudio Mundial sobre el Homicidio*. (Resumen Ejecutivo).

Recuperado de

https://www.unodc.org/documents/gsh/pdfs/GLOBAL_HOMICIDE_Report_ExSum_spanish.pdf

Anexo

Guía de entrevista semiestructurada/ a profundidad

1. ¿Cuál es su percepción sobre la implementación de políticas públicas de masculinidades, especialmente de las lideradas por la Secretaría de las Mujeres de Medellín?
2. ¿Desde el punto de vista técnico, político y administrativo, es viable incorporar el tema de Masculinidades en la Secretaría de las Mujeres de Medellín?
3. ¿Tienen la Secretaría de las Mujeres de Medellín condiciones para poner en marcha un área programática sobre Masculinidades no hegemónicas? ¿En cuál de los proyectos existentes sería más estratégico alojar el tema?
4. ¿Cuáles serían los alcances, niveles y estrategias a implementar en un área programática sobre Masculinidades no hegemónicas en la Secretaría de las Mujeres?
5. ¿Qué otra institucionalidad o dependencia estatal distinta a la Secretaría de las Mujeres podría liderar el tema de masculinidades no hegemónicas o no violentas?
6. ¿Podría significar la pérdida del horizonte feminista incorporar temas de masculinidades por la igualdad de género en los MAM y en las agendas de género?