# PROMOVIENDO EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO CARIÑOSO Y SENSIBLE PARA EL DESARROLLO DE LA PRIMERA INFANCIA

## Un paquete para los programas y la influencia

PROMUNDO
Healthy Masculinity. Gender Equality.

PLAN INTERNATIONAL

# AGRADECIMIENTOS

Muchos capítulos de esta guía se basan en gran medida en los módulos desarrollados por Plan International Canada y Promundo para el proyecto de Fortalecimiento de los Resultados de Salud para las Mujeres y los Niños (SHOW), implementado desde 2016 hasta la actualidad, financiado por el Gobierno de Canadá. Los módulos SHOA fueron escritos por Jane Kato-Wallace, Aapta Garg, y Alexa Hassink en Promundo junto con Saadya Hamdani (Plan Internacional) y que están disponibles en el sitio de MenCare y la página de recursos sobre igualdad de género e inclusión de Plan International Canada.

Esta guía fue desarrollada por Melanie Swan (Plan Internacional) con el apoyo técnico de Kate Doyle (Promundo). Un agradecimiento especial a todo el personal de Plan por su revisión técnica y sus aportaciones durante el desarrollo de la guía:  Nicole Rodger y Katherine Fell (Australia); Ikhtiar Khandaker, Iva Irfath y Murshid Akhtar (Bangladesh); Romeo Matsas (Bélgica); Daniel Rojas (Bolivia); Cassandra Pilla, Saadya Hamdani y Fe Nogra Abogada (Canadá); Margarita Martínez, Marcela Henao, Maribel Riaño, Icy Fernández, Susan Herrera, Viviana Luna, Maritza Chanchi e Irina Meza (¡todas de Colombia!), Santa Mateo (Republica Dominicana); Checa), Marco Rojas (Ecuador); Alex Munive, Elsebeth Elo y Fátima Haas (Global Hub), Sandra Margarita Sandoval (Guatemala), Shruti Mishra (India), Daniel Molina (Oficina Regional de las Américas) y Thomas Agnemo (Suecia). Gracias también a todo el staff de diferentes Oficinas Plan que han participó en talleres de validación y capacitación sobre este paquete.

Gracias a Plan Internacional Suecia, que financió el primer taller mundial de capacitación y validación de la Guía y materiales para capacitación; a Plan Internacional Australia que dedicó cantidades importantes de tiempo y recursos para apoyar la labor; y a la Oficina Regional de Plan para las Américas por haber cofinanciado y organizado el primer taller de validación regional de esta guía, haber apoyado la producción de esta publicación, y también la creación de los recursos de aprendizaje mixto de Plan sobre el compromiso masculino.

También queremos reconocer a la MenEngage Alliance y a la Campaña Mundial MenCare.

Traducción: Zulema de Avila y Melanie Swan

**Mayo 2021**

Diseño de Oskar Design

Front page photography: © Plan International Uganda, Plan International Ecuador, Plan International Solomon Islands

# ACRÓNIMOS

| | |
|---|---|
| ACS | Agente Comunitaria de la Salud |
| CCSC | Comunicación para el cambio social y de comportamiento |
| CEPI | Cuidado y Educación de la Primera Infancia |
| DPI | Desarrollo de la primera infancia |
| GAP | Grupos de ahorros y préstamos comunitarios |
| IMAGES: | Encuesta internacional sobre los hombres y la igualdad de género |
| M&E: | Monitoreo y evaluación |
| OBF | Organizaciones basadas en la Fe |
| OECD | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| OECD SIGI | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: Índice de Instituciones Sociales y de Género |
| POE | Procedimientos operativos estandarizados |
| SMNI | Salud materna, neonatal e infantil |
| SSR | Salud sexual y reproductiva |
| VPI: | Violencia de pareja íntima |

Este icono señala una herramienta, una lista de control o una hoja de trabajo incluida en el Paquete

Este ícono destaca información importante que debe considerarse al trabajar para promover el involucramiento de los hombres.

# PRÓLOGO

Plan International (PI) es una organización humanitaria y de desarrollo independiente que trabaja para promover los derechos de la niñez y la igualdad para las niñas en 54 países de África, Asia-Pacífico, Oriente Medio y América Latina. El desarrollo en la primera infancia (DPI) es un área de programación prioritaria para PI. Trabajamos con un enfoque transformador de género, aprovechando las oportunidades que ofrece el trabajo programático y de influencia en el área DPI no sólo para promover los derechos de las niñas y niños pequeños, sino también para promover la igualdad de género; transformar las normas, roles y relaciones discriminatorias de género; y promover los derechos y el bienestar de las madres/cuidadoras femeninas. En múltiples países, Plan facilita programas destinados a apoyar a las y los cuidadores, educadores, proveedores de servicios y las comunidades para que proporcionen el cuidado cariñoso y sensible que las niñas y los niños necesitan para su desarrollo óptimo en los primeros años.

Fundada en 1997 en Brasil, Promundo cree que la igualdad de género es un "bien" social para el mundo y que el superar las desigualdades de género y el patriarcado, y avanzar la igualdad de género es necesario para las mujeres, los hombres y los individuos de todas las identidades de género. Trabajamos sobre la paternidad y el rol de los hombres en la crianza para promover la participación equitativa y no violenta de los hombres como socios y cuidadores de las niño/as pequeñas. Durante más de dos decenios hemos realizado investigaciones, actividades de incidencia y elaborado programas para catalizar la capacidad de los hombres para cuidar de otros, de manera equitativa de género. Colaboramos con asociados de todo el mundo para transformar las normas sociales relacionadas con el involucramiento de los hombres en el cuidado, y para promover su participación equitativa y no violenta como pareja y cuidador de niño/as pequeños, para prevenir la violencia contra las mujeres y la niñez, y para contribuir a resultados positivos en materia de la salud materna e infantil.

Para Plan y Promundo, promover la participación de los hombres en el DPI significa: apoyar y fortalecer las capacidades de los padres/cuidadores masculinos para proporcionar el cuidado cariñoso con perspectiva de género a las niñas y niños pequeños; fortalecer las relaciones positivas dentro de la familia, incluyendo la no violencia, la toma de decisiones con equidad de género y la redistribución del trabajo de cuidado y doméstico; aumentar la participación de los hombres en el aprendizaje y la educación de las niño/as pequeñas, incluso a través de la crianza lúdica; apoyar a una mayor participación de los hombres en la salud y el bienestar de sus parejas femeninas, hijos y hijas; y colaborar con las comunidades y sus líderes para promover la participación de los hombres en la crianza, incluso abordando las normas de género que influyen en las actitudes, las expectativas y los comportamientos de las mujeres y los hombres.

Sabemos que la participación de los hombres en el cuidado y desarrollo de sus hijas y hijos pequeños es buena para las familias y niñas/os; es buena para las parejas femeninas; y es buena para los hombres mismos. Pero también sabemos que el promover y apoyar la participación de los hombres en el DPI no es fácil. Debemos ser conscientes de los posibles riesgos y escollos, especialmente los que socavan la autonomía y las opciones de las mujeres y las niñas.

Múltiples barreras también existen a la participación de los hombres, incluidas las normas y expectativas sobre cómo deben comportarse los hombres y lo que deben y no deben hacer; la ausencia de hombres que modelan formas de ser y masculinidades que son positivas; los efectos de la pobreza, el desempleo, la urbanización y la migración, que a menudo significan que los hombres no están presentes o no pueden mantener a sus familias; y los servicios y políticas que excluyen a los hombres o no proporcionan un entorno propicio para su participación en el cuido.

Sin embargo, los programas DPI que promuevan la participación de los hombres proporcionan un punto de entrada crucial para desafiar la desigualdad, y las normas y los roles de género que son limitantes y discriminatorias - en particular para las niñas y las mujeres, pero también para los niños y los hombres.

Plan Internacional y Promundo se enorgullecen de compartir este paquete de programación. Esperamos que ayude a los individuos, organizaciones, comunidades, gobiernos y decisores de políticas a cambiar la forma en que los hombres protegen, apoyan y promueven el bienestar, la salud y el desarrollo de sus parejas e hijo/as, y que también traiga beneficios a los propios hombres.

Melanie Swan
Asesora Global,
DPI Plan International

Kate Doyle
Oficial senior de programas e investigación,
Promundo-US

# TABLA DE CONTENIDOS

Introducción al paquete: Promoviendo el involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso y sensible 6

**Capitulo 1:** Un marco programático para la promoción de la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI. 15

**Capitulo 2:** Trabajando con los hombres directamente para promover su participación en el cuidado cariñoso para el DPI 29

**Capitulo 3:** Facilitando la participación de los hombres en el aprendizaje y la educación de las niñas y niños pequeñas 47

**Capitulo 4:** Trabajando con las proveedores de salud y trabajadores comunitarios de la salud para promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso y la salud materna 55

**Capitulo 5:** Trabajando con las comunidades y sus líderes para promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI 72

**Capitulo 6:** Influyendo para cambios en las políticas DPI y de protección social a favor del involucramiento de los hombres 93

**Capitulo 7:** Desarrollando mensajes para campañas de Comunicación para el Cambio Social y de Comportamiento (CCSC) dirigidas a la promoción de la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI 110

**Referencias** 125

# INTRODUCCIÓN AL PAQUETE: PROMOVIENDO EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO CARIÑOSO Y SENSIBLE PARA EL DESARROLLO DE LA PRIMERA INFANCIA (DPI)

## ANTECEDENTES

Este documento contiene un paquete de recursos desarrollados para programas que buscan promover el involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso y sensible para el desarrollo de la primera infancia (DPI), y la salud y bien-estar maternal. Ha sido desarrollado por Plan Internacional, en colaboración con Promundo, en reconocimiento de la creciente evidencia de que la participación positiva de los hombres en el cuidado cariñoso, el trabajo no remunerado y la salud y el bienestar maternal conlleva beneficios a las niñas y niños pequeñas, las mujeres, las familias y los propios hombres. Por consiguiente, promover la participación de los hombres en el cuidado y el desarrollo de sus hijas e hijos pequeñas es un pilar central de los programas transformadores de genero de Plan Internacional a favor del Desarrollo en la Primera infancia, y una prioridad para Promundo.

Esta introducción incluye:

- Conceptos clave
- Una explicación de por qué es tan importante promover la participación masculina en el cuidado cariñoso y el desarrollo de la primera infancia
- Información sobre cuánto los hombres participan actualmente en el cuidado cariñoso y el desarrollo de sus hijas e hijos pequeñas
- Una descripción de las diferentes barreras a la participación masculina que existen, y que deben ser consideradas en los programas

Junto con esta introducción, el paquete incluye varios capítulos,

- Capítulo 1: Un marco programático para la promoción de la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI.
- Capítulo 2: Trabajando con los hombres directamente para promover su participación en el cuidado cariñoso para el DPI
- Capítulo 3: Facilitando la participación de los hombres en el aprendizaje y la educación de las niñas y niños pequeñas
- Capítulo 4: Trabajando con las proveedores de salud y trabajadores comunitarios de la salud para promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso y la salud materna
- Capítulo 5: Trabajando con las comunidades y sus líderes para promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI
- Capítulo 6: Influyendo para cambios en las políticas DPI y de protección social a favor del involucramiento de los hombres
- Capítulo 7: Desarrollando mensajes para campañas de Comunicación para el Cambio Social y de Comportamiento (CCSC) dirigidas a la promoción de la participación de los hombres en el cuidado cariñoso para el DPI

Este paquete no incluye un capítulo específico sobre cómo trabajar para promover cambios en las normas de género que subrayen el limitado involucramiento del hombre en el trabajo no remunerado y el cuidado, y en el desarrollo de sus hijas e hijos pequeños en muchos contextos y comunidades. Sin embargo, reconoce el hecho de que el trabajo para promover el involucramiento del hombre usualmente significa desafiar los conceptos prevalentes de masculinidad y las normas y expectativas en torno a los roles y responsabilidades de hombres y mujeres con relación al cuidado de la salud, el trabajo del cuidado no remunerado, y la crianza de las y los hijos. Además, las diferentes estrategias explicadas en los capítulos -incluyendo la educación grupal, la CCSC, y la influencia política – a menudo deberán ser implementados conjuntamente como parte de un proceso más amplio que busca el abandono de las normas dañinas y restrictivas de género; la promoción de cambios en las relaciones de poder basadas en género que fundamentan estas normas; así como para crear nuevas normas positivas que favorezcan el involucramiento positivo del hombre como padre y cuidador equitativo y no violento.

# CONCEPTOS CLAVE

Actitudes: son las creencias sostenidas individualmente que evalúan si algo es bueno, malo, sagrado, tabú, etc. La actitud influye en lo que las personas prefieren y escogen hacer, fuera del contexto social.

Comunicación para el Cambio Social y de Comportamiento (CSCC): Son estrategias de comunicación diseñadas para apoyar cambios sociales y de comportamientos individuales y, en consecuencia, para impactar no solo en las creencias, actitudes, y prácticas de los individuos, sino también en las normas sociales/de género y en cualquier política que las apoye o las refuerce. Incluyen mensajes, uso de los medios masivos y medios sociales, comunicaciones interpersonales, y el entretenimiento educativo.

Cuidado cariñoso y sensible: definido como los cuidados y apoyos que niñas y niños pequeñas necesitan para desarrollar su óptimo potencial, y que son proporcionados particularmente por sus madres, padres y miembros de la familia. El cuidado cariñoso y sensible incluye las prácticas para promover la buena salud y nutrición, la protección contra la violencia y accidentes, la atención receptiva, y el brindar oportunidades para el aprendizaje temprano y el juego.[1]

Desarrollo en la Primera Infancia (DPI): el proceso de cambio en el que una niña o niño domina niveles cada vez más complejos de actividad física, pensamiento, sentimientos, comunicación, e interacción con los demás.

Enfoques sincronizados de género: estos reconocen cómo ambos hombres y mujeres modelan y perpetúan las normas de género en la sociedad, y que trabajar en una forma intencional y sincronizada con ambos puede ser más efectivo que trabajar solo con una de las partes.

Enfoque Transformador de Género: el enfoque transformador de género de Plan International busca atacar las causas arraigadas de la desigualdad de género y remodelar las relaciones desiguales de poder y género a fin de lograr la plena realización de los derechos de las niñas y la igualdad entre todos los niños, niñas, jóvenes, y personas adultas - independientemente de su género. Busca mejorar la condición de las niñas y las mujeres a la vez que promueve su posición y valor en sociedad. Apoya a niñas y mujeres para que puedan tomar decisiones y opciones informadas y actúen conforme ellas, libres del temor o amenaza de castigo. El enfoque promueve la reflexión crítica, el cuestionamiento y desafío a las normas de género. También cuestiona la distribución de recursos y los roles basados en el género de la persona. Incluye la promoción de un marco político, presupuestario e institucional favorable para la igualdad de género, que proteja adecuadamente los derechos de las niñas y las mujeres; aborde las barreras que ellas enfrentan; y cumpla sus necesidades particulares. Requiere trabajar a todos los niveles (individual, familiar, comunitario, institucional y societal) y a lo largo del curso de vida de la persona.

Familia: cualquier grupo de individuos que forman un hogar basado en el respeto, amor y afecto, y brindan apoyo para mantener su bienestar. El Comité sobre los Derechos del Niño reconoce que familia se refiere a la variedad de arreglos que aseguran el cuidado, crianza, y desarrollo de la niñez, incluyendo la familia nuclear, la familia extendida, y otros arreglos tradicionales y modernos en la comunidad, siempre y cuando sean consistentes con los derechos y el mejor interés de la niñez.[2]

Involucramiento masculino: Plan define el compromiso masculino (también referido como involucramiento del hombre o compromiso masculino) como *hombres que toman un rol activo en la protección, apoyo, y promoción del bienestar, salud y desarrollo de su pareja, hijas e hijos*. Esta definición conlleva la premisa de una visión de cambio actitudinal duradero y sostenido entre los hombres, y de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres y dentro de la pareja. Visualiza el involucramiento del hombre como un concepto amplio que incluye sus sentimientos, motivaciones, y relaciones, y no solo una serie de acciones o decisiones en las que el hombre participe con relación a la salud reproductiva/materna y el cuidado de sus hijas e hijos, (cambiar sus pañales, alimentarlas, etc.). De acuerdo con esta amplia definición, entendemos que los hombres están involucrados cuando:

- están emocionalmente conectados con su pareja (o parejas según la cultura), hijas, e hijos;
- participan activamente en la protección y promoción de la salud, bienestar, y desarrollo de su pareja, hijas e hijos - incluyendo el apoyo emocional, financiero, y físico;
- asumen corresponsabilidad con su pareja para la carga de trabajo (incluyendo el trabajo del cuidado no remunerado, la crianza de las hijas e hijos, y el trabajo fuera del hogar) y el desarrollo de una relación de pareja feliz, respetuosa, no violenta, saludable, y amorosa.

- toman decisiones informadas conjuntamente con su pareja y apoyan la autonomía de su pareja en la toma de decisiones;
- resuelven diferencias de opinión y posibles conflictos sin violencia, y se esfuerzan activamente por parar los ciclos de violencia, promoviendo el amor, afecto, respeto, y comunicación activa.

Normas Sociales y de Género: Normas sociales son las expectativas y reglas informales compartidas por las personas de un grupo sobre cómo las personas deben comportarse. Las normas influyen en lo que personas creen que son comportamientos típicos y/o apropiados en un determinado contexto. Las personas prefieren seguir la norma porque creen que la mayoría de las personas de su "red" se conforman a ella, y que las personas cuya opinión les importa esperan que se conformen a ella. Hay recompensas sociales para las personas que se conforman con las normas, así como sanciones (negativas) para las que no se conforman.

Las normas de género constituyen un importante "subconjunto" de normas sociales, ya que definen los comportamientos y formas de ser esperados de las personas de un determinado género en un grupo o sociedad. Ejemplos de normas de género son las expectativas de que los "verdaderos hombres" no ayudan en el trabajo del cuidado y la crianza de los hijos e hijas, o que los "verdaderos hombres" resuelven los conflictos con violencia. Las normas de género reflejan y sostienen una jerarquía de poder y privilegio que típicamente favorece lo que se considera lo masculino sobre lo que considera la femenina. Estructuran el acceso de las mujeres, las niñas, los niños y los hombres (a menudo de manera desigual) a los recursos y las libertades, lo que afecta a su voz, su agencia, su poder y su posición social. Las normas de género que establecen limitaciones sobre las niñas y las mujeres - su movilidad, educación, poder de toma de decisión, y expectativas para el futuro - son medios para preservar el orden social y, no solo reflejan las desigualdades de poder sino que las refuerzan.

Padre y paternidad: En este documento significa el padre biológico de la niña o niño, u otros hombres quienes - para ese niño o niña en particular - representan un importante cuidador. Puede ser el novio de la madre, el padrastro, abuelo, o tío (por ejemplo, el hermano de la madre en comunidades matrilineales). Los padres y los cuidadores vienen de muchas formas: son "heterosexuales, homosexuales, bisexuales, o transgénero; viven con su pareja, o solos, o con sus padres; han adoptado uno a varios niños y niñas; tienen la custodia de uno o varios niñas o niños; etc."[3]

Políticas y programas para el Desarrollo en la Primera Infancia: brindan apoyos integrales para la niña o el niño desde el período prenatal hasta los ocho años de edad - incluyendo la salud y adecuada nutrición; ambientes físicos limpios y seguros; la atención receptiva; oportunidades para jugar; y la educación temprana, y apoyo para una exitosa transición a la escuela primaria. Un aspecto central de estos programas es el apoyo a madres/padres/cuidadores para que proporcionen el cuidado cariñoso sensible - que es el cuidado que los cerebros y los cuerpos de las niñas y niños pequeñas necesitan para crecer y desarrollarse (véase más arriba)

Socialización de género: este es el proceso a través del cual niñas y niños aprenden las expectativas, actitudes, y comportamientos sociales asociados con su género. Desde que nacen, a niñas y niños se les socializa su género por parte de sus madres, padres, cuidadora/es, maestra/os, las demás niñas y niños. y los medios. Este proceso significa que, para el momento en que llegan a la escuela primaria, niñas y niños ya tienen un sentido de identidad de género; ya habrán aprendido las normas y expectativas sociales de esa identidad con respecto a su comportamiento y roles; y a menudo ya habrán asimilado las creencias de su cultura con respecto a género - incluyendo, en muchos países, la creencia de que las niñas y las mujeres valen menos que los hombres.

Trabajo no remunerado: Incluye el trabajo doméstico (preparar alimentos, lavar la ropa, limpiar, recolectar agua y combustible) y el cuidado directo de las personas (incluyendo niñas, niños, personas de la tercera edad, personas con discapacidad así como sin ella) llevado a cabo en los hogares y comunidades.

# ¿POR QUÉ EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE IMPORTA?

El involucramiento de los hombres en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos es importante por varias razones.

## El involucramiento del hombre es bueno para sus hijas e hijos

> *"Las relaciones padre-hijo/hija sean positivas, negativas, o inexistentes, en cualquier etapa de la vida del niña/o, y en todas las comunidades culturales y étnicas, tienen un profundo y amplio impacto en la niñez que dura por toda una vida".*
>
> State of the World's Fathers 2015[4]

Existe el consenso, y mucha evidencia descriptiva, de que involucrar al hombre en la vida de sus hijas e hijos es bueno.[5] Un alto nivel de involucramiento masculino cariñoso y sin violencia, está asociado con los siguientes resultados positivos para sus hijas e hijos:

- mejor salud física y mental
- mejor desarrollo cognitivo y logros educativos
- mejor relación con sus pares y mayor capacidad de empatía
- más apertura para cuestionar los roles tradicionales de género, y actitudes no tradicionales con respecto al trabajo renumerado y no-renumerado
- menos problemas de comportamiento entre los niños y menos problemas psicológicos entre las niñas
- mayor autoestima y satisfacción en la vida, así como tasas más bajas de depresión, miedo, e inseguridad personal durante la etapa joven adulta
- menores índices de criminalidad y de abuso de substancias.

La evidencia también sugiere que:[6]

- Los papás /cuidadores siguen siendo importantes a *medida que sus hijas e hijos crecen*, y no solo en los primeros años de vida. Tener un padre cariñoso e involucrado es también particularmente importante en la adolescencia.
- Los beneficios de una relación positiva papá/cuidador - hijo/hija existen independientemente de que el hombre viva, o no, con la niña o niño.
- No es el hecho de que los papás /cuidadores ofrezcan una presencia masculina o un modelo masculino a seguir, o que sólo hagan cosas meramente masculinas lo que importa. Para poder prosperar, aprender, y volverse emocionalmente seguras, niñas y niños necesitan un apego estable a al menos un/a cuidador/a. La investigación ahora muestra que las niñas y niños tienen mayores probabilidades de desarrollarse bien cuando cuentan con varias personas cuidadoras que las apoyen, sin importar el sexo de la persona cuidadora. Los papás/cuidadores importan porque son tan capaces de ser cuidadores sensibles y amorosos como las madres/cuidadoras. Reflexionando en este hecho, sabemos que las y los bebés pueden formar un vínculo tanto con mujeres como con hombres.

## El involucramiento del hombre es bueno para su pareja femenina

En muchas comunidades, los hombres tienen la mayor parte del poder de decisión a nivel de la familia, y son los que más influyen en la determinación de cómo se ahorran, gastan e invierten los recursos familiares. A menudo los hombres también desempeñan un papel importante en la decisión sobre si la mujer accederá (o no) a los servicios para la salud materna, incluyendo los relacionados al cuidado prenatal y parto.[7]

Involucrar al hombre durante el embarazo y como padre, brinda un punto de acceso para abordar las arraigadas desigualdades de género que obstaculizan la salud y bienestar maternal, y para mejorar las relaciones de pareja. Aunque la evidencia sobre los vínculos directos entre el involucramiento masculino y los resultados en salud para la mujer es aún limitada,[8] el vínculo entre el involucramiento del hombre y una mayor utilización de los servicios de Salud Materna, Neonatal e Infantil (SMNI) por parte de las mujeres en edad fértil si está establecido en la literatura global. Análisis recientes sobre investigaciones en países

de bajo a mediano ingreso encontraron que el involucramiento del hombre estaba significativamente asociado con un aumento en demanda para la atención calificada del parto, y la utilización de la atención postnatal.[9,10] Adicionalmente, algunos estudios han encontrado que los hombres que han sido educados sobre los signos de peligro durante el embarazo o el parto, han ayudado a asegurar de que sus parejas reciban adecuada atención durante las emergencias obstétricas.[11,12] Estudios también han encontrado que el involucramiento del hombre durante el embarazo está asociado con una menor probabilidad de que su pareja desarrolle depresión postparto.[13] Las madres que se sienten apoyadas por el padre de su hija o hijo sufren menos estrés con la crianza y se sienten menos abrumadas; crían a él/ella más positivamente, y tienen una vida más satisfactoria.

### El involucramiento del hombre también es benéfico para el hombre mismo.

Los hombres que están activamente involucrados en el cuidado y desarrollo de su hija u hijo tienen más probabilidades de: sentirse satisfechos con su vida; adoptar comportamientos que promueven la salud; y consumir menos alcohol y drogas. También tienen más probabilidad de experimentar menos estrés, enfermarse menos, tener menos accidentes, vivir más años, e incluso tener un activo involucramiento en la comunidad.[14] La investigación cualitativa sobre los hombres ha encontrado que su involucramiento en la crianza puede aumentar su capacidad de conectarse emocionalmente con los demás, con hombres describiendo su papel como cuidador como algo emocionalmente satisfactorio.

### El involucramiento del hombre es bueno para la familia.

El involucrarse en el cuidado cariñoso y sensible brinda a los hombres una oportunidad de aprender nuevas posibles formas de interactuarse con otras miembros de la familia que no tienen que ver con tener el poder sobre los demás, o utilizar la violencia contra ellos. Esto los libera de algunas de las restricciones impuestas por los roles tradicionales.[15] La participación del hombre como cuidador cariñoso está vinculada a una mejor relación de pareja: mayor satisfacción de ambas partes con su relación marital; menores niveles de estrés dentro de la familia, más igualdad en las toma de decisiones, y menores tasas de violencia doméstica. También está relacionada a una mejor relación padre-hijo/hija, incluyendo menos castigo corporal y menos riesgo de abuso sexual contra las niñas y niños.[16]

Por lo tanto, el involucramiento del hombre es importante, no solo para el desarrollo de la primera infancia y la salud y bienestar maternal: es clave para transformar las relaciones y roles de género dentro de las comunidades y sociedades y para cambiar los procesos de socialización de género. Esto ayuda a que niñas y niños podrían crecer libres de las normas y expectativas de género limitantes y estereotipadas sobre cómo deberían comportarse y cómo deberían ser.

## ¿QUÉ TANTO SE INVOLUCRAN LOS HOMBRES EN EL CUIDADO Y DESARROLLO DE LAS NIÑAS Y NIÑOS PEQUEÑAS?

En algunas culturas, el hombre ha sido, por mucho tiempo, pareja esencial en el cuidado de las hijas e hijos, con roles que, por lo general, están claramente definidos dependiendo de la edad del hijo o hija. Sin embargo, el hallazgo más común es que el hombre continúa mostrando una fuerte resistencia a compartir las responsabilidades relacionadas al trabajo no remunerado y la crianza de las hijas e hijos. Esto es así a pesar del mayor involucramiento de la mujer en la fuerza laboral y la creciente carga del cuidado que las mujeres enfrentan en muchos países.[17]

- Las estadísticas globales muestran que las mujeres asumen la mayor parte de la carga del trabajo de cuidado no remunerado dentro de sus hogares. Según el Índice de Instituciones Sociales y Género de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE SIGI) de 2019, las contribuciones diarias de las mujeres al trabajo no remunerado de cuido, doméstico y voluntario son mayores que las de los hombres en todos los países incluidos (de ingresos bajos, medios y altos). Presentados como ratios en los que un valor más alto indica un mayor desequilibrio entre mujeres y hombres, los ratios de desequilibrio del trabajo no remunerado van desde 1,26 (en Suecia) a 10 (en Camboya).[18] Si se suma el tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo remunerado y al trabajo de cuidado no remunerado juntos, las mujeres, en promedio, siguen trabajando más cada día en comparación con los hombres, en todas las regiones del mundo.[19]

- En la mayoría de los países, los hombres también pasan mucho menos tiempo con sus hijas e hijos que las mujeres. Este es particularmente el caso durante los primeros años, cuando el hombre, por lo general, tiene el mínimo involucramiento en el trabajo de cuido (ej. en la alimentación, o cambio de pañales) o las tareas domésticas. De estar involucrado, usualmente es cuando ya puede jugar con la niña o niño o ayudarles con las tareas escolares.[20] [i]
- De la misma forma, en muchas comunidades en las que Plan trabaja, la salud de la madre y el niño o niña es vista como del "dominio de la mujer".

Sin embargo, hay indicios de que la situación está cambiando. Los estudios en general han demostrado diferencias significativas entre y dentro de los países, así como entre culturas, en términos de la forma en que los hombres se involucran en la salud materna y la crianza de sus hijos e hijas. Específicamente en países de bajo a mediano ingreso, los estudios demuestran que los hombres que tienen actitudes más equitativas con respecto al trabajo del cuidado y la crianza de los hijos e hijas son usualmente jóvenes, con mayor nivel educativo, y viven en contextos urbanos.[21,22] Varios estudios y programas también han encontrado que muchos hombres quieren involucrarse en la vida de sus hijas e hijos[23] y disfrutan tener una relación cercana con ellos.[24] Muchos se ven impedidas de participar tanto como quisieran debido a razones que incluyen las normas restrictivas de género y barreras institucionales y de políticas.

## BARRERAS AL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO Y DESARROLLO DE NIÑAS Y NIÑOS PEQUEÑAS

Nuestros comportamientos y prácticas, como individuos, suelen estar influidos por una compleja interacción de factores individuales, sociales, materiales e institucionales. Estos incluyen:

Factores individuales:
- nuestros conocimientos sobre la práctica/comportamiento específico - incluyendo sus posibles beneficios o impactos negativos
- nuestras actitudes personales sobre el comportamiento/práctica: si lo vemos como algo positivo o negativo (bueno o malo) y, como resultado, si pensamos que es algo que nosotros - y otras personas - deberíamos hacer. Estas actitudes están a menudo influenciadas por los valores morales y las creencias culturales y religiosas
- si nosotros, como individuos, tenemos las habilidades y la confianza en nosotros mismos para adoptar un nuevo comportamiento o práctica

Factores sociales:
- normas sociales y de género: creencias sobre lo que hacen otras personas (que son importantes para nosotros), y lo que estas otras personas piensan que es lo correcto. En el caso de las normas de género, estas creencias y expectativas son diferentes para los distintos géneros

Factores materiales:
- Si tenemos los recursos (incluido el tiempo) o el acceso a los servicios que apoyan este comportamiento

Factores institucionales:
- Si existen leyes y políticas que prohíban o apoyen este comportamiento

A través de los diferentes contextos y culturas, pueden existir varios obstáculos a la participación positiva de los hombres en el DPI y en la salud y el bienestar maternal en estos diferentes niveles: individual, social, material o institucional. Cualquier intervención que busca promover la participación de los hombres tendrá que identificar cuáles de estas barreras existen en el contexto local y cómo se puede abordarlas y superarlas.

### Normas /expectativas sobre el hombre como esposo y padre

i Para ilustrar esto, el estudio multi-país IMAGES (llevado a cabo en Brasil, Chile, Croacia, India, México, y Ruanda) demostró que cerca de la mitad de los hombres en todas las localidades (excepto en la India), reportó que desempeñaban un rol igual o de mayor magnitud en una o más tareas del hogar. Sin embargo, en la mayoría de los casos ellos participaron más en las tareas que son vistas como típicamente masculinas (reparaciones en el hogar, pagar las cuentas) que en aquellas vistas como típicamente femeninas (limpiar, lavar la ropa, preparar los alimentos). De la misma forma, cerca de la mitad de los hombres con niños pequeños reportaron estar involucrados en el cuidado: sin embargo, esto tendía a ser más con el juego que con el cambio de pañales, darles de comer, etc. Barker, G., et al. (2011). *Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey* (IMAGES). International Center for Research on Women (ICRW)

En muchas sociedades aún se espera que el hombre sea el protector, el proveedor, y el jefe del hogar -responsable de la toma de decisiones y de garantizar el ingreso familiar. No se espera que él se involucre en el trabajo de cuido o en las tareas domésticas, pues generalmente son vistas como tareas de la mujer y son menos valoradas por la sociedad que el trabajo remunerado. Se espera que los hombres sean autoritarios y los que disciplinan, mientras que se espera que la mujer brinde apoyo emocional y cuidados. Los hombres que se comportan de forma diferente pueden ser "sancionados" - ridiculizados y avergonzados por no seguir las expectativas sociales.

La discriminación de género, el estigma social y tabúes relacionados con lo que es visto como "asunto de mujeres" - particularmente el embarazo y parto - son también importantes barreras al involucramiento masculino en la salud materna.[25] A los hombres les preocupa parecer que son dominados por su pareja femenina al asumir tareas asignadas tradicionalmente a la mujer. También pueden ser reacios a buscar apoyo de cualquier fuente formal sobre cómo cuidar de su familia, considerando que necesitar de apoyo es un signo de fracaso, lo cual contraviene su visión de la masculinidad.

### Creencias sobre la capacidad de los hombres como cuidadores

En muchas sociedades, prevalece la creencia de que los hombres no son buenos cuidadores y que no están biológicamente programados para dar el amor y cuidado que sus hijos e hijas necesitan. Los padres -particularmente los jóvenes - a menudo son vistos como "complementos" inadecuados, irresponsables, riesgosos y, en el mejor de los casos, "opcionales". Esta "perspectiva deficitaria" es promovida por los medios, que por lo general representan a los papás prefiriendo estar ausentes y no involucrados. Esto se extiende a las políticas de protección social (incluyendo las transferencias de efectivo condicionadas) o los programas de microfinanzas que tradicionalmente se han enfocado casi exclusivamente en las madres, basándose en investigaciones que demuestran que las mujeres/madres trasladan más de sus ingresos al hogar que el hombre.

Esta percepción negativa del hombre como cuidador también se refleja en la provisión de servicios. En todas las regiones, la fuerza laboral en la escuela preprimaria es predominantemente femenina.[ii] Esto significa que existen pocos modelos masculinos para los niños y niñas dentro de los programas de educación temprana, y pocas oportunidades para que maestros y maestras formen y demuestren relaciones positivas e igualitarias entre ellos mismos. Además, el trabajo como educador en las preescuelas a menudo es voluntario, mal-remunerado - inclusive en comparación con los niveles más altos en la educación. En general, esta situación refuerza y refleja las creencias y expectativas de que el trabajo de cuidado es trabajo de las mujeres, y que el cuidar de la niñez más pequeña tiene menos valor para la sociedad que la educación de la niñez mayor (u otros tipos de empleo formal).

Las investigaciones han demostrado, sin embargo, que los padres jóvenes por lo general comprenden bien lo que significa ser un buen padre/cuidador y saben que esto significa más que asegurar el apoyo material para la familia. Incluso, y a pesar de enfrentar barreras más significativas, su involucramiento puede ser mayor al de los hombres mayores.[26,27] Adicionalmente, la noción de que solo las mujeres están biológicamente programadas para cuidar a niños y niñas ha sido refutada. De acuerdo con investigaciones del Institute of Policy Research, Northwestern University [Instituto de Investigación de Políticas de la Universidad Nordeste], EE.UU, la paternidad produce cambios hormonales en los hombres - tales como menores niveles de testosterona - que hacen que el cuerpo del padre esté más dispuesto para desarrollar una fuerte conexión biológica y psicológica con su bebé.[28] Los hombres que tienen contacto físico cercano con bebés o niños/as pequeñas también muestran un incremento en otras hormonas como la vasopresina, y esto apoya al vínculo afectivo con los hijas e hijos. El equipo de investigación sostuvo que los hombres, por lo tanto, son tan capaces, como lo son las mujeres, de brindar a sus hijas e hijos el apego seguro, cuidado cariñoso y protección. La única cosa que las mujeres pueden hacer, que los hombres no, es amamantar.

### Ausencia de modelos masculinos a seguir

Estas barreras al involucramiento del hombre tienen consecuencias que son intergeneracionales. Los hombres tienen menos tendencia a ser padres involucrados cuando no tienen esa referencia en su propia vida - incluso con su propio padre. Los hallazgos de la International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) [Encuesta Internacional sobre Hombres/Masculinidades y Igualdad de Género] en países de bajo

ii Por ejemplo, en 2018, a nivel mundial el 94% de maestros de preescolar eran mujeres: más del 95% de maestros de preescolar eran mujeres en América Latina y en el Asia meridional, occidental y oriental. En el África subsahariana casi el 80% de todos las maestras de preescolar eran mujeres. Fuente: UNESCO Institute for Statistics, http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=178 Acceso Febrero 2020.

a mediano ingreso indican que el involucramiento del padre es afectado negativamente por la experiencias negativas que el mismo tuvo en la infancia. Notablemente, los hombres que presenciaron violencia en contra de su madre por parte de la pareja íntima fueron, después en su vida, más propensos a utilizar la violencia en contra de su pareja y menos dispuestos a participar en el trabajo del cuidado. Por otra parte, la investigación llevada a cabo en Bosnia, Brasil, Chile, Croacia, India, y México sugiere que, para un hombre, el haber visto a su padre cuidar de sus hermanos y hermanas y tener actitudes equitativas de género, son aspectos que están asociados a un mayor nivel de involucramiento por parte de dicho hombre en el cuidado de sus hijas e hijos.[29]

### Exclusión de los servicios esenciales

Los hombres a menudo son excluidos pasivamente (y a veces activamente) de los servicios para la familia y la niñez, incluyendo los servicios SMNI[30] y, por lo general, son ignorados por sus trabajadores/profesionales por varias razones que incluyen:

- normas /expectativas de género sobre el rol de los hombres como padres, junto con percepciones negativas sobre la capacidad de los hombres en cuanto la crianza y la importancia de su involucramiento (como se menciona anteriormente);
- el hecho de que los servicios no acogen o apoyan el involucramiento del hombre – por ejemplo al no ofrecer programas y atención en horarios a los que los hombres puedan asistir;
- la preocupación de que si los hombres se involucran más en servicios de salud materna o Salud Sexual y Reproductiva (SSR), ellos interferirán con la libertad de la mujer para tomar decisiones sobre su cuerpo y acceso a servicios de salud.

Tales deficiencias del lado de oferta lleva a una reducción en la demanda de ellos por parte de los hombres mismos. Los servicios son vistos como “asunto de mujeres” y los pocos hombres que sí asisten a ellos a menudo se sienten avergonzados, intimidados, y fuera de lugar.[31]

### Pobreza, desempleo, urbanización, y migración

Todos estos fenómenos, por lo general, impactan negativamente en cómo los hombres se involucran en la crianza de sus hijas e hijos. En África del Sur, en donde muchos hombres migran para encontrar trabajo en otro lugar, solo una tercera parte de las niñas y niños viven con sus papás biológicos.[32] En comunidades de otros países, las familias de madres adolescentes que aún viven en el hogar a menudo excluyen activamente al joven padre, si éste no puede sostener económicamente a la madre y su hija o hijo. Aun cuando el padre esté presente, su incapacidad para ausentarse del trabajo (debido a limitaciones financieras, o falta de flexibilidad en las condiciones de trabajo) puede representar una barrera significativa a poder acompañar a su pareja o hijo/hija a los servicios de salud o educación.

### Ausencia de un marco de políticas favorable

El permiso parental (también conocido en algunos países como licencia por maternidad/paternidad) ha sido identificado por la OECD como “una de las pocas herramientas de la política pública…disponible para que los gobiernos influyan directamente en el comportamiento de los padres”.[33] Dar a los padres la oportunidad de tomar el permiso parental no es suficiente en sí misma para garantizar que el hombre se involucre en el cuidado de sus hijos e hijas. Pero cuando el permiso parental para el hombre se convierte en política pública - como es el caso en Suecia, Noruega, e Islandia[34] – se constituye en una de las más fuertes declaraciones políticas que las sociedades pueden hacer para demostrar que valoran el trabajo del cuidado por parte del hombre, y el trabajo del cuidado en general. Esto elimina la dimensión basada en genero del trabajo de cuido y disminuye la forma en que los empleadores ven a la mujer como empleado riesgosa (pues darle a la mujer largos permisos por maternidad puede hacerlas ver como más “caras” y menos atractivas para emplear).

Se han reportado múltiples beneficios para la familia derivados de la licencia de paternidad. Los papás que toman permiso parental tienen más probabilidades de involucrarse en el cuidado de los hijos e hijas y de permanecer haciendo eso por mucho tiempo. Ellos tienen más probabilidades de adoptar estilos de vida saludables, y sus parejas son menos propensas a padecer depresión y más propensas a amamantar. Sin embargo, según el análisis realizado para el informe Mujer, Negocios y el Derecho del Banco Mundial (2019), sólo 90 de los 187 países (el 48 por ciento) ofrecen algún tipo de licencia de paternidad remunerada que los nuevos padres puedan tomar como política nacional.[35] Incluso en esos países, sigue siendo común que esas solamente proveen una licencia de menos de tres semanas.[36] Además, incluso cuando existe el permiso de paternidad, son muy pocos los padres que lo toman. Un reto adicional es

que tanto el permiso de maternidad, como el de paternidad, están limitados a los trabajadores del sector formal, lo que significa que aunque exista, pocos hombres o mujeres tendrán el derecho al permiso en contextos en donde la mayoría de las personas trabajan dentro de la economía informal.

Finalmente, las medidas de protección social a menudo refuerzan las normas y expectativas de género en torno al trabajo del cuidado. Las iniciativas de protección ampliamente adoptadas, como las transferencias condicionadas de efectivo, han sido criticadas porque están dirigidas a, y enmarcadas en, la mujer como beneficiarias por ser madres y cuidadoras (promoviendo las normas y estereotipos de género sobre quién es responsable del trabajo del cuidado); por el hecho de que hacen poco esfuerzo por involucrar al hombre - incluso para compartir las responsabilidades del trabajo del cuidado no remunerado; y por el hecho de que esta exclusión de los "pobres" hombres está fundamentada en una percepción estereotipada de ellos como irresponsables y no confiables.[37]

## CONCLUSIONES

Como hemos explicado anteriormente, el involucramiento positivo del hombre en el cuidado cariñoso y el DPI, el trabajo no remunerado, y la salud materna, tiene el potencial de traer múltiples beneficios para las niñas y niños pequeños, así como para la mujer, la familia, y el hombre mismo. Pero en muchos países, el involucramiento del hombre en el DPI continúa siendo limitado y los hombres que están interesados en involucrarse pueden enfrentar múltiples barreras para hacerlo.

Cuando programas DPI no trabajan sistemáticamente para promover el involucramiento del hombre y para abordar las barreras a su involucramiento, corren el riesgo de reforzar las normas y estereotipos desiguales de género en torno al trabajo de cuidado. La efectividad e impacto de las intervenciones también será impactado negativamente.[38] El siguiente capítulo brinda orientación sobre cómo identificar las barreras y diseñar programas que respondan a estas para lograr el involucramiento del hombre.

© Plan International Uganda

# CAPITULO 1: UN MARCO PROGRAMÁTICO PARA LA PROMOCION DEL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL DESARROLLO DE LA PRIMERA INFANCIA

En este capítulo se presenta un marco programático para la promoción del involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso, Desarrollo de la Primera Infancia (DPI) y la salud y el bienestar maternal. Incluye:

- una Teoría de Cambio para los programas
- un marco de resultados, con los principales cambios a nivel “outcome” para los diferentes actores;
- consideraciones y principios clave para el trabajo programático y de influencia
- recomendaciones para la planeación de las intervenciones dirigidas a la promoción del involucramiento de los hombres
- intervenciones y estrategias clave, y cómo estas podrían ser integradas en programas DPI “típicas” tales como programas de educación y apoyo para madres/padres/cuidadores, programas de aprendizaje temprano y programas de salud maternal-neonatal-infantil (SMNI).

# LA TEORÍA DEL CAMBIO PARA PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL DPI

Como se explicó en el capítulo introductorio, los comportamientos y prácticas de las personas suelen estar influidos por una compleja interacción de múltiples factores: individuales, sociales, materiales o institucionales. Cuáles son los factores más importantes variarán según el contexto. En consecuencia, es posible que la programación efectiva dirigida a la participación de los hombres deba abordar múltiples factores, entre ellos:

### Factores individuales:

- la confianza, los conocimientos y las habilidades de los hombres para apoyar la salud y el bienestar de sus parejas y el desarrollo saludable y holístico de sus hijas e hijos pequeños.
- las creencias - entre hombres y mujeres, miembros de familias y comunitarios, y en la sociedad en general - sobre las capacidades de los hombres para ser cuidadores cariñosos.

### Factores sociales:

- las normas de género (las reglas y expectativas informales sobre cómo las personas deben comportarse que son compartidas por hombres y mujeres, miembros de familia y comunitarios, y la sociedad en general) en torno a las responsabilidades y roles de los hombres y las mujeres con respecto al trabajo de cuidado no remunerado, la crianza de la niñez y la toma de decisiones del hogar.
- las relaciones de poder entre los géneros – dentro de la pareja y la familia – que sustentan estas normas y expectativas de género.
- Cambios en los recursos sociales disponibles para los hombres y sus familias, que apoyan al involucramiento de los hombres – incluyendo el apoyo de líderes comunitarios/religiosos y las redes de apoyo entre pares.

### Factores materiales:

- las actitudes y habilidades de las y los proveedores de servicios de salud y educación que les permitan adoptar medidas para que los hombres puedan participar como parejas, padres y cuidadores en los servicios de salud y preescolares.
- Adaptaciones de servicios clave para la niñez y las mujeres - en particular servicios de salud, nutrición y educación - para que estos faciliten la participación de los hombres y promuevan su implicación positiva en el cuidado cariñoso, el DPI y el trabajo de cuidado no remunerado.

### Factores institucionales:

- Existencia o no de una política de protección social que apoye la participación de los hombres (incluyendo, por ejemplo, un período adecuado de licencia de paternidad remunerada e intransferible, junto con la licencia de maternidad remunerada e intransferible adecuada).[39]
- Existencia de una política DPI y reglamentos de servicios pertinentes que apoyen la participación positiva de los hombres en el cuidado y el desarrollo de sus hijas e hijos.

**Un enfoque del modelo socio-ecológico** puede ser útil para analizar los diferentes factores que influyen en los comportamientos de los hombres y para visualizar los diferentes puntos de entrada para transformar las normas negativas de género a nivel individual, relacional, comunitario, y societal. Es decir, todos los diferentes niveles en donde estas normas de género son aprendidas, internalizadas, reproducidas y reforzadas. El modelo también ayuda a identificar los diferentes actores con quienes usted podría trabajar en la concientización sobre la desigualdad y discriminación de género, la importancia del involucramiento masculino, y para promover normas positivas de género que apoyan el involucramiento del hombre. Visibiliza el hecho de que el promover el involucramiento del hombre puede ser un proceso de largo plazo que no se logrará "enseñando" a los hombres cómo ser "mejores" padres y parejas. Típicamente requerirá trabajar con unos o varios de los siguientes actores:

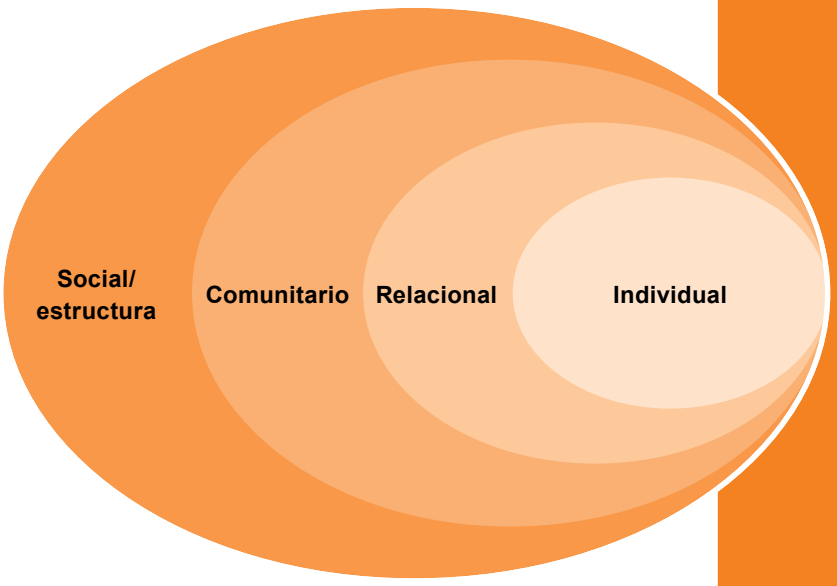
- Autoridades y decisores de políticas a nivel nacional, subnacional, y/o local, pues son los responsables de promulgar, implementar, financiar y monitorear las leyes y políticas de Salud Maternal Neonatal e Infantil (SMNI), DPI e igualdad de género que, bien pueden favorecer, o poner barreras, al involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y la salud /bienestar maternal.

- Prestadoras y prestadores de servicios - en particular de SMNI y educación temprana /preprimaria, que a menudo controlan el acceso de hombres y mujeres a, y su involucramiento en, los servicios SMNI y preprimaria, e influyen en sus experiencias al acceder a estos servicios.
- Líderes comunitarios, religiosos y tradicionales que, en muchas comunidades, son respetados y reverenciados como modelos a seguir, e personas influyentes. Si no participan, existe el riesgo de que puedan bloquear o incluso oponerse al programa. Si se puede lograr su apoyo al programa, representaran a menudo aliados clave y "marcadores de tendencias". Eso es porque cuando los hombres ven que sus líderes tomando iniciativas, es más probable que los emulen.
- Los hombres, sus esposas/parejas y miembros de su familia, comunidad y "grupos de referencia": El trabajo con hombres, sus parejas y los y las miembros de sus grupos de referencia - para reflexionar sobre la distribución basada en el género del trabajo de cuidado y la restringida agencia y autonomía de las mujeres, así como para identificar y comprender las normas y valores de género que las fundamentan - es clave para ir cambiando gradualmente las expectativas y creencias, desarrollar relaciones igualitarias de género, y crear nuevas normas positivas que apoyen el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI y la salud y bienestar maternal.

### ¿Qué es un grupo de referencia?

Elegimos actuar de acuerdo con las normas sociales y de género porque las opiniones de otras personas sobre nosotros - y lo que hacemos y cómo nos comportamos - nos importa. Queremos encajar y ser aceptados y respetados, en nuestro grupo o comunidad. Un "grupo de referencia" está formado por las personas cuya opinión nos importa para un comportamiento o contexto particular y que, por lo tanto, influyen en lo que hacemos. Por lo general incluye miembros de la familia, (incluyendo suegras y suegros, abuelos y abuelas), vecina/os y líderes comunitarios/religiosos. Algunas de estas personas serán más importantes e influyentes que otras, según la norma y el comportamiento o práctica.

### Ejemplos de factores y actores que pueden influir en el involucramiento de los hombres en el DPI




**Social/estructural:**

- Leyes, políticas y reglamentos de servicios que facilitan o bloquean la participación de los hombres
- Normas de género que sustentan la limitada participación de los hombres

**Comunitarias:**

- Líderes y personas influyentes comunitarios que sostienen normas compartidas sobre la participación de los hombres en el cuidado cariñoso, y modelan las formas de comportamiento esperadas
- Proveedores de servicios (educación/ salud) que influyen en cómo los servicios acojan o no a los hombres

**Relacionales:**

- Las parejas de los hombres, los miembros de la familia y los amigos que pueden apoyar o desalentar su participación como cuidadores.

**Individuales:**

- Los conocimientos, actitudes, habilidades y la confianza en sí mismos de los hombres que son padres/cuidadores masculinos, con respecto al cuidado de los niños

# MARCO DE RESULTADOS PARA EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL CUIDADO CARIÑOSO PARA EL DPI, Y LA SALUD /BIENESTAR MATERNOS

**Objetivos generales para programas DPI, tanto en contextos del desarrollo como humanitario[iii]**

1. Niñas y niños menores de ocho años, de los grupos excluidos y vulnerables, reciben el cuidado cariñoso y los apoyos y servicios que necesitan para sobrevivir, crecer saludables, y desarrollar su pleno potencial, libres de normas y expectativas discriminatorias de género.
2. Madres/cuidadoras están bien alimentadas, gozan de buena salud física y mental, y se sienten empoderadas para tomar decisiones sobre su vida, cuerpo, y familia.

**Contribuye à**

**Outcome-level changes among fathers**

| | | |
|---|---|---|
| 1. Padres/cuidadores tienen mayor autoconfianza, conocimientos y habilidades para apoyar a la salud y bienestar de sus parejas y el desarrollo saludable e integral de sus hijas e hijos pequeños, en formas que son equitativas de género. | 2. Padres/cuidadores tienen actitudes y expectativas igualitarias de género acerca del trabajo de cuidado, las responsabilidades para la crianza de hijas/os, la toma de decisiones en el hogar, y los derechos de las mujeres y las niñas. | 3. Padres/cuidadores comparten con su pareja la toma de decisiones, el trabajo no remunerado, y las responsabilidades sobre la crianza de sus hija/os, y apoyan el acceso y a utilización por parte de las madres/ cuidadoras a servicios que son esenciales para su bien-estar. |

**Contribuye à**

| Madres / cuidadoras, otros miembros de la familia | Comunidad religiosa / líderes tradicionales, voluntario(a)s comunitario(a)s | Formuladores de políticas y leyes | Funcionario(a)s y prestadore(a)s de servicios públicos | Productores de medios |
|---|---|---|---|---|
| 4. Madres, cuidadoras, y miembros de la familia apoyan el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado y la salud | 5. Líderes comunitarios, tradicionales y religiosos tienen actitudes y expectativas igualitarias de género acerca del trabajo de cuidado, la crianza y la toma de decisiones en el hogar, y promueven el involucramiento masculino en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado, la salud materna.<br>6. Las y los voluntarias comunitarios se aseguran de que las intervenciones DPI comunitarias faciliten y promuevan el involucramiento del hombre.<br>7. Los miembros masculinos influyentes de la comunidad tienen actitudes y expectativas igualitarios sobre el trabajo de cuidado y la crianza de los hijos, y están dispuestos a adoptar nuevos comportamientos y a orientar y apoyar a otros hombres para que se conviertan en cuidadores comprometidos. | 8. Formuladores de leyes y políticas promulgan leyes, políticas y programas que promueven la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres del trabajo de cuidado, y la crianza | 9. Las autoridades de salud toman medidas para garantizar que los servicios SMNI son adaptados y fortalecidos para facilitar y apoyar el involucramiento del hombre.<br>10. Las y los prestadoras de servicios de salud brindan servicios SMNI que facilitan el involucramiento del hombre.<br>11. Autoridades de educación toman medidas para aumentar el involucramiento del hombre en el aprendizaje y educación de las niñas/os<br>12. Las y los educadoras de la primera infancia adaptan los servicios de educación temprana y preprimaria para permitir y apoyar el involucramiento del hombre. | 13. Los productores de medios producen contenidos que promueven el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el trabajo de cuidado, y la salud materna. |
| 14. Cambios positivos en las normas de género que influyen en los comportamientos de los hombres y en el grado en que éstos comparten las responsabilidades del trabajo de cuidado, la crianza y las tareas domésticas | | | | |

iii Estos son adaptados del marco de resultados DPI de Plan Internacional

# CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS CLAVE PARA LOS PROGRAMAS PROMOVIENDO EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE

Los siguientes son consideraciones clave y principios basados en buenas prácticas para el trabajo dirigido a la promoción del involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso y el DPI:

- Utilizar un enfoque transformador de género;
- Asegurarse de "no hacer daño";
- Garantizar sensibilidad a las necesidades y la cultura local;
- Utilizar un enfoque de Desviación Positiva, basada en las fortalezas;
- Reconocer las diversas formas en que los hombres pueden ser involucrados como cuidadores - y que los papás y cuidadores existen dentro de una diversidad de estructuras familiares;
- Garantizar la rendición de cuentas a los Movimientos por los Derechos de la Mujer y a las organizaciones de mujeres.

## Enfoque Transformador de Género:

Programas promoviendo el involucramiento masculino no necesariamente son transformadoras de género. En algunos casos, programas se enfocan en la asistencia directa que los hombres pueden brindar a la madre durante el embarazo, parto o en la crianza - y en su participación en prácticas específicas, tales como alimentando o jugando con la niña o niño - sin cuestionar las normas y desigualdades de género que sustentan su involucramiento limitado.[40] [41] Discutir con los hombres cómo ellos pueden "ayudar" con la crianza puede ser un buen punto de partida para su involucramiento, pero la intervención no debiera terminar ahí. Esto es porque cuando el hombre se involucra únicamente como participante "simbólico" en las tareas del hogar o de la crianza, pueden ver su participación como un 'favor' para la mujer, o algo en lo que él simplemente 'asiste'. Este tipo de enfoque, que por lo general está dirigido a hombres debido a su poder en la toma de decisiones en el hogar, puede de hecho aumentar el control del hombre sobre la vida de la mujer y de sus hijas e hijos y profundizar la desigualdad de género. Tampoco logra promover cambios verdaderos en las actitudes sobre el trabajo del cuidado, lo que implica que éste continuará siendo visto como tarea de menor categoría asignada a las mujeres. Este enfoque igualmente no brinda a las personas oportunidades para cuestionar y reflexionar acerca de las normas de género que fundamentan tanto la distribución de trabajo basada en género (dejando el trabajo no remunerado y la crianza como una responsabilidad exclusiva de la mujer) como la limitada autonomía y participación de la mujer en la toma de decisiones. Por lo tanto, tampoco abre espacios para reflexionar sobre y cuestionar como las mujeres son valorizados menos de que los hombres.[42] Si estas normas y actitudes de género continúan sin ser cuestionadas y desafiadas, la participación del hombre en las tareas del hogar probablemente aumentara, pero no habrá impacto en las relaciones de poder o en el papel de los hombres como principales tomadores de decisiones en el hogar.[43]

Un enfoque transformador de género busca, en cambio, promover cambios positivos y sostenidos en las normas y relaciones de poder basadas en género y, como resultado:

- Mejorar la relación de los hombres con su pareja e hijo(a)s;
- Fortalecer sus comportamientos y roles, como papás y parejas; y
- Movilizarlos para que sean aliados con las mujeres en la promoción de la igualdad de género.[44]

El enfoque promueve la conciencia crítica entre hombres y mujeres sobre roles y normas de género y los apoya a desafiar las normas y comportamientos que no son equitativos. Apoya el empoderamiento de la mujer, cuestionando la distribución de los recursos y asignación de deberes entre hombres y mujeres, y abordando las relaciones de poder entre ambos.

Aún y cuando el enfoque con hombres/padres es transformador de género, sólo puede llevarse a la práctica cuando existe un trabajo transformador de género complementario en marcha con las mujeres/madres - ya sea como parte de la misma intervención (ej. trabajo con parejas) o en forma independiente. Es importante no asumir que los programas de crianza que llegan a las mujeres son transformadores de género: a menudo sólo son informativos y no ofrecen a las mujeres las mismas oportunidades para reflexionar y desafiar las normas y valores de género.

En las intervenciones transformadoras de género, hombres y mujeres cuentan con espacios seguros para reflexionar y cuestionar activamente lo que significa ser un hombre y una mujer en la sociedad, y para desafiar las normas de género y las relaciones de poder desiguales.[45] Se les dan oportunidades para identificar las normas y creencias de género que fundamentan la desigual división del trabajo no remunerado y de crianza (y que actúan como barreras para mejorar el desarrollo de la niñez y el bienestar maternal) así como para desarrollar soluciones prácticas en forma conjunta. Este tipo de enfoque busca ayudar a hombres y mujeres a reflexionar sobre, y reconocer, cómo el intentar suscribirse a normas y expectativas rígidas de género puede causar daños al hombre y a quienes le rodean; y cómo cambiar las normas y creencias de género que dictan cómo debieran comportarse hombres y mujeres, y lo que debieran hacer, puede traer beneficios para la madre, hijos, hijas, la familia, y los hombres mismos.

### Asegurarse de "No Hacer Daño"

El trabajo sobre el involucramiento del hombre debe preservar el principio de *"no hacer daño a ningún individuo o grupo"*. Esto significa que, al planificar una intervención para el involucramiento del hombre se deberá identificar cualquier riesgo potencial y consecuencia negativa, así como las medidas para prevenir y manejar estos riesgos.

Dos riesgos significativos, identificados en múltiples contextos, se describen en la caja a continuación.

#### Riesgos posibles de los programas promoviendo el involucramiento del hombre

**El "sancionamiento" a los hombres cuyo comportamientos no son alineados con las normas de género – y de sus esposas/parejas:** En muchas comunidades, las normas de género definen que NO se espera que los hombres participen y se involucren en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos, y en la salud y bienestar de sus parejas y otras mujeres del hogar. Los hombres participantes en los programas que han aumentado su participación en la crianza o en la salud/bienestar de su esposa/pareja han reportado sentir vergüenza, o bien, haber sido avergonzados y ridiculizados por su familia extendida, vecinos, etc.[46] Además, las mujeres cuyas parejas se han comportado de manera que desafía las normas de género - compartiendo las responsabilidades del cuidado de sus hija/os - han sido acusadas de dominar a sus maridos, o de ser brujas y de hechizar o envenenar a sus maridos. El aumento del involucramiento masculino ha llevado incluso a conflictos intergeneracionales - incluidos los celos entre la suegra y la nuera - debido a la diferente experiencia de la mujer más joven con la maternidad y la forma en que es tratada por su pareja en comparación con la experiencia de su suegra.

**Una reducción de la autonomía y poder de toma de decisión de la mujer:** En muchos contextos, los hombres deciden cuándo sus parejas e hijo/as tendrán acceso a servicios de salud, aunque probablemente no los acompañen a los servicios. Algunas iniciativas que promueven la participación de los hombres junto con su pareja en los servicios de salud han llevado inadvertidamente a que los hombres crean que son los únicos responsables de las decisiones tomadas, o que ellos pueden acudir a los servicios sin el consentimiento de su pareja. Las mujeres que asisten a los servicios de SMNI con una pareja podrían estar menos dispuestas a discutir temas sensibles, tales como el sexo, HIV, Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), o violencia doméstica, cuando su pareja está presente. También pueden tener temor de hacerse la prueba al HIV o ITS por pena a la reacción de la pareja si dichas pruebas salen positivas. Además, en los casos en que los servicios de salud han ofrecido opciones "primeras y rápidas", en las que las mujeres acompañadas por su pareja son atendidas primero, han dado lugar a que las mujeres solteras se sentían desmotivadas a utilizar el servicio. En otros contextos, las mujeres que asistían sin su pareja habían sido rechazadas activamente de los servicios de atención prenatal.[47]

Por último, es esencial recordar que los índices de violencia de pareja son elevados en muchas comunidades. Las mujeres cuyas parejas son violentas o abusivas a menudo, comprensiblemente, no querrán que se involucren más en sus contactos con servicios de salud o en el cuidado de sus niños y niñas.

El trabajo de acuerdo con el principio de no hacer daño significa:

- Asegurándose de que los programas no se centren únicamente en el trabajo con hombres como individuos (o con hombres en pequeños grupos). En lugar de ello, los programas deben llegar a sus familias, comunidades y líderes influyentes y utilizar diferentes estrategias para promover normas de género positivas para la participación de los hombres en el DPI, y para la redistribución del trabajo de cuidado y de crianza.
- La implementación de intervenciones para el involucramiento de los hombres sólo dentro de esfuerzos más amplios para promover la igualdad de género, los derechos de la mujer y la agencia de la mujer. Debe asegurarse que el trabajo directo con los hombres incluya una reflexión crítica sobre las normas y roles de género, y que las mujeres sean participantes activas y tomadoras de decisión en todas las etapas del ciclo del proyecto.
- Asegurándose de que cualquiera acción para facilitar la participación de un hombre en los servicios junto con su pareja - en particular los servicios de salud materna - se adopte únicamente con el consentimiento de la mujer.

Al final de este capítulo hay una hoja de trabajo que puede ser utilizado para identificar los posibles riesgos y las estrategias de mitigación.

### Garantizar la sensibilidad sobre las necesidades y cultura locales:

La forma en que hombres y mujeres se comportan como parejas y padres/cuidadores generalmente está influenciada por sus valores morales y creencias religiosas personales, sus propias experiencias de cómo fueron creados desde la primera infancia por sus padres, y las normas y expectativas de género de su comunidad y cultura. Todo esto también influye en cómo quieren ser visto(a)s como pareja o como padre/madre. Padres y madres pueden tener diferentes expectativas de lo que es ser padre/madre, diferentes temores, y diferentes experiencias de cómo ello(a)s mismo(a)s fueron cuidado(a)s por su madre, padre, u otros cuidadores cuando eran niño(a)s.

Las intervenciones para el involucramiento del hombre deben ser:

- Fundamentadas en una profunda comprensión de las creencias de los individuos sobre el rol y las responsabilidades de los hombres en la crianza/trabajo de cuidado/salud materna, y en cómo estas creencias están influenciadas por sus conocimientos, actitudes - así como por las normas de género.
- Diseñadas reconociendo que dentro de las comunidades puede haber múltiples formas de ser un hombre y pareja, y diversas expresiones de masculinidad - y que los hombres como individuos pueden comportarse de diferente forma en diferentes contextos. Las intervenciones deben ser diseñadas reconociendo la diversidad de los hombres, mujeres, relaciones de pareja, y estructuras familiares.
- Diseñadas para apoyar a hombres y mujeres a reflexionar sobre, y desafiar, las normas y expectativas desiguales de género y para identificar nuevas normas y formas de ser y comportarse que respondan a sus necesidades/prioridades Y que estén alineadas con los valores importantes y compartidos entre los miembros de la comunidad.
- Sensibles a la mejor forma de utilizar e introducir la terminología/lenguaje de género

Esto es importante reconociendo que comenzar enmarcando las discusiones bajo el título “género” puede ser controversial y contraproducente en algunos contextos. Y será particularmente así si el término se usa sin precisión, o si ha sido interpretado como que se tratase de un asunto solo de mujeres y no de hombres y mujeres; es visto como un tema “impuesto” por occidentales /foráneos; o que tiene connotaciones negativas para el hombre. El término “género” surgirá de los procesos en el transcurso del tiempo, pero es mejor que suceda orgánicamente y como resultado de los procesos de diálogo que son claros en su enfoque a fin de que el término sea comprendido dentro del contexto local.

## Enfoque de Desviación Positiva basada en las fortalezas:

Como es de comprender, la mayoría de los hombres no estarán dispuestos a participar en actividades que los describen como “el problema” y que se enfocan en sus debilidades y en su injusto uso del poder y los privilegios de hombres como grupo social. Las intervenciones deben comenzar desde la premisa que los hombres se preocupan por sus hijos e hijas, quieren lo mejor para ellas, y están haciendo sus mejor esfuerzos como padres. En muchos casos, los hombres pensarán que la forma en que ya se comportan es lo que significa ser un buen padre /pareja, pues están cumpliendo con las normas y expectativas de género existentes sobre la buena paternidad.

Las intervenciones enfocadas en el involucramiento del hombre en el DPI también deben reconocer que muchos hombres pueden haberse internalizado las percepciones negativas de su sociedad con respecto a los hombres como padres: comparados con las mujeres, a menudo pocos se autocalificarán como cuidadores buenos y muchos tienen limitada confianza en sus propias capacidades para ser cuidadores cariñosos. Como resultado, los programas a menudo tendrán que reforzar el valor e impacto de los hombres como padres; enfocarse en brindar cuidado y apoyo a los hombres mismos a fin de que puedan cambiar; e invertir en el fortalecimiento de su autoconfianza para convertirse en cuidadores.

Mientras tanto, en casi todas las comunidades existen aquellos hombres que han logrado la “desviación positiva”, son hombres que han rechazado las nociones dañinas o estereotipadas de lo que significa ser un hombre y padre, y que tienen actitudes y comportamientos que les permiten ser padres/cuidadores y parejas más equitativos de género que otros hombres con los mismos recursos y condiciones. Por ejemplo, son hombres que ya comparten con sus parejas las responsabilidades de crianza y de trabajo no-remunerado en el hogar. Estos hombres deben ser identificados y apoyados, ya que pueden ser aliados especialmente importantes para el trabajo sobre el involucramiento de los hombres.

Le recomendamos lo siguiente:

- Utilice mensajes positivos y se enfoque en la responsabilidad y en las aspiraciones de los hombres para su familia - no en el culparlos colectivamente. Evite generalizar - "¡todos los hombres!"
- Comience con de dónde vienen los hombres y lo que ya están haciendo bien. Identifique y parta de las prácticas tradicionales positivas de los padres. Trabaje para desarrollar su confianza. Con el tiempo, poco a poco comience a desafiar las actitudes y expectativas discriminatorias de género.
- Reconozca con los hombres que el cambio puede ser difícil. En lugar de criticar las normas de género y las creencias culturales sobre cómo deben comportarse los hombres, tómelas como puntos de partida para la reflexión. Ayude a los padres a desarrollar su propia comprensión de lo que es mejor para sus hijas e hijos.
- Ofrezca "espacios seguros" en los que los hombres puedan reunirse para discutir sobre sus roles, inquietudes, y aspiraciones y puedan aprender y apoyarse mutuamente. Idealmente, usted podría ofrecer estas oportunidades a los hombres mientras aún son jóvenes, y antes de que se conviertan en padres.
- Identifique y escuche a los hombres que han logrado hacer el cambio. La investigación formativa puede identificar a estos hombres, quienes pueden ser invitados a asistir a grupos de hombres, ser capacitados como facilitadores de grupo, o ser involucrados como "campeones" para campañas y actividades de movilización comunitarias. Sin embargo, tenga cuidado al identificar "campeones," pues existe el riesgo intrínseco de poner a estas figuras en un pedestal, lo que podría en realidad dañar los ideales de su proyecto. Esto es porque el objetivo es apoyar a *todos los hombres* para que desean cambiar - y desarrollar su autoconfianza y convicción de que pueden cambiar.

### Reconocer la diversidad del hombre en la provisión de cuidados, y apoyarla en todas sus formas

No todos los hombres y mujeres son padres o cuidadore(a)s dentro de una díada hombre-mujer. Las acciones deben reconocer y ser adaptadas para responder a las necesidades de las diferentes configuraciones familiares, sean estas familias nucleares o extendidas; familias de solo madre o solo padre; padres adoptivos; papás que no viven en el hogar; papás adolescentes; familias heterosexuales u homosexuales. Las acciones también deben reconocer que compartir la responsabilidad del cuidado no remunerado y la crianza de los hijos e hijas no necesariamente significa una repartición 50-50 con la pareja. Cada familia y pareja pueden tener diferentes ideas de lo que mejor funciona para ellos. Lo que importa es que el hombre y la familia se apoyen para redefinir nuevas formas de paternidad que permitan una mejor y más significativa conexión con los seres queridos.

### Garantizar la rendición de cuentas a los Movimientos por los Derechos de la Mujer y organizaciones de mujeres

Las organizaciones y las personas que trabajan para involucrar a los hombres como padres y cuidadores de niñas y niños pequeñas con el enfoque transformador de género deben rendir cuentas a los movimientos de mujeres y a organizaciones y activistas de los derechos de la mujer. La Alianza MenEngage define la rendición de cuentas como "la responsabilidad de escuchar, consultar y asociarse en pie de igualdad con [los grupos de derechos de la mujer y otros movimientos de justicia social], asegurándose de que la labor de involucrar a los hombres y los niños varones contribuya realmente a la justicia social y la igualdad de género"[48]. Esto incluye:

- asegurarse de que el trabajo con los hombres contribuya al empoderamiento y la defensa de los derechos de la mujer;
- tener la conciencia crítica del propio poder y privilegio y estar abierto a la crítica constructiva;
- promover el liderazgo de la mujer;
- tomar medidas para abordar las prácticas individuales o institucionales que van en contra de los principios de la igualdad de género y los derechos humanos; y
- hacer consultas estructuradas y trabajar en asocio con organizaciones de derechos de la mujer.

El conjunto de herramientas de capacitación sobre la rendición de cuentas del MenEngage Alliance destaca muchas formas en que las organizaciones que trabajan con hombres y niños pueden fomentar `una cultura de rendición de cuentas en el trabajo que realizan. En cuanto a programas para el involucramiento del hombre en el DPI, esto podría incluir tanto prácticas internas como externas, tales como:

- Consultar o asociarse con organizaciones locales de derechos de la mujer sobre el diseño de su programa, asegurando que las organizaciones y mujeres sean compensadas por su participación y sean vistas como socias iguales.

- Promover la reflexión crítica y el diálogo entre el staff sobre las normas de género y las relaciones de poder, incluido el poder y el privilegio de los hombres, y examinar la forma de hacernos responsables unos a otros de los principios de la igualdad de género.
- Asegurar que el trabajo con los hombres de la comunidad sea verdaderamente transformador en materia de género y que incluya también la reflexión crítica y el diálogo sobre el privilegio y el poder.
- Fomentar el liderazgo de la mujer - tanto a nivel interno como externo - y asegurar que el foco de atención en los hombres no socave el rol y el liderazgo de las mujeres en el programa.

## PLANIFICANDO SUS INTERVENCIONES PARA EL INVOLUCRAMIENTO MASCULINO

### Definir objetivos concretos, basados en una buena comprensión del contexto

Antes de diseñar cualquier intervención para el involucramiento del hombre, el personal debe tomarse el tiempo para escuchar lo que las mujeres y hombres dicen sobre el embarazo, la crianza de los hijos e hijas, sus relaciones y la paternidad y la maternidad. Usted podría considerar utilizar la investigación formativa o los métodos de Aprendizaje Participativo y Acción para desarrollar una buena comprensión de los factores que influyen en el comportamiento de los hombres, entre otros:

- Los diferentes tipos de familias con los que estará trabajando
- Las aspiraciones y expectativas que tienen las familias sobre el desarrollo de sus hijas e hijos
- Las expectativas y creencias de las familias con respecto a la masculinidad, paternidad, e involucramiento del hombre
- Los valores comunitarios comunes/compartidos que influyen en las expectativas de las familias de las y los niñas y sobre la crianza
- Cómo las normas de género influyen en los roles de hombres y de mujeres con respecto al trabajo del cuidado y la crianza
- las palabras y los mensajes que podrían ser relevantes y significativos para los miembros de la comunidad.

Adicionalmente, recomendamos que antes de empezar el diseño, presupuestación y planificación de la implementación del proyecto, el staff programático involucrado:

- Hayan tenido una oportunidad de reflexionar sobre sus propias experiencias de haber sido criadas y criados como mujer u hombre dentro de su sociedad y cultura, y cómo esto ha influido en sus valores y expectativas, y su comprensión de la igualdad de género.
- Revisen experiencias anteriores con estrategias para el involucramiento de hombres/niños, y los resultados y aprendizaje derivados de ellas.
- Hayan tenido la oportunidad de reflexionar sobre la importancia del involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso/DPI, y de llegar a un entendimiento compartido sobre por qué el involucramiento masculino es importante y qué significa en su contexto.
- Hayan llevado a cabo un análisis de políticas, evaluando cómo las políticas existentes en salud, DPI, y protección social promueven u obstaculizan el involucramiento del hombre, a fin de identificar los objetivos potenciales de la influencia/incidencia para el programa.
- Definan juntos el propósito y objetivos del trabajo:
  - ¿Qué tipo de involucramiento desean promover y qué nuevos comportamientos entre los hombres, en lo individual, desean motivar?
  - ¿Qué normas de género deben ser abandonadas - o, alternativamente, creadas - para promover el involucramiento masculino en el cuidado cariñoso/DPI?
  - ¿Qué cambios en las políticas, leyes y regulaciones desean influir, para facilitar el involucramiento de los hombres en el DPI?

Es esencial que usted siempre adapte el contenido de su intervención, es decir, temas principales, mensajes (y las palabras utilizadas) y las actividades, al contexto local, la población o poblaciones objetivo y los valores comunitarios compartidos. Por esta razón, las intervenciones sobre el involucramiento del hombre siempre deben ser diseñadas de acuerdo a los aportes de mujeres y hombres de las comunidades alcanzadas.

### Asegurarse de que el personal está preparado y apoyado para facilitar las intervenciones sobre el involucramiento del hombre

Es crucial que usted se cerciore de que el personal responsable para la implementación del programa esté preparado, apoyado, y empoderado para el viaje a emprender:

- El personal - hombres y mujeres - que estarán en contacto con las comunidades de intervención deben comprender y creer en el nuevo modelo que se promoverá para los hombres como padre y pareja. Muchos de ellas y ellos son madres y padres y muchos estarán influenciados por las mismas normas y compartirán las mismas creencias y expectativas acerca de la "buena" maternidad y paternidad que se identificaron previamente.
- Antes del inicio del proyecto, puede ser necesario el apoyar un proceso de reflexión y aprendizaje para el personal del proyecto, para garantizar que todo(a)s promuevan consistentemente los mismos mensajes en su trabajo.
- Finalmente, en contextos en donde usted ha identificado que el limitado involucramiento del hombre es resultado de las normas de genero para los hombres como cuidadores, su equipo podría necesitar capacitación sobre estrategias para la transformación de normas sociales y de género.

### Cerciórese de que su trabajo para el involucramiento del hombre esté acompañado de un trabajo transformador de género con mujeres /madres y que responda a la posible resistencia a la iniciativa.

El trabajo transformador de género con hombres/padres no debe implementarse a menos que también se esté implementando un trabajo complementario y sincronizado, transformador de género, con mujeres y madres - ya sea como parte de la misma intervención (ej. trabajo con parejas) o en forma independiente.

Adicionalmente, planifique desde el principio cómo responderá a la resistencia a la iniciativa. No todos y todas estarán comprometido(a)s con el concepto de promover el involucramiento del hombre en el desarrollo de la primera infancia y la salud materna. La resistencia puede provenir de la madre, miembros de la familia, maestros, maestras, personal administrativo de la escuela, trabajadores de salud, y líderes comunitarios. Recuérdense que las mismas normas a las que los hombres son socializados para adherirse sobre la paternidad y la masculinidad son a menudo compartidas por sus parejas, familias y comunidades.

© Plan InternationalCambodia

Le recomendamos lo siguiente:

- Asegúrese, desde el inicio de la iniciativa, de que contará con el apoyo de los hombres y mujeres líderes a nivel local - sean comunitarios, religiosos, tradicionales, gubernamentales/autoridades locales. Invite a líderes clave a las reuniones de planificación para compartir los objetivos y componentes generales de la intervención. Tómese su tiempo para indagar cuáles son sus creencias, expectativas, y sesgos sobre masculinidad, poder, y género. Continúe involucrando a estos y estas líderes simultáneamente en las intervenciones con hombres y su pareja. Organice diálogos periódicos que resalten casos ejemplares de cambios equitativos de género entre las relaciones de pareja. Aprovéchese de que los distintos líderes suelen compartir aspiraciones para promover sociedades pacíficas, saludables, y productivas.
- Siempre cerciórese de que las mujeres estén incluidas en la etapa de diseño y a lo largo de la implementación de las intervenciones para el involucramiento del hombre, tanto para garantizar que apoyen dichas iniciativas, como para garantizar que el programa no reforzará los estereotipos de género o que generará riesgos para ellas y sus hijas e hijos.
- Invierta tiempo en comunicar evidencias claras sobre por qué el involucramiento del hombre es tan importante para la salud materna y el bienestar y desarrollo de niñas y niños pequeñas. De igual forma, comunique los efectos positivos adicionales que el involucramiento del hombre puede tener en la familia y en el hombre mismo. Es mejor desarrollar una lista corta de mensajes que sean los más convincentes de acuerdo al contexto y cultura locales y que reflejen las principales expectativas que madres y padres puedan tener para el desarrollo de sus hijas e hijos, su relación de pareja, y el bienestar materno. Siempre cerciórese de que los mensajes promuevan tanto el involucramiento del hombre como la igualdad de género y que se prueben y validan los mensajes antes de utilizarlos ampliamente. Para mayor información, vea el Capítulo 7 sobre Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento.
- Involucre a las y los abuelos o suegros que son influyentes y, por lo tanto, pueden ya sea apoyar o bloquear el involucramiento del hombre. Ello(a)s deben ser incluidos en las actividades de concientización sobre la importancia del involucramiento del hombre.

Finalmente, decida sobre las diferentes estrategias que usted empleará para promover el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, DPI y la salud materna, y cómo integrará estas a su trabajo programático y de influencia en marcha. No olvide que usted puede necesitar invertir en varias estrategias según las diferentes barreras que pudieran existir al involucramiento significativo del hombre. Las estrategias se explican en la siguiente sección.

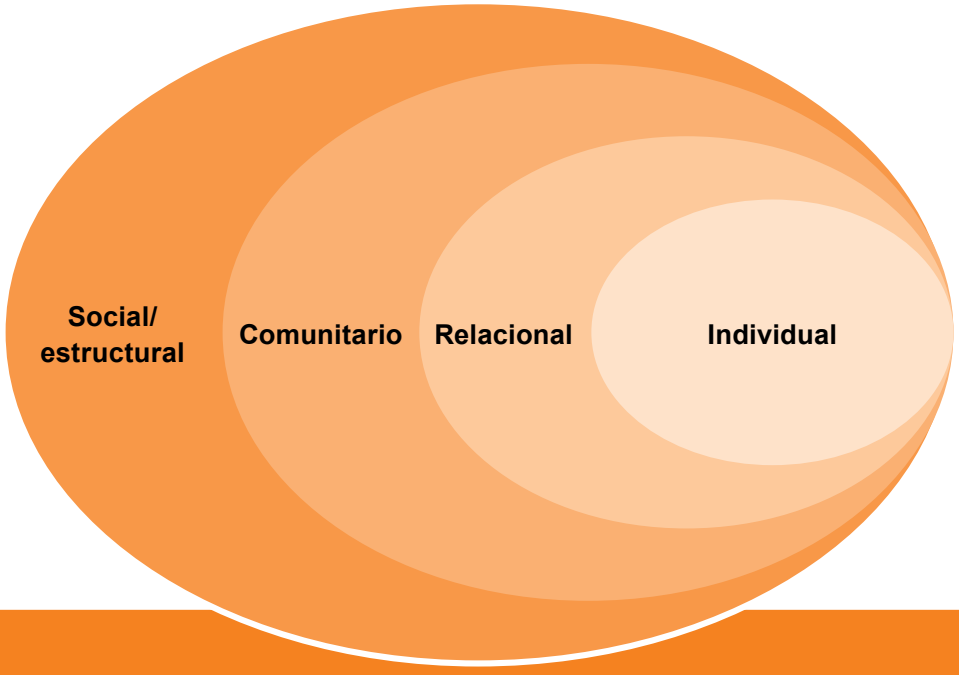
## ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE

Las estrategias a las que deberá dar prioridad dependerá de su análisis de los factores y actores clave que influyen en los comportamientos y la participación de los hombres; así como de si su programa DPI tiene un enfoque particular (como la crianza de los hijos, el aprendizaje temprano o la SMNI). Las diferentes estrategias incluyen:

1. Aprendizaje mutuo, diálogo y reflexión crítica, y apoyo para los hombres: a través de enfoques de educación grupal, visitas domiciliares y otras estrategias para llegar directamente a los hombres. Este trabajo puede estar vinculado a, y partir de, sus programas sobre crianza. *Véase el Capítulo 2*
2. Fortalecimiento de los servicios de salud y de educación para la primera infancia para que estos faciliten y apoyen el involucramiento del hombre, por ejemplo, a través de cambios en las normas / regulaciones, capacitación a prestadore(a)s de servicios, y ajustes estructurales. *Véase los Capítulos 3 y 4*
3. El trabajo con los miembros de la comunidad para apoyar el diálogo y la reflexión comunitario, y la movilización de lo/as líderes comunitarios y de trendsetters/marcadores de tendencias *Véase el Capítulo 5*
4. La incidencia política dirigida al fortalecimiento de leyes, políticas y regulaciones que faciliten el involucramiento del hombre. *Véase el Capítulo 6*
5. La comunicación para el cambio social y del comportamiento para concientizar sobre la importancia del involucramiento del hombre. *Véase el Capítulo 7*

No olvídese que, en muchas comunidades, tendrá que utilizar una combinación de estrategias para generar cambios en las normas de género y para abordar otros factores que influyen en los comportamientos de los hombres. En la medida de lo posible, hay que tratar de establecer conexiones entre estas diferentes estrategias aplicadas a diferentes niveles y con diferentes actores.

**El abordaje efectiva de los diferentes factores que influyen en los comportamientos de los hombres, puede necesitar la utilización de diversas estrategias a varios niveles**




**Social/estructural:**

- Incidencia hacia los decisores políticos y las autoridades para influir en cambios de las política, reglamentos y protocolos de los servicios
- Estrategias para transformar las normas de género: reflexión crítica y diálogo, CCSC, participación de líderes comunitarios etc.

**Comunidad:**

- Involucramiento de líderes para apoyar y modelar el involucramiento masculino, respaldar normas de género positivas y promover procesos de reflexión y diálogo a nivel comunitario
- Ajustes estructurales y formación de proveedores de servicios para que los servicios de salud y educación acojan a los hombres

**Relacionales:**

- Trabajar con parejas, miembros de la familia y compañeros para que apoyen el compromiso de los hombres a través de la reflexión/diálogo crítico en la comunidad, grupos de padres, el CCSC

**Individual:**

- Llegar a los hombres con oportunidades para la reflexión y el desarrollo de habilidades: grupos, visitas domiciliarias, mentoría etc.

# HOJA DE TRABAJO: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS POTENCIALES Y ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN

Esta hoja de trabajo tiene como objetivo ayudarle a identificar los riesgos potenciales relacionados con la programación que busca promover la participación de los hombres en el cuidado cariñoso/DPI. Para cada riesgo identificado, se debe identificar por lo menos una estrategia o acción de mitigación que pueda ser tomada para reducir el riesgo o su impacto. También puede identificar en qué etapa necesita implementar cada estrategia de mitigación (por ejemplo, antes de la implementación, durante la implementación, etc.).

## Identifying Potential Risks

| Riesgo potencial | Descripción del Riesgo | Nivel del Riesgo (Bajo, Medio, Alto) | Estrategia de mitigación | Cronograma para la implementación |
|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Nuestro personal y el personal de nuestro(s) asocio(s) entienden y están de acuerdo con los objetivos del programa, y están preparado para apoyar su ejecución? ¿Existen riesgos relacionados con una preparación insuficiente del personal? | | | | |
| 2.¿Existe algún riesgo relacionado con el acceso de las mujeres a los servicios sanitarios, como resultado de las actividades/programa de participación de los hombres? | | | | |
| 3. ¿Existe algún riesgo de que las actividades del programa involucramiento de los hombres socavaran la autonomía o el poder de decisión de las mujeres? | | | | |
| 4. ¿Existe algún riesgo de “sanción” o reacción contra los hombres que participan en el programa de compromiso masculino y que cambian sus comportamientos? | | | | |
| 5. ¿Existen riesgos de “sanción” o de reacción contra las mujeres cuyas parejas participan en el programa de compromiso de los hombres y que cambian sus comportamientos? | | | | |
| 6. ¿Existe algún riesgo de “sanción” o reacción contra los líderes y miembros de la comunidad, los responsables políticos, etc. que apoyan, modelan y defienden el compromiso masculino? | | | | |
| 7. ¿Existe algún riesgo de “sanción” o reacción contra el personal de nuestra organización o de nuestro(s) asocio(s) que se encargan de facilitar/ejecutar el programa? | | | | |
| 8. ¿Conoce ejemplos de riesgos similares (a cualquiera de los riesgos identificados anteriormente) en su contexto, o de otros contextos, de los que pueda aprender? | | | | |

© Seth Chase Promundo Rwanda

# CAPÍTULO 2: TRABAJANDO DIRECTAMENTE CON LOS HOMBRES PARA PROMOVER SU PARTICIPACIÓN EN EL CUIDADO CARIÑOSO PARA EL DESARROLLO DE LA PRIMERA INFANCIA

En este capítulo se explica uno de los diferentes enfoques y estrategias que se puede utilizar para promover el involucramiento de los padres y los cuidadores masculinos en el cuidado cariñoso, el Desarrollo de la Primera Infancia (DPI) y la salud materna. Se enfoca en llegar a los hombres (y potencialmente a sus parejas y familias) directamente a través de grupos, visitas domiciliares, mentorías u otros enfoques de alcance que buscan generar las conversaciones y diálogo en torno al involucramiento del hombre en el DPI. Se divide en las siguientes secciones:

- Introducción y consideraciones generales.
- Consideraciones específicas para grupos de crianza, sean conformados por solo por hombres, o mixtos
- Consideraciones específicas para visitas domiciliares con hombres o parejas.
- Consideraciones específicas para llegar informalmente a los hombres a través de enfoques de “alcance”.
- Consideraciones específicas para enfoques de mentoring *[en adelante referido como informalmente se conoce en español “mentoría”].*

# INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES

En muchas comunidades, el trabajo de Plan Internacional en lo que respecta el promover el involucramiento del hombre en el DPI inició con los programas más "tradicionales" sobre crianza que incluían actividades de educación grupal y visitas domiciliares. En la mayoría de los contextos, estas acciones habían alcanzado antes particularmente (o incluso exclusivamente) a mujeres. El trabajo sobre el involucramiento del hombre inició con iniciativas que invitaban a los hombres a participar en las mismas actividades que las mujeres. Con el tiempo, se agregó actividades especiales para hombres, tales como la Escuela para Esposos /Padres, Clubes de Padres[i], o visitas domiciliares. Sin embargo, en algunos ámbitos reclutar y retener a los hombres en los grupos de hombres puede ser difícil. De igual forma, llegar a los hombres a través de visitas domiciliares llevadas a cabo durante el día puede ser un reto. *Usted puede necesitar utilizar formas alternativas de llegar a los hombres, basadas en lo que los hombres mismos sugieran que pueden ser los mejores puntos de entrada para trabajar con ellos. E*xisten muchas alternativas: algunas involucran llegar a ellos individualmente, otras implican trabajar con grupos, y otras son una combinación de ambos enfoques. Dichas alternativas incluyen:

**1) Actividades de apoyo y educación grupal, por ejemplo:**

- Adaptación de programas de crianza para hacerlos "más amigables para los hombres", promoviendo la participación del hombre en las sesiones de crianza.
- Organización de intervenciones educativas grupales para hombres (y sus parejas) a través del sector salud: por ejemplo, organizando grupos de "parejas expectantes", o sesiones para hombres y parejas durante los contactos/visitas de atención prenatal.
- Desarrollo de sesiones sobre el involucramiento del hombre dentro de otras actividades a las que ellos asistan, o que pudieran ser del interés del hombre, tales como actividades sobre generación de ingresos; sesiones de Grupos Comunitarios de Ahorro y Crédito; sesiones después del sermón/oración del viernes en la mezquita.
- Implementar la educación grupal para hombres en el lugar de trabajo (este puede ser un enfoque particularmente útil para los padres que han migrado lejos de la comunidad en busca de trabajo) o como parte de actividades de educación técnica y vocacional.

**2) Aprovechar otros espacios y lugares para comenzar un diálogo y conversación más específica** (con hombres, ya sea en grupo o individualmente)

- Capacitar y apoyar a hombres que pueden hablar con otros hombres - tales como barberos, taxistas, dueños de cafeterías, entrenadores de deportes -, sobre cómo iniciar una conversación con hombres en lugares y espacios en donde ellos reúnan o congreguen.
- Apoyar a los líderes religiosos para que ellos puedan incluir mensajes y discusiones en torno al involucramiento del hombre en las consejerías prematrimoniales ofrecidas a las parejas, o como parte de sus sermones.

**3) Llegar a hombres a través de las visitas domiciliares** - por ejemplo, como parte de las visitas a domicilio realizadas por trabajadora(e)s sanitarios de la comunidad o promotora(e)s del desarrollo infantil.

**4) Programas de mentoría:** a través de los cuales los hombres mayores son capacitados para que funjan como mentores de hombres más jóvenes (con quienes por lo general se trabaja individualmente o en grupos pequeños).

**5) 5) Incorporar la reflexión sobre la paternidad en actividades con hombre jóvenes antes de considerar ser padres -** por ejemplo, como parte del modelo Champions of Change [Campeones del Cambio] de Plan o el Programa H de Promundo.

Cuál de estos enfoques haga mayor sentido en su contexto dependerá de a cuántos y a qué hombres usted quiere llegar, qué tan informados y concientizados están ya estos hombres, qué plataformas existen que usted pueda utilizar como base para su proyecto, y en qué normas, expectativas, creencias y comportamientos usted quiere influir para promover su involucramiento como padres y parejas en el DPI.

---

i En el resto de este capítulo, en lugar de decir "madre/cuidadora femenina" y "padre/cuidador masculino", utilizaremos únicamente los términos "madre" y "padre", reconociendo que, según nuestra definición, estos términos abarcan, respectivamente, a las y los cuidadores primarios femeninos y masculinos en toda su diversidad.

No existe un enfoque de “talla única” para este trabajo. Sin embargo, las siguientes recomendaciones son de relevancia para todos los enfoques.

### Decida si usted desea llegar a todos los hombres o a hombres específicos

Deberá decidir si planea tomar un enfoque “universal” - por ejemplo, enfocándose en llegar a todos los hombres (o parejas) que viven en la comunidad y que ya tienen niños o niñas o están esperando un bebé; o un enfoque “dirigido” - por ejemplo enfocándose en grupos específicos de hombres tales como los hombres de las familias más vulnerables, padres primerizos, o padres jóvenes. Recomendamos utilizar el enfoque universal si su propósito es involucrar a los hombres en los servicios principales, tales como los relacionados al cuidado de la salud materna, neonatal, e infantil (SMNI) y servicios de educación preprimaria. Esto porque el objetivo es que todos los padres/cuidadores masculinos se sientan bienvenidos e invitados. La provisión de intervenciones dirigidos a hombres específicos corre el riesgo de llegar a menos hombres, estigmatizando potencialmente a los grupos priorizados y desalentando a los hombres a asistir.

Independientemente de los hombres con los que usted planea trabajar, recomendamos que:

- Trate de trabajar con los hombres para promover su involucramiento tan pronto como sea posible y, preferentemente, *antes del nacimiento de sus hijo(a)s*. Esto es porque cuando el padre se involucra desde las primeras etapas con su hijo o hija, su involucramiento, por lo general, durará más. (También hay importantes beneficios para la madre en términos de su bienestar y salud física y mental, el apoyo que reciba para poder amamantar, etc.).
- Usted identifique - e involucre desde el principio - a los hombres en la comunidad que son influyentes y respetados y que podrían ser buenos modelos, “marcadores de tendencias” e *influenciadores* de los demás. Cambios visibles en sus comportamientos como hombres comprometidos pueden ayudar a reducir más rápidamente el estigma en la comunidad con respecto a ser un padre/cuidador involucrado, lo que significará que más hombres estarán dispuestos a cambiar sus comportamientos también.

### Procure tener una buena comprensión acerca de los hombres con los que usted estará trabajando

El trabajo con los hombres debe reflejar sus necesidades, preocupaciones, y aspiraciones sobre sus hijos e hijas - y sobre ellos mismos como padres/cuidadores. Antes de comenzar, asegúrese de que usted comprende bien las prácticas, comportamientos, e involucramiento actuales de los hombres a los que usted se estará dirigiendo (sus hombres objetivos); sus expectativas para ellos mismos como padres/cuidadores y para sus hijos e hijas; los retos y barreras que enfrentan como padres /cuidadores; y lo que a ellos les gustaría aprender en términos de su papel como padres o parejas.

Las estrategias para llegar a los hombres (y a sus parejas) también deberán ser adaptadas para responder a la diversidad de hombres y familias, tanto dentro como entre comunidades. Por ejemplo, Plan International trabaja en muchas comunidades en las que la poligamia y el matrimonio infantil, temprano, y forzado son prácticas comunes. Ambas son prácticas del matrimonio que preservan el poder de los hombres sobre las mujeres y las niñas. Vale la pena resaltar también que en los hogares polígamos algunas mujeres pueden ser más poderosas que las otras. Por esta razón, los hombres y mujeres de hogares polígamos a menudo requieren intervenciones y estrategias de reclutamiento adaptadas. Por ejemplo, puede ser aconsejable invitar al hombre y dos (o más) de sus parejas a un grupo de crianza. Tales espacios pueden promover la idea del poder y respeto compartidos entre estas parejas. Las y los facilitadores que trabajan en áreas en donde estas prácticas matrimoniales son prevalentes también deben estar bien preparados para abordar estos temas con sensibilidad, pues pueden enfrentar el contraataque al discutir estas prácticas y sus implicaciones para la igualdad de género si los hombres llegaran a sentir que su cultura, tradiciones, o privilegios están siendo atacados.

### Escoja a las personas que trabajarán con hombres[ii]

Escoger a las personas correctas para el trabajo con hombres es la clave del éxito. Qué es lo que hace que una persona sea la "correcta" para trabajar directamente con hombres varía dependiendo del contexto. Sin embargo, en todos los contextos, usted necesita encontrar individuos:

- sin prejuicios, y dispuestos a escuchar y motivar a los hombres;
- dispuestos a invertir sus energías en apoyar a hombres o grupos de hombres en el proceso de transformación;
- capaces de establecer confianza y respeto con los hombres y entre los miembros del grupo;
- capaces de hacer que los hombres se sientan lo suficientemente cómodos para hacer preguntas, compartir experiencias, y expresar opiniones diferentes, y a veces contradictorias.

En algunos contextos, los y las agentes comunitarios de salud, miembros de comités locales de salud o de protección infantil, o líderes locales pueden ser excelentes facilitadores/mentores - si no están ya sobrecargado(a)s. Diferentes organizaciones - incluyendo Plan International - también han tenido éxito trabajando con hombres de la comunidad que son padres; estos hombres pueden ser excelentes movilizadores y modelos empáticos a seguir para sus pares, siempre y cuando se les dé la adecuada capacitación y apoyo continuos. Las organizaciones en diferentes contextos también han tenido éxito trabajando tanto con facilitadores hombres como mujeres. Escoja lo que mejor le funcione a usted de acuerdo a su contexto y escuche lo que los hombres (o las parejas) le sugieran sobre lo que lo(a)s hará sentir más cómodo(a)s.

Al seleccionar facilitadores, mentores etc., le recomendamos que:

- Escoja a las personas que son respetadas pero empáticas. Las personas de la misma comunidad o de los alrededores tienen menos probabilidades de mudarse o abandonar el programa (aunque en algunos contextos "personas de afuera" pueden ser vistas como fuentes confiables de nueva información). Si decide escoger personas que no son de la comunidad, cerciórese de que puedan hablar el dialecto o lenguaje local.
- Evite seleccionar a personas en posiciones de autoridad que puedan amenazar o limitar la disposición de los hombres a participar activamente o a expresar sus opiniones, o a personas que tienden a regañar a los hombres por sus comportamientos.

### Capacite, motive, y retenga a las personas que trabajarán directamente con los hombres

La calidad de su intervención solo será tan buena como la calidad de la capacitación y apoyo continuos brindados a las personas que trabajan con los hombres (facilitadores de grupos, mentores, visitadores domiciliares etc.). Idealmente, estas personas deben tener conocimiento sobre el DPI (y de salud materna cuando aplique), pero no necesitan ser expertas. Lo más importante es que hayan recibido capacitación en igualdad de género y masculinidades positivas; que sean sensibles a los padres; y tengan buenas habilidades en facilitación de educación para adultos. Es decir que sean capaces de facilitar enfoques dinámicos, centrados en el trabajo con grupos, que se enfoquen en la reflexión, el diálogo, y en que los participantes identifiquen sus propios cuestionamientos y soluciones. Diferentes profesionales (comadronas, nutricionistas, especialistas de educación temprana, agentes comunitarios de salud [ACS]) pueden ser invitado(a)s a las discusiones sobre temas específicos a profundidad cuando sea necesario.

Para capacitar a las diferentes personas (facilitadores, mentores, etc.) que trabajarán con los hombres, le recomendamos:

- Invertir en capacitar a las personas más de una vez y garantizar que las sesiones de capacitación sean de suficiente duración para permitir que ellos tengan una oportunidad de reflexionar, antes que nada, sobre sus propias actitudes y comportamientos de género; transformar sus propias

ii Las siguientes cualidades de un(a) Facilitador(a) del programa Campeones del Cambio también pueden ser útiles al seleccionar a las personas que trabajarán con hombres: (1) Campeón/Campeona del Cambio – tiene una reputación establecida por desafiar las normas de género y está dispuesto(a) a continuar creciendo en sus propios compromisos con la igualdad de género; (2) Consciente de Género –tiene una fuerte comprensión de las raíces y consecuencias de la desigualdad de género y un creencia centrada en la igualdad de género; (3) Líder –puede comunicarse asertivamente con los niños y las niñas y sus padres y cuidadores, y tienen un comportamiento relajado y de autoconfianza; (4) Empático(a) –puede conectarse con las niñas/niños y ello(a)s sienten que pueden conectarse con esta persona que está en contacto con lo que a niñas y niños les gusta y lo que están experimentando; (5) Modelo Positivo a seguir –tiene actitudes y comportamientos que se espera que los niñas y las niñas adopten; (6) Confiable –ha sido examinado(a) por el equipo de Campeone(a)s y ha recibido capacitación sobre la Política de Protección Infantil de Plan International, y demuestra una comunicación honesta y abierta con los participantes; (7) ¡Divertido(a)! –está lleno(a) de energía, compromiso, curioso(a), y apasionado(a) sobre el proceso y su misión.

percepciones y prácticas; y dominar el contenido de la intervención. Probablemente también querrá dar oportunidades para que facilitadores y sus parejas participen también en las intervenciones de grupo antes de facilitar a su primer grupo - siguiendo la lógica de que “no puedes dar lo que no tienes”.[49]

- Brindar capacitación de refrescamiento en forma periódica (estas capacitaciones también pueden ofrecer importantes oportunidades de monitoreo, para identificar problemas e implementar soluciones que devuelven el programa al camino correcto).
- Brindarles más apoyo o acompañamiento más directo durante sus primeras interacciones con hombres (o parejas), antes de dejarlos trabajar a solas. Usted puede también acoplar a facilitadores más nuevos con otros de mayor experiencia, para que los apoyen durante el inicio de su trabajo.
- Planificar para la deserción /desgate: Con el tiempo, las y los facilitadores pueden mudarse o abandonar la intervención. Los factores que pueden contribuir al abandono deben ser identificados y explorados durante la selección y capacitación de facilitadores, y ser reevaluados durante la implementación. También tendrá que considerar estructuras de graduación o de cascada, en donde algunos participantes del programa (por ej. Grupos de padres) seleccionados se gradúan para convertirse en facilitadores que remplazarán o aliviarán parte de la carga de las y los actuales facilitadores.

Recuerde que estas personas estarán interactuando con hombres (y potencialmente también con mujeres) de forma regular, brindando consejería y a veces escuchando historias difíciles. Esto puede ser desafiante, extenuante, y emocionalmente agotador. Sin el adecuado apoyo, será difícil retener y motivar a estas personas en el largo plazo. Las siguientes estrategias pueden ser de utilidad a este respecto:

- Considere la carga de trabajo de las/os facilitadores y cuántos grupos/sesiones/visitas domiciliares, etc. que ellos y ellas puedan, factiblemente, manejar. Cuando las y los facilitadores no son incentivados o subsidiados financieramente, puede ser que solamente un grupo/sesión por semana sea factible.
- Asegúrese de no sobrecargar a las y los facilitadores, mentores, visitadores domiciliares con demasiados grupos, viajes constantes, o mucho papeleo. Sea considerado, y calcule el tiempo que necesitarán invertir en la preparación, implementación y monitoreo de la intervención. Si ciertas tareas requieren de demasiado tiempo, trabaje con ellos para simplificar los procedimientos programáticos y administrativos.
- Cerciórese de que cuentan con, y no pasan penas para obtener, los materiales necesarios para implementar exitosamente la intervención. En algunos contextos, esto puede incluir materiales que puedan no ser obvios o no estar a disposición, tales como sombrillas, o linternas.
- Organice reuniones informativas mensuales o trimestrales en las que puedan reunirse para discutir experiencias positivas o negativas y ayudarse mutuamente a desarrollar soluciones para problemas comunes.
- Promueva oportunidades para mentorías entre ellos y ellas, y apoye a quienes están experimentando dificultades, emparejándolos con un co-facilitador más fuerte.

© Seth Chase Promundo Rwanda

- Asegúrese de que las y los facilitadores/mentores etc. que necesiten apoyo psicosocial lo reciban, y recuérdeles la importancia del cuidado de sí mismo(a)s.
- Recompense la longevidad y retención, por ejemplo, dando certificados, camisetas, u otros materiales, o llevando a cabo celebraciones con los  y las facilitadores, sus familias, y la comunidad.
- Obsérvelos en el campo para identificar los retos que están enfrentando – por ejemplo en cuanto a la promoción del diálogo, el uso de los manuales para las sesiones del grupo o para garantizar que todos los participantes -independientemente de su género - puedan participar. De acuerdo a estas observaciones, discuta con el/la facilitador cómo usted puede apoyarlo a hacer los cambios necesarios en sus prácticas.

El Informe de la Prevention Collaborative: Training and Mentoring Community Facilitators to Lead Critical Reflection Groups for Preventing Violence Against Women *(Formación y tutoría de facilitadores comunitarios para dirigir grupos de reflexión crítica para prevenir la violencia contra las mujeres)* ofrece recomendaciones sobre el reclutamiento, la formación, la mentoría y el apoyo a las y los facilitadores comunitarios. Aunque el informe ha sido preparado específicamente para los programas de violencia contra las mujeres, el hecho de que este trabajo también implique la reflexión sobre las relaciones de poder y las normas de género significa que la mayoría de las recomendaciones son igualmente relevantes.[50]

### Anime a los hombres a los que llegue directamente a hablar con al menos uno otra persona sobre lo que han discutido, después de cada contacto que tenga con ellos

Cuando los hombres comparten la información que han aprendido y lo que han discutido con personas cercanas -ya sea un amigo, su pareja u otro miembro de la familia - utilizando el lenguaje y ejemplos que tienen sentido para ellos y que reflejan sus realidades - esto también puede repercutir en las ideas y expectativas de estas otras personas, aunque no sean alcanzadas directamente por su proyecto. Mediante este proceso, denominado “difusión organizada”, se puede aumentar su alcance y conseguir resultados a mayor escala.[51]

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LOS GRUPOS DE CRIANZA – DE HOMBRES SOLO O MIXTOS

### ¿Por qué grupos de hombres?

- Los grupos de hombres son un recurso que puede ayudar a los hombres a ser los padres, cuidadores, y parejas que ellos desean ser. Estas intervenciones pueden ayudar a los hombres a aprender y comprender más sobre las etapas del embarazo; la importancia de buscar atención médica; el cuidado, apoyos, y servicios que sus hijos e hijas pequeños necesitan para desarrollar su pleno potencial; y cómo promover relaciones afectuosas con, y brindar apoyos esenciales,  a sus parejas e hijo(a)s.
- Los grupos también pueden promover el apoyo muto valioso. Si los hombres ven que otros hombres en el grupo están cambiando sus actitudes y comportamientos, entonces estarán más dispuestos a cambiar, y se sentirán menos preocupados de enfrentar el ridículo y otras reacciones negativas de las personas a su alrededor cuando hagan el cambio.
- Por lo tanto, los grupos pueden ser vehículos importantes para catalizar el cambio colectivo y reflexionar, y desafiar, las arraigadas normas y actitudes de género.

### Decida a quién invitar al grupo de hombres

- Las intervenciones educativas grupales pueden tener como objetivos a padres primerizos, padres que esperan al primer bebé, o padres experimentados, y pueden implementarse con parejas, con hombres y mujeres por separado, o solo con hombres.
- Usted deberá considerar cuidadosamente si desea invitar al grupo, desde el principio, a hombres que se resisten abiertamente al cambio. Probablemente, ellos tendrán menor disposición a asistir con regularidad o a participar constructivamente -y pueden también interrumpir las sesiones y humillar o desmotivar a aquellos hombres que sí están más abiertos al cambio. En algunos casos, pueden incluso representar un riesgo a la seguridad del grupo y de el/la facilitador(a). Será mejor trabajar para incluirlos en una etapa posterior o a través de intervenciones individuales.

- También deberá considerar cómo las similitudes y diferencias entre participantes pueden promover u obstaculizar las dinámicas positivas de grupo. Por ejemplo, en algunos contextos probablemente no es aceptable que los hombres jóvenes hablen frente a los mayores. En otros contextos, un grupo puede beneficiarse de tener a otros papás de mayor edad, con más experiencia, que pueden darles consejos a los padres jóvenes y que esperan el primer bebé. De igual forma, en algunos contextos puede ser peligroso tener a hombres que son parientes cercanos dentro de un mismo grupo, mientras que, en otros contextos, esto podría ser beneficioso para promover las redes de apoyo. Usted deberá evitar una situación en donde una persona se sienta sola, aislada, excluida, debido a sus antecedentes o estilo de vida. Sin embargo, ¡Esa no debe ser una razón para excluir completamente a ciertos individuos de la intervención!

### Adapte las intervenciones grupales a las necesidades y prioridades de los hombres a quienes usted quiere llegar (sus hombres objetivo)

Una vez haya identificado su grupo objetivo, debe preguntarle a estos hombres a qué tipo de programa ingresarían y cuándo. De acuerdo a su retroalimentación, usted deberá identificar qué hacer para que su intervención sea atractiva, relevante, aceptable, factible y, por tanto, aceptada. Por ejemplo, usted podría discutir:

- Temas prácticos: ¿en qué días /horarios los hombres tienen mayor disponibilidad, si la estación lluviosa /seca afectan esta disponibilidad, cuál es el lugar más conveniente, quién participará en las intervenciones (solo hombres, u hombres y mujeres), preferirán facilitadores o facilitadoras (o una combinación)?.
- Contenido: ¿Qué les interesaría a los hombres discutir? ¿Qué quieren aprender los hombres en términos de su rol como padres /cuidadores o parejas? ¿Cuánto debieran durar las sesiones? (Al igual que los programas de crianza típicos, se considera que 2 horas es el máximo absoluto. Podría ser mejor planificar sesiones de una hora en promedio, pero esto varía considerablemente de acuerdo al contexto local y la población meta).
- ¿Existen algunos grupos o espacios en los que se congregan los hombres (tales como colectivos agrícolas, o en la mezquita local después del sermón)? Caso que sí, se podría utilizar estos espacios / grupos para introducir discusiones en torno al DPI y el involucramiento del hombre?

### ¿Solo hombres, u hombres y mujeres?

Es posible promover cambios en los valores, roles, y relaciones de género trabajando solo con hombres - o solo con mujeres. Sin embargo, el género es relacional y la igualdad de género no se puede alcanzar solo con un género. Las relaciones de pareja - y las dinámicas de poder intrínsecas de estas relaciones - , impactan en el bienestar materno y en el bienestar y desarrollo de las y los hijas de la pareja. Tanto mujeres como hombres perpetúan las normas de género: entonces tanto hombres como mujeres deben cambiar si las normas de género van a ser transformadas. Por estas razones, Promundo y Plan International recomiendan que las sesiones educativas grupales sean sincronizadas en género, es decir que puede haber sesiones específicas para hombres y para mujeres, pero tienen que haber sesiones en que hombres y mujeres se reúnan.

- Las sesiones para personas del mismo sexo brindan una oportunidad para discutir temas sensibles que para hombre y mujeres puedan ser incómodos de tratar frente al otro sexo. También son una oportunidad para que hombres y mujeres desarrollen redes solidarias o de apoyo de pares con otros hombres o con otras mujeres. Además abordan el hecho de que, en muchos contextos, los hombres dominan las discusiones de grupo, al menos hasta que empiezan a comprender y reflexionar sobre las normas y comportamientos de género.
- Las sesiones conjuntas brindan una oportunidad para que hombres y mujeres reflexionen juntos sobre los actuales roles de género y las relaciones de poder, las normas de género que sustentan estas, y en las implicaciones negativas que estos roles, normas y relaciones de poder tienen sobre la niñez, las mujeres, y los hombres mismos. Cuando estas sesiones conjuntas se facilitan con sensibilidad, brindan un espacio para que hombres y mujeres comiencen a desafiar estas normas y roles, y piensen en cómo podrían cambiarlas. Brindan un espacio para que hombres y mujeres trabajen conjuntamente en la comunicación, toma de decisiones, y establecimiento de metas. También son una oportunidad para que los hombres escuchen la voz de las mujeres -algo poco común en muchas comunidades.

### Identifique el contenido que cubrirá

El contenido clave que usted necesitará cubrir en las sesiones educativas dependerá de los objetivos y enfoques de su iniciativa de involucramiento masculino, así como de las prioridades de los hombres mismos - como se describe anteriormente.

- Si su enfoque es el involucramiento de los hombres en la salud materna, y el involucramiento del hombre en las visitas de control prenatal y de preparación para el parto, entonces deberá brindar información que los hombres necesitan para identificar signos de complicación, apoyar la planificación del parto y el amamantamiento, y para garantizar que su pareja reciba asistencia calificada en el parto.
- Si su enfoque está en el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso para el DPI, entonces probablemente usted incluirá:
  - Sesiones sobre el desarrollo y aprendizaje infantil; qué cuidados de crianza, protección y servicios necesitan las niñas y niños para desarrollar su pleno potencial; y, cómo los hombres/cuidadores pueden apoyar al desarrollo saludable y bienestar de sus hijas e hijos.
  - Sesiones que cubren por qué el involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo infantil es importante; qué factores influyen en el involucramiento de los hombres como padres, y cómo fueron las experiencias de los hombres participantes como niños – cómo fueron criados por sus padres.
  - Discusión y reflexión sobre cómo se socializa a la niñez hacia las normas y actitudes de género desde la primera infancia, y cómo el curso de la vida y potencial de niñas y niños puede verse afectado cuando son tratados de diferente forma por personas adultas significativas en su vida.

Independientemente del enfoque de su proyecto, le recomendamos lo siguiente:

- Las sesiones educativas grupales debieran apoyar a la reflexión y el diálogo comunicación de la pareja, relaciones de la pareja, y co-crianza.[iii] Idealmente, la persona que facilite la sesión debe estar preparada para reflexionar sobre lo que dentro del contexto local significa una buena relación y conexión de pareja; comunicación y solución de problemas dentro de la pareja; estrategias para fortalecer la co-crianza y para reducir conflictos entre la pareja.
- Se debe dar énfasis a cómo el padre/cuidador puede brindar apoyo práctico y emocional a la madre/cuidadora, reflexionando sobre los roles y distribución del trabajo dentro del hogar, el impacto de la violencia doméstica, la importancia de las relaciones igualitarias, el bienestar materno y la depresión materna.
- Se debe creer oportunidades para que los participantes aprendan entre sí y puedan escuchar de otros hombres que están progresando activamente y se están convirtiendo en padres /cuidadores y parejas más equitativos, no violentos, e involucrados. Incorpore historias de familias que enfrenten desafíos similares (que usted haya identificado durante la fase de investigación formativa) en las sesiones educativas de grupo.

---

iii Una investigación en Países de Alto Ingreso ha identificado que el primer año postparto es una etapa difícil para la mayoría de las parejas, resultando en que una de cada tres parejas experimenta un serio declive en su relación. *(Cowan, C.P., & Cowan, P.A. (2000). When Partners Become Parents. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Assoc.)* Otros estudios han demostrado que los hombres se preocupan por el impacto que tener un hijo(a) tendrá en su relación con su pareja. Pueden tener preguntas específicas (por ejemplo, sobre cuándo es apropiado volver a tener relaciones sexuales). Pueden sentir que son dejados de lado cuando la madre crea un vínculo con su bebé y se dedica completamente, dejando menos tiempo para su relación de pareja. Hallazgos de otras investigaciones sugieren que brindar una oportunidad para discutir temas de pareja y sobre cómo fortalecer la relación de pareja es importante para la efectividad a largo plazo de las intervenciones en lo que respecta a la crianza. El trabajo de Cowan con parejas demostró que los programas que ofrecían sesiones únicamente enfocadas en la relaciones de pareja también tenían resultados positivos en el desarrollo de sus hijos/as. Otro estudio en Brasil encontró que los efectos de largo plazo de la educación para la crianza fueron el resultado de mejoras en el ambiente general dentro del hogar más que de prácticas específicas. A pesar de estos hallazgos, es raro que la educación prenatal aborde la co-crianza, roles de género, o temas de relación de pareja, y estas no siempre están incluidas en los grupos de crianza para el desarrollo de la primera infancia. Vea *McAllister et al (2012) Fatherhood: Parenting Programmes and Policy – A Critical Review of Best Practice. London/Washington D.C.: Fatherhood Institute/ Promundo/MenCare.*

- Incluya contenido que responda a las necesidades de los hombres, utilizándolo como punto de entrada para discutir el involucramiento del hombre. Por ejemplo, las finanzas del hogar y la seguridad financiera a menudo constituyen una preocupación para hombres y mujeres como padres,[iv] y no siempre es abordada por los programas de DPI y salud materna. Considere incluir una sesión sobre la elaboración de un presupuesto familiar que enfatice la inversión en la niñez y la toma de decisiones compartidas.
- Aproveche el hecho de que los hombres prefieren las actividades prácticas como un punto de entrada para involucrarlos en el desarrollo de sus hijas e hijos. Por ejemplo, en muchos países en donde Plan International trabaja, los padres han sido muy comprometidos (a la par de las madres) en actividades como hacer juguetes y construir espacios de juego, y se ha comprobado que esto es una forma práctica de que los hombres utilicen nuevos conocimientos sobre el desarrollo infantil, tales como la importancia de estimular el juego utilizando una variedad de juguetes adecuados a la edad. Sin embargo, es importante que estas intervenciones enfaticen la importancia de la participación del hombre en el cuidado de los niños y niñas más allá del juego.
- La sesión finaliza con una actividad en la que los hombres - ya sea como individuos o en grupo - acuerdan cómo pondrán en práctica lo que han discutido ese día en el período que llevará a la siguiente sesión.

Cualquiera que sea el contenido del programa es esencial que usted utilice un enfoque de educación adulta, en el que la o el facilitador se enfoca en el diálogo, el aprendizaje experimental y activo, la práctica y la reflexión, y en el aprendizaje mutuo más que en asumir roles de “expertos” enseñando a los demás.

Antes de invertir en desarrollar un nuevo manual con sesiones para padres o para parejas, sugerimos que primero identifique sus objetivos generales y específicos para los hombres (y mujeres) de las comunidades con quienes usted planea trabajar, basándose en su evaluación de la situación inicial. Recomendamos que usted luego busque manuales y recursos que ya se hayan desarrollado y adaptado y los use en la medida de lo posible. En la siguiente casilla encontrará una lista de recursos existentes en los que podría basarse.

A medida que usted los adapte:

- Cerciórese de que su adaptación es consistente con los principios y valores principales del material original.
- Cerciórese de que usted ha utilizado palabras y mensajes que harán eco en la comunidad y que están en línea, en la medida de lo posible, con las prioridades y valores comunitarios.
- Cerciórese de que la sesión se base en enfoques que apoyen el aprendizaje activo más que en una clase magistral en el que el/la facilitador “comunique” a los participantes información sobre lo que es “correcto”. Esto puede hacerse incorporando, por ejemplo, preguntas que puedan ser discutidas en grupo, así como diferentes ejercicios /dinámicas.
- Cerciórese de que las reflexiones en torno a las normas, roles, y estereotipos de género están integradas dentro de las diferentes sesiones (vea a continuación).
- Cerciórese de reservar fondos para hacer un piloto de los materiales y de validarlos y revisarlos antes de utilizarlos más ampliamente.

iv Tener un hijo o hija puede poner considerable tensión en la relación de una pareja y en el hogar. En los análisis del ciclo de vida, los hogares por lo general están en su etapa más pobre cuando tienen niño/as pequeños.

## TÓPICOS Y GUÍAS DE SESIÓN

A continuación, se enumeran varios manuales. La mayoría de ellos describen un programa de 10-20 sesiones con claros objetivos de aprendizaje por sesión, métodos que pueden utilizarse, recursos necesarios, etc. Muchos de ellos incluyen como contenido principal los siguientes temas, junto con sesiones generales sobre temas relacionados al desarrollo infantil, derechos de la niñez, o salud materna:

- Expectativas del hombre sobre su rol como padre y las expectativas de la sociedad (y los desafíos de ser una pareja comprometida en la sociedad de hoy).
- El legado de los propios padres de los hombres y los sentimientos y percepciones de los hombres sobre el rol que sus padres desempeñaron.
- Por qué el involucramiento del hombre es importante en el embarazo, parto, planificación familiar, cuidado cariñoso y el DPI - el rol que el hombre puede desempeñar y el impacto de su involucramiento positivo.
- La división de responsabilidades para la provisión del cuidado y la importancia de la co-crianza y de compartir responsabilidad por el cuidado cariñoso y la toma de decisiones en el hogar.
- El impacto de la violencia de pareja íntima y la importancia de la resolución no violenta de conflictos.
- El abuso de substancias.

REDMAS/Promundo/EME *Programa P: Un Manual para la paternidad activa*. La Sección 2 de este recurso brinda una guía para facilitadores y facilitadoras con un programa de 11 sesiones para un grupo de hombres; cada sesión es de aproximadamente dos horas de duración.

Programa P Bolivia: *Un manual para la Paternidad Activa: Padres y madres por una crianza positiva, compartida*, y sin violencia. Este manual es la antesala al Programa P seguido por una descripción de un programa de 10 sesiones para papás /cuidadores y un programa de 9 sesiones para mamás / cuidadoras.

Promundo, ECOS, Instituto PAPAI y Salud y Género. Programa H|M|D: *Manual de Acción Involucrando a los Jóvenes para alcanzar la Equidad de Género*. Desarrollado para involucrar a la juventud de 15-24 años de edad en reflexiones críticas sobre género y ayudarles a desarrollar habilidades para actuar de formas más empoderadoras y equitativas. Incluye sesiones sobre el trabajo de cuidado y sus posibles roles como padres en el futuro.

**Podrá encontrar más recursos adaptados a diferentes contextos y lenguajes emitidos por los socios MenCare, en el sitio MenCare Global website:** www.men-care.org

### Discuta sobre género como parte de las sesiones del grupo de hombres

En su intervención de educación grupal, la discusión sobre los roles y normas de género, o sobre igualdad no debe limitarse a una sesión o bloque de sesiones de "género". Esto es por varias razones:

- Las normas y relaciones de género están siempre presentes e influyen en todos los aspectos de la vida diaria de los hombres y las mujeres, particularmente en sus roles relacionados con el trabajo del cuidado, la crianza de la niñas y niños pequeñas, y la salud materna. En consecuencia, se debe incorporar en cada sesión la reflexión sobre las expectativas, roles, y relaciones de género.
- Los hombres pueden desconfiar de los esfuerzos abiertos para promover la igualdad de género, porque ellos creen que cuando las mujeres ganan derechos (o son empoderadas) los hombres pierden.[52] Si las sesiones están etiquetadas como "género" los hombres pueden estar menos dispuestos a participar, o de ponerse a la defensiva.
- En cambio, si desde la primera sesión se integra sensiblemente una discusión sobre los roles y posición de hombres y mujeres en la sociedad, esto sentará las bases para que – mientras que la intervención progrese - los hombres (y las mujeres) estén más abiertos y receptivos a una discusión directa sobre la igualdad y a reflexionar sobre las normas de género.

La forma en que se discute sobre género también importa. En algunos contextos, puede ser importante no utilizar terminología como "género" e "igualdad de género" (por las razones anteriormente descritas) y, en lugar de ello, utilizar términos comprendidos y aceptados localmente. En todos los contextos, trate de

promover, desde el principio, la reflexión sobre cómo la igualdad de género y ciertas normas de género impactan negativamente en mujeres y hombres y niños /niñas y familias como un todo - en lugar de culpar a los hombres o enfocarse sólo en los privilegios de los hombres. Es recomendable también iniciar con sesiones sobre temas que son menos sensitivos - tales como las prácticas de cuidado cariñoso - a fin de desarrollar confianza dentro del grupo, antes de avanzar hacia temas más complejos y sensibles (por ejemplo, la relación de pareja, violencia doméstica). Se recomienda que se pone énfasis en:

- cómo todos ganan con la igualdad de género (ej. mejores relaciones, niños y niñas más felices, etc.);
- los cambios que los hombres quieren que sucedan, y en sus aspiraciones;
- el placer y el gozo que los hombres pueden disfrutar al ser cuidadores y parejas involucrados;
- el motivar y celebrar a los hombres que valoran a sus familias y relaciones por encima de las expectativas sociales;
- el promover cambios en el comportamiento que sean más fáciles y que tengan menos probabilidad de ser estigmatizados - al menos inicialmente.

### Decidiéndose sobre los números: número de participantes, número de sesiones, y número de facilitadores

Recomendamos que las actividades educativas grupales se limiten a grupos pequeños de 10-15 participantes a fin de garantizar que todos los integrantes participen. Recuerde, si usted planea incluir sesiones para parejas, el grupo se duplicará durante esas sesiones. Idealmente, uno o dos facilitadores debieran trabajar con un grupo pequeño de 10-15 hombres (y sus parejas cuando aplique). Grupos más grandes requerirán dos o más facilitadores, dependiendo de sus habilidades y experiencias de facilitación. En muchos contextos, los hombres prefieren interactuar con un facilitador masculino que los escuche y, al mismo tiempo, sirva como modelo a seguir. Considere utilizar a un facilitador y una facilitadora que juntos puedan ser modelo de las relaciones de género respetuosas y equitativas – pero solo si usted cree que esto no limitará la participación activa de los hombres (o de las mujeres) en las discusiones.[53]

Los programas de educación y apoyo grupal pueden variar tanto en duración (desde una única discusión grupal hasta sesiones semanales o quincenales) e intensidad (la duración de la sesión). La recomendación sobre cuál es el mejor número y duración de las sesiones en general dependerá específicamente del contexto:[v]

- Promundo recomienda por lo menos 10-15 sesiones, con una duración que varía entre 1.5 a 2 horas, dependiendo del contenido. Generalmente, las sesiones no deben durar más de 2 horas (aunque las sesiones de esta duración han sido exitosas en ciertos contextos) tomando en cuenta el lapso de atención, disponibilidad, trabajo, y responsabilidades del hogar de los y las participantes, y porque algunas sesiones pueden ser muy emocionales o “pesadas”.
- Promundo también recomienda sesiones semanales - especialmente al inicio de la intervención - pues esto da tiempo a los participantes a reflexionar sobre los temas discutidos en los grupos y a aplicarlos en su vida diaria, para luego regresar al grupo y continuar el diálogo. Los hombres también tendrán el período entre las sesiones semanales para discutir los temas con su pareja (en caso las sesiones sean de solo hombres, o sesiones separadas para hombres y para mujeres) lo cual aumenta la probabilidad de lograr resultados favorables.
- La frecuencia de la sesiones puede reducirse con el tiempo, cambiándolas gradualmente de semanales a quincenales y, eventualmente, a mensuales. La reducción gradual de las sesiones hasta el final del programa puede promover un sentido de continuidad y apoyo entre los miembros del grupo, lo que puede ayudar a los participantes a sostener y continuar creando cambios positivos en las expectativas, creencias, y comportamientos.

---

v Por ejemplo, un estudio encontró que la “dosis” más efectiva de educación grupal para alcanzar cambios sostenidos de actitudes y comportamientos era sesiones semanales de 2 a 2.5 horas, durante en un período de 10 a 16 semanas. Otros estudios han demostrado un impacto en el cambio de actitudes con sólo 2 o 6 sesiones. Barker, G., Ricardo, C. and Nascimento, M. (2007) *Engaging Men and Boys in Changing Gender-based Inequity in Health: Evidence from Programme Interventions*. Geneva: World Health Organization.

### Cree grupos seguros y que apoyen el aprendizaje

La creación de un "espacio seguro" es clave para programas de educación grupal que buscan promover la transformación de normas y roles de género a través del diálogo abierto y honesto dentro de los grupos del mismo sexo, y entre sexos también. En general, un espacio seguro es un lugar en el que cada miembro del grupo puede expresarse plenamente, sin temor a sentirse incómodo, rechazado, o inseguro por razón de su sexo biológico, raza/etnia, orientación sexual, identidad o expresión de género, antecedente cultural, afiliación religiosas, edad, o capacidad física o mental.[54] Las y los facilitadores juegan un rol crítico en la creación de estos espacios seguros desde la primera sesión.

Las y los facilitadores crean espacios seguros cuando:

- se dan el tiempo para conocer y dar la bienvenida por su nombre a cada miembro del grupo;
- tienen las habilidades para facilitar el diálogo entre los participantes, permitiéndoles identificar sus problemas y desarrollar soluciones por ellos y ellas mismas. ¡Los y las facilitadores no enseñan ni predican!
- desarrollan, junto con el grupo, las "reglas del juego" y luego, respetuosamente, las aplican;
- validan las contribuciones de los y las participantes, dando las gracias y reconocimiento positivo;
- desafían con sensibilidad los estereotipos o puntos de vista que no son equitativos de género, cuando surgen en el grupo;
- piden retroalimentación al final de cada sesión sobre cómo las sesiones pueden satisfacer de mejor manera las necesidades de las y los participantes, para luego hacer modificaciones razonables dentro de los límites establecidos por el programa.

### Reclute a hombres y sus parejas para que se unan al grupo de hombres

El reclutamiento de hombres para los grupos de padres es notablemente desafiante: incluso en programas bien establecidos, ellos representan menos de la tercera parte del total de participantes. Cómo usted reclutará hombres para sus sesiones de educación grupal depende en gran medida de su diseño de la intervención ¿La está implementando a través del sector salud, en la comunidad, dentro de grupos ya existentes de hombres (ej. clubes deportivos o religiosos) o a través de una intervención ya existente, por ejemplo, un programa de crianza para el DPI o un Grupo de Ahorro Comunitario? También dependerá de si usted planea llegar sólo a los hombres o a los hombres y sus parejas.

En general, es importante aprovechar el propio interés de los hombres por el cambio cuando los aborde para que participen, y tener cautela sobre el leguaje que utilice (vea el punto anterior sobre el uso de la terminología de género, por ejemplo). El personal que recluta a los hombres por lo general enfatiza la idea de sesiones grupales que promueven "familias, niños y niñas saludables", "hogares pacíficos", "mejor relación de pareja", o "el involucramiento del padre" - lenguaje que enfatiza los resultados positivos y esperados de los grupos y la importancia del involucramiento activo de los hombres. El mensaje debe ser esperanzador y hablar sobre los objetivos de largo plazo de los hombres para sus familias y relaciones.

Al reclutar hombres para las intervenciones sobre involucramiento masculino le recomendamos:

- Involucre a las y los facilitadores y miembros de la comunidad en el diseño de los mensajes y estrategias de reclutamiento, para garantizar que hagan eco en los hombres y sus parejas.
- Piense en el mejor espacio y estrategia para invitar a los hombres en su contexto. Esto puede ser mediante visitas en persona, a través de su pareja, una carta del centro de salud, vía teléfono, SMS, o WhatsApp, a través de un panfleto, o un evento comunitario. En algunos contextos, abordar a los hombres en el lugar en que se congregan y/o relajan puede ser efectivo - por ejemplo, en el partido de fútbol, el grupo de ahorros, la reunión del Sindicado de Agricultores, cafeterías, la mezquita, etc. Durante algunas semanas, usted tendrá que invertir tiempo para generar discusiones informales en estos lugares antes de proponer la idea de reunirse en el contexto de un grupo más formal. Para mayor información sobre esto, vea la siguiente sección sobre llegar informalmente a los hombres a través de enfoques de alcance.
- Siempre que sea posible, trate de involucrar a las autoridades locales (tales como trabajadores de salud, personal de desarrollo comunitario, trabajadores sociales, así como a líderes religiosos, tradicionales, y comunitarios en la identificación y reclutamiento de hombres. Pida a los hombres que le cuenten a otros hombres sobre la iniciativa -utilice el reclutamiento de boca en boca- en contextos en los que los hombres prefieren escuchar sobre proyectos, de boca de otros hombres que son padres /cuidadores como ellos.

- Piense si usted puede atraer el interés de los hombres haciéndolos participar en una actividad práctica que responda a un tema prioritario en su comunidad - por ejemplo, hacer juguetes para un grupo comunitario de juego para niños y niñas, o establecer un sistema comunitario de transporte de emergencia, para mujeres con complicaciones obstétricas. Esto puede darle un sentido de logro a los hombres como grupo y generar el interés de continuar participando.
- A fin de evitar especulación y malentendidos, explíqueles claramente a los hombres por qué han sido invitados. Esto es particularmente importante para garantizar que los hombres no piensen que están siendo tomados en cuenta por "mal" comportamiento (en cuyo caso podrían perder el interés de asistir).
- No invite simplemente a "padres" a la iniciativa pues podría interpretarse como que está invitando esencialmente a madres (o a papás según la cultura). En lugar de ello extienda invitaciones directamente a los hombres (así como a las mujeres), o a "madres y padres".

### Motive a los hombres para que sigan asistiendo

En diferentes contextos, los hombres usualmente valoran la oportunidad única de reunirse con otros hombres en espacios socialmente sancionados para discutir temas que les afectan a ellos y a sus familias. Cuando se crea exitosamente un espacio seguro, por lo general, los hombres están motivados a regresar al grupo semana tras semana, e incluso se continúan reuniendo después que el proyecto ha concluido. Se puede utilizar también diferentes incentivos para motivar a los hombres para que asistan y continúen asistiendo. Sin embargo, los incentivos materiales o financieros, tales como refrigerios, subsidios al transporte, T-shirts, tiempo de aire /recargas telefónicas, certificados, u otros materiales puede, a veces, ser muy costoso o dañar los esfuerzos para sostener el involucramiento. También es importante considerar como el proporcionar estos incentivos a los hombres - pero no a las mujeres participantes en las intervenciones existentes - podría reforzar aún más las desigualdades de género o ser percibidos como que se está dando mayor valor al tiempo de los hombres y su involucramiento en la vida de sus hijos e hijas.

Existen otras formas de incentivar, recompensar, o valorar la participación de los hombres. Por ejemplo, usted puede implementar estrategias que desarrollen el capital /posición social de los participantes en la comunidad, o que muestre a hombres y mujeres cómo sus actitudes y comportamientos, ahora cambiados, son valorados por líderes y miembros de la comunidad. En algunos contextos, Promundo ha encontrado que el involucramiento y apoyo visible de los líderes comunitarios en la intervención, ha contribuido a una "marca" reconocida, de la cual las y los participantes están orgulloso(a)s y con la que se sienten fuertemente asociados. Esto motivó a los hombres a vivir los ideales de la "marca" y llevó a otros hombres a querer asistir.

Para promover y motivar a los hombres a que continúen asistiendo, le recomendamos:

- Implementar las actividades cerca del lugar en donde viven los hombres o en espacios en donde ya se reúnen y a una hora que sea conveniente para ellos en la comunidad. Esto facilitará su asistencia y que esta sea regular. Escoja espacios en donde los hombres sientan que pueden hablar libremente - evite espacios como bares, cantinas, o la casa del líder comunitario.
- Pida a las y los facilitadores que llamen a los participantes para recordarles y motivarles a asistir a la próxima reunión (y proporcióneles recursos tales como tiempo de aire /tarjetas de teléfono para que hagan esto).
- Organice "Días Familiares" o sesiones familiares en donde hombres y mujeres puedan invertir tiempo hablando, desarrollando presupuestos familiares, y desarrollando una visión en común para la familia.
- Involucre a líderes locales en elevar el perfil de la intervención, por ejemplo, celebrando los logros del grupo de participantes. Considere el tipo de reconocimiento que los hombres y mujeres en la comunidad puedan valorar. Algunos ejemplos que se han utilizado para reconocimientos incluyen: dar certificados a los participantes que han completado el programa de sesiones grupales y hacer una ceremonia pública de graduación; utilizar fotos de hombres /parejas participando como "Campeones" en las estrategias de Comunicación por el Cambio Social y del Comportamiento (CCSC) - por ejemplo en posters/GIFS/spots de TV, etc.; organizar competencias amistosas entre los hombres involucrados, dando premios para el hombre que mejor cocina, lava la ropa (y otras actividades consideradas tradicionalmente como trabajo de mujeres).
- Vincular a las y los participantes a oportunidades económicas o de generación de ingresos, o brindar información que pueda apoyar a las y los participantes a abordar sus inquietudes financieras. Por ejemplo, integrar actividades de ahorro y crédito dentro del trabajo con el grupo puede dar motivación de corto y largo plazo a los miembros del grupo para continuar participando.

- Involucrar activamente a los miembros del grupo en el diseño e implementación de campañas comunitarias o crear equipos de acción comunitaria. Reconozca a las y los participantes (y facilitadores) que demuestran relaciones positivas con sus parejas e hijo(a)s en posters de campaña, videos, o programas de radio para concientizar sobre los beneficios del involucramiento del hombre en el DPI.
- Involucre a las y los participantes en el servicio comunitario o actividades de voluntariado que contribuyan al desarrollo comunitario. Estas oportunidades pueden desarrollar conexiones sociales entre los participantes y lazos más fuertes hacia la comunidad.
- Apoye a hombres y mujeres que estén dispuesto(a)s a compartir sus historias de transformación con las demás personas en su comunidad o en reuniones municipales, y otros eventos (los cuales también pueden servir como oportunidades de reclutamiento para futuros grupos).

También ayudará si el personal del proyecto, o miembros del equipo, responsables de supervisar y apoyar a las y los facilitadores del grupo de hombres (o de parejas) acompañan y observan periódicamente las sesiones grupales. Esto les permitirá evaluar qué tan bien están llevando a cabo estas sesiones las y los facilitadores, y qué tanta confianza en sí mismo(a)s tienen al desempeñar su rol, identificando cualquier brecha /reto. También pueden obtener retroalimentación de los hombres participantes acerca de cómo fortalecer las sesiones grupales. Será una oportunidad para evaluar la capacidad de los facilitadores para llevar a cabo las sesiones y el grado de confianza que tienen en esta función, identificar las lagunas/retos, y discutir cómo pueden abordarse conjuntamente.

### Promover la sostenibilidad de los grupos de hombres

Al diseñar su intervención de educación grupal trate de pensar cómo podría ser sostenible, replicable, o incorporada ("institucionalizada") dentro de los servicios públicos - por ejemplo, los servicios de salud o educación - en el largo plazo,[55] a la vez que garantice la calidad y fidelidad del diseño del proyecto.

Desde el primer momento, la intervención de educación grupal debe estar diseñada de forma que motive a sus participantes: a desarrollar conexiones con otros miembros; a llevar a cabo actividades de divulgación con otros hombres y parejas de la comunidad; y a estar activamente involucrados en el cambio de creencias, expectativas, y normas en torno al involucramiento del hombre en el DPI y en la promoción de la igualdad de género.

Aunque a menudo no es posible acompañar grupos específicos en el largo plazo, es mejor evitar finalizar la intervención abruptamente. La pérdida del grupo y el apoyo que esto ha ofrecido al hombre puede socavar sus esfuerzos, y los de su pareja, por mantener y/o hacer nuevos cambios de comportamientos y actitudes. El ir reduciendo gradualmente el apoyo del programa o la interacción con los participantes, en paralelo con estrategias para promover el involucramiento comunitario y familiar puede ayudar a manejar esta transición.

En la experiencia de Promundo, los participantes quieren poder compartir sus experiencias con otras personas quienes comprenderán y van a valorar y validar su transformación personal. Crear redes de individuos – los participantes del grupo, miembros de sus familias, vecinos, líderes comunitarios - que puedan brindar este apoyo y validación después que termine la intervención, pueden motivar a los hombres a continuar siendo cuidadores y parejas comprometidos, especialmente si se enfrentan a miembros comunitarios que los ridiculizan o excluyen por estos cambios.

Las siguientes son algunas medidas que usted puede tomar para promover la sostenibilidad de las intervenciones de grupo y de su impacto:

- Ir reduciendo gradualmente las sesiones de grupo: pasar de reuniones semanales, a cada quince días, y luego al mes. Motivar a los miembros del grupo a que se reúnan informalmente entre las reuniones mensuales. Las reuniones pueden llevarse a cabo en la comunidad (ayúdelos a identificar un espacio para reunirse) o bien, pueden rotar las reuniones entre los hogares de los miembros.
- Cerca del final de las sesiones, pídales a los hombres (con su respectiva pareja) que desarrollen un plan de acción familiar u objetivos claros que les gustaría alcanzar para sus hijos e hijas, y para su relación de pareja. Pídales a los miembros del grupo que identifiquen formas en que puedan ayudarse entre sí para lograr esos objetivos.
- Lleve a cabo una ceremonia de graduación e invite a las y los familiares y amigos de los hombres/ parejas, así como a los líderes comunitarios para celebrar los logros de los miembros del grupo. En algunos casos, las y los participantes han creado canciones o representaciones teatrales para compartirlas, o se han comprometido a ser padres y parejas involucrados. Otros han organizado retiros familiares de todo el día o de toda la noche para celebrar y promover una transformación continua.

- Motive a los participantes a formar redes de apoyo entre los miembros del grupo antes de que concluya la intervención, a fin de que continúen reuniéndose y apoyándose mutuamente como padres y parejas. Esto puede incluir organizar reuniones rotativas o visitar a las familias para celebrar el nacimiento de un hijo o hija. Las y los participantes también pueden crear grupos de WhatsApp o utilizar la tecnología para permanecer conectados (cuando aplique).
- Identificar a las y los participantes que demuestren habilidades y motivación para ser facilitadores y facilitadoras, y prepárelos para facilitar a nuevos grupos en su comunidad.
- Involucre a líderes comunitarios y autoridades locales en el monitoreo y apoyo a la intervención, y vincule a las y los participantes con las iniciativas o estructuras de salud pública existentes. En algunos contextos, las autoridades locales han invitado a las y los participantes a ser trabajadores comunitarios de salud o a que apoyan actividades comunitarias tipo "outreach" en SMNI, planificación familiar, o prevención de la violencia.
- Motive a los hombres a crear sus propios equipos o clubes de acción comunitaria para movilizar a otros hombres en la comunidad, o para unirse a, y participar en, comités de salud ya existentes o en otras entidades relevantes en donde puedan continuar influyendo para el cambio en su comunidad.

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LLEGAR A LOS HOMBRES A TRAVÉS DE VISITAS DOMICILIARES

### ¿Por qué visitas domiciliares?

Llegar a los hombres a través de las visitas domiciliares con el objetivo de aumentar su involucramiento en el DPI puede ser útil por varias razones:

- Las visitas brindan una oportunidad para observar y conocer más sobre el hombre dentro del contexto familiar; potencialmente, ofrece también una mirada más real a las dinámicas de la vida familiar y las interacciones entre la pareja; y permite tener pláticas más privadas para discutir problemas y necesidades. Son una oportunidad para que quien haga la visita observe las interacciones entre el padre y su hijo/a, y para trabajar con la pareja.
- Ofrecen una oportunidad para involucrar a los miembros más adultos en la familia, tanto hombres como mujeres, con el objetivo de reducir su resistencia y desarrollar su apoyo hacia el involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños y en la salud materna.

Al mismo tiempo, las visitas domiciliares requieren de una labor más intensa y podrían significar una cobertura más reducida del programa porque requieren de más tiempo. También brindan menos oportunidad para que los hombres aprendan entre ellos y desarrollen redes de apoyo entre pares. Por estas razones, las visitas domiciliares serán más provechosas:

- en combinación con grupos de hombres;
- para dar seguimiento a los hombres que han abandonado las sesiones grupales o necesitan apoyo más individualizado;
- para abordar a hombres a los que es difícil llegar, incluyendo a los que desconfían de los grupos de hombres organizados a través de las autoridades locales, sistemas de salud, etc.

### Planifique tiempos y frecuencia de las visitas domiciliares

- De ser posible, inicie las interacciones con el padre antes de que nazca el bebé, o como parte de las visitas postnatales a la madre y niño(a), inmediatamente después del parto, y cuando regresen a casa.
- En la medida de lo posible, asegúrese de que planifique sus visitas domiciliares del programa de crianza para cuando el padre esté en casa también.
- Una evaluación recomienda que las visitas deben llevarse a cabo por lo menos dos veces al mes durante un mínimo de 30 minutos.[56]

### Planifique el contenido y enfoque de la visita

Como con cualquier visita domiciliar de un programa de crianza, usted deberá planificar el contenido y enfoque que utilizará

- Recuerde que los hombres a menudo preferirán actividades prácticas. Las y los visitadores domiciliares deben utilizar las visitas no solo como una oportunidad para hablar, sino para que el hombre trate nuevas prácticas. Por ejemplo, ello(a)s pueden trabajar con los padres /cuidadores mostrándoles cómo dar masaje a los bebés. O pueden tomar video a los hombres a medida que interactúan y juegan con su bebé utilizando juguetes (o implementos seguros del hogar) para después revisar el video con ellos, felicitándoles por sus interacciones/acciones positivas y dando consejos/"coaching" sobre la atención receptiva . Ambos enfoques han demostrado ser efectivos para enseñar a los padres aquellas habilidades que son importantes para el desarrollo de sus hijos e hijas –también ofrecen oportunidades para fortalecer el vínculo emocional de los hombres para con sus hijos e hijas.
- Las y los visitadores siempre deben reafirmar y motivar. Deben comenzar cualquier consejería hablando sobre lo que los hombres están haciendo bien, antes de pasar a las recomendaciones.

### Cerciórese de que las y los visitadores domiciliares estén debidamente capacitado(a)s para las visitas

- Las y los visitadores domiciliares pueden ser voluntarios, para-profesionales comunitarios capacitados, o prestadores de servicios públicos. Sin importar quiénes sean, asegúrese de que tengan las actitudes y habilidades descritas en la sección inicial para: actuar como consejeros que apoyan - y no como maestros; promover el aprendizaje conjunto; y para desarrollar la confianza de los hombres. Usted debe también cerciorarse de que las y los visitadores domiciliares se sientan preparadas para motivar el diálogo con los padres sobre compartir las responsabilidades del trabajo de cuidado, incluyendo actividades como cocinar, limpiar, etc.

En muchos lugares, las y los agentes comunitarios de salud son el grupo que más llega a las familias directamente a través de las visitas domiciliares. Vea el Capítulo 4 para más detalles y recursos que puedan ayudarle a trabajar con las y los ACS para involucrar al hombre en el cuidado cariñoso para el DPI, y la salud y bienestar maternos.

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LOS ENFOQUES DE ALCANCE/ "OUTREACH"

### ¿Por qué los enfoques alcance?

En situaciones en donde es difícil movilizar a los hombres para que asistan a los grupos, o contactarlos a través de visitas domiciliares, una de las pocas formas de llegar a ellos es apoyando a facilitadores capacitados para que lleguen a los espacios en los que los hombres se congregan, y comienzan una discusión informal con quien sea que esté ahí. Este enfoque también puede ser utilizado como una actividad inicial durante algunas semanas antes de que usted invite a los hombres a un grupo más formal.

### Identifique en dónde puede encontrar a los hombres para discusiones más informales

- Primero usted deberá identificar en dónde tiene mayor posibilidad de encontrar hombres para discusiones más informales. Podría pedirles a los hombres de la comunidad que mapeen los lugares en se congregan los hombres para hablar y socializar - cafeterías,[57] clubes deportivos, barberías, centrales de transporte, la iglesia local, la mezquita.
- A menudo usted necesitará abordar a los gerentes /propietarios de estos espacios, o a los líderes religiosos para ver si estarían anuentes a que el espacio se utilice para el trabajo de involucramiento del hombres. Ellos mismos podrían estar dispuestos a ser capacitados y apoyados para actuar como facilitadores de las discusiones.
- Usted podría identificar si la consejería prematrimonial para la pareja es un requisito de acuerdo a la religión local. De ser así, decida si es adecuado abordar a los líderes religiosos para ver si ellos estarían preparados para incluir la consejería sobre el involucramiento del hombre, la comunicación / relación de pareja, y la co-crianza como parte de este proceso. Véase el capítulo 5 sobre el trabajo con las comunidades y sus líderes para obtener más orientación al respecto.

### Decida los temas de discusión y prepare a las y los facilitadores

Como explicamos antes, el  garantizar la capacitación y apoyo adecuados de las y los facilitadores que trabajaran en el "alcance" es esencial. Sus facilitadores deberán estar bien preparados para iniciar y manejar discusiones cortas (que duren entre 10-20 minutos máximo) con diferente hombres. Usted podría considerar:

- Identificar los temas prioritarios para la discusión, y desarrollar un currículo adaptado que se enfoque en las preguntas que la o el facilitador pueda utilizar para iniciar una conversación, así como la información que pueda brindar cuando sea de utilidad (teniendo en mente que los ejercicios, actividades de grupo, etc. no serán factibles para este enfoque).
- Organizar un programa de capacitación del tipo "aprender y luego hacer", en donde cada semana o cada quince días, las y los facilitadores se reúnan para discutir y aprender sobre diferentes temas y para practicar - a través del "juego de roles" -, facilitando una discusión sobre ello antes de salir a los diferentes espacios y entrar en conversaciones con los demás.
- Capacitar a las y los facilitadores para que aprovechen posibles "ganchos" - algo que haya pasado en la comunidad y localidad, como el fallecimiento de una mujer durante el parto - como un punto de partida para la conversación.

## CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA LOS ENFOQUES DE MENTORÍA

### ¿Por qué la mentoría?

El enfoque de mentoría masculina involucra identificar, capacitar y apoyar a hombres mayores que son respetados en su comunidad para que actúen como mentores de hombres jóvenes que son papás y parejas. Se ha descubierto que este enfoque es efectivo en diferentes contextos, incluyendo la iniciativa de Uganda REAL Fathers *[a simple vista traducido como "Verdaderos Padres", pero REAL es el acrónimo en*

*inglés para Responsables, Involucrados, y Amorosos)*. Esta iniciativa para papás de 16 a 25 años con niño/as menores de 3 años se enfoca en prevenir la violencia de la pareja íntima y la violencia en contra de la niñez. En este programa de mentoría, los mentores seleccionados fueron apoyados para tener 12 puntos de contacto con padres jóvenes (cuatro sesiones individuales, dos sesiones de parejas, y seis sesiones de grupo con tres mentores y los sus "aprendices"). Cada sesión requirió el uso de un currículo adaptado con un enfoque en la práctica de nuevas habilidades como tarea/deber para el hogar.[58]

Los enfoques de mentoría pueden ser útiles cuando *su grupo objetivo son los hombres jóvenes*. Este enfoque presenta potencialmente menos retos en términos del reclutamiento y retención de hombres en un grupo y en organizar un calendario de las sesiones grupales. Incluso, una vez que los mentores han sido capacitados y apoyados, pueden llegar, con el tiempo, a apoyar a otros hombres más jóvenes. Sin embargo, el modelo de mentoría puede demandar muchos recursos pues requiere de dar apoyo de uno en uno para, al menos, parte del programa.

### Seleccione a los hombres, y seleccione a los mentores

- Para enfoques dirigidos como este, es preferible que los líderes comunitarios seleccionen a los hombres jóvenes /padres que participarán en el programa.
- De igual forma, la organización implementadora no debe seleccionar a los mentores. En lugar de eso, a los hombres /padres jóvenes (y a su respectiva pareja) se les da la oportunidad de reflexionar sobre las cualidades que tendría que tener una persona a quien ellos respetarán y a quien acudirían para solicitar consejo; para luego escoger un hombre de la comunidad para que funja como su mentor.

### Cerciórese de que los mentores estén adecuadamente capacitados y apoyados

Como explicamos antes, el garantizar la capacitación y apoyo necesarios para los mentores es esencial. En la iniciativa REAL Fathers los mentores fueron capacitados en dos sesiones, cada una de una semana.

### Adapte el currículo y materiales de apoyo

- Al igual que con los grupos de hombres, usted deberá cerciorarse de que el "currículo" /guía de discusión para mentores sea relevante para la comunidad, y que incluya preguntas para discusión en lugar de información que el mentor tenga que compartir.
- Prepare material de concientización, tal como grandes afiches con los mismos temas y mensajes que se han discutido, y muéstrelos en toda la comunidad. Pueden ser de utilizar para catalizar las conversaciones con otros hombres, y como recurso para las sesiones con varios mentores y participantes.

# CAPÍTULO 3: FACILITANDO LA PARTICIPACIÓN DE LOS HOMBRES EN EL APRENDIZAJE Y LA EDUCACIÓN DE NIÑAS Y NIÑOS PEQUEÑAS

Este capitulo see enfoca en promover el involucramiento de los hombres en la educación y aprendizaje de niñas y niños pequeños desde dos perspectivas.

1. Adaptar los programas en curso de educación temprana, para apoyar de mejor manera el involucramiento de los padres y cuidadores masculinos en el aprendizaje y educación de sus hijas e hijos pequeños.
2. Tomar medidas para promover el reclutamiento de los hombres en profesiones relacionadas al trabajo de cuidado, incluyendo aumentar la proporción de cuidadores /educadores masculinos en programas de aprendizaje temprano, ya sean comunitarios o formales.

Aborda:

- La justificación para promover y facilitar el involucramiento del hombre en los espacios de preprimaria y de aprendizaje temprano
- Recomendaciones y pasos para apoyar a que los programas de educación de la primera infancia involucren de mejor forma a los papás y cuidadores
- Recomendaciones y medidas para aumentar la proporción de hombres que trabajan como cuidadores y educadores de la primera infancia

Al promover un mayor involucramiento del hombre en la educación y aprendizaje de niñas y niños pequeños, es importante tener en cuenta que las instituciones de aprendizaje temprano (y las personas que trabajan en ellas) son un reflejo de las sociedades en las que están inmersas. Por esta razón, los programas de educación temprana pueden reforzar o perpetuar las normas y roles desiguales de género que existen, incluyendo la idea de que el cuidado de las y los niños pequeños es “trabajo de mujeres” y que quienes mejor lo desempeñan son las mujeres y las cuidadoras. En consecuencia, estos programas pueden desalentar el involucramiento del hombre como padres y cuidadores en el aprendizaje y educación de sus hijas e hijos, y como profesionales en el cuidado y educación de niñas y niños pequeños.

# JUSTIFICACIÓN PARA PROMOVER Y FACILITAR EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN LOS ESPACIOS DE PREPRIMARIA Y DE APRENDIZAJE TEMPRANO

### ¿Por qué adaptar los programas de aprendizaje temprano para que acojan y apoyen a los padres/cuidadores?

La sección introductoria de este manual describió los beneficios de involucrar al hombre en el cuidado y desarrollo de niñas y niños pequeños, incluso en el juego y en las oportunidades de aprendizaje, exploración e interacción con el mundo que les rodea.

Sin embargo, los padres/cuidadores a menudo están menos involucrados que las madres/cuidadoras en la educación y aprendizaje de sus hijas e hijos. Algunos no están involucrados del todo y no interactúan con la preescuela/programa de aprendizaje a la que asiste su hija/o. Esto puede darse por varias razones:

- Los programas de aprendizaje temprano pueden, ya sea intencionalmente o no, dirigirse sólo a las madres en el momento que buscan llegar a las familias
- Las y los educadores de la primera infancia pueden estar ambivalentes sobre el involucramiento del hombre en la educación de sus hija(o)s por todas las razones descritas en el capítulo introductorio. Típicamente, también reciben muy poca información y capacitación formal en el área de involucramiento parental - y menos aún en el área del involucramiento masculino.[59]
- Las y los educadores de la primera infancia - que en su mayoría y en diferentes contextos, son mujeres - pueden sentirse más cómodas relacionándose y comunicándose con la madre.
- Los padres pueden creer que la madre debe ser responsable, o está mejor preparada para, apoyar su aprendizaje y educación; o bien se sienten menos competentes o temen exponer sus propias carencias.
- Las madres actúan como “guardianas” bloqueando o desmotivando el involucramiento de los padres en la educación de sus hija(o)s.

Por lo tanto, trabajar para que los centros comunitarios de atención y educación de la primera infancia (AEPI) y/o los centros preescolares formales apoyen y acojan mejor a los padres puede ser una estrategia importante para promover la participación general de los hombres en el cuidado y desarrollo de sus hij(a)os, junto con las estrategias descritas en los otros capítulos.. Estas estrategias debieran implementarse de forma que reconozcan la diversidad de las y los cuidadora(e)s y estructuras familiares de las y los niños. Ellas deben apoyar una mayor inclusión de todos los tipos de padres, madres, y cuidadores y evitar reforzar las normas que privilegian las familias heterosexuales.

### ¿Por qué aumentar la proporción de cuidadores /educadores masculinos en los grupos de juego, centros AEPI y escuelas preprimarias?

La evidencia sugiere que incluir a los hombres como cuidadores /educadores en programas de aprendizaje temprano no formales (basados en la comunidad) y formales (preprimarias) puede ser beneficioso. La presencia de trabajadores masculinos puede tener varios efectos positivos:[60]

- Niñas y niños tienen un positivo modelo masculino a seguir: esto puede ser particularmente importante para aquella(o)s niña(o)s que no tienen modelos masculinos equitativos y no violentos, fuera del contexto del espacio de aprendizaje temprano.
- Les da a niñas y niños la oportunidad de ver a tanto hombres como mujeres involucrándose en el cuidado cariñoso. Como resultado, tendrán menos probabilidad de aprender las normas y estereotipos tradicionales que consideran el cuidado cariñoso y la crianza como “trabajo de mujeres”.[i]
- Los hombres pueden contribuir diferentes habilidades, perspectivas, y cualidades a la profesión, lo que podría ayudar a ampliar el currículum y mejorar la calidad del servicio.
- Tener más hombres empleados en las profesiones relacionadas al cuidado puede ayudar a aumentar la visibilidad y valor atribuido a esta área de trabajo; y posiblemente, a aumentar la remuneración para dichas profesiones.

A pesar de estos beneficios percibidos, en la mayoría de los países, los hombres constituyen menos del 10% de la fuerza laboral del magisterio, sólo en unos cuantos casos representan más de una cuarta parte del magisterio en preprimaria.[ii] [61] Esto es por varias razones:

- La educación de la primera infancia ha sido sinónimo de cuidar y criar a niñas y niños pequeños y,

i Para que esto sea cierto, las y los cuidadores y educadores deben demostrar o modelar comportamientos equitativos entre ellos mismos - en la forma en que interactúan entre ellos y en el tipo de responsabilidades y tareas que asumen dentro de sus roles.

ii Estos son Benín, Liberia, y Gambia. Source: UNESCO Institute of Statistics.

consecuentemente, continúa siendo ampliamente considerado como “trabajo de mujeres”.

- Por lo general, a la educación preprimaria se le considera de menor estatus que a los niveles más altos de educación (primaria y en adelante). Las y los maestras de preprimaria son, por lo general, de menor estatus, menos calificados, con sueldos menores, y gozan de menos incentivos y oportunidades de capacitación en comparación a maestro(a)s de educación primaria en adelante. Esto hace que la enseñanza en preprimaria sea menos atractiva para los hombres: aquellos que trabajan en educación a menudo trabajan en niveles más altos o administrativos.
- En muchos países, los directores escolares y miembros de familias tienen actitudes negativas sobre el involucramiento de los hombres como cuidadores y maestros de niñas y niños pequeños y cuestionan sus capacidades para hacer el trabajo tan bien como lo hace las mujeres. También pueden cuestionar las motivaciones de los hombres para trabajar en un área que implica atender muy de cerca e íntima a niñas y niños pequeños (un cuestionamiento que está relacionado con la creencia de que los maestros varones tienden más a abusar de niño(a)s pequeños).
- Como resultado, los hombres que empiezan a trabajar como educadores de la primera infancia a menudo dejan de hacerlo debido a sentimientos de aislamiento y estigmatización.

## RECOMENDACIONES Y PASOS PARA APOYAR A QUE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA INVOLUCREN DE MEJOR FORMA A LOS PAPÁS Y CUIDADORES[62 63]

**Antes de comenzar, identificar y abordar a diferentes grupos de interés que influyen en lo que sucede en las preescuelas/preprimarias a fin de comprender sus actitudes y prácticas relacionadas con el involucramiento del hombre -y de ser necesario, reconocer la resistencia**

Madres, maestras, administradores de escuelas, y líderes comunitarios pueden resistirse al involucramiento del hombre en el aprendizaje de niñas y niños pequeños. Esto puede estar relacionado al hecho de que el involucramiento masculino en la educación de la niñez es visto como inconsistente con las normas y roles tradicionales de género, que hacen hincapié en el papel económico de los hombres en cuanto el cuidado de las y los hijos. Adicionalmente, el cuidado y educación de niñas y niños pequeños puede ser un ámbito en el que las mujeres sienten un sentido de agencia y autoridad, particularmente en su relación con su pareja. En algunos casos, las personas también han cuestionado por qué los recursos debieran invertirse en facilitar el involucramiento de los hombres en la educación de niñas y niños pequeños, cuando los recursos para los servicios en general son insuficientes. Esta resistencia puede complicarse cuando los hombres, y la violencia por parte ellos, son consideradas como la causa principal de los problemas que afectan a la niñez.

El apoyo de personas de estos grupos es crucial para el éxito de las iniciativas que buscan promover un mejor involucramiento de los hombres. En consecuencia, se deberá desarrollar una fuerte justificación para la implementación de dichas iniciativas, que se puede utilizar con estos grupos para ganar su apoyo. Una mejor comprensión de las actitudes y percepciones de estas personas influyentes sobre el involucramiento de los hombres le ayudará a identificar puntos de entrada y a desarrollar una justificación convincente a la medida.

**Facilitar al personal de programas de educación temprana oportunidades para la concientización y capacitación - antes y durante el servicio - sobre el involucramiento de los hombres. Cerciórese de que este proceso incluya a autoridades educativas, directores, maestra(o)s, y al personal administrativo/de apoyo, y que se enfoque en:**

- preparar al personal para que vean a las niñas y niños de forma holística, comprendiendo las constelaciones de las relaciones que les rodean; así como para que sean sensibles a las diferencias en la forma en que hombres y mujeres pueden abordar la crianza y la interacción con niñas y niños pequeñas.
- resaltar los beneficios del involucramiento equitativo y no violento de los hombres en la educación y aprendizaje temprano de las y los niñas y niños;
- compartir la investigación y evidencia sobre cómo los hombres son tan innatamente capaces de cuidar de la niñez como lo son las mujeres;[64]
- fortalecer la capacidad y disposición del personal para relacionarse con los hombres, y para reconocer el rol de los hombres - como personas, padres, y pareja- en la vida de las niñas y niños; y

- brindar oportunidades para que el personal reflexione acerca de, y cuestione, sus propias actitudes de género - como profesionales- con respecto a la capacidad de los hombres para ser “buenos” cuidadores.

**Promover el involucramiento del hombre como parte de un proceso más amplio para construir relaciones más fuertes entre la escuela preprimaria y la familia, y para apoyar un mayor involucramiento de ambos los padres en la educación de sus hija/o(s).**

- Evaluar las actividades existentes que buscan fortalecer el involucramiento de las familias en la preescuela/programa de aprendizaje temprano; y explorar cómo estos pueden ser adoptados para llegar e incluir mejor a los hombres en la educación y aprendizaje temprano de sus hija(o)s.
- Involucrar a los padres/cuidadores en el diseño o adaptación de actividades para aumentar su participación en el aprendizaje de sus hija(o)s; para asegurar que dichas actividades tengan mayor probabilidad de atraer a los hombres y cubran sus necesidades. Al hacer esto, tomar en cuenta la probabilidad de que algunos padres no vivan en el hogar y no tengan una relación con la madre del niño(a).
- Involucrar a la madre para asegurar su apoyo a los esfuerzos por aumentar el involucramiento de los hombres en los servicios de educación temprana.
- Iniciar despacio, y tratar de lograr que al menos unos cuantos hombres participen en cada actividad, recordando que pueden sentirse particularmente incómodos si son minoría (como se han de sentir las mujeres en otros contextos cuando son minoría).

Asegurarse de que su iniciativa para promover el involucramiento de los hombres no erosione los esfuerzos dirigidos a madres y al involucramiento de ellas en la toma de decisiones sobre la vida de sus hijos e hijas: asegurarse además de no priorizar el tiempo o involucramiento del hombre sobre el de la mujer.

**Apoyar a directores, educadore(a)s y personal de apoyo para que inviten e incluyan a los papás y cuidadores en actividades para padres (ambos).**

- Recomendar que cuando se registre o inscribe un niño/niña en el centro/escuela, se registre información sobre la madre y también información de contacto del padre o cuidador más significativo para el niño/a (sea su padre biológico o no) y ya sea que el viva con la familia o no.
- Recomendar a educadoras y personal de apoyo que: inviten a padres a las actividades generales - tales como actividades organizadas de juego o para la fabricación de juguetes - ,o para actuar como voluntarios de las clases; y comuniquen a papás que se espera que participen junto a madres en las reuniones familias-maestros, etc.
- Asegurarse de que cualquier reunión o actividad acoja a los papás y que sean organizadas en horarios en que ellos puedan asistir. Al decidir el horario de actividades y reuniones, es importante no priorizar el tiempo del hombre sobre el de la mujer, o asumir que sólo los padres están empleados y, por tanto, no disponibles en horarios de trabajo.

**Apoyar a directores, educadores, y personal de apoyo para que hagan del lugar de aprendizaje / escuela primaria un lugar que acoja a papás y cuidadores, a través de, por ejemplo:**

- mostrar imágenes positivas de papás y cuidadores -fotos, afiches, collages y dibujos de niños y niñas- para visibilizar a papás y cuidadores. Asegurarse de que las imágenes que se muestran no prioricen o idealicen el rol de los hombres como cuidadores, por encima del de las mujeres (ej. incluyendo solo imágenes de papás o imágenes de hombres como héroes) y que sean inclusivos de, e ilustren, diferentes tipos de estructuras familiares que existen en la comunidad.
- buscar y utilizar libros e imágenes que ilustren a hombres, así como a mujeres, en el rol de cuidador.
- Utilizar “mamás y papás” o “papás y mamás” en afiches, panfletos, y señalizaciones – y no solamente padres. Al mismo tiempo, es importante que las escuelas eviten enviar cartas dirigidas a “Queridos Mami y Papi” u otros tipos de lenguaje que asuman estructuras familiares nucleares heteronormativas, o que todos los niños viven en un hogar con ambos padres.

**Reconocer que el desarrollar un ambiente y cultura en los servicios de educación temprana que apoye al involucramiento de los hombres es un proceso de largo plazo.**

Las y los educadores no deben esperar mucho muy pronto. Deben empezar despacio e ir construyendo sobre sus éxitos

## RECOMENDACIONES Y MEDIDAS PARA AUMENTAR LA PROPORCIÓN DE HOMBRES QUE TRABAJAN COMO CUIDADORES Y EDUCADORES DE LA PRIMERA INFANCIA[65]

**Identificar y consultar con diferentes grupos de interés – familias, maestra(o)s, directores, etc.- para evaluar si hay resistencia a que los hombres trabajen en los espacios de aprendizaje temprano/preprimarias, e identificar las causas de esa resistencia.**

Entre los diferentes países, de bajo a alto ingreso, madres, padres y cuidadores, por lo general, se resisten a la idea de que sus hijas e hijos pequeñas sean atendidos y educados por un hombre. Las razones varían, entre ellas:

- En muchas comunidades, las familias no se sienten cómodos en confiar el cuidado de sus hija(o)s en cualquiera que no sea miembro de la familia - sea femenino o masculino.

- Madres/padres a menudo expresan la preocupación de que un hombre cuidador/educador no sería tan capaz de cuidar de sus hija(o)s como una mujer cuidadora/educadora, o que sería "duro" con sus hijo(a)s.
- Madres/padres han cuestionados los motivos de los hombres que escogen trabajar en lo que es visto como "dominio de las mujeres", y en un trabajo que implica tener contacto y cuidado muy cercano con niñas(o)s pequeñas (por ejemplo el cambio de pañales, o acariciando/consolando a un niño o niña triste).
- Aunque no hay evidencia que sugiera que los educadores hombres tienden más a abusar de niñas y niños que las educadoras mujeres, madres/padres en diferentes contextos han expresado preocupaciones sobre el potencial abuso sexual,[66] un temor que también ha sido reforzado por los medios.

### Justifique el involucramiento masculino y explicar los beneficios de una fuerza laboral más balanceada de género para la educación preescolar/preprimaria. Algunos argumentos son:

- Niñas y niños se benefician porque ven a hombres desafiando los estereotipos y demostrando que pueden ser cuidadores cariñosos; aprenden a relacionarse con hombres al igual que con mujeres; y están expuestos a estilos más diversos de cuidado y enseñanza.[iii] Los educadores también ofrecen un modelo masculino positivo a seguir para niñas y niños que aún no tengan uno en su hogar / comunidad.
- La fuerza laboral como un todo se beneficia si la mayor participación masculina lleva a un aumento en el reconocimiento y estatus de las profesiones del cuidado y enseñanza temprana.
- Niños y jóvenes se benefician al tener otras opciones de carrera en el futuro. Adicionalmente, los hombres que trabajan con niñas y niños pequeñas pueden tener mayor confianza en sus roles actuales y futuros como padres

Se puede incluir mensajes sobre la importancia de la participación masculina en la fuerza laboral de la educación preescolar/preprimaria en su campaña de concientización o su trabajo de Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento. Por ejemplo, se puede incluir estudios de casos de hombres educadores /cuidadores y el trabajo y relaciones positivas que ellos han desarrollado con niña(o)s pequeñas y sus familias. También se podría indagar si los padres/cuidadores involucrados en la preescuela/centro AIEPI están dispuestos a hablar en favor del reclutamiento de hombres como cuidadores y educadores en estos espacios.

Es importante que todo esto **no** devalúe el trabajo que las educadoras /cuidadoras están haciendo, y garantizar que, al promover la participación de los hombres en la fuerza laboral, no se reduzca las oportunidades de empleo y autonomía económica de las mujeres. Este trabajo siempre debe situase dentro de un enfoque más amplio de igualdad de género que incluya el empoderamiento social y económico de la mujer, y la expansión del acceso de las mujeres a oportunidades de trabajo que tradicionalmente han sido consideradas de dominio masculino.

### Trabajar en asocio con actores influyentes

- Trabajar en asocio con autoridades educativas nacionales y locales, directores de preprimarias / espacios comunitarios de aprendizaje temprano, dirigentes de asociaciones de padres-maestros, y otros actores influyentes. Antes de comenzar, escuchar sus preocupaciones y abordarlas con evidencias y, cuando sea posible, con estudios de casos o ejemplos locales.
- Acercarse a universidades /instituciones que ofrezcan cursos para el entrenamiento de educadores en atención y educación en la primera infancia, para indagar si estarían dispuestos a promover una mayor participación de hombres en sus cursos.
- Hablar con escuelas secundarias para ver si pueden promover el cuidado y la educación de la primera infancia como una posible carrera para estudiantes varones.

### Considere si, en su contexto, sería más efectivo dirigirse a los adolescentes y hombres jóvenes como futuros cuidadores y educadores.

Por ejemplo, en algunos contextos de Europa, los programas han tenido más éxito reclutando hombres como educadores cuando involucran a hombres jóvenes -adolescentes o jóvenes. Si usted está facilitando

iii En diferentes contextos se ha encontrado que los hombres tienen diferentes estilos como educadores y cuidadores comparado a las mujeres en varios aspectos, incluyendo el uso del lenguaje y el humor, la aceptación del riesgo, y el juego físico.

proyectos de Niño-a-Niño, grupos de juego del vecindario, o espacios de aprendizaje temprano comunitarios, considere si usted podría trabajar para promover el involucramiento de niños y adolescentes masculinos en estas iniciativas, como una forma de motivar su interés en la AEPI, y desarrollar su confianza para trabajar en esa área.

**Apoyar a las instituciones que brindan capacitación a cuidadores/educadores de la primera infancia para que adapten sus cursos a fin de que estos sean más inclusivos y equitativos. Podría significar el revisar el contenido y metodología del curso para que estos:**

- Desafían normas de género sobre quién puede brindar cuidado y educación para niñas y niños pequeñas.
- Son comprensivos y utilizan enfoques de aprendizaje participativo y basada en la práctica - para mantener el interés tanto de hombres como mujeres.
- Fortalecen la confianza, conciencia, y habilidades de los hombres para trabajar bien con colegas - que en su mayoría serán mujeres – y con madres/padres de familia, incluyendo cómo modelar relaciones equitativas de trabajo. La capacitación debe darles las herramientas para cuidar para - además de jugar con y enseñar- las y los niñas con quienes trabajarán. Debe prepararlos para manejar las expectativas de género que encontraran en su trabajo y apoyarlos para que eviten sugerir a sus colegas mujeres que se dirigen a actividades /tareas que son vistas más como “femeninas” - tales como hablar con las madres, alimentar a o poner a dormir a las niñas y niños.
- Brindar a las mujeres participantes en el curso la oportunidad de explorar sus propias actitudes hacia los hombres y el cuidado infantil, y fortalecer sus habilidades para trabajar a la par de, y apoyar a, sus compañeros masculinos, igualmente evitando que se dirige ellos a actividades /tareas que son vistas más como “masculinas” tales como hablar con los papás o jugar fútbol.
- Enfocarse en el hecho de que el valor de una persona como educador/a no radica en su género, sino en las cualidades, habilidades, compromiso, y conocimiento que aportan al trabajo.
- Cerciorarse de que la capacitación brinda, tanto a hombres como a mujeres, el conocimiento que necesitan para mantener a niñas y niños seguros y protegidos de la violencia y el abuso.

**Considerar qué apoyo continuo sería necesario para educadores/cuidadores masculinos, para evitar la deserción debido al aislamiento, presión social, o prejuicios que puedan enfrentar. Esto incluye:**

- visitas regulares de apoyo técnico para brindar apoyo instruccional y orientación a educadores/ cuidadoras mujeres y hombres.
- apoyar al director para que regularmente comunique a las familias sobre la importancia de tener educadores masculinos trabajando en el centro/preescuela y los beneficios que se están viendo como resultado de su trabajo.
- establecer /apoyar una red de educadores masculinos de primera infancia, cuyos miembros puedan ofrecer mentoría y apoyos a otros hombres trabajando, o considerando trabajar, en la atención y educación de la primera infancia.
- implementar mecanismos en la preescuela/centro, tales como células de aprendizaje en acción, para el intercambio de experiencias, mejoras prácticas, y lecciones aprendidas entre educadores / cuidadores.
- motivar a las y los directores de escuelas a brindar oportunidades periódicas para hablar sobre la igualdad de género dentro de la preescuela/centro, para ayudar al personal masculino y femenino a evitar problemas potenciales y brindar apoyo mutuo, y para reconocer y valorar las diferencias dentro y entre los géneros.
- tratar de garantizar que en cada espacio de preescuela/centro trabaje más de un hombre, a fin de reducir el sentimiento de aislamiento.
- dar apoyo y consejo a cuidadores /educadores masculinos sobre cómo manejar las preocupaciones de protección /salvaguarda infantil que puedan surgir.
- garantizar que estas estrategias no se implementen a costa de hacer inversiones adecuadas en la capacitación de y apoyo para educadoras; y garantizar que las mujeres tengan iguales oportunidades de progresar en su carrera, incluso, de llegar a niveles de gestión y dirección (que suelen ser posiciones dominadas por hombres, aún y cuando la fuerza laboral es mayormente femenina).

**Asegurarse de que los espacios de atención y educación de la primera infancia /preprimario tienen una política y procedimientos[67] para garantizar que niñas y niños estén protegidos del abuso de educadores y personal hombres y mujeres** – y que estos están implementados y comunicados a las familias.

**Evaluar si también se debe trabajar para influir en las políticas relacionadas a la fuerza laboral para la atención y educación de la primera infancia en su país –para, por ejemplo:**

- introducir cuotas sobre el porcentaje de educadores/cuidadores que deben ser masculinos (una medida exitosa en Noruega);
- promover cambios en los programas de capacitación de educadores AEPI para que sean atractivos y dirigidos tanto a hombres como mujeres;
- promover mejoras en la remuneración, beneficios, y condiciones de trabajo para educadores de AEPI/ preprimarias: estas beneficiarán a las mujeres que participen en la fuerza laboral de primera infancia y también hace que esta sea una opción de carrera más atractiva para los hombres.

© Plan International Senegal

# CAPITULO 4: TRABAJANDO CON LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y AGENTES COMUNITARIOS DE SALUD PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO CARIÑOSO, EL DESARROLLO DE LA PRIMERA INFANCIA (DPI) Y LA SALUD MATERNA

Este capítulo se enfoca en cómo involucrar y apoyar a las y los prestadores de servicios de atención primaria de salud  y de servicios obstétricos, junto con agentes comunitarios de salud (ACS) para que ellos promuevan un mayor involucramiento de los hombres en la salud y bienestar de sus parejas femeninas, y en el cuidado cariñoso y desarrollo de sus hijos e hijas pequeñas -  desde el nacimiento hasta los cinco años de edad aproximadamente. Este capítulo se enfoca en cómo las acciones para promover el involucramiento de los hombres pueden estar incorporadas dentro de estos diferentes trabajadores de salud ya hacen, en lugar de sugerir actividades adicionales y aisladas. El capítulo cubre:

- ¿Por qué tiene sentido trabajar con prestadore(a)s de servicios de salud y ACS para promover el involucramiento del hombre?
- Riesgos y consideraciones sobre el involucramiento del hombre en la salud materna-neonatal-infantil (SMNI).
- Algunas recomendaciones generales para los establecimientos de salud, las y los prestadores de servicios de salud y ACS para la promoción del involucramiento del hombre en la SMNI.
- Recomendaciones para las y los prestadores de servicios de salud y ACS sobre la promoción del involucramiento del hombre durante el período prenatal.
- Recomendaciones para las y los prestadores de servicios de salud sobre la promoción del involucramiento del hombre durante el trabajo de parto, nacimiento, y el período postnatal.
- Recomendaciones para las y los prestadores de servicios de salud y ACS sobre la promoción del involucramiento del hombre en la etapa infantil desde el nacimiento hasta los cinco años de edad.
- Recomendaciones generales para las actividades comunitarias de las y los ACS.
- Recomendaciones y recursos para capacitar a las y los prestadores de servicios de salud y ACS.

Se basa en gran medida en los recursos desarrollados por Plan International Canada para el proyecto Strengthening Health Outcomes for Women and Children (SHOW), ejecutado desde 2016 hasta la actualidad, financiado por el Gobierno de Canadá.

## ¿POR QUÉ TIENE SENTIDO TRABAJAR CON LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y ACS PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE?

- Las y los prestadores de servicios de salud y ACS tienen un acceso inigualable y periódico a parejas y familias en comparación con otros sectores (como el de educación). Esto es así desde antes del nacimiento de el/la bebé, hasta los primeros tres años. Usualmente, tienen contacto con madres/padres desde el cuidado prenatal y durante el trabajo de parto, nacimiento, el cuidado postnatal, visitas de control de niño sano, actividades comunitarias de educación, y visitas domiciliares.
- Las y los prestadores de servicios de salud y ACS usualmente son personas respetadas, reconocidas, y de confianza para las y los miembros de la comunidad.
- Utilizar los servicios de salud, particularmente los del cuidado prenatal, como punto de acceso para el involucramiento del hombre brinda una oportunidad para que el hombre se involucre tempranamente, lo que significa que estará más dispuesto a permanecer involucrado en el transcurso del tiempo.
- El involucramiento del hombre en la SMNI puede contribuir a lograr los objetivos prioritarios de los establecimientos de salud. Eso porque aunque existan servicios de SMNI de calidad, la demanda de estos puede reducirse en ciertas circunstancias. Estas últimas incluyen que la mujer no tenga poder de decisión sobre cuando acceder a los servicios, porque que sea el hombre el que toma las decisiones y no apoye la SMNI, y/o cuando el hombre no comprende totalmente qué cuidados y apoyos necesita la mujer a lo largo del continuo de atención a la salud materna. Garantizar que los hombres se involucren en y apoyen a la salud, bienestar, y desarrollo de sus parejas e hijos e hijas pequeños puede ser, por lo tanto, crucial para que las y los prestadores de servicios de salud y ACS logren mejores resultados en salud entre las poblaciones a las que sirven.[i] Los hombres comprometidos pueden también abogar vocalmente por un mejor funcionamiento de los centros de salud y mejor calidad de los servicios.
- A pesar de la evidencia que muestra la importancia del involucramiento del hombre en la SMNI, en muchas comunidades y países, los servicios y trabajadores de salud no están capacitados o preparados para acoger y apoyar la participación del hombre en la SMNI. Esto puede darse por varias razones, incluyendo::
  - la falta de protocolos y regulaciones que faciliten el involucramiento del hombre (por ejemplo, protocolos para ofrecer atención en clínica a horarios en los que los hombres pueden asistir) y el hecho de que cuando existen estos protocolos,  las y los prestadores de servicios de salud los desconozcan
  - creencias entre las y los prestadores de servicios de salud de que la SMNI es asunto de mujeres y que los hombres tienen limitadas capacidades para la crianza;
  - preocupaciones de que si el hombre se involucra más en los servicios de SMNI, él interferirá más en la libertad de la mujer para tomar decisiones sobre su cuerpo y su acceso a servicios de salud; y
  - el hecho de que la infraestructura de servicios no siempre facilita el involucramiento del hombre.[ii]

## RIESGOS Y CONSIDERACIONES PARA EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN LOS SERVICIOS DE SMNI

Existe el riesgo de que las políticas y procedimientos relacionados a la promoción del involucramiento del hombre en la SMNI puedan implementarse de forma que, sin querer, perjudique o restrinja la salud y autonomía de la mujer. Estos riesgos - y cómo evitarlos - deben discutirse con las y los formuladores

---

i Como se menciona en el capítulo introductorio, se ha demostrado que involucrar al hombre aumenta la demanda de servicios para el cuidado pre y postnatal y de contar con personal calificado para atender el parto; contribuye a menos angustia física y emocional durante el proceso de parto y el nacimiento por parte de la mujer; aumenta la probabilidad de que la mujer de lactancia; y mejora el bienestar mental de la mujer.

ii Por ejemplo, problemas comunes son la insuficiencia de medidas para garantizar la privacidad de las mujeres (tanto visual como auditiva) cuando están presentes las parejas masculinas de otras mujeres; la falta de aseos separados para los hombres; y la insuficiencia de espacio/muebles para los hombres acompañantes en las zonas de espera o las salas de asesoramiento.

de políticas, gerentes de los establecimientos de salud, y prestadores de servicios de salud al planificar intervenciones SMNI dirigidas a la promoción del involucramiento de los hombres. Por ejemplo:

- Políticas que promueven o requieren que la pareja masculina acompañe la mujer al servicio de SMNI pueden dar como resultado que las mujeres no acompañadas sufran limitación o negación en el acceso a servicios. Esto puede ocurrir si la participación del hombre en el cuidado prenatal (CPN) se establece como obligatoria cuando la mujer asiste a su cita, o si las y los prestadores de servicios de salud lo interpretan y aplican así. En consecuencia, las mujeres que busquen servicios de CPN sin su pareja masculina - ya sea porque no la tiene, la pareja no puede, o porque no quieren que su pareja esté presente - a veces verán negado su acceso al servicio. En algunos contextos, esto también ha llevado a un "mercado" en donde los hombres acompañarán a una mujer al servicio a cambio de un precio. Adicionalmente, el promover el involucramiento del hombre en el cuidado prenatal (u otros servicios) puede llevar a que las y los prestadores de servicios de salud (que valoran más el tiempo del hombre sobre el de la mujer) presten un servicio más rápido, y den tratamiento preferencial a la mujer acompañada por su pareja. Esto puede ocasionar que las mujeres que buscan los servicios sin acompañamiento tengan que esperar más - con alta probabilidad de tener que regresar al día siguiente- y que eso las desmotive a buscar la atención en salud.
- Estrictos indicadores de desempeño o la financiación basada en el desempeño vinculado al involucramiento masculino también pueden obstaculizar el acceso de la mujer. Por ejemplo, tales indicadores o incentivos financieros pueden ejercer presión sobre los establecimientos de salud para que cumplan con ciertas metas sobre involucramiento masculino en los servicios. En consecuencia, las mujeres pueden verse forzadas a incluir a una pareja masculina aun cuando no quieran, o pueden sufrir retraso en ser atendidas -o incluso no ser atendidas- si asisten solas.
- Una mayor participación en los servicios para el cuidado pre y postnatal, el trabajo de parto, nacimiento, y de la salud del niño podría darle al hombre mayor control sobre el cuerpo y decisiones de salud de la mujer. Cuando las y los prestadores de servicios de salud no han sido capacitados en servicios de salud con sensibilidad de género, pueden referirse específicamente a los hombres, proporcionándoles información y pidiéndoles que tomen decisiones durante las consultas de SMNI. Además, podrían obviar el buscar el consentimiento de la mujer sobre la presencia de su pareja. Esto es de particular preocupación para las mujeres cuya pareja masculina es violenta/abusiva y en donde su involucramiento le da a él más control sobre su pareja, y puede incluso limitar la capacidad de ella para buscar ayuda.

### RECURSOS Y REFERENCIAS CLAVE

Las recomendaciones del resto del capítulo se han extraído de una serie de recursos más extensas sobre la participación de los hombres en la SMNI y la Salud Sexual y Reproductiva (SSR), a los que también se hace referencia en diferentes etapas. Lamentablemente, la mayoría de estos recursos no están disponibles en español; sin embargo, se ha hecho referencia a ellos en la nota a pie de página.[iii]

- REDMAS/Promundo/EME Programa P: Un Manual para la paternidad activa. Contiene una sección con orientación para los profesionales de la salud sobre cómo involucrar a los hombres en los espacios de la consulta prenatal y en las clínicas de atención primaria en salud:

## RECOMENDACIONES GENERALES PARA LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD, LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y ACS SOBRE LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN LA SMNI

- Fundamentar el trabajo en la política nacional de servicios de salud del país, sus reglamentos y protocolos con respecto al involucramiento del hombre en los servicios de SMNI.
- Trabajar con otros miembros de su establecimiento o equipo de salud para asegurarse de que todos conocen estos políticas, protocolos y reglamentos, y cuáles son las responsabilidades de cada miembro del equipo en términos de garantizar que los servicios apoyen el involucramiento del hombre (si la mujer así lo desea).

iii MenCare. *Guide for MenCare partners on training health providers*. *Male Engagement in Maternal, Newborn and Child Health/Sexual and Reproductive Health*, Plan International Canada. *Gender responsive MNCH/SRH services. Guide for Health facility staff*, Plan International Canada. *Promoting gender equality in community MNCH/SRH education: guide for capacity-building of community health workers*

- Trabajar con otros miembros de su establecimiento o equipo de salud y autoridades de salud a nivel local para hacer cambios en la infraestructura, equipamientos, y operaciones (por ejemplo, horarios de atención) que puedan ser necesarios para acoger y apoyar la participación del hombre.
- Estar consciente de los riesgos potenciales del trabajo de promoción del involucramiento del hombre en la SMNI. Asegurar de que el equipo sabe cómo mitigar estos riesgos y cómo trabajar para promover el involucramiento del hombre dentro de un marco de igualdad de género y de respeto a los derechos de la mujer de tomar decisiones sobre su salud y cuerpo. Esto incluye decidir si, y cuando, ella desea que su pareja la acompañe durante el continuo de atención a la salud materna.
- Trabajar para involucrar al hombre tan pronto como sea posible, preferentemente antes de que su primer hijo(a) nazca. Ayudarlo a prepararse para los retos de la inminente paternidad. Aprovechar el hecho de que los hombres también quieren lo mejor para su familia y, en cada interacción, enfatizar cómo todos se benefician de su involucramiento - sus hijos, hijas, pareja, familia, y ellos mismos.
- Al trabajar con mujeres y sus parejas, tratar de comprender la realidad social, económica, y cultural específica de cada pareja. Hay papás que quisieran participar pero que probablemente sus horarios de trabajo y otros obstáculos se lo impiden.
- Motivar a los hombres a compartir la responsabilidad del trabajo del cuidado y de la crianza de sus hijos e hijas en el hogar, ayudándoles a aprender habilidades y confianza para el cuidado cariñoso. Enfatizar que los hombres son igualmente capaces de desempeñar todas las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado infantil excepto, por supuesto ¡la lactancia materna!
- Recordar de que la salud de la madre y niños no son las únicas cosas importantes durante los periodos pre- y postparto. Aconsejar al padre /pareja masculina que cuide de su propia salud mental y que hagan ejercicios físico, creando así un ambiente integral saludable para el desarrollo infantil. Compartir los riesgos asociados con los comportamientos no saludables (como el consumo del alcohol y el uso de estupefacientes), el uso de la violencia física y psicológica, e aconsejar al padre sobre los efectos negativos de estos en la salud, bienestar, y desarrollo de la madre y las y los niñas pequeñas.
- Promover actitudes de apoyo mutuo, colaboración y diálogo entre madre y padre/pareja masculina que les permita abordar mejor las ansiedades y preocupaciones que generalmente surgen durante el embarazo y con el cuidado de un recién nacido.

© Plan International Bangladesh

Al final de este capítulo, hemos incluido una “lista de chequeo” que puede ser utilizado por las y los prestadores de servicios de salud/ACS para determinar qué tanto los servicios de SMNI que ellos y su establecimiento brindan, apoyan el involucramiento del hombre en el desarrollo de la primera infancia (DPI) y la SMNI. También puede ser fácilmente adaptado para utilizarse como un checklist de observación por parte de una persona responsable del apoyo y supervisión del establecimiento de salud y su personal.

## RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y ACS SOBRE LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE DURANTE EL PERÍODO PRENATAL

Nota. En lo que resta de este capítulo, en lugar de decir madre/cuidadora femenina y padre/cuidador masculino o padre/pareja masculina, utilizaremos únicamente los términos “madre” y “padre”, reconociendo que, según nuestra definición, estos términos abarcan, respectivamente, a las y los cuidadores primarios - femeninas y masculinos - en toda su diversidad

### Si la madre no está acompañada del padre:

- Si la madre asiste a su cita prenatal (o grupo comunitario para madres/padres expectantes) desacompañada, pregúntele si tiene una pareja y, en caso afirmativo, qué opina de que él la acompañe en las siguientes visitas y durante el parto. ¿Le gustaría que esto ocurriera?
- Si la madre desea estar acompañada por el padre, discuta con ella cómo invitarlo, y qué pasos son necesarios para hacer posible su presencia (ej. planificar con anticipación para que pueda adaptar su horario de trabajo). Considere darle una carta o panfleto dirigido al padre.
- Si la madre no quiere que su pareja la acompañe, transmítale la importancia de la participación temprana del hombre como cuidado, pero respete su decisión. Considera la posibilidad de explorar si hay problemas en la relación que puedan estar influyendo en su posición, por ejemplo, violencia de la pareja íntima (VPI), y si necesita hacer algunas preguntas para investigar esto. *Nota: usted solo investigará sobre la VPI si su centro cuenta con personal y protocolos implementados para responder cuando la violencia esté ocurriendo, y usted siempre debe seguir los protocolos/preguntas definidas a nivel nacional para el proceso de identificación.*
- Si por diferentes razones, el futuro padre no puede acompañar a la madre (porque ya no tienen una relación, él ha migrado afuera, etc.) discuta con la madre si existen otros individuos significativos (familiares/amigos) que puedan acompañarla a las visitas (si ella así lo desea).
- Si el padre sigue sin poder acompañar a la madre a sus citas debido a otros compromisos, motive a la madre a compartir toda la información con él en cuanto llegue a su hogar y a que lo involucre tanto como sea posible.

### Si el padre asiste a las citas de control de cuidado prenatal, o a un grupo, junto con la madre:

- Recibir el padre, agradézcale por venir y cerciórese de que haya espacio para que él se siente. Establezca contacto visual tanto con la madre como el padre durante la consulta/sesión, e involucre a ambos activamente, incluso preguntándoles si tienen preguntas y respondiendo cualquier pregunta que tengan. Trate al padre por igual -él no es un actor secundario. Sin embargo, si el padre acapara la conversación y responde las preguntas que le haga a la madre, cerciórese de comunicarse directamente con la madre y cree el espacio para que ella pueda responder por sí misma.
- Aprovechar los momentos en que la emoción o alegría se encuentran elevados para ambas partes, tales como durante el examen ultrasonido. Utilizar estos momentos clave para promover un vínculo entre el padre y su bebé, invitándolo a escuchar el latido del corazón, y poner atención a cualquier pregunta o inquietud que él pueda tener.
- Motivar al padre /pareja masculina a dar apoyo emocional a su pareja (afecto, empatía), apoyo físico (asumiendo igual responsabilidad por las tareas del hogar) y cuidados (por ejemplo, buena nutrición, descanso adecuado) durante el embarazo. Motivar a la madre a hablar abiertamente con su pareja sobre sus experiencias (físicas y emocionales) durante el embarazo. De la misma forma, ¡motive al padre /pareja masculina a compartir sus experiencias emocionales!

- Motivar al padre a comunicarse con su bebé que está por nacer - acariciando o masajeando el vientre de la madre, hablándole a su bebé, cantándole o tocando música.
- Explicar tanto a la madre como al padre, las diferentes etapas del embarazo y la importancia del control prenatal, motivando la participación del padre y de la madre en las futuras visitas de control.
- Informar a ambos padres sobre los signos y síntomas que indican una emergencia obstétrica. Brindarles una lista de pasos a seguir si ocurre una emergencia, y enfatizar lo que el padre puede y debe hacer prácticamente en estas situaciones.
- Motivar al padre a planificar y preparar juntamente y activamente el nacimiento de su bebé incluyendo el ahorrar dinero.
- Discutir qué pasará después que nazca su bebé. Enfatizar la importancia de la lactancia exclusiva durante seis meses. Discutir el uso de anticonceptivos para planificar o prevenir futuros embarazos. Enfatizar que la planificación familiar es responsabilidad de ambos.
- En general, tratar de crear un espacio seguro en donde la madre y el padre puedan expresar abiertamente cualquier inquietud y duda que tengan, y dé suficiente tiempo para discutir sus preocupaciones. Algunos de estos pueden incluir problemas de salud, preguntas financieras, asuntos relacionados al trabajo, problemas en la relación de pareja, o cuales son las recomendaciones sobre actividad sexual durante y después del embarazo.

**Durante la última visita de control prenatal antes del nacimiento (y de preferencia ¡Antes! de eso):**

Asegurarse de haber preguntado si la mujer desea ser acompañada durante el trabajo de parto, y quién le gustaría que la acompañara. Recuerde que es derecho de la mujer estar acompañada durante el parto (si ella lo desea) y escoger quién lo haría. Con el consentimiento de la madre, informar al padre que su presencia y apoyo son críticos para la madre y su bebé durante el trabajo de parto. Alentar al hombre para él la acompañe.

Hablar tanto con la madre como con el padre sobre lo siguiente:

- Objetos y cosas que la madre y recién nacido(a) necesitarán durante el parto y después del nacimiento, y la importancia de ayudar a la mujer a prepararse y a empacar las bolsas /maleta.
- La localización de la sala de maternidad y, si viven muy lejos, evaluar si es recomendable que la mujer se vaya a una casa de partos cerca del servicio de atención obstétrica y, de ser así, cuándo.
- Si la ley existe, el derecho tanto para la madre como para el padre al permiso parental.
- Si el hombre acompañará a la mujer durante el parto, prepárelo sobre qué esperar durante este y en la sala de partos, y cómo puede él apoyar activamente a la madre (por ejemplo, ayudándole a respirar, dándole palabras de ánimo, dándole masajes para liberar la tensión física y el estrés). Motivar a la pareja a discutir cómo la mujer quisiera que él la apoye durante el trabajo de parto y el nacimiento.

Al final de este capítulo, encontrará una lista de chequeo que puede ser utilizado por las y los prestadores de servicios de salud para determinar en qué medida los servicios de CPN que ellos ofrecen, apoyan la participación del hombre. Puede ser adaptada fácilmente a crear una herramienta de observación que puede ser utilizada por el staff responsable del apoyo y la supervisión de los y as proveedores de salud.

## RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD SOBRE LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES DURANTE EL TRABAJO DE PARTO Y EL PERÍODO POSTNATAL

- Si la ley lo permite, y la mujer desea que el padre la acompañe, se le deberá permitir a él quedarse en la misma sala, para que pueda brindar apoyo a la madre.
- Garantizar la privacidad de la pareja durante el trabajo de parto (ej. utilizar un pabellón/pantalla para proteger la dignidad y privacidad de los demás clientes en la sala de partos).
- Informar tanto a la mujer como a su pareja sobre los procedimientos de rutina, investigaciones y exámenes que se estarán haciendo durante el parto.
- Luego del nacimiento, involucrar al padre con su bebé tan pronto como sea posible (y de acuerdo con la política del establecimiento de salud). Por ejemplo, pídale que corte el cordón umbilical, que asista en la toma de peso de su bebé y que lo lleve a la madre.
- Anotar la presencia del padre durante el trabajo de parto y nacimiento en los registros de la madre.

**Luego del nacimiento, cuando madre y bebé aún se encuentran en el establecimiento de salud:**

- Promover el apego emocional de la madre y padre con su bebé recién nacido y concédales un “tiempo a solas” para que cada uno lo haga.
- Si es el primer hijo(a), cerciórese de que el padre reciba orientación sobre cómo cargar a su bebé en sus brazos. Si el padre no se siente listo para tener contacto físico con su bebé, dele tiempo. Puede tomarle días u horas sentirse lo suficientemente cómodo. Si la madre no puede brindar contacto piel con piel con el/la bebé inmediatamente después del nacimiento (porque fue cesárea, por ejemplo) motive al padre a hacerlo.
- Explicar a la pareja los procedimientos médicos de rutina que serán llevados a cabo con su bebé.

### Cuando se le da egreso a la pareja con su bebé:

Antes de que la madre y padre dejen la sala de maternidad/servicio de atención obstétrica recuerde reconocer y agradecerles su cooperación en el proceso, y agradezca al padre su participación.

Hablar con la madre y padre sobre:

- Los cuidados inmediatos y esenciales que su bebé recién nacido necesita.
- Los cuidados que necesita la madre, incluyendo: suficiente descanso y buena nutrición; las medidas para sanar la episiotomía (mantener el área limpia, bañarse regularmente); cualquier cuidado especial que necesite la mujer en caso haya tenido una cirugía o complicaciones; la importancia de abstenerse de la actividad sexual durante el período recomendado (usualmente, cerca de seis semanas).
- Los síntomas de la depresión postparto, y cómo el padre  puede ayudar a la madre a superarla.
- Cuándo y cómo deben registrar el nacimiento de su bebé.
- La importancia de la visitas de control postnatal, tanto para la madre como para su bebé, motivando al padre a que apoye a su pareja y se cerciore de que ella asista a las citas postnatales según sean prescritas.
- La importancia de que tanto madre como padre estén igualmente involucrados en cuidar a su bebé, compartiendo tareas domésticas y comunicándose abiertamente entre sí. El hecho de que, aunque

él no pueda dar lactancia, sí puede dar apoyo físico y emocional a la madre y a su bebé de muchas otras formas importantes (cuidando de su bebé, ayudando con el trabajo domestico).

- Qué método anticonceptivo utilizarán para planificar o prevenir embarazos futuros, enfatizando que la planificación familiar es responsabilidad de ambos.
- La importancia de tomar el permiso parental - si la opción está disponible para uno o ambos.
- El impacto que el tener un bebé puede tener en la relación de pareja, incluso en la intimidad con la pareja.

Al final de este capítulo, encontrará una lista de chequeo que puede ser utilizado por las y los prestadores de servicios de salud para determinar en qué medida los servicios de atención obstétrica que ellos ofrecen, apoyan la participación del hombre. Puede ser adaptada fácilmente a crear una herramienta de observación que puede ser utilizada por el staff responsable del apoyo y la supervisión de los y as proveedores de salud.

## RECOMENDACIONES PARA LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y ACS SOBRE LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN LA SALUD Y NUTRICIÓN INFANTIL, DESDE EL NACIMIENTO HASTA LOS CINCO AÑOS DE EDAD

- Siempre que sea posible, tratar de programar las citas de control de salud del niño en un horario en que tanto la madre y el padre puedan ambos atender. De la misma forma, para las y los ACS, tratar de organizar las visitas domiciliares cuando sea más probable que ambos estén.
- Ya sea que la madre, el padre o ambos asistan, reconozca los esfuerzos que han hecho por estar presentes en la cita de control (tal como la larga distancia que han viajado, la posibilidad de que han tomado permiso laboral sin goce de sueldo).
- Si la madre asiste sola a una cita de salud del niño, pregúntele sobre el papel que el padre juega en la crianza de su hijo/a y si está activamente involucrado. Discuta formas para aumentar su participación.
- Si el padre biológico está ausente (porque, por ejemplo, no asumió la responsabilidad como padre de la niña o niño, la pareja se ha separado y no se comunican, él vive en otra parte, o ha fallecido) pregúntele a la mujer si tiene una pareja masculina u otro cuidador importante en la vida del niño o niña a quien ella quisiera invitar a participar en las futuras citas de control.
- Si el padre asiste a la cita de control de salud del niño, enfatice la importancia de su presencia y papel, y promueva su participación futura. Discuta e identifique cualquier barrera a su participación futura, como su horario de trabajo, e identifique con él la forma en podrían abordarse esas barreras. Si usted está trabajando con comunidades en donde los hombres son básicamente quienes toman las decisiones, discuta con la pareja la importancia de compartir la toma de decisiones y el trabajo del cuidado.
- Cerciórese de que se ha dado, tanto a la madre, como al padre, información y orientación clara sobre el cuidado cariñoso de su hijo/a pequeño; por ejemplo, sobre prácticas clave de alimentación e higiene o la atención receptiva.
- Recuerde tanto a la madre como al padre que el involucramiento de ambos padres (cuando dicho involucramiento es amoroso y no violento) es crucial para el desarrollo psicológico y emocional del niño o niña. Promueva la participación del hombre en actividades clave para el desarrollo de sus hijos, incluyendo traer al niña/o a sus futuras citas de control, jugar con él/ella, cambiarle los pañales y vestirle, contarle cuentos. Escuche cuidadosamente cualquier inquietud y preocupación que él pueda tener sobre su rol. Aconséjelo sobre los recursos y servicios que existen y que le pueden ser útiles, como por ejemplo, los grupos de padres mixtos o grupos de papás.
- Explique a la madre y al padre que a menudo hombres y mujeres tienen diferentes estilos de crianza, y que es una buena idea discutir juntos qué harán en ciertas situaciones - por ejemplo, cuando ellos crean que su hija/o se está portando mal. Siempre recalque la importancia de orientar/disciplinar sin el uso del castigo físico o psicológico. En situaciones tensas que puedan surgir, en donde existen estilos de crianza u opiniones contrarias, sugiérales buscar el apoyo de sus redes sociales u otros servicios de apoyo social.

Al final de este capítulo, encontrará una lista de chequeo que puede ser utilizado por las y los prestadores de servicios de salud para determinar en qué medida los servicios de salud

y nutrición infantil que ellos ofrecen, apoyan la participación del hombre. Puede ser adaptada fácilmente a crear una herramienta de observación que puede ser utilizada por el staff responsable del apoyo y la supervisión de los y as proveedores de salud.

## RECOMENDACIONES GENERALES PARA LAS ACTIVIDADES COMUNITARIAS DE LAS Y LOS ACS[iv]

- Considerar cómo las normas y la discriminación de género pueden impactar negativamente en las capacidades de las mujeres para acceder a, y demandar, servicios para ellas y sus familias. Por ejemplo, las normas de género pueden significar que tengan limitado acceso a información confiable; y limitado poder de toma de decisión y movilidad. Sea sensible a las barreras de género que enfrentan las mujeres, y piense en cómo puede usted apoyar para superarlas.
- Reconocer la influencia que el hombre tiene sobre la vida y salud de la mujer y los niños y niñas en las comunidades a las que usted sirve. Reconocer también la influencia de los líderes respetados - tales como los líderes religiosos o ciertas mujeres femeninas influyentes (ej. las suegras). Vea cómo involucrar a estos miembros influyentes de la comunidad como socios y socias, para que apoyen el trabajo de promoción del involucramiento del hombre en el DPI y en servicios de SMNI sensibles a género.
- Asegurarse de que en sus visitas domiciliares, diálogos comunitarios, y sesiones educativas, se tome en cuenta las diferentes necesidades, prioridades, y preocupaciones de mujeres y hombres adultos y adolescentes. Escuche activamente lo que las mujeres, niñas, hombres, y niños dicen, y manténgase imparcial sin juzgar. Pregúntele a los hombres que ya son padres/cuidadores, o que lo serán, cuáles son sus necesidades y cómo usted podría ayudar a abordarlas.
- Recordarse que las visitas domiciliares que involucran tanto a hombres como mujeres brindan una buena oportunidad para discutir temas de género en un espacio privado, confidencial, y con más tiempo para discutir el tema ampliamente. Si usted está llevando a cabo visitas domiciliares enfocadas en la salud materno infantil o el DPI, y espera llegar tanto a las cuidadoras femeninas como a los cuidadores masculinos durante dichas visitas, piense en cómo puede adaptar su enfoque para involucrar a los hombres:
  - Asegúrese de programar su visita para cuando el hombre esté presente.
  - Piense en comenzar las conversaciones con el hombre hablando sobre la construcción de la casa, seguridad, si hay baño o letrina, etc. -aspectos que influyen en la salud y desarrollo y son tradicionalmente consideradas como de “dominio” masculino. Mismo que esto significa reforzar los roles estereotipados de género, es más probable que Usted capture el interés del hombre.
  - Considere utilizar historias como una forma de iniciar una conversación sobre prácticas de crianza y el rol de los hombres en el cuidado cariñoso y el DPI. Por ejemplo, World Vision’s Timed and Targeted Counselling approach for CHWs on SMNI and nutrition incluye historias de problemas e historias positivas con preguntas de orientación que pueden ser utilizadas para reflexionar con la madre, el padre, y otros cuidadores/miembros de la familia sobre comportamientos positivos y negativos, lo que la familia ya hace bien; barreras a la adopción de nuevos comportamientos; y cómo estas pueden superarse.[v]
- En todo momento, tome en cuenta el horario de trabajo del hombre y otros obstáculos a su involucramiento en las actividades comunitarias, y cómo estos podrían superarse.
- Enseñe a ambos la madre y el padre cómo actuar de forma rápida y adecuada cuando una mujer muestra signos de una emergencia obstétrica, o un niño o niña tiene síntomas de una enfermedad peligrosa. Asegúrese de que los hombres también saben qué situaciones ameritan una visita al servicio de salud, cómo acceder a los servicios, y la importancia de la asistencia calificada durante el parto. Involucre a las parejas masculinas en la planificación del parto y en establecer un mecanismo de transporte de emergencia comunitario.

iv Por favor, vea la sección anterior sobre el cuidado de la salud prenatal, durante el parto, postnatal, y del niño o niña, todo lo cual explica el contenido que las y los ACS deberán cubrir durante sus actividades comunitarias de salud.

v El set completo de manuales del facilitador, manuales del participante, y libros de historias para el enfoque de World Vision sobre la Consejería Programada y Dirigida podrá encontrarlo en Ingles con algunos de sus componentes disponibles en Frances.

## IDEAS Y RECOMENDACIONES GENERALES PARA PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO DE LAS Y LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y ACS

Las publicaciones producidas por la Campaña Mundial MenCare y Plan Canadá, citadas al inicio de este documento, recomiendan capacitar en los siguientes temas. Podrá encontrar más información sobre cada uno para desarrollar sesiones específicas, que no hemos repetido aquí.

- Comprendiendo género, e las actitudes, roles, y normas de género, sus implicaciones para la SMNI y el desarrollo de las niñas y niños pequeños (MenCare y Plan Canadá).
- Determinantes de la SMNI que están relacionados a las actitudes, roles, y normas de género (Plan Canadá).
- Beneficios del involucramiento del hombre en la SMNI/SSR (MenCare).
- Leyes y políticas sobre involucramiento masculino en la SMNI/SSR (MenCare), y sobre servicios de SMNI/SSR sensibles a género (Plan Canadá)
- Riesgos y preocupaciones potenciales relacionados al involucramiento del hombre en la SMNI /SSR (MenCare).
- Servicios de SSR/SMNI sensibles a género que promuevan el involucramiento masculino (MenCare)
- Recomendaciones y medidas prácticas para mejorar el involucramiento del hombre en la SMNI /SSR (MenCare).
- Monitoreo y evaluación de la medida en que los servicios SSR/SMNI son inclusivos del hombre (MenCare).

© Plan International Bolivia

## ¡QUÉ HACER!

- ✔ Involucre al Ministerio de Salud u otra institución relevante en la capacitación para que ella cuente con su aprobación y apoyo.
- ✔ Aborde las actitudes y opiniones de las y los prestadores de servicios de salud sobre el involucramiento del hombre en la SMNI.
- ✔ Invite a las personas correctas a la capacitación. Acciones para promover el involucramiento de los hombres requerirán la aprobación y apoyo de los gerentes del establecimiento de salud, y ellos a su vez podrían necesitar la orientación y la aprobación de las autoridades de salud.
- ✔ Capacite a tantos prestadores de un establecimiento como pueda - la rotación por lo general es muy alta. Esto podría requerir de múltiples sesiones de capacitación de corta duración.
- ✔ Enmarque el trabajo de promoción del involucramiento del hombre en la SMNI dentro de los principios de igualdad de género - tales como el derecho de la mujer a decidir si quiere o no que su pareja esté presente en las citas de control prenatal, trabajo de parto, y las citas de control postnatal.
- ✔ Emplee enfoques participativos, prácticos, de aprendizaje para adultos y cerciórese de que dichos enfoques brinden espacios para promover el diálogo, compartir experiencias, e interactuar; que lleven a la reflexión sobre problemas compartidos y cómo abordarlos; y que sean divertidos. Utilice teatro, estudio de casos, escenarios, y otro actividades interactivas y grupales.
- ✔ Cerciórese de que la capacitación brinde oportunidad para la reflexión personal sobre normas y estereotipos de género y cómo estos influyen en la salud y bienestar de las mujeres, hombres, y su familia.
- ✔ Desarrolle planes para transmitir los conocimientos a compañero(a)s del establecimiento de salud (ej. a nuevo personal); esto requiere la aprobación y recursos de la gerencia del establecimiento de salud y/o el Ministerio de Salud.
- ✔ Comparta las experiencias de hombres y mujeres para resaltar los beneficios y riesgos del involucramiento masculino. Considere invitar a miembros de la comunidad (ej. participantes de un grupo de papás) a la capacitación.
- ✔ Involucre a las y los propios prestadores de servicios de salud en el trabajo de influencia por cambios en protocolos y políticas (siempre que sea posible).
- ✔ Cerciórese de que las autoridades relevantes reconocen la capacitación - otorgue certificados y, cuando sea factible, ofrezca créditos educativos continuos.
- ✔ En lo posible, busque trabajar con autoridades relevantes para incorporar la capacitación sobre servicios de SMNI sensibles a género que apoyen el involucramiento del hombre, dentro del currículo nacional de capacitación previa al servicio.

## ¡QUE NO HACER!

- ✘ Asumir que las y los prestadores de salud ya saben de género o que no necesitan capacitación y apoyo para entender sobre género o acerca de las políticas sobre igualdad de género.
- ✘ Promover la aplicación de políticas para el involucramiento del hombre en formas que nieguen a la mujer el acceso a servicios.
- ✘ Evitar hablar sobre los riesgos relacionados con el involucramiento del hombre en los servicios de SMNI.
- ✘ Olvidar capacitar a prestadores/ACS hombres y mujeres por igual. En lugar de esto, reconozca que el involucramiento del hombre es relevante para todos.
- ✘ Asumir que una única capacitación es todo lo que se necesita. En lugar de eso, cerciórese de que la capacitación está vinculada con un trabajo de incidencia más amplia y estrategias institucionales

para abordar las barreras estructurales y de políticas.

- Juzgar a las y los prestadores de servicios de salud por sus actitudes. En lugar de eso favorezca el diálogo abierto sobre cómo se podría cambiar las normas de género que tienen impactos dañinos en la salud.
- Hacer que el involucramiento del hombre se vea como trabajo adicional. En su lugar, muestre a las y los prestadores de salud cómo eso puede ayudarlos a hacer mejor su trabajo y cómo puede también ayudarles a lograr sus objetivos específicos de salud.
- Ignorar cómo las normas de género entre el personal y las desigualdades dentro del establecimiento de salud pueden afectar el trabajo de las y los prestadores de servicios de salud.
- Olvidar que las y los trabajadores auxiliares (ej. personal de limpieza, guardias, recepcionistas, personal administrativo) son, a veces, la primera línea de interacción que las y los clientes tienen en el establecimiento de salud. Reconozca que ellos también necesitan saber por qué no deben desmotivar a los hombres de asistir a las citas, y por qué no deben negarle la entrada a las mujeres no acompañadas de su pareja masculina.
- Enfocarse sólo en las y los prestadores de salud. Capacite también a los gerentes del establecimiento salud y formuladores de políticas (probablemente, por periodos de tiempo más cortos).

**Listas de verificación/Chequeo**

Estas listas se pueden utilizar las y los prestadores de servicios para determinar en qué medida los servicios de SMNI que prestan ellos y su establecimiento apoyan la participación de los hombres en el DPI/SMNI. Pueden ser adaptadas fácilmente para crear herramientas de observación – a ser utilizada por el staff responsable del apoyo y la supervisión de los y as proveedores de salud.

Si la persona no conoce la respuesta, debe marcar la columna "No" (a menos que no aplique). Por cada respuesta "No", debe identificar una acción clave, factible, que pueda tomar.

**Lista de comprobación 1:** Políticas, protocolos y prácticas generales para el involucramiento de los hombres en la SMNI

| El establecimiento en donde yo trabajo… | Sí | No | N/A | Si "no" -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 1. Tiene lineamientos o protocolos sobre cómo involucrar al padre en el continuo de atención de la salud materna (cuidado prenatal, trabajo de parto, cuidado postnatal), incluyendo la presencia del hombre durante el parto, que están en línea con los lineamientos/ normas nacionales. | | | | |
| 2. Se ha cerciorado de que la aplicación de los lineamientos y protocolos para el involucramiento del hombre en la SMNI no tendrá consecuencias negativas no deseadas para la mujer, su bien-estar y su autonomía en la toma de decisiones (ej. Se garantiza que la presencia del hombre sólo se permita con el consentimiento de la mujer). | | | | |
| 3. Tiene personal, incluyendo las y los prestadores de servicios de salud, ACS, y personal administrativo, capacitados para brindar servicios de SMNI sensibles a género y que apoyan el involucramiento del hombre. | | | | |
| 4. Utiliza formularios que registran si el padre estuvo presente en cada contacto de control de salud materna - cuidado prenatal, trabajo de parto, cuidado postnatal. | | | | |
| 5. Tiene adecuada infraestructura y espacio para apoyar la participación del padre en las consultas para el cuidado pre y postnatal (ej. una silla extra en el consultorio, baños separados, afiches ilustrando el involucramiento positivo del hombre). | | | | |
| 6. Tiene infraestructura y espacio adecuado para apoyar la presencia del hombre durante el parto (ej. suficiente espacio y privacidad para que el hombre esté presente en la sala de partos o en la sala de espera para padres y familiares). | | | | |
| 7. Tiene recursos adecuados para brindar servicios que apoyen el involucramiento del hombre, incluyendo materiales educativos sobre embarazo, parto, y salud infantil diseñados específicamente para papás. O recursos que están dirigidos tanto a los futuros padres y madres, e ilustran tanto a madres como a padres. | | | | |

| El establecimiento en donde yo trabajo… | Sí | No | N/A | Si “no” -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 8. Ofrece atención en clínica en horarios o días alternativos para padres y madres que trabajan. | | | | |
| 9. Promueve activamente que el padre esté presente en la sala de partos durante el parto (si fuera permitido y la madre lo consintiera). | | | | |
| 10. Imparte -o refiere a los clientes a- talleres para parejas (incluyendo a parejas expectantes) que también están abiertos para papás. | | | | |

| Mis conocimientos y habilidades para brindar servicios de SMNI que apoyan el involucramiento del hombre | Sí | No | N/A | Si “no” -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 1. Me han ofrecido y he recibido capacitación para brindar servicios de SMNI que apoyan el involucramiento del hombre. | | | | |
| 2. Mi supervisor me apoya para impartir servicios de SMNI que apoyan el involucramiento del hombre. | | | | |
| 3. Estoy consciente de las políticas/protocolos - tanto a nivel nacional como del establecimiento de salud - con respecto a la participación del hombre en los servicios SMNI (incluyendo políticas sobre la presencia de la pareja masculina durante el parto). | | | | |
| 4. Conozco sobre las leyes en mi país sobre el registro de nacimientos y el registro del apellido del papá en el certificado de nacimiento. | | | | |
| 5. Conozco sobre leyes relacionadas al permiso por maternidad y paternidad en mi país. | | | | |
| 6. Siento que tengo el conocimiento y capacidades para motivar y apoyar el involucramiento del hombre en la SMNI (durante el cuidado prenatal, trabajo de parto, cuidado postnatal). | | | | |
| 7. Siento que tengo el conocimiento y habilidades para motivar y apoyar el involucramiento del hombre en la salud y nutrición de su recién nacido(a) y niño(a)s pequeño(a)s. | | | | |
| 8. Me han ofrecido y he recibido capacitación para brindar servicios de SMNI en formas que acogen e involucran a papás /parejas masculinas. | | | | |

**Lista de comprobación 2:** Servicios de atención prenatal

| Mis acciones… | Sí | No | N/A | Si "no" -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 1. Cuando una mujer viene sola a la visita de cuidado prenatal, yo le pregunto sobre el padre de su bebé (o de su pareja masculina), si a ella le gustaría que él asistiera a las citas y si eso es posible. | | | | |
| 2. Si ella pareciera resistirse a la idea, y/o existen otras indicaciones de que ella podría ser víctima de la violencia por pareja íntima (VPI), hago las preguntas apropiadas para identificar si la mujer es sobreviviente de la VPI, de acuerdo con los protocolos nacionales. | | | | |
| 3. Si estoy seguro(a) de que la mujer no es víctima de la VPI, yo la motivo a traer al padre/pareja a la siguiente visita, si así lo quiere, y le pregunto cómo puedo ayudarla con la invitación (ej. enviando una nota de invitación). | | | | |
| 4. Cuando la ley permite que el padre/pareja masculina pueda acompañar el nacimiento del bebé, yo primero aconsejo a la mujer que es su derecho escoger si ella desea que sea así, y quién le gustaría que fuera esa persona, motivándola a que escoja al padre /pareja masculina si pareciera apropiado y ella lo prefiere. | | | | |
| 5. Cuando el padre/pareja masculina asiste a una visita de cuidado prenatal, yo tomo medidas para incluirlo en la consulta, valorar su presencia, y motivar su futura participación. Me cercioro de que al incluirlo no ignoro ni limito mi trabajo para con la madre. | | | | |
| 6. Brindo orientación e información general sobre cuidado prenatal, trabajo de parto, cuidado postnatal, planificación familiar, y permiso parental (cuando aplique) para ambos, y pregunto tanto al hombre como a la mujer si tienen alguna pregunta. | | | | |
| 7. Brindo orientación específica al hombre sobre cómo puede él apoyar a la madre a través de: garantizarle tiempo para descanso, buena nutrición, planificación del nacimiento, acceso a servicios en caso de una emergencia obstétrica, así como apoyo ella durante el trabajo de parto. | | | | |

**Lista de comprobación 3:** Participación de los hombres en el trabajo de parto

| Mis acciones… | Sí | No | N/A | Si "no" -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 1. Yo confirmo con la mujer quién le gustaría que estuviera presente en el nacimiento. Si se permite la presencia del padre /pareja masculina en mi establecimiento, yo le pregunto si le gustaría que él estuviera presente y enfatizo la importancia de su involucramiento. | | | | |
| 2. Motivo al padre /pareja masculina a que esté presente durante el nacimiento (con el consentimiento de la madre y si es permitido en mi establecimiento). | | | | |
| 3. Motivo y guío a los padres/parejas masculinas que presencian el nacimiento para que brinden apoyo (dando masaje, ayudando con las técnicas de respiración) en línea con lo que mujer desea. | | | | |
| 4. Si el establecimiento de salud no permite al padre/pareja masculina estar en la sala de partos, o la madre no quiere que él esté presente – igual yo le motive a quedarse cerca, y le mantenga actualizado | | | | |
| 5. Promuevo y explico la importancia del contacto piel con piel entre el/la bebé y ambos la madre Y el padre | | | | |
| 6. Después del nacimiento, yo motivo a la madre Y al padre a que carguen a su bebé, brindándoles orientación si fuera necesario. | | | | |
| 7. Después del nacimiento, yo les brindo información a la madre y su pareja sobre el cuidado postnatal y les pregunto si tienen alguna duda. | | | | |
| 8. Después del nacimiento, yo motivo a la madre y padre a que tomen algún tipo de permiso parental, siempre que sea posible. | | | | |
| 9. Después del nacimiento, yo informo a la madre y al padre cómo registrar a su hijo(a) en el registro civil (y cómo obtener un certificado de nacimiento). | | | | |

**Lista de comprobación 4:** Participación de los hombres en los servicios de salud infantil

| Mis acciones… | Sí | No | N/A | Si "no" -que acciones tomar |
|---|---|---|---|---|
| 1. Cuando la madre /cuidadora asiste sin su pareja a la cita de control de salud del niño, yo le pregunto por el padre /cuidador. Y viceversa, cuando él asiste sin la madre a la cita. | | | | |
| 2. Cuando la madre /cuidadora asiste sin su pareja a la cita de control de salud del niño, yo motivo la presencia del padre para las futuras citas (si es que ella está de acuerdo en que él asista). | | | | |
| 3. Cuando el padre está presente, yo valido y motivo su futura participación. | | | | |
| 4. Cuando el padre está presente, yo proporciono a ambo la madre y padre información sobre la salud y desarrollo de su hijo/a, motivándolos a que ambos participan en su cuidado. | | | | |
| 5. Yo motivo al padre a que comparta la responsabilidad del trabajo de cuidado, crianza y las tareas domésticas (si la madre y padre viven juntos). | | | | |
| 6. Yo refiero a ambos padres a talleres, grupos de apoyo para padres, o a oportunidades educativas que existan. | | | | |
| 7. Yo remito al padre a talleres, clubes de papás u otras iniciativas que promueven la paternidad participativa, cuando existan (tal como hago con las madres). | | | | |

# CAPÍTULO 5: TRABAJANDO CON LAS COMUNIDADES Y SUS LÍDERES PARA PROMOVER EL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL CUIDADO CARINOSO

Este capítulo se enfoca en el cómo movilizar y trabajar con los diferentes líderes que tienen influencia en las comunidades en las que trabajamos - como los líderes religiosos, tradicionales y políticos y los “funcionarios”/oficiales elegidos de los pueblos -, así como con los miembros de la comunidad en general. Abarca:

- Glosario de términos
- Por qué los líderes comunitarios son actores tan importantes en el trabajo de promoción de la participación de los hombres
- Consideraciones generales para el trabajo con líderes comunitarios dirigido a la transformación de las normas de género y la promoción del involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso
- Consideraciones específicas para el trabajo con líderes religiosos
- Antes de empezar: Sentar las bases para la movilización y la colaboración con los líderes comunitarios
- Pasos clave para el trabajar con líderes comunitarios
- Hoja de trabajo para esta área de trabajo

# INTRODUCCIÓN Y GLOSARIO DE TÉRMINOS

Los líderes comunitarios - religiosos, tradicionales o políticos – que son influyentes pueden ser aliados clave en el trabajo para promover la participación de los hombres en el Desarrollo en la Primera Infancia (DPI). Pueden modelar y respaldar nuevas normas positivas para la participación de los hombres, y apoyar las diferentes estrategias explicadas en los otros capítulos.

Este capítulo, al igual que los demás de esta guía, se basa en el módulo desarrollado por Plan International Canada y Promundo para el programa de salud materno-neonatal-infantil (SMNI) con perspectiva de género *Strengthening Health Outcomes for Women and Children SHOW*,[68] financiado por el Gobierno de Canadá. Este módulo a su vez se basó en el trabajo de la Alianza MenEngage,[69] y en otras publicaciones.[70] No cubre el trabajo con los líderes comunitarios para promover los derechos de la niñez de forma más amplia.[71] Algunas de las recomendaciones incluidas aquí son específicas para los líderes religiosos, mientras que otras pueden ser aplicables a una gama más amplia de líderes comunitarios que incluye a los líderes tradicionales, y los oficiales electos de las aldeas.

**Glosario de términos utilizados en este módulo**

- Comunidades basadas en la Fe:[72] consisten en individuales, entidades y estructuras religiosos que institucionalizan los sistemas de creencias dentro de las tradiciones religiosas a todos los niveles. Incluyen a lugares de culto/adoración (ej. iglesias, mezquitas, sinagogas, templos); líderes religiosos (ej. obispos, clérigos, ayatolás, lamas); académicos, teólogos, y educadores religiosos; misioneros; grupos y redes de jóvenes religiosa/os, o de mujeres religiosas; Organizaciones Basadas en la Fe; instituciones /organizaciones sombrilla religiosas e interreligiosas.
- Líderes religiosos: incluye a hombres y mujeres con una afiliación formal a una religión o corriente espiritual que ejercen roles de influencia dentro de sus comunidades y en la sociedad civil en general. Algunos ejemplos son los sacerdotes, imanes, rabinos, clérigos, monjes, monjas, lamas, guías espirituales tradicionales indígenas tales como los chamanes y sukias, y líderes religiosos laicos.
- Líderes tradicionales: hombres y mujeres quienes preservan las leyes consuetudinarias dentro de las áreas del gobierno local. Los y las líderes tradicionales también pueden ser líderes religiosos o espirituales. No obstante su posición en la sociedad está principalmente fundamentada en una posición social basada en los lazos ancestrales. Aunque son diferentes a los líderes religiosos, los y las líderes tradicionales usualmente tienen similares cuotas de autoridad, poder, y respeto en las comunidades.
- Organizaciones basadas en la Fe (OBF): son organizaciones cuya orientación para sus actividades proviene de las enseñanzas y principios de una religión, o de diferentes religiones. Incluyen organizaciones benéficas patrocinadas u organizadas por una o más congregaciones religiosas; organizaciones no lucrativas fundadas por una congregación religiosa, o basadas en las tradiciones y valores espirituales y religiosas; y coaliciones de OBF.
- Teología: el estudio de la religión y creencias religiosas.
- Teólogo: persona que estudia o es experta en teología.
- Textos sagrados/Escrituras: se refiere a escritos considerados sagrados en una religión en particular, por ejemplo, la Santa Biblia en el Cristianismo

# ¿POR QUÉ LOS LÍDERES RELIGIOSOS SON ACTORES CLAVE PARA TRABAJAR EN EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL DPI?

Movilizar y asociarse con los líderes de la comunidad -incluidos los líderes religiosos y tradicionales- en los programas dirigidas a promover el involucramiento de los hombres en el DPI tiene sentido por varias razones:

### Las creencias y los valores religiosos, así como las tradiciones culturales, de las personas importan

- El 84% de la población mundial se identifica con un grupo religioso.[i]
- En muchos contextos, las creencias religiosas y las tradiciones culturales están entrelazadas con las normas sociales y de género. Son un factor significativo al determinar las actitudes y comportamientos compartidos por parte de las y los miembros de una comunidad. Los sistemas y las instituciones en los que están inmersos los líderes religiosos y tradicionales influyen fuertemente en las normas y valores de la comunidad - sea positiva o negativamente - especialmente en lo que respecta a las relaciones de género y familiares.
- En diferentes comunidades, la interpretación que hacen de las escrituras, más las creencias locales, sustentan y refuerzan las normas discriminatorias de género, incluyendo las normas y expectativas en torno a los roles y responsabilidades de hombres y mujeres.

### En muchas comunidades, los líderes religiosos, tradicionales y políticos son actores respetados, legítimos, e influyentes

- Esto líderes, por lo general, tienen posiciones prominentes dentro de la comunidad.[ii] y gozan del respeto significativo de los miembros de su comunidad[iii] Como figuras confiables - tanto para los miembros de la comunidad como para políticos y formuladores de políticas - usualmente también son *influencers* poderosos en cuanto a las políticas locales y nacionales. Los líderes religiosos y tradicionales a pueden ofrecer orientación espiritual y moral a las personas. A menudo actúan como consejeros confiables y fuentes de información relacionada con la salud, bienestar, y relaciones familiares. En muchas comunidades no son vistos con desconfianza cuando buscan influir en los valores y normas sociales (como las que rigen la vida familiar, decisiones sobre la reproducción, etc.) a través de sus actividades religiosas y educativas.
- Cuando mensajes están compartidos durante reuniones comunitarias, tradicionales o religiosas, son reforzados por la autoridad de esos líderes y por la aceptabilidad de los mecanismos que usualmente utilizan para dar orientación sobre cómo los miembros de la comunidad debieran comportarse.
- Los lugares de culto/adoración están fuertemente arraigados en la comunidad y sirven como espacios para reunir regularmente a la congregación y para dar información y mensajes. Los líderes y organizaciones religiosas usualmente tienen redes extensas cuyo alcance significativo llega hasta los grupos más marginados y desposeídos. Tienen más acceso a las familias e individuos que la mayoría de actores externos. Dado que las instituciones religiosas son parte de casi cada comunidad en la tierra, y pueden congregar a casi 5 billones de miembros, su potencial de acción es muy grande
- Las organizaciones religiosas/da fe a menudo brindan servicios sociales - tales como escuelas preprimarias y primarias y servicios de salud. En contextos frágiles y humanitarios en particular, pueden ser los proveedores de servicios más importantes de las poblaciones vulnerables. Típicamente tienen redes activas de voluntariado. También suelen operar diferentes medios y canales de comunicación - incluyendo boletines informativos, sitios web, radio y televisión - lo que puede aprovecharse para el trabajo de influencia y las Comunicaciones para el Cambio Social y del Comportamiento (CCSC).
- Los líderes comunitarios suelen ser buenos comunicadores y pueden ser eficaces agentes del cambio, movilizando a los miembros de sus comunidades al influir en las actitudes y los comportamientos, inspirando la acción y participando en el trabajo de influencia/abogacía.

---

i Según las cifras de 2015, los Cristianos constituyen el mayor grupo religioso por cierto margen, con 2.300 millones de adeptos o el 31,2% del total de la población mundial de 7.300 millones. Le siguen los Musulmanes (1.800 millones, el 24,1%), los Hindúes (1.100 millones, el 15,1%) y los Budistas (500 millones, el 6,9%). Véase: Pew Research Center (2017) https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/04/05/christians-remain-worlds-largest-religious-group-but-they-are-declining-in-europe/

ii Aunque los líderes de una religión pueden no tener el mismo nivel de conexión con los miembros de la comunidad de otras religiones.

iii Por ejemplo, el 74% de personas en África identifican a los líderes religiosos como el grupo en el que más confían. Vea UNICEF (2012) op. cit.

- Debido a que en la mayoría de contextos los líderes de diferentes tipos por lo general son hombres, pueden “modelar” el cómo ser un hombre involucrado y tener relaciones igualitarias de género en su propia vida - y convertirse en “marcadores de tendencias” en cuanto a desafiar a las normas negativas de genero a nivel comunitario. Los líderes comunitarios que son respetados y tienen autoridad pueden transmitir mensajes a los hombres y convocar a reuniones a las que los hombres asistirán.

Cuando normas sociales o de genero impulsan los comportamientos colectivos, las personas no estarán dispuestas a cambiar sus comportamientos a menos que líderes comunitarios que son influyentes y respetados aprueben el cambio. Si estos líderes avalan cambios en las normas (y se les ve haciendo las cosas de forma diferente, y no sólo hablando sobre hacer las cosas de forma diferente) los demás miembros de la comunidad estarán más dispuestos a seguir su ejemplo.

### Los líderes comunitarios son aliados esenciales, si queremos que el trabajo para el involucramiento de los hombres sea dirigido por la comunidad y resulte en cambios colectivos en toda la comunidad

Sabemos que es poco probable que se produzca un cambio de normas si llegamos a las comunidades diciéndoles “cómo hacer las cosas bien”. Es más probable que se produzcan cambios en las normas, las expectativas y las prácticas a nivel comunitario - y que estos cambios sean sostenidos - cuando las intervenciones están liderados por las comunidades, en lugar de ser “dirigidas” desde fuera. Las intervenciones lideradas por la comunidad tienen mayor probabilidad de: estar basada en un profundo conocimiento del contexto; generar soluciones culturalmente apropiadas a los problemas que la comunidad quiere resolver; ayudar a las personas a alcanzar los objetivos que les interesan; y tener como resultado que la propia comunidad decida y acuerde las medidas que se tomarán.

© Plan International Nigeria

### Los líderes religiosos y tradicionales pueden ser poderosos opositores a las iniciativas de participación de los hombres y de empoderamiento de las mujeres

- Las estructuras del liderazgo religioso en particular (pero también algunas estructuras de liderazgo tradicionales) suelen mantener el dominio social masculino y excluyen a la mujer de los roles de liderazgo. Los líderes pueden utilizar textos y tradiciones culturales para justificar esta situación y mantener el status quo. En algunas comunidades, estos líderes de hecho actúan como importantes "guardianes" u obstáculos al involucramiento del hombre y empoderamiento de la mujer - por ejemplo, promoviendo normas rígidas y desiguales que refuerzan el dominio del hombre sobre la mujer o que disuaden a los hombres a participar como cuidadores cariñosos; o promoviendo prácticas que limitan la capacidad de la mujer para acceder a servicios o tomar decisiones sobre su salud, incluyendo la salud reproductiva.
- Los líderes religiosos pueden sostener puntos de vista muy tradicionales y conservadores sobre lo que es una "familia" y cómo una familia debiera ser - es decir que haya una madre y un padre presentes en la familia nuclear. Estos puntos de vista pueden no reflejar los diferentes tipos de familias en muchos contextos, tales como hogares cuya cabeza del hogar es la mujer o un niño o niña; hogares con padres que no están casados o son adolescentes; hogares de parejas homosexuales, bisexuales, o transgénero. Por lo general, estas familias son más vulnerables y necesitan apoyos adicionales, y por esto es que es importante para los líderes, y el proyecto, apoyen a todo tipo de familias sin discriminación.
- Si bien involucrar a los líderes puede ser un desafío, existe también el riesgo de que estos líderes creen obstáculos a su programa - y que este no alcance el cambio deseado - si usted los excluye de sus esfuerzos.
- Aunque será más difícil, si usted logra cambiar las actitudes y percepciones de estos oponentes, tendrá un mayor potencial de cambiar las normas y comportamientos compartidos en las comunidades.

### Los líderes religiosos generalmente comparten valores y compromisos similares a aquellos consagrados en la Convención por los Derechos del Niño (CDN) de las Naciones Unidas

- Varios elementos clave de la CDN reflejan valores que son comunes a los valores de las tradiciones religiosas más grandes del mundo, incluyendo la creencia fundamental en la dignidad del niño o niña, el énfasis en la familia como el mejor lugar para criar a la niñez, la alta prioridad dada a la niñez, la idea de que todos los miembros de la sociedad tienen derechos y obligaciones para con dicha niñez, y la noción holística del niño o niña junto a una compresión integral de sus necesidades físicas, emocionales, sociales, y espirituales.
- Muchas religiones también comparten compromisos similares para con la paz, la justicia, y la igualdad social.

## CONSIDERACIONES GENERALES PARA TRABAJAR CON LÍDERES COMUNITARIOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE LAS NORMAS DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES

### Contáctese tan pronto como sea posible con los líderes religiosos y prepárese para un proceso de largo plazo

Por lo general, si usted quiere ganar el apoyo de los y las líderes para lograr un cambio sostenido en las normas y expectativas, será necesario involucrarlos desde la etapa de planificación y a lo largo del ciclo del proyecto. Esto significa empezar por mapear qué líderes están presentes y son influyentes en las comunidades específicas en las que se trabajara, e identificando con quienes ya se tiene relaciones de trabajo o puntos de entrada para la colaboración. Recuérdese también que el trabajo con diferentes actores – incluyendo los y las líderes comunitarios – para transformar normas y prácticas puede tomarle mucho tiempo. Empieza por aprovechar las relaciones existentes con los líderes y prepárase para trabajar durante un periodo más largo.

**Fundamente su trabajo en el respeto y valores mutuos. Apoye a los líderes a encontrar interpretaciones alternativas de las escrituras y tradiciones ancestrales que aun reflejen sus valores principales, cuando estos valores están alíneados con los derechos de la niñez y la mujer.**

Los asocios tenderán a ser más productivos cuando exista respeto mutuo, confianza, diálogo abierto, prioridades compartidas, y reconocimiento de las preocupaciones que cada parte - es decir, su organización y los líderes comunitarios y/o sus instituciones - pueda tener con respecto a trabajar con la otra. Al trabajar con líderes religiosos siempre base su trabajo en valores compartidos y prioridades comunes. Aclare y acuerde en dónde existen terrenos comunes y, si aplica, en dónde ya existen acciones encaminadas que puedan brindar un punto de partida para la colaboración. Algunos probables puntos de partida pueden ser los valores comunes que se enfocan en la dignidad inherente de la niñez, la importancia de la familia en la vida de los niños y niñas, y el énfasis en llegar a los más pobres de los pobres.

Si surgieran inquietudes o diferencias, trate de identificar el origen de estas. ¿Se deben a malas interpretaciones del lenguaje utilizado para explicar las creencias religiosas -o de igual forma el lenguaje para explicar los derechos humanos? ¿Se deben a creencias fundamentales y arraigadas que son incompatibles con los principios de los derechos del niño? Apoye a los líderes religiosos para que encuentren interpretaciones positivas de los valores espirituales, de fe y religiosos y de los textos sagrados, que apoyen la justicia de género, la igualdad y el involucramiento significativo de los hombres. Del mismo modo, apoye a los líderes tradicionales para que encuentren prácticas positivas alternativas que sigan reflejando y estén en consonancia con los valores culturales clave.

Las entidades Tearfund y We Will Speak Out coalition refieren que es importante, por una parte, demostrar a los líderes religiosos que usted no está tratando de “arrancar la fe de las personas”, y por la otra, enfatizar el trabajo en asocio, dentro del contexto específico de las escrituras y la cultura. El enfoque de estas organizaciones ayuda a los líderes religiosos (y comunidades religiosas) a ver que la fe y la igualdad de género no son mutuamente excluyentes o incompatibles, mostrando formas de comportamiento alternativas que son relevantes a nivel cultural.

**Ofrezca a los líderes comunitarios espacios para reflexionar sobre sus propias actitudes con relación a género y sobre sus experiencias de masculinidad. Enfóquese en el diálogo y la reflexión más que en la capacitación o educación.**

Es importante reconocer la preocupación de que muchas estructuras de liderazgo religioso y tradicional y las propias comunidades religiosas son patriarcales: discriminan a la mujer, marginan a la mujer de los espacios religiosos formales y les niegan posiciones de liderazgo. En muchos casos los líderes religiosos utilizan las escrituras, y precedentes, para justificar y explicar esta situación, y para proteger sus propios privilegios. El diálogo con los líderes religiosos puede ser una vía para desempacar estos conceptos complicados. Brinda una oportunidad crítica para que ellos reflexionen en sus propias actitudes en torno a la igualdad de género y sus propias experiencias de masculinidad.

**Incluya siempre a mujeres líderes en su trabajo con líderes masculinos**

Aunque la mayoría de líderes religiosos y tradicionales son hombres, en casi todos los contextos, es importante trabajar con mujeres lideresas, reconociendo que las mujeres de los grupos religiosos o las compañeras de los líderes comunitarios también pueden ser muy influyentes. Estas mujeres a menudo son también las que tienen acceso y aconsejan a mujeres y niñas en las comunidades conservadoras.

# CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS PARA TRABAJAR CON LOS LÍDERES RELIGIOSOS EN LA TRANSFORMACIÓN DE LAS NORMAS DE GÉNERO Y LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES GENDER NORMS AND PROMOTE MEN'S ENGAGEMENT

### Recuerde que las instituciones religiosas y sus miembros no son homogéneas

Las instituciones religiosas no son homogéneas en términos de su estructura, las creencias de su miembros, y en cómo sus líderes interpretan e implementan las escrituras/textos sagrados de la religión. Los líderes dentro de una misma religión o comunidad pueden tener diferentes niveles de comprensión o aceptación sobre el involucramiento de los hombres o la igualdad de género. Usted deberá comprender esta complejidad y diversidad, para identificar con quién trabajar - así como sus puntos de entrada para el diálogo y el asocio.

### Cuando aplique, trabaje a diferentes niveles y con líderes de diferentes religiones

Probablemente, usted se trabajará directamente con los líderes religiosos en sus iglesias, templos, mezquitas, o comunidades. Dada la naturaleza sensitiva de trabajar con líderes religiosos sobre temas de género, usted deberá considerar trabajar también con las estructuras más altas de la jerarquía religiosa, con personas que tienen influencia sobre estos líderes religiosos individuales a nivel local. Esto ayudará a garantizar la copropiedad, aprobación, y apoyo a las actividades por parte de los actores nacionales y, por ende, que sean relevantes al contexto. Así, sus actividades contarán con el apoyo de las personas más elevadas en la estructura de poder de la comunidad da fe, y tendrán mayor sostenibilidad. Esto también ayudará a mitigar cualquier repercusión negativa. No olvide que los grupos religiosos de mujeres y de la juventud, y las Asociaciones Religiosas de Estudiantes también pueden ser importantes e influyentes en las comunidades - pueden ser aliados y aliadas clave para su programa.

La religión es, y podría ser, un tema altamente político en muchos contextos. Por eso, es importante que los esfuerzos para trabajar con comunidades religiosas sean imparciales y no partidistas. Para establecer la imparcialidad, los líderes clave de diferentes tradiciones religiosas y espirituales deben ser abordados al mismo tiempo. En algunos contextos, es preferible priorizar el trabajo con una entidad interreligiosa reconocida. En todos los contextos, es recomendable que usted trate de trabajar con todas las diferentes comunidades religiosas influyentes y, como parte del proceso, promueva el diálogo entre las diferentes corrientes religiosas a fin de motivar la colaboración entre sus diferentes líderes.

### Prepare a su equipo para trabajar con los líderes religiososs

Las experiencias en el trabajo con comunidades religiosas han resaltado la importancia de que el personal responsable para la implementación del proyecto tenga los conocimientos, habilidades, y actitudes adecuadas para una colaboración efectiva y constructiva con los líderes religiosos y sus comunidades. Las personas de fe que trabajan en su organización o en las organizaciones asociadas pueden ser especialmente importantes para este proceso, ya que pueden servir de puente para comprender mejor las tradiciones religiosas y cómo trabajar con las comunidades religiosas.

En términos de conocimientos, esto significa apoyar al equipo para que:

- Aprendan sobre los conceptos básicos, principios, y enseñanzas de las tradiciones religiosas que son importantes en las comunidades donde su organización está trabajando. Esto puede hacerse leyendo, buscando información en la Internet (incluso del Ministerio de Asuntos Religiosos o su equivalente si es que existiera en el país), y relacionándose con los miembros de las comunidades religiosas (incluso aquellos que trabajan dentro de su organización) con un espíritu de indagación.
- Identifiquen los roles que las comunidades religiosas ya se juegan en la promoción y protección de los derechos de la niñez.
- Identifiquen y busquen comprender los temas de derechos humanos y derechos de la niñez que puedan ser contenciosos y potencialmente divisorios en las interacciones con las comunidades religiosas, para que puedan identificar formas de abordarlos, sin alienar o perder a posibles aliados.

En términos de actitudes, esto significa apoyar al equipo para que:

- Cultiven la apertura y curiosidad sobre las tradiciones religiosas y espirituales cuando estén trabajando, reconozcan la diversidad de las tradiciones religiosas, y eviten las nociones preconcebidas con respecto a si una tradición u otra puede promover los derechos de la niñez.
- Estén conscientes de sus propios sentimientos y posibles sesgos sobre la religión, la espiritualidad, así como de aquellas personas que se identifican con una tradición religiosa en particular. Ser capaces de mantener una actitud sin prejuicios sobre otras personas que tienen creencias y prácticas que son diferentes a las propias, y de asegurar la imparcialidad al formar asocios con más de una comunidad religiosa.
- Busquen valores y principios de su trabajo que son comunes o compartidos por las comunidades religiosas con quienes se trabajará.
- Reconozcan que las creencias religiosas no son los únicos factores que fundamentan las normas discriminatorias de género. Algunas actitudes y comportamientos que se entiende están basadas en la religión, están, de hecho, arraigadas en las normas sociales y tradiciones culturales -algunas de las cuales datan de antes de las escrituras religiosas. Esta distinción es importante, porque los comportamientos y prácticas que están basadas en otras tradiciones culturales y normas sociales pueden ser potencialmente cuestionadas y abordadas por los protagonistas religiosos.
- Muestren respeto a través de la vestimenta, saludos, y protocolos adecuados al reunirse con los miembros de la comunidad religiosa, a fin de fortalecer el proceso de asocio y promover el respeto mutuo.

En términos de habilidades esto significa apoyar al equipo para que:

- Escuchen, aprendan, y muestren respeto por los valores tradicionales.
- Puedan mediar y negociar para encontrar un terreno en común con las tradiciones religiosas, cuando los calores parezcan incongruentes con los derechos de la niñez y de las mujeres.
- Aprendan a expresarse y a transmitir significativamente el lenguaje de los derechos en un lenguaje comúnmente comprensible, tomando en cuenta las creencias de las comunidades religiosas (por ejemplo, hablar talvez sobre derechos pero sin utilizar la palabra en sí, ya que a veces el uso del lenguaje de los derechos puede crear una desconexión inmediata).
- Puedan respetuosamente, pero directamente, confrontar los desafíos fundamentales a los derechos de la niñez y de las mujeres que presentan las comunidades religiosas y sus creencias.
- Puedan identificar cuando las creencias y prácticas de una comunidad o líder religioso específicos están tan alejados de los principios de los derechos de la niñez y de la mujer que será mejor no buscar tipo alguno de interacción en el futuro.

### Buscar el apoyo de los académicos religiosos y teólogos y/o del personal de las OBF para el programa

Muchas organizaciones – incluyendo Plan International - pueden no tener la experiencia necesaria para interpretar e identificar los textos sagrados/escrituras que apoyen el involucramiento del hombre en el DPI y la salud, bienestar, y empoderamiento maternos. Aunque algunos recursos ya han sido desarrollados para apoyar el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso y el DPI (algunos de ellos citados más adelante), usted talvez necesitará trabajar con académicos religiosos y teólogos que puedan ayudarle a identificar las escrituras que pueden ser utilizadas en el programa. De la misma forma, vale la pena identificar que OBF están activas dentro de las comunidades de intervención y que puedan estar interesadas en asociarse y apoyar esta iniciativa. Ellas pueden ser la clave para ayudarle a llegar a nuevos líderes religiosos locales, o a interactuar con las estructuras de liderazgo de una comunidad religiosa en particular.

### Apoye al personal femenino para que trabaje con líderes religiosos

A menudo las mujeres enfrentan barreras y retos específicos al trabajar con líderes religiosos. Por ejemplo, pueden ser excluidas de lugares particulares o sus movimientos podrían estar restringidos dentro de estos. Discuta con el personal femenino y masculino cómo pueden abordarse estas barreras para que miembros del personal mujeres puedan participar en igualdad de oportunidades que el personal masculino en las interacciones con los líderes religiosos, sin que represente un riesgo para ellas. Esto, por lo general, puede significar que primero se deba cumplir con los protocolos y expectativas de la comunidad de fe para ganar su aceptación y confianza, e ir trabajando gradualmente para desafiar y deconstruir con sensibilidad las normas patriarcales que limitan el involucramiento y liderazgo de la mujer.

### Con forme el tiempo, y cuando sea posible, introduzca dentro de sus interacciones y acciones con los líderes, preguntas y reflexiones sobre las desigualdades de género de las instituciones patriarcales que ellos representan

Discutan el hecho de que esas instituciones son, en gran medida, sitios influyentes de socialización de género en donde las jerarquías de género se mantienen. Esto no será posible hacerlo desde el inicio, pero a medida que vaya desarrollando la suficiente confianza mutua y aceptabilidad con estos líderes y sus instituciones, usted podrá introducir estar preguntas y reflexiones dentro de sus interacciones con ellos.

## ANTES DE COMENZAR -SENTANDO LAS BASES PARA LA MOVILIZACIÓN Y ASOCIO CON LÍDERES COMUNITARIOS

### Siempre que sea posible, inicie involucrando a los líderes comunitarios con quienes usted ya esté trabajando

Si su organización lleva muchos años trabajando en las comunidades de intervención - como suele ser el caso de Plan International -, el personal suele conocer y haber trabajado junto a los líderes influyentes de la comunidad, e incluso puede formar parte de las comunidades o congregaciones religiosas locales. Lograr involucrar a los líderes comunitarios en procesos para promover nuevas masculinidades, nuevos roles para los hombres y las mujeres, y el empoderamiento de la mujer, será más fácil si ya hemos establecido relaciones de confianza con los líderes, por ejemplo, a través del trabajo conjunto en prioridades comunes o compartidas que son menos sensibles. Siempre que sea posible, parta de estas relaciones ya existentes en lugar de “empezar de cero”.

### Prepare la evidencia que usted puede utilizar para convencer a los líderes de la importancia de este trabajo

Esto variará dependiendo de en dónde está usted trabajando: cuáles son las creencias culturales locales, qué tradiciones religiosas prevalecen y cuáles son sus enseñanzas. Esto puede incluir:

- Evidencia sobre la importancia del desarrollo de la primera infancia y la salud y bienestar de la mujer.
- Evidencia sobre la situación en el área local con respecto al DPI la salud y bienestar maternos, y las brechas y temas relacionados.
- Evidencia sobre la importancia del involucramiento del hombre para el DPI, para el bienestar de la niñez, mujeres, familias, comunidades - y para los hombres mismos (incluyendo testimonios de los hombres del área).
- Herramientas que explican cómo la igualdad de género, el involucramiento del hombre en el DPI y el apoyo de los hombres a la salud y bienestar maternos están considerados dentro de los textos religiosos. Estos serán muy útiles reconociendo de que la doctrina religiosa a menudo es utilizada para justificar las dinámicas desiguales de poder con respecto a género dentro de las comunidades. Académicos religiosos y feministas han documentado muchas formas en las que los textos religiosos promueven los derechos de las mujeres y las normas equitativas de género, y existen recursos que explican y describen estas. Para más información, por favor, vea la Casilla 3.
- Información sobre otras comunidades - en el mismo país u otros países- donde los líderes de la misma religión o tradición han tomado un rol de liderazgo para apoyar el cambio positivo en el involucramiento del hombre en el DPI (Vea casilla 1 con algunos estudios de casos).

### Identifique cómo se puede mitigar cualquier resistencia u oposición al programa

Contraataque, resistencia y oposición son efectos que pueden suceder, e incluso con bastante probabilidad, al trabajar con líderes tradicionales y religiosos para transformar normas y relaciones de género:

- la resistencia u oposición puede surgir de los líderes mismos, que pueden sentirse excluidos o percibir el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y la salud materna - aunado a un mayor poder de decisión para la mujer, como una oposición a sus prácticas o creencias.

- la resistencia a la  propuesta de trabajar con líderes religiosos también puede venir de las organizaciones de mujeres y activistas mujeres que ven el trabajar con estos líderes como una medida que solo refuerza las normas desiguales y el poder de las instituciones patriarcales.
- los líderes religiosos que se involucran en el trabajo y promueven cambios en las normas de género y en el involucramiento del hombre pueden también sufrir contraataques y oposición por parte de sus pares, e instituciones o comunidades religiosas. El estigma -incluyendo experimentar la vergüenza y/o el ser activamente avergonzado - puede ser otra barrera que deba ser considerada y abordada.

A continuación encontrará varias estrategias de mitigación que usted podría considerar al diseñar su trabajo con líderes comunitarios.

© Plan International Senegal

| Riesgos Potenciales | Estrategias de Mitigación |
|---|---|
| Oposición o contraataque por parte de los líderes tradicionales, religiosos etc. - o sus comunidades, quienes pueden percibir que el proyecto está importando creencias de "afuera" | • Involucrar a los líderes tan pronto como sea posible, durante la planificación de la iniciativa.<br>• Asegurar el compromiso de los líderes de alto nivel inclusive personas de los mecanismos de liderazgo y coordinación de sus instituciones. Promover el diálogo con estos líderes sosteniendo foros de aprendizaje y reuniones en persona para ganar su apoyo y aprobación.<br>• Pida a los líderes religiosos, teólogos y lideres tradicionales que revisen el contenido de cualquier material o guía de discusión que se vaya a utilizar para la concientización y reflexión con otros líderes.<br>• Relaciónese con los medios de comunicación para garantizar que se enfatice el apoyo de los líderes religiosos y de sus estructuras de poder en el proyecto en el contenido mediático. Resalte las voces de los líderes involucrados en la divulgación de los medios. |
| Oposición o contraataque por parte de las organizaciones pro derechos de la mujer y activistas femeninas, que pueden considerar que el trabajo con los líderes religiosos solo refuerza la autoridad patriarcal de las instituciones religiosas y de sus líderes masculinos | • Asegúrese el involucramiento de los grupos y movimientos de derechos de las mujeres desde el principio, antes de comenzar a acercarse a los líderes religiosos. Explique su programa y razones para involucrar a estos líderes.<br>• Invite a activistas y representantes de organizaciones de mujeres para que participen en un grupo consultivo para el proyecto.<br>• Asóciese con activistas y organizaciones de mujeres para diseñar el trabajo con los líderes. Descubra sus preocupaciones e integre sus recomendaciones en el proyecto.<br>• Involucre a activistas y organizaciones de mujeres en el diseño y e implementación de oportunidades para la reflexión y el diálogo con los líderes, en particular a los líderes religiosos.<br>• Promueva la interacción entre los líderes religiosos y las activistas / organizaciones de la mujer. Esto crea oportunidades para que los líderes escuchen de las mujeres, y les permite a las organizaciones de mujeres profundizar en su participación con los líderes religiosos y exigirles la rendición de cuentas.<br>• Trabaje con los medios para garantizar que el enfoque transformador de género y el liderazgo activo de las mujeres en el proyecto se resalte en cualquier cobertura de medios. Resalte la voz de las organizaciones de mujeres o activistas en la divulgación de medios. |
| Contraataque por parte de otros líderes, instituciones religiosas, y congregaciones en contra de los líderes religiosos que desafían las normas y prácticas desiguales y promueven el involucramiento del hombre | • Brinde apoyo continuo a los líderes religiosos y tradicionales capacitados. Reúnase con ellos y valide los cambios positivos que hayan hecho. Asístalos al abordar cualquier amenaza inmediata a su seguridad o protección (cuando sea necesario).<br>• Desarrolle un grupo (o varios) o redes de líderes que están desafiando las normas de género y promueven el involucramiento del hombre en el DPI.<br>• Asegúrese de contar con el compromiso de los líderes religiosos/ tradicionales de alto nivel y de los mecanismos de coordinación/liderazgo de sus instituciones desde el principio, para garantizar que cuenta con apoyo desde las altas esferas. |

### Cerciórese de que su marco de monitoreo y evaluación (M&E) generará evidencia para comprender la efectividad de su trabajo con líderes comunitarios

Esto puede incluir:

- evaluar cambios en los conocimientos, actitudes, y comportamientos de los líderes religiosos;
- evaluar cambios en lo que los miembros de la comunidad consideran que sus líderes esperan en términos de comportamientos, roles, y la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones;
- monitorear lo que los líderes religiosos en verdad están haciendo para promover el involucramiento del hombre en el DPI - y qué tan transformadores de género son los mensajes que promueven;
- recolectar casos de estudio e/o historias sobre "el cambio más significativo" como una forma poderosa de compartir historias de cambio a nivel comunitario, y más ampliamente.

El monitoreo y evaluación también deben proporcionar una visión sobre el progreso hacia los resultados relacionados con la igualdad de género.

**Casilla 1: Experiencias de los socios**

En Indonesia, Rutgers WPF ha trabajado con líderes islámicos a través de MenCare+, o Laki Laki Peduli, para promover que los hombres participan en el cuidado de sus hijo/as y la promoción de la igualdad de género. La organización y sus socios encontraron éxito al trabajar con líderes religiosos que promueven la igualdad de género en sus roles personales y profesionales. El documental *A Little Piece of Heaven in Bondowoso [Un Pedacito de Cielo en Bondowoso]* captura la historia de Ustadz Muhammad Nur Salim, un maestro islámico y su trabajo en la promoción de la igualdad y formas alternativas de masculinidad. Vea: https://men-care.org/resources/surga-kecil-di-bondowoso-small-paradise-in-bondowoso/

En la región norte de Nigeria, predominantemente Musulmán, los académicos islámicos han utilizado versos de los libros sagrados para oponerse al cuidado materno, la planificación familiar, y las vacunas para niño(a)s porque creen que *es haram* - o "prohibido" en el islam. En respuesta, el centro Development Research and Projects Centre fundó un programa financiado por Saving Lives at Birth, para transformar a los académicos islámicos que se oponían a estas reformas en la atención médica, en campeonos o defensores de la SMNI. La organización buscó deliberadamente a líderes religiosos que desconfiaban del cuidado de la salud materna. Quince de ellos fueron capacitados por académicos egipcios especialistas en enseñanzas islámicas y salud materna, incluyendo representantes de la Egyptian Family Planning Association, y Al-Azhar University Escuche a la historia en NPR.

## PASOS CLAVE PARA TRABAJAR CON LÍDERES COMUNITARIOS

Esta sección describe algunos pasos clave con recomendaciones para trabajar con líderes comunitarios en la promoción del involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso y desarrollo infantil. Al final del capítulo hay una hoja de trabajo con preguntas que cubren los diferentes pasos. Siéntase libre de adaptar estos pasos a su contexto local según sea necesario -recuerde, ¡esto no es un libro de recetas!

### Paso 1: Identificar quienes son los líderes influyentes en el área en donde se trabajará

Se necesitará enfocarse en los líderes religiosos, tradicionales o políticos que son respetados y tienen legitimidad, poder, e influencia en las comunidades. Para identificarlos, se puede:

- Hablar con los facilitadores comunitarios de desarrollo, que usualmente conocen muy bien la comunidad.
- Consultar a los miembros de la comunidad para descubrir en qué líderes confían para pedir consejo, asesoría, o servicios relacionados al bienestar y salud de sus familias. Asegúrese de obtener las opiniones de hombres y mujeres de diferentes edades, generaciones, y grupos. Esfuércese también por identificar tanto a líderes masculinos como femeninos, y sus parejas.

- Recordarse de que las comunidades son diversas y que múltiples líderes influyentes pueden coexistir dentro de una comunidad. Asegúrese de identificar a todos los líderes influyentes en una comunidad dada y no asuma que sólo un grupo tiene el poder e influencia, o que todos tienen las mismas creencias.
- Identificar organizaciones (incluyendo OBF), redes, o grupos sombrilla en los que los líderes religiosos participan o a través de los cuales se pueda llegar a ellos. Todas pueden llegar a ser aliados en su trabajo. . Identificar también otros grupos que puedan asociarse con líderes religiosos, como grupos/redes de mujeres, escuelas dominicales y grupos de jóvenes.

### Paso 2: Identificar con quienes de estos líderes podría trabajar y formar asocios, y a quienes otros tendría que influenciar

You will need to identify which of these influential leaders could potentially support or oppose your men's engagement initiative.

- Consulte a los miembros de la comunidad para descubrir qué líderes y sus instituciones ofrecen servicios de relevancia para su programa (ej. redes comunitarias de salud, escuelas comunitarias de preprimaria).
- Consulte a los miembros de grupos de mujeres o de grupos de padres (papás y mamás) sobre cuáles de estos diferentes líderes creen que podrían apoyar cambios en las normas y roles de género y promover el involucramiento del hombre en el DPI, basándose en lo que actualmente hacen. Sobre la misma base, pregúnteles qué líderes podrían oponerse a esos cambios y acciones.
- Consulte con las y los facilitadores de desarrollo comunitario y miembros de la comunidad para comprender cuáles podrían ser buenos puntos de entrada para trabajar con estos líderes. ¿Quiénes deberían hacer el primer acercamiento a ellos – miembros de la comunidad o staff de su organización? ¿Existe alguna prioridad en particular para los líderes que puede ser utilizado como punto de entrada para una discusión?
- Consulte a las organizaciones de padres, autoridades locales o documentos/reportes para tener mas información sobre los líderes e instituciones identificados en el Paso 1 en términos de su probable posición con respecto al involucramiento del hombre en el DPI y la igualdad de género.
- Siga el mismo procedimiento para descubrir más sobre la estructura de liderazgo de los líderes e instituciones religiosas identificadas en el Paso 1. ¿Existe un sistema formal, centralizado, o jerárquico de líderes designados, o la estructura está más bien descentralizada con el liderazgo ubicado más cerca del nivel comunitario? ¿Qué tan influenciados están los líderes de fe comunitarios por los altos niveles de de su propia institución? ¿Necesita hablar con el liderazgo a niveles más altos a fin de trabajar con los líderes a nivel comunitario?

### Paso 3: Aproximarse a los líderes influyentes para explicarles el programa. Utilice este momento como una oportunidad para entender su posición y para identificar a los líderes a quienes usted se "dirigirá" potencialmente (sus líderes objetivo)

Como con cualquier proyecto comunitario o intervención para cambiar las normas de género, es importante que los miembros comunitarios - incluyendo líderes - estén involucrados desde el inicio de la etapa de planificación *y antes de que se empiece la implementación del proyecto*. Se puede solicitar reunirse para discutir la intervención propuesta sobre el involucramiento del hombre en el DPI, tanto para explicar la intervención como para escuchar las perspectivas de los líderes -y partir de ahí, estimar si ellos estarán dispuestos a apoyarlo o si lo más probable es que se opongan:

- Identifique si necesita dirigirse a los líderes directamente a nivel comunitario o, - en el caso de los líderes religiosos - primero dirigirse a los líderes en los niveles más altos de la institución religiosa (como se explica arriba).
- Aproxímese a los líderes y representantes de sus comunidades/estructuras de liderazgo para explicar el programa. Permítales compartir sus perspectivas sobre el trabajo que se planea llevar a cabo. Cuando aplique, incluya al gobierno, actores del desarrollo, y miembros comunitarios en estas discusiones.
- Utilizando el lenguaje adecuado, comparta la información y evidencia sobre el DPI, el involucramiento del hombre, y la importancia del apoyo de los líderes, que considere que será persuasiva y convencerá a los líderes sobre la necesidad de esta iniciativa.

- Pregunte a los líderes cuáles son sus prioridades para sus comunidades. ¿Están implementando ya programas que apoyan o podrían apoyar la igualdad de género y el involucramiento del hombre en el DPI?
- Enmarque su trabajo propuesto de forma que refleje a los intereses de los líderes sin crear falsas expectativas. Indague cómo su iniciativa del involucramiento del hombre en el DPI, y las iniciativas que ellos ya tienen podrían potencialmente complementarse y reforzarse entre sí.
- Indague si ellos estarían dispuestos a aprobar y apoyar el programa de involucramiento del hombre en el DPI. De ser así, indague también ¿Cómo piensan ellos que pueden apoyar y contribuir a promover el involucramiento del hombre en el DPI y apoyar la igualdad de género? ¿Qué recursos creen que necesitarán para movilizar y apoyar a los hombres para que se involucren en la DPI y promuevan la igualdad de género?
- Si los líderes influyentes identificados expresan oposición a su trabajo, trate de discutir y comprender sus inquietudes. Aclare cualquier mala interpretación sobre su trabajo y trate de identificar formas de abordar sus preocupaciones – asegurándose de que dichas formas estén en línea con el enfoque de derechos y transformador de género.
- Decida, de acuerdo con estas interacciones y la información que ya ha recopilado, a qué líderes desea llegar y cómo. ¿Trabajará con aliados, oponentes, o ambos? ¿Cuáles serán las oportunidades con cada una de estas opciones? ¿Cuáles serán los riesgos con cada una de estas opciones -y como podría abordarlos?
- Basándose en los líderes que usted ha decidido serán su objetivo, revise qué tanto necesita adaptar su enfoque a cada uno de ellos como individuos. Recuerde que incluso si usted decide no interactuar en forma alguna con los líderes que se oponen fuertemente a la iniciativa, puede ser una buena idea "mantener las puertas abiertas" al diálogo futuro.

**Casilla 2: ¿Trabajando con aliados, oponentes, o ambos? -Oportunidades y riesgos**

- Los líderes que ya han demostrado algún grado de apoyo hacia la igualdad de género serán más fáciles de involucrar y más abiertos al involucramiento de los hombres.
- Excluir a los líderes que se resisten al cambio puede llevarlos a oponerse con más fuerza aún al trabajo que usted está tratando de hacer.
- En algunas comunidades, la cantidad de oponentes puede superar a los aliados, o probablemente no encontrará muchos aliados influyentes. En estos casos, si usted decide trabajar sólo con los aliados, probablemente ellos tengan muy poca influencia colectiva y no puedan promover un cambio significativo.
- Aunque sea  más difícil, si usted logra cambiar las actitudes y percepciones de los oponentes, usted tendrá un mayor potencial de cambiar las normas, y comportamiento de las personas.

### Paso 4: Ofrecer a los líderes comunitarios oportunidades para la reflexión y aprendizaje en torno al DPI, la igualdad de género, y el involucramiento de los hombres

Antes de poder trabajar con hombres y mujeres en su comunidad para promover el involucramiento del hombre en el DPI, a menudo los lideres beneficiarán de oportunidades para reflexionar en sus propias actitudes y expectativas. Estas reflexiones pueden centrarse en la igualdad de género y los roles de hombres y mujeres; en sus propias experiencias de la masculinidad; y en cómo las normas y expectativas existentes son dañinas para ellos mismos y los demás. A menudo, los líderes también necesitarán información y herramientas que ellos puedan utilizar para comunicar cómo el involucramiento masculino en la salud materna y el DPI mejora la vida de la mujer, de las y los niñas, y del hombre mismo. Lo ideal es que estas oportunidades de reflexión y aprendizaje conjunto den lugar a que los líderes respalden el compromiso masculino y la igualdad de género, y comuniquen a su comunidad que esta es la forma en que esperan que se comporten los hombres. También dará lugar a que los propios líderes sean parejas y padres comprometidos.  Cuando hagan esto, estarán ayudando a crear un nuevo "normal" en términos de comportamientos esperados -y las personas a su alrededor estarán más anuentes a seguir el ejemplo.

- Si usted piensa trabajar con aliados Y oponentes, decida si necesita adaptar su enfoque para cada grupo. Al igual que con la implementación de grupos de hombres o de padres (vea el capítulo 2), puede ser mejor iniciar trabajando con los aliados, y luego trabajar con ellos para que ellos mismo lleguen a, e involucren a los otros líderes que son oponentes.
- En la etapa de diseño del proyecto, desarrolle un entendimiento común sobre la justificación para el involucramiento del hombre en el DPI.
- Asóciese con organizaciones de mujeres, o staff del Ministerio/Departamento de Asuntos de la Mujer o de Igualdad de Género, para garantizar que el contenido de cualquiera guía para la reflexión/dialogo con líderes esté basada en los principios de derechos de la mujer y la igualdad de género, así como en los compromisos nacionales. Estos socios pueden ayudar en el diseño o revisión de la guía y en dirigir las sesiones de reflexión (si es adecuado dentro de su contexto).
- Al trabajar con más de un tipo de líder comunitario, considere si necesita adoptar o adaptar diferentes enfoques para cada tipo de líder y realizar sesiones de reflexión por separado. Esto puede ser especialmente importante si se trabaja con líderes religiosos Y otros tipos de líderes, o con líderes de más de una religión.
- Al diseñar la guía para discusión o reflexión con líderes religiosos, obtenga insumos de los líderes religiosos o de sus estructuras de liderazgo sobre sus contenidos y temas. Utilice este proceso como una oportunidad para discutir abiertamente temas contenciosos y preocupaciones que generen polémica y para identificar y basarse en los textos religiosos. Cerciórese de que los líderes tengan la oportunidad de revisar la versión final de la guía de discusión/reflexión antes de utilizarla, para garantizar que sea adecuada y que cuenta con su aceptación.
- Identifique, prepare, y apoye adecuadamente a las personas que facilitarán los ejercicios de reflexión con los líderes. El capítulo 2 sobre grupos de hombres etc. brinda recomendaciones generales para facilitadores que aplican de igual forma a estas intervenciones. Considerar capacitar a representantes y personal de los socios de OBF para que sean los facilitadores de las reuniones de reflexión con líderes religiosos.
- Al igual que con las sesiones con grupos de hombres y de parejas, considere comenzar sus discusiones con los líderes tratando temas menos sensibles, tales como la importancia del DPI y lo que la niñez necesita para prosperar y desarrollarse - así como la importancia de la salud y bienestar materna - antes de pasar a las reflexiones sobre igualdad, normas, roles, y relaciones de género. Nuevamente, utilice el lenguaje con cautela para discutir sobre género a fin de no crear una resistencia innecesaria.

**Casilla 3: Recursos que puede utilizar para sus sesiones de reflexión**

El Fathers Club Manual del proyecto SHOW y el Faith, Gender and Sexuality Toolkit desarrollado por Wits Centre for Diversity Studies, el Institute of Development Studies and Sonke Gender Justice tienen contenido para utilizar en sesiones de reflexión o reuniones con líderes religiosos específicamente. Probablemente, no sea posible o adecuado incluir juegos de roles, pero puede utilizar las preguntas guía y mensajes clave para facilitar la discusión, la reflexión, y el diálogo. También puede compartir algunos de los videos de la Campaña Global MenCare films para activar la discusión.:

- Actitudes y roles de género. Actividad 3: *Aclaración de Valores;* Actividad 5: *La Caja del Hombre*; y Actividad 6: Estereotipos de Género, del Fathers Club Manual (SHOW)
- Normas de género dentro de la religión (para líderes religiosos). La actividad *Debatiendo los Temas* de la Caja de Herramientas para Religión, Género, y Sexualidad.
- Poder. Actividad 7: Personas y Cosas del The Fathers Club Manual (SHOW) o la Actividad *¿Quién está Encima?* de la Caja de Herramientas para Religión, Género, y Sexualidad.
- Relaciones Saludables. Actividad 13: *¿Quién Toma las Decisiones?*; Actividad 14: *¿Qué es Violencia?*; y la Actividad 16: Relaciones Saludables de Fathers Club Manual (SHOW). Para los líderes religiosos puede ser particularmente beneficioso acompañar la discusión de estos temas con la discusión de si, y cómo, los textos religiosos describen o promueven las relaciones saludables y equitativas.

### Paso 5: Acompañar a los líderes comunitarios con su trabajo para promover el involucramiento del hombre en el ECD en sus comunidades

Identificar, a través de las sesiones de reflexión y las reuniones, qué líderes están dispuestos a participar. Pregúnteles cómo creen que pueden trabajar con su comunidad y qué recursos y apoyos podrían necesitar. Hay diferentes maneras de apoyar a los líderes comunitarios para promover el cambio:

- Los líderes comunitarios pueden, en sí mismos, "modelar" el ser un hombre involucrado, demostrando así que el nuevo comportamiento es "normal".
- Los líderes comunitarios pueden hacer declaraciones públicas comprometiéndose, e invitando a otros, a tomar acciones positivas en apoyo al DPI, la salud materna, el involucramiento de los hombres, y la igualdad de género. *Usted podría, por ejemplo, invitar a un líder a que pronuncie su propio compromiso por promover el involucramiento de los hombres en el cuidado cariñoso o la atención prenatal durante un evento de abogacía o en una sesión con otros líderes.*
- Los líderes comunitarios pueden brindar información sobre el involucramiento del hombre en el DPI a través de las actuales estructuras o eventos periódicos, tales como la Oración de Viernes, el servicio del domingo, foros comunitarios, o la consejería matrimonial. *Considere brindar herramientas y recursos con mensajes claros y precisos para que los líderes los usen como parte de sus actividades rutinarias.*
- Los líderes comunitarios pueden ayudarle a identificar a los hombres que ya están involucrados como cuidadores cariñosos - aún y cuando esto no refleje las expectativas comunitarias comunes - y a formar grupos de apoyo para dichos hombres primeros en adoptar nuevos comportamientos.
- Los líderes comunitarios pueden generar oportunidades para involucrar a miembros de la comunidad en reflexiones críticas y diálogos profundos con sus comunidades sobre DPI, involucramiento de los hombres, e igualdad de género. Por ejemplo, convocando a reuniones o creando espacios para discutir sobre el involucramiento del hombre dentro de otros procesos en marcha. *Vea la casilla 4 a continuación para más información sobre esto.*
- Los líderes comunitarios pueden ser socios poderosos para el trabajo de incidencia política, reconociendo que en muchos contextos, tienen un nivel de influencia importante sobre los formuladores de políticas. *Usted podría invitar a los líderes para que hablen sobre ciertos temas, pero sea selectivo y brinde apoyo para garantizar que se transmita un mensaje claro y uniforme.*

**Casilla 4: Creando espacios para el diálogo comunitario y la reflexión crítica sobre las normas de género y el involucramiento de los hombres**

Considere si se puede apoyar a los líderes comunitarios para generar oportunidades para el diálogo y la discusión con miembros de su comunidad, ya que esto puede ser un paso importante para apoyar la toma de decisiones en toda la comunidad sobre la necesidad de cambio y de llegar a acuerdos con todas y todos sobre los cambios que se pueden hacer. Tal y como con los grupos de hombres, en los diálogos efectivos, las y los facilitadores no deben "enseñar" a los participantes las normas de género "ideales" que deben tener o la forma "correcta" de comportarse. En lugar de eso, ayudan a los y las participantes a compartir cómo sus experiencias de vida afectan el bienestar, salud, y felicidad de diferentes individuos y grupos dentro de su comunidad. A menudo utilizarán diferentes etapas, incluyendo:

- concientización (y, como parte de ella, oportunidades para desafiar las premisas de que todos y todas en la comunidad sostienen los mismos puntos de vista, experiencias, y preferencias);
- acuerdos entre los miembros de la comunidad sobre los valores compartidos que son importantes y que desean conservar, así como las aspiraciones compartidas sobre cómo les gustaría que cambiaran las cosas
- y la toma de decisiones colectiva sobre los comportamientos que se considerarán típicos y adecuados a partir de ahora.

Al igual que con los grupos de hombres, apoyar la reflexión crítica comunitaria generalmente requiere de facilitadores que sean capaces de manejar conversaciones sensitivas en torno a género y poder; y que sean amables, compasivos, conciliatorios y puedan evitar culpar, acusar, o "regañar" a la gente. Este proceso de diálogo y reflexión comunitarios puede tomar meses (y no una serie de talleres cortos). En lugar de ser un proceso aislado, enfocado sólo en el involucramiento de los hombres, usted puede buscar incorporar este tema dentro de conversaciones más amplias en las comunidades sobre las normas discriminatorios de género y otros comportamientos influidos por ellas - por ejemplo, el matrimonio infantil y forzado.

Los siguiente documentos proporcionan información útil sobre reflexión crítica y diálogo comunitario para el cambio en las normas de género.

- Beniamino Cislaghi (2019). *The potential of a community-led approach to change harmful gender norms in low- and middle-income countries*. ALIGN
- Prevention Collaborative (2018). *Training and Mentoring Community Facilitators to Lead Critical Reflection Groups for Preventing Violence Against Women*.

### Paso 6: Brindar apoyo continuo a los líderes comunitarios a medida que trabajan para promover el involucramiento del hombre en el DPI y la igualdad de género

Trabajar con líderes para promover el cambio social requerirá, por lo general, un compromiso de largo plazo, incluyendo tiempo para desarrollar relaciones y confianza. Los líderes tienden a necesitar apoyo continuo cuando enfrentan resistencia o presión por parte de sus comunidades en sus intentos de cambiar las normas o estructuras de poder, o cuando promueven la adopción de nuevos comportamientos.

- Antes de que comiencen a trabajar con sus comunidades, investigue si los líderes enfrentarán riesgos para sí mismos con este trabajo -y cómo dichos riesgos pueden ser mitigados. Asegúrese de realizar periódicamente esta evaluación de riesgos a medida que avanza el proyecto.
- Sostenga reuniones periódicas de seguimiento o sesiones de diálogo entre pares con los líderes a fin de identificar retos, asistir con las soluciones, y validar /apoyar los cambios positivos. Antes de que se termine la financiación del proyecto, planifique cómo estas reuniones pueden continuar.
- Considere crear una red de apoyo para los líderes involucrados. En el caso de los líderes religiosos, considere la posibilidad de llevar a cabo diálogos interreligiosos para promover conexiones entre los diferentes líderes religiosos (si fuera apropiado).
- Promueva que los líderes religiosos  y tradicionales más experimentados apoyen a otros. Ellos tienen experiencia de primera mano y pueden ofrecer sugerencias sobre cómo abordar las barreras potenciales o el contraataque. Este enfoque de mentoría también puede promover la sostenibilidad, pues esto líderes podrán brindar orientación continua después de las sesiones de reflexión.
- Organice más eventos de intercambio de conocimiento, o sesiones de refrescamiento para la reflexión y aprendizaje cuando sea posible y necesario.

Hoja de trabajo con pasos clave para el involucramiento y movilización de líderes comunitarios

| Preguntas/temas a investigar | Información/datos |
|---|---|
| **Paso 1: Identificar y mapear a los líderes** | |
| 1) ¿Qué religiones o instituciones religiosas están presentes en esta(s) comunidad(es)?<br>• ¿Qué líderes religiosos - masculinos y femeninos - se encuentran en esta(s) comunidad(es)?<br>• ¿Qué líder(es) o instituciones religiosas tienen el mayor poder e influencia en esta comunidad? ¿A quién recurren y escuchan las personas de la comunidad?<br>• ¿Existen organizaciones, redes, o grupos religiosos trabajando en estas comunidades? ¿Cuáles son influyentes para la comunidad? ¿Cuáles están trabajando con los líderes influyentes que se ha identificado? | |
| 2) Qué líderes tradicionales - masculinos y femeninos - se encuentran en esta(s) comunidad(es)? ¿Quiénes tienen es el mayor poder e influencia en esta comunidad? ¿A quién recurren y escuchan las personas de la comunidad? | |
| 3) Qué líderes políticos - por ejemplo, los funcionarios electos del pueblo - - se encuentran en esta(s) comunidad(es)? ¿Quiénes tienen es el mayor poder e influencia en esta comunidad? ¿A quién recurren y escuchan las personas de la comunidad? | |
| 4) ¿Existen otros adultos - hombres y mujeres - que son influyentes y vistos como líderes del pensamiento en la(s) comunidad(es) -aunque no sean líderes religiosos, tradicionales, o políticos? ¿Quiénes son? | |
| 5) ¿Los líderes influyentes identificados participan en alguna red, coalición, o grupo sombrilla?<br>• ¿Tenemos ya una relación de trabajo con ellos? ¿Podría alguno de ellos ser un medio para contactarse con los líderes con los que aún no tengamos una relación? | |
| **Paso 2: Identificar con cuáles de estos líderes e instituciones se necesitará trabajar, formar un asocio, o influenciar** | |
| 1) ¿Alguno de los líderes gestiona intervenciones en la comunidad (tales como grupos de padre, redes de salud comunitaria, preescuelas comunitarias) que pudieran ser apoyadas para que acojan a padres / cuidadores masculinos? De ser así ¿Cuáles? | |
| 2) De acuerdo a los miembros de la comunidad ¿Qué opiniones tienen los líderes influyentes sobre el involucramiento del hombre en el DPI, la igualdad de género, y la salud y empoderamiento de la mujer? | |
| 3) De acuerdo a los miembros de la comunidad ¿Cuáles de estos diferentes líderes podrían apoyar a procesos dirigidos a cambios en las normas y roles de género y el involucramiento de los hombre en el DPI?<br>• ¿Qué han dicho los líderes, o qué acciones han tomado para demostrar su apoyo?<br>• ¿En qué medida estos líderes desafían los roles estereotipados de género con respecto a la toma de decisiones en el hogar, el cuidado de sus hijos e hijas, las labores domésticas, etc.? | |

| Preguntas/temas a investigar | Información/datos |
|---|---|
| 4) De acuerdo a los miembros de la comunidad ¿Cuáles de estos diferente líderes podrían oponerse al trabajo dirigido a promover cambios en las normas y roles de género y el involucramiento del hombre en el DPI?<br>• ¿Qué han dicho los líderes, o qué acciones han tomado que demuestran su oposición? | |
| 5) ¿Qué tanto poder tienen los líderes influyentes en la comunidad / comunidades para hacer cambios? ¿Quién tiene el poder?<br>• ¿Cuál es la estructura de la toma de decisiones dentro de las instituciones religiosas a las que pertenecen los líderes religiosos? ¿Existe un sistema de liderazgo formal, centralizado, o jerárquico dentro de la institución? O ¿Es la estructura descentralizada con líderes religiosos a nivel de la comunidad, capaz de tomar decisiones y actuar independientemente?<br>• ¿Cuál es la estructura de toma de decisiones de la que forman parte los líderes tradicionales o políticos? | |
| 6) ¿Cuáles podrían ser los mejores puntos de entrada con los líderes influyentes?<br>• ¿Necesitamos hablarle al liderazgo de alto nivel de la institución religiosa/política para obtener su aprobación y apoyo antes de abordar a los líderes a nivel comunitario?<br>• ¿Cuáles son los protocolos de la comunidad religiosa que debemos observar si queremos abordar a los líderes de fe a diferentes niveles?<br>• ¿Cuáles son los protocolos de las estructuras de liderazgo tradicionales, que debemos observar si queremos aproximarse a los líderes tradicionales?<br>• ¿Cuáles son los protocolos del gobierno o autoridades si queremos acercarnos a los líderes políticos?<br>• ¿Habrán temas o eventos específicos que brinden una oportunidad para contactar y abordar a los líderes a diferentes niveles? | |
| 7) ¿Cuáles son los valores, principios, dogmas, y enseñanzas de la comunidad religiosa que están presentes e influyen en las áreas en que se trabajará, con respecto a los roles, expectativas, y relaciones de género? | |
| **Paso 3: Acercarse a los líderes influyentes para explicarles el programa. Utilice esta como una oportunidad para entender su posición y para identificar a los líderes a quienes se "dirigirá" potencialmente (sus líderes objetivo)** | |
| 1) ¿Qué tipo de evidencia o mensaje será atractivo y relevante para estos líderes? ¿Hay datos que se pueda utilizar? ¿Ha recopilado casos de estudio de su localidad o de otras comunidades en donde los líderes religiosos/tradicionales/políticos han apoyado cambios en las normas de género y el involucramiento del hombre? | |
| 2) ¿Cómo planea usted abordar a los líderes influyentes que ha identificado? Por ejemplo ¿Se reunirá de uno en uno, un evento en la comunidad, municipalidad, o distrito? ¿Necesita contactos para facilitar una introducción? | |
| 3) ¿Se ha identificado qué personal - masculino y femenino – participarán en el trabajo líderes influyentes y se ha asegurado de que están adecuadamente preparados para el proceso? | |
| 4) Basándose en sus conversaciones iniciales con los lideres para explicar el proyecto propuesto ¿Ha decidido a qué líderes dirigirá la iniciativa (líderes objetivo)? | |
| 5) ¿Ha identificado los riesgos relacionado a los líderes objetivo -ya sean aliados y/u oponentes- y cuál es la mejor forma de mitigar esos riesgos? | |

| Preguntas/temas a investigar | Información/datos |
|---|---|
| **Paso 4: Ofrecer a los líderes oportunidades para la reflexión y aprendizaje conjunto en torno al DPI, la igualdad de género, y el involucramiento de los hombres** | |
| 1) ¿Qué líderes planea invitar a las sesiones de reflexión y aprendizaje?<br>• ¿Han recibido alguna vez estos líderes capacitación sobre DPI, involucramiento masculino, o igualdad de género? | |
| 2) ¿Cuáles son los objetivos de esas sesiones de reflexión? ¿Qué contenido necesita desarrollar para apoyar el logro de esos objetivos? | |
| 3) ¿Quiénes deben estar involucrados en el desarrollo de la guía para la discusión /reflexión?<br>• ¿Existen líderes religiosos, teólogos, académicos religiosos, representantes de gobierno, etc que debieran estar involucrados? De ser así ¿Los ha invitado a participar?<br>• ¿Se ha asegurado también de que representantes de las organizaciones de derechos de la mujer estén incluidas en el consejo asesor para el desarrollo de la guía de discusión /reflexión y su contenido y temas? | |
| 4) ¿Quién facilitará las reuniones o sesiones con líderes?<br>• ¿Se ha asegurado de que estas personas estén adecuadamente preparadas?<br>• - ¿Se ha asegurado de que los y las facilitadores tengan los recursos y el apoyo necesarios para llevar a cabo las sesiones con los líderes? | |
| 5) ¿Cómo atraerá a los líderes al proceso y los mantendrá involucrados?<br>• ¿Puede también lograr involucrar a líderes de las altas esferas en el proceso? ¿Qué tanto necesitará usted adaptar el programa a las necesidades individuales?<br>• ¿Necesita abordar a algunos líderes primero (tales como los aliados) antes de dirigirse a los oponentes? | |
| **Paso 5: Acompañar a los líderes en su trabajo para promover el involucramiento de los hombres en el DPI en sus comunidades** | |
| 1) ¿Ha identificado con cada líder cómo le gustaría trabajar con su congregación /comunidad y los recursos que le ayudarían a hacerlo? | |
| 2) ¿Ha desarrollado o brindado los recursos que apoyarán el trabajo de los líderes? Esto puede incluir, por ejemplo, un resumen de la justificación para el involucramiento de los hombres en el DPI, o recomendaciones sobre las estrategias que se puede utilizar | |
| 3) ¿Ha identificado en dónde sería factible y relevante para los líderes hacer declaraciones públicas para mostrar su apoyo al involucramiento de los hombre en el DPI? | |
| 4) ¿Ha identificado procesos de incidencia política - a nivel local y nacional - en los que los líderes podrían potencialmente participar e influir? ¿Ha facilitado usted su involucramiento en dichos procesos? | |

| Preguntas/temas a investigar | Información/datos |
|---|---|
| **Paso 6: Brindar apoyo continuo a los líderes a medida que trabajan para promover el involucramiento de los hombres en el DPI y la igualdad de género** | |
| 1) ¿Se ha asegurado que exista un proceso continuo para identificar los riesgos que los líderes que están involucrados en este trabajo puedan enfrentar, y cómo estos pueden ser identificados, incluso en la matriz de riesgos del proyecto? | |
| 2) ¿Está apoyando oportunidades para que los líderes se reúnan regularmente para reflexionar sobre el progreso e identificar cómo abordar los retos? | |
| 3) ¿Está apoyando oportunidades para el aprendizaje y reflexión continuos para los líderes? | |
| 4) ¿Se necesita algún mecanismo de apoyo para los líderes - tal como una red o mentoría por parte de colegas con más experiencia? De ser así ¿Ha apoyado usted su implementación? | |
| 5) ¿Ha planificado cómo estos mecanismos de apoyo y aprendizaje continuo se sostendrán una vez que el proyecto llegue a su fin? | |

# CAPÍTULO 6: INFLUYENDO EN LOS CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS DE DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA (DPI) Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN FAVOR DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRE

Este capítulo ofrece orientación para el trabajo de influencia e incidencia política destinado a cambiar las leyes, las políticas o los reglamentos gubernamentales para que permitan y apoyen una mayor participación de los hombres en el cuidado cariñoso y el desarrollo de la primera infancia (DPI). Aunque no se describe en profundidad todos los pasos y herramientas para la planificación de la incidencia, su objetivo es proporcionar información suficiente para apoyar a las organizaciones en el diseño e implementación sistemática de planes de incidencia política dirigidos a cambiar las políticas públicas a favor de la participación de los hombres, especialmente en el DPI (incluyendo la salud y la educación temprana) y la política de protección social. Abarca:

- Una introducción, que incluye una descripción de lo que entendemos por política y por cambio de política
- Pasos clave en el diseño y la aplicación de una estrategia de influencia
- Hojas de trabajo para los diferentes pasos

## INTRODUCCIÓN

Este capitulo se basa en gran medida en la Guia Mencare (2018) Advocacy Guide for Mencare partners: male engagement in maternal, new-born and child health/sexual and reproductive health[73] desarrollado por Promundo y Plan International Canadá a través del proyecto SHOW, ejecutado desde 2016 hasta la actualidad, y financiado por el Gobierno de Canadá. Tal como en esta guía, en este capítulo se entiende la incidencia política como un proceso que busca influir en cambios a la política pública - es decir las leyes, políticas, estrategias u otros tipos de regulaciones adoptadas y aplicadas por los gobiernos (u otras entidades de gobernanza que tienen alcance local, nacional, regional, o internacional) así como los planes y presupuestos para implementar estas.

Tal como en esta guía, en este capítulo se entiende la incidencia política como un proceso que busca influir en cambios a la política pública - es decir las leyes, políticas, estrategias u otros tipos de regulaciones adoptadas y aplicadas por los gobiernos (u otras entidades de gobernanza que tienen alcance local, nacional, regional, o internacional) así como los planes y presupuestos para implementar estas.

La incidencia política efectiva puede llevar a:

- la implementación de las políticas y los reglamentos existentes (incluso a través de recursos humanos y financieros dedicados);
- mejoras y cambios necesarios en la legislación o políticas existentes (porque, tal vez no están en línea con el marco de Derechos Humanos, o no son claras y por ende malinterpretadas, o porque impactan negativamente en ciertos individuos o grupos en particular);
- el establecimiento de nuevos políticas o reglamentos.

En el caso de programas dirigidos a la participación de los hombres en el DPI, un objetivo amplio para el trabajo de influencia podría ser el siguiente:

> *"los gobiernos locales y nacionales implementen políticas y programas que promuevan la responsabilidad compartida de los hombres para el cuidado, crianza, y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños, y el apoyo de los hombres al bienestar, salud, y agencia de las madres / cuidadoras"*

Los procesos de incidencia política suelen implicar

- análisis de las políticas existentes para identificar lo que necesita ser cambiado/mejorado
- análisis de los procesos de elaboración de políticas para identificar las puertas de entrada y oportunidades para el labor de incidencia política
- elaboración de documentos/briefs con posiciones y recomendaciones políticas
- el trabajo para influir directamente en los grupos objetivo primarios - formuladores de políticas, leyes, tomadores de decisiones - a través de diferentes métodos, incluyendo el cabildeo, reuniones cara a cara, o reuniones informativas y eventos sobre políticas;
- el trabajo para influir indirectamente en estos tomadores de decisiones con y a través de grupos objetivo secundarios -tales como los medios, miembros de la comunidad, y otros grupos de interés- llevando a cabo campañas, actividades de movilización comunitaria, o actividades educativas para que ellos, a su vez, influyan en los grupos objetivo primarios.

## PASOS CLAVE EN EL DISEÑO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DE INFLUENCIA

En la sección siguiente se describe los pasos clave que usualmente se siguen para diseñar e implementar una estrategia de influencia dirigida a promover que los servicios clave apoyen el involucramiento del hombre y las políticas públicas en general promuevan la responsabilidad compartida del hombre en la crianza y el trabajo del cuidado, así como su apoyo para la igualdad de género.

Paso 1: Analizar la situación ¿qué tan involucrados están los hombres y cuáles son las brechas en políticas que fundamentan su limitado involucramiento?
Paso 2: Identificar quién tiene poder e influencia sobre las políticas relacionadas con el involucramiento masculino
Paso 3: Identificar qué cambios en políticas son prioritarios, su objetivo general y sus objetivos específicos para el trabajo de incidencia política
Paso 4: Confirmar sus grupos objetivo –y actores influyentes y aliados -así como oponentes potenciales
Paso 5: Identificar riesgos potenciales y consecuencias negativas no deseadas, y cómo debieran mitigarse a ellos
Paso 6: Desarrollar mensajes clave que serán efectivos para sus grupos objetivo y actores influyentes
Paso 7: Elaborar su plan de incidencia política
Paso 8: Comenzar la implementación de su plan, asegurando el monitoreo continuo

En cada uno de estos pasos es importante recordar que la base del trabajo de incidencia política efectivo es la experiencia, la evidencia y las relaciones que su organización ha acumulado desde el trabajo con las comunidades. Por esta razón, es esencial que el trabajo de incidencia política se fundamente en el propio trabajo de su organización con hombres y mujeres y, cuando sea posible, que se apoye la participación de estos mismos hombres y mujeres en los diferentes pasos de su estrategia.

Por favor, tome nota que no se espera que se siga estos pasos rígidamente: el orden puede cambiar y algunos pasos se puede implementar simultáneamente. A medida que planifique, recuerde también que, a veces, los procesos de incidencia política pueden tomar años antes de tener impacto – dependiendo del cambio que se busca. Aunque habrá oportunidades para “avances rápidos” por lo general es necesario planificar de mediano a largo plazo.

**Casilla 1. Lecciones de MenCare: Creando oportunidades de sinergia a través de un enfoque integrados de programas e influencia**

En la medida de lo posible, es importante integrar los procesos de incidencia dentro de los programas que promuevan el involucramiento del hombre. Los hombres y las mujeres que participan en programas transformadores de género son socios vitales para informar y fortalecer el trabajo de incidencia política. En Ruanda, los socios de MenCare que influyen por la eliminación de las barreras a la participación del hombre en el cuidado prenatal y el parto, invitaron a los hombres de sus grupos de papás a participar en sesiones de capacitación para las y los prestadores de servicios de salud. Las sesiones, organizadas con el Ministerio de Salud, brindaron una inusual oportunidad para que prestadores de salud y formuladores de políticas escucharan las experiencias de hombres y mujeres. Esto creó un importante diálogo sobre los retos que los hombres enfrentan al intentar involucrarse más, y llevó a compromisos concretos por parte de representantes de salud. Oportunidades como estas pueden ayudar a que su trabajo de influencia vaya más allá de los conceptos abstractos y visibilice la realidad de las experiencias de hombres y mujeres dentro de los diferentes servicios.

### Paso 1: Analizar la situación ¿Qué tan involucrados están los hombres y cuáles son las brechas en las políticas que fundamentan su limitado involucramiento?

El primer paso al desarrollar sus prioridades y objetivos de incidencia es llevar a cabo un análisis situacional incluyendo un análisis de las políticas - utilizando la información y datos disponibles, por ejemplo, datos secundarios; datos/información de su línea de base/análisis causal/análisis de género del proyecto; o de una investigación formativa. El objetivo es identificar:

- el nivel de involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI y la salud materna;
- si existen barreras u obstáculos al involucramiento del hombre a nivel de los principales servicios (incluyendo servicios de salud y nutrición materna, neonatal, e infantil, servicios de Atención y Educación de la Primera Infancia - AEPI);
- qué políticas existen actualmente que son relevantes para el involucramiento del hombre en el DPI (y en la salud y bienestar maternos) -y en qué medida dichas políticas promueven u obstaculizan el involucramiento del hombre;
- si, y cómo, las políticas existentes se pudieran adaptar o mejorar para que promuevan mejor, y favorezcan, el involucramiento del hombre en el DPI y la salud/bienestar maternos;
- si se necesita una política totalmente nueva para promover y favorecer el involucramiento del hombre en el DPI y la salud materna.

Áreas de políticas que usted podría revisar incluyen las siguientes:

- ¿En qué medida las políticas sobre DPI o las de los sectores relevantes (tales como la Salud Materna-Neonatal-Infantil [SMNI] o educación) favorecen, o bien impiden, el involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños, o el apoyo del hombre a la salud y bienestar maternos?
- ¿En qué medida las normas y estándares para los servicios relevantes (tales como los relacionados a SMNI o a la Atención y Educación de la primera infancia [AEPI]/educación preprimaria) favorecen, o bien impiden, el involucramiento del hombre?
- ¿En qué medida la política sobre la fuerza laboral para la primera infancia hace que la educación de la primera infancia y la enseñanza en los primeros años de la escuela primaria sea una opción valorada y atractiva tanto para hombres como para mujeres en términos de remuneración, capacitación, reconocimiento, o desarrollo de carrera? ¿En qué medida los hombres son un grupo objetivo para el reclutamiento y la capacitación de la fuerza laboral para la primera infancia?
- ¿En qué medida las políticas de protección social están disponibles para, y son inclusivas de, hombres, así como para las mujeres? ¿Existe una política de permiso parental? ¿Cubre ésta el permiso por paternidad así como el de maternidad? ¿Existe una política implementada que promueva la redistribución del trabajo del cuidado y el involucramiento del hombre en el trabajo del cuidado?

Se puede utilizar la hoja de trabajo para el análisis de políticas que aparece al final del capítulo para identificar y evaluar qué políticas, estrategias, regulaciones, protocolos y presupuestos se encuentran implementados en su país y que afectan el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y la salud y bienestar maternos -y quién es responsable de formularlas y aplicarlas. Esta hoja de trabajo contiene algunos ejemplos de tipos de leyes, políticas, regulaciones, y procedimientos que podrían analizarse.

En algunos casos, compromisos y provisiones pertinentes al involucramiento masculino pueden estar incorporados en las políticas /estrategias nacionales y subnacionales sobre mujeres o género - o en políticas específicas sobre la promoción de la igualdad de género en los servicios de salud, protección social, o educación. Adicionalmente, las políticas que pueden afectar el involucramiento del hombre en el DPI y su apoyo a la salud materna pueden existir a nivel nacional, de provincia, distrito, subdistrito, o servicios, y pueden ser implementadas o aplicadas por individuos e instituciones a diferentes niveles, tales como ministerios de salud, educación, o de asuntos sociales, juntas nacionales de educación, direcciones de salud departamental, o comités de salud a nivel local, etc. Por ello es importante revisar las políticas de género existentes, las políticas sectoriales relevantes (salud, educación, protección social), así como las políticas que existen a diferentes niveles (nacional, distrito, local) pues todas ellas pueden hacer referencia a, promover, u obstaculizar, el involucramiento del hombre en el DPI y/o la salud materna. También es importante notar durante la revisión si existen diferencias o contradicciones en las políticas de diferentes sectores (ej. salud o educación) o a diferentes niveles, pus estas inconsistencias podrían, eventualmente, ser una prioridad para el trabajo de incidencia.

### Paso 2: Identificar quién tiene poder e influencia sobre las políticas relacionadas con la participación de los hombres

En este momento, se debe confirmar las instituciones y los individuos - los principales responsables de la toma de decisiones en materia de leyes y políticas a diferentes niveles (identificados en el paso 1) quienes potencialmente tendrá que influir, para que ellos apoyen y lideren el cambio de políticas para el involucramiento de los hombres en el DPI. Es decir, los actores que serán parte potencialmente de su grupo objetivo para la incidencia. También debe identificar si hay grupos influyentes que puedan oponerse a cambios en las políticas a favor del involucramiento de los hombres. Por ejemplo, en varios países ha habido un “contraataque” por parte de grupos organizados de hombres (y algunos grupos de mujeres) que argumentan que las iniciativas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer han ido demasiado lejos, o que han tenido impactos negativos para los hombres y niños. Estos grupos pueden ser una minoría, pero también son visibles, vocales y potencialmente influyentes en algunos contextos y pueden trabajar para frenar el diálogo sobre la relaciones y normas basadas en género.

Una sencilla matriz, como la que se muestra a continuación, puede ayudarle a identificar quién tiene poder, quién está interesado y quién es influyente con respecto a políticas a favorecen el involucramiento masculino. Esto le ayudará a determinar quiénes pueden ser sus principales objetivos para el trabajo de incidencia.

| | Poco nivel de influencia sobre el tema | Alto nivel de influencia sobre el tema |
|---|---|---|
| Alto nivel de interés sobre el tema | | |
| Poco nivel de interés sobre el tema | | |
| Intereses opuestos al cambio propuesta | | |

### Paso 3: Identificar qué cambios en políticas son prioritarios, y el objetivo general y objetivos específicos de incidencia

Podría haber muchos diferentes objetivos de incidencia política que contribuirán al objetivo general mencionado antes: "los gobiernos locales y nacionales implementen políticas y programas que promuevan la responsabilidad compartida de los hombres para el cuidado, crianza, y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños, y el apoyo de los hombres al bienestar, salud, y agencia de las madres /cuidadoras"

Para que la incidencia política sea efectiva, es importante que se enfoque en objetivos y "demandas" concretas y claras. Por lo general, sus objetivos y demandas prioritarias reflejarán las principales brechas que se ha identificado en los pasos anteriores y que usted cree que es factible cambiar.

Recuerde que sus objetivos y demandas prioritarias no necesariamente serian para nuevas políticas - tampoco tienen que ser siempre a nivel nacional. Una demanda o objetivo de incidencia puede ser dirigida a cambios de política a nivel regional, nacional, provincial/estado, distrital, sub-distrital o comunitario - y puede buscar que los individuos o instituciones clave:

- desarrollen una nueva política
- cambien una política existente
- adopten una política que está bajo revisión o en borrador
- bloqueen la adopción de una política que usted ha evaluado que tendrá consecuencias negativas
- implementen o asignen los recursos (humanos y financieros) para una política o estrategia existente
- monitoreen y evalúen la implementación de las políticas existentes
- aumenten o diversifiquen la financiación para una política o estrategia
- involucren a grupos de interés de la sociedad civil en el desarrollo, revisión, implementación o monitoreo de políticas.

Idealmente, se debe tratar de asegurar que sus demandas para el cambio de políticas sean tan específicas como posible, como los siguientes *ejemplos*:

- Eliminar las barreras regulatorias existentes que impiden la presencia y participación del hombre en los servicios SMNI.
- Implementar protocolos o procedimientos operativos estándar -como los protocolos para la gestión de clínicas- que promueven y apoyan el involucramiento del hombre en los servicios de SMNI (por ejemplo, ofreciendo alternativas en horarios de atención en las clínicas ya sea por las tardes o fines de semana, para acomodarse a las jornadas de trabajo de los papás [y de las madres]).
- Mejorar la infraestructura de los servicios de salud (ej. salas de parto con cubículos privados que permitan a la mujer (que así lo desee) que su pareja esté presente durante el proceso del parto y nacimiento).
- Garantizar que las y los maestros que trabajan en las escuelas preprimaria estén capacitados y tengan las habilidades necesarias para promover y apoyar el involucramiento del hombre en el aprendizaje y la educación temprana de sus hijas e hijos pequeños.

Una vez que haya identificado los cambios prioritarios de las políticas, deberá definir su objetivo general y objetivos específicos de incidencia, así como los indicadores que utilizará para medir su progreso. Su objetivo general, sus objetivos específicos, y los indicadores deben estar directamente relacionados y reflejar sus demandas prioritarias.

Usualmente, su objetivo general de incidencia se refiere al impacto que se busca. Es un objetivo macro y transmite una visión del futuro. Como tal, suele ser de largo plazo. Por ejemplo, los objetivos macro a los que el trabajo para el involucramiento del hombre busca contribuir pueden ser:

- Niñas y niños reciben el cuidado y la protección de sus padres/madres/cuidadores y logran desarrollarse bien en todas las dimensiones - físico, social, emocional, y cognitivo;
- Mujeres asisten a las ocho visitas recomendadas para el cuidado prenatal, y están atendido por personal calificado durante el trabajo de parto.

Es importante explicar cómo el involucramiento de los hombres en el DPI y la salud materna contribuye a estos objetivos macro, y cómo el involucramiento del hombre es, por lo tanto, un medio y no el fin. Esto ayudará a que los decisores de políticas comprendan cómo los objetivos y demandas específicos para involucramiento del hombre que se propone, contribuirán a *sus metas y objetivos, descritas en las políticas y estrategias promulgadas por ellos.*

Los objetivos específicos de incidencia, mientras tanto, se refieren a los pasos incrementales y realistas necesarios para lograr el dicho objetivo general macro o visión. Un objetivo específico de incidencia debe describir los cambios específicos que usted busca lograr en las políticas, programas, o posiciones/posturas del gobierno, instituciones, u organizaciones. Deben ser limitados en el tiempo, dirigidos a grupos objetivo, y medibles, y deben expresar la acción específica que los tomadores de decisión de una institución específica emprenderán.

En el paso anterior, se identificó qué individuos de qué institución(es) son los responsables de elaborar o garantizar las diferentes leyes, políticas, estrategias, y regulaciones que se quiere influir a través del trabajo de incidencia política: dichos individuos a menudo serán su grupo objetivo primario. No obstante, tenga presente que, a veces, los “grupos objetivo” más obvios - como decisores de los Ministerios de Salud y Educación - no necesariamente son los más influyentes e importantes. En muchos países, por ejemplo, el Ministerio de Finanzas es el actor clave en determinar qué políticas se presupuestan y financian y, por lo tanto, las que tendrán mayores probabilidades de ser implementadas.

© Plan International Dominican Republic

Tener objetivos específicos de incidencia claros y concretos ayuda a que sea fácil, para los formuladores de políticas y tomadores de decisión (que tienen el poder de hacer el cambio), comprender lo que usted les está pidiendo que hagan. Si su petición no es clara, sus esfuerzos no producirán el cambio que busca. Por último, tener un objetivo específico claro también le ayudará a identificar cuáles son los mejores mensajes y estrategias para la incidencia.

### Definiendo indicadores

Una vez que se ha identificado el objetivo general y los objetivos específicos, deberá definir qué indicadores se utilizará para monitorear el progreso. Puede ser necesario identificar tres tipos de indicadores:

- indicadores para el proyecto /objetivo general de incidencia
- indicadores para ayudarle a monitorear el progreso hacia el logro de los objetivos específicos
- indicadores que miden cambios en conocimientos, actitudes, y comportamientos entre los grupos objetivo primarios (formuladores de leyes y políticas y tomadores de decisión) y que son necesarios antes de que estos actores lideren o apoyen cualquier cambio en las políticas.

Se puede utilizar la hoja de trabajo para Paso 3, que se encuentra al fin del capítulo, para definir y describir el objetivo general y los objetivos específicos de incidencia relacionados al involucramiento del hombre en el cuidado durante la crianza, el DPI, (y la salud y bienestar maternos). Esta tabla puede ser utilizada en los siguientes pasos para informar el desarrollo de su estrategia de incidencia. En ella, se ha incluido - como ejemplo – ejemplos de objetivos e indicadores derivados del proyecto SHOW de Plan Canadá "Women and Their Children's Health", financiado por el Global Affairs Canada.

## Paso 4: Confirmar qué actores son sus objetivos principales e identificar posibles aliados/ influenciadores (objetivos secundarios)

El mapeo que realizó en el Paso 2 también puede ser útil para identificar a las personas u organizaciones que podrían ser aliadas en el trabajo de incidencia. Cuando se trabaja con otras organizaciones con intereses y objetivos similares, se puede hablar con una voz más fuerte. Otros actores y organizaciones también pueden tener gran poder de influencia sobre sus grupos objetivo primarios, así como sobre sus posibles oponentes. Esto implica identificar si existen actores influyentes dentro del gobierno que apoyen el tema, u otras organizaciones o grupos que también lleven a cabo incidencia relacionada a sus prioridades para las políticas. Los aliados potenciales más importantes suelen ser organizaciones con altos niveles de intereses en común y altos niveles de influencia.

Puede utilizar la sencilla hoja de trabajo a continuación para registrar la información sobre los actores objetivos primarios y secundarios.

| Paso 4 -Hoja de Trabajo: Identificando grupos objetivo, aliados, influenciadores | |
|---|---|
| **Preguntas/temas a explorar** | **Comentarios** |
| 1. ¿Qué política (o políticas) constituyen su objetivo para promover el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y/o la salud y bienestar materna? ¿Qué política (o políticas) constituyen su objetivo para promover el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y/o la salud y bienestar materna? | |
| 2. ¿Cuál es su "demanda" específica con respecto a estas políticas (o el cambio deseado en ellas) que promoverá el involucramiento del hombre en el DPI y /o la salud y bienestar materna? | |
| 3. ¿Qué individuo(s) o instituciones tienen el poder de hacer los cambios que usted busca - y por lo tanto serán los grupos objetivo primarios de su incidencia? | |
| 4. ¿Qué individuos u organizaciones serán aliados en la incidencia por este tema? ¿Existen actores influyentes en el gobierno que apoyen este tema? ¿Existen otras organizaciones o grupos haciendo incidencia actualmente en apoyo a este tema? | |
| 5. ¿Qué individuos u organizaciones podrían oponerse a este cambio en la política? ¿Cómo podría minimizarse su impacto e influencia y quién podría ayudar con esto? | |

### Paso 5: Identificar riesgos potenciales y consecuencias negativas no deseadas, y cómo estos debieran mitigarse

Incidir por el involucramiento del hombre en el DPI y/o la salud materna es parte de una más amplia estrategia transformadora de género que busca contribuir a mejorar la salud materno infantil, el desarrollo y aprendizaje de niños y niñas pequeños, y la igualdad de género. Como tal, al desarrollar una estrategia de incidencia, es importante reconocer las implicaciones negativas que cambios en políticas para el involucramiento del hombre en el DPI y/o la salud materna podrían tener para la salud, agencia y autonomía de la mujer. Por ejemplo, algunos cambios en políticas, aunque tengan buenas intenciones, podrían llevar a prácticas o comportamientos que menoscaban o limitan la salud y autonomía de la mujer, o que privilegien aún más al hombre sobre la mujer. Por lo tanto, es crucial considerar cualquier consecuencia que pueda surgir, dentro de su contexto específico, al influir por cambios en las políticas para el involucramiento del hombre en la crianza, el DPI y/o la salud materna - y decidir cómo mitigarlos.

La casilla 2 explica las consecuencias no deseadas que han ocurrido en algunos programas al promover el involucramiento del hombre en el SMNI y la salud sexual y reproductiva (SSR), y que debemos considerar. Probablemente habrá otros riesgos específicos a su contexto. Aunque los ejemplos se refieren específicamente al SMNI, los principios serán similares con respecto a la promoción del involucramiento del hombre en el DPI.

**Casilla 2. Riesgos potenciales y consecuencias negativas del trabajo de incidencia política a favor del involucramiento de los hombres en la SMNI/SSR**

En algunos casos, las políticas para promover el involucramiento del hombre en la SMNI y SSR han sido implementadas de forma tal que, sin querer, han limitado el acceso de las mujeres a los servicios de salud. Por ejemplo::

Reduciendo o negando a la mujer el acceso a los servicios: Las políticas que promueven el involucramiento del hombre a veces enmarcan la participación del hombre en el cuidado prenatal como una obligación, teniendo como consecuencia que la mujer requiera de la presencia de su esposo/pareja para poder acceder al servicio. En otros casos, debido a la falta de claridad en las políticas o a la limitada comprensión de estas, los y las prestadores de servicios pueden interpretar e implementar las políticas de forma que requieran que la mujer sea siempre acompañada por una pareja masculina, o bien, ponen significativa presión en la mujer para involucrar a su pareja aunque ella no lo desee. Como resultado, a las mujeres que buscan servicios de cuidado prenata sin la compañía de una pareja masculina - ya sea porque no la tienen, la pareja no puede, o porque ellas no quieren que esté presente - a veces se les niega el acceso a esos servicios, lo que representa un riesgo significativo para su salud. Además, algunas políticas han buscado promover el involucramiento del hombre dando trato preferencial a las mujeres acompañadas por una pareja masculina - atendiéndolas antes que las mujeres que van solas aunque hayan llegado antes. Establecer indicadores estrictos de desempeño (o dar incentivos financieros) para que los establecimientos de salud involucren al hombre, particularmente en los servicios de SMNI y SSR, pueden contribuir a este problema, llevando a las mujeres a no tener acceso a servicios y de tener negados sus derechos.

Aumentando el control de hombre sobre la salud y toma de decisiones de la mujer: Promover la participación de los hombres en los servicios de SMNI y SSR - tales como la planificación familiar, el cuidado prenatal, trabajo de parto- también puede, sin querer, menoscabar los esfuerzos de igualdad de género al crear situaciones en las que se les da al hombre el control sobre las decisiones relacionadas con el cuerpo y cuidado de la salud de la mujer. Cuando las y los prestadores de salud no han sido capacitados en cómo ofrecer la atención sensible a género, pueden referirse a los hombres durante las consultas de SMNI y SSR, o pedirles que tomen decisiones sobre la salud de la mujer.

En estas situaciones, los cambios que se hicieron en las políticas y que tenían como objetivo general promover la salud de la mujer y la igualdad de género, al contrario han tenido un impacto negativo en la mujer - particularmente en las adolescentes y mujeres jóvenes. Las políticas sobre el involucramiento de hombre en la SMNI y SSR deben promoverse de forma tal que no impidan o nieguen, en forma alguna, el acceso de la mujer a los servicios de salud, o limitar su toma de decisiones sobre su propio cuerpo.

Se deberá decidir cómo mitigar estos riesgos desde el inicio. Puede haber casos en los que los riesgos encontrados son demasiado grandes y sean inmanejables: en ese caso, se puede decidir que tal vez este no sea el mejor momento para promover el cambio en esta política en particular - o que se debe cambiar su demanda sobre la política.

La experiencia de Promundo es que no existe una sola estrategia o respuesta sobre cómo evitar estos riesgos o consecuencias negativas. Ellos recomiendan:

- Primeramente, identifique ejemplos de políticas que han funcionado bien, así como aquellas que resultaron en consecuencias negativas no deseadas. Analice por qué los resultados fueron diferentes y comparta esta información de forma accesible con los formuladores de políticas. Por ejemplo, usted puede desarrollar un informe sobre la política que resuma la evidencia existente y mejores prácticas relacionadas con su propuesta de cambio a la política.
- Cerciórese de que todos los mensajes resalten la importancia de garantizar que las políticas sobre el involucramiento del hombre se basen en principios de igualdad de género. Estos principios incluyen el derecho de la mujer a decidir si quiere que su pareja esté presente en las visitas de cuidado prenatal, la labor de parto, y el cuidado postnatal. Las políticas que promueven el involucramiento del hombre no deben obligar su participación, ni tampoco priorizar su involucramiento por encima del cuidado de la mujer. Todos los mensajes deben ser transformadores de género y evitar enmarcar el involucramiento del hombre como un favor hacia la mujer.
- Cualquier incidencia por cambios en políticas y procedimientos incluye la incidencia para la inversión en la adecuada capacitación de todos las y los prestadores de servicios responsables de la implementación de dichas políticas y procedimientos.
- Evite incidir por metas o incentivos de desempeño relacionados al involucramiento del hombre. La experiencia ha demostrado que esto tiende a tener consecuencias negativas. Por ejemplo, las personas pueden dejar de alentar el involucramiento del hombre si el incentivo llega a ser eliminado (porque esto era lo que las impulsaba a trabajar y no la convicción en la importancia del involucramiento del hombre) o, cómo explica la casilla 2, la mujer no acompañada por el hombre puede ser negada el servicio.

Se puede mitigar aún más cualquier retroceso o riesgo relacionado a su propuesta de cambio en políticas concientizando a, y colaborando con, aliados clave y socios potenciales - así como movilizando el apoyo público. Esto se discute en los siguientes pasos.

La siguiente hoja de trabajo puede utilizarse para registrar los riesgos potenciales y cómo mitigarlos:

| Pregunta | Comentario |
|---|---|
| ¿Qué riesgos podrían existir para la salud, agencia, o autonomía de la mujer con relación a nuestro objetivo general y objetivos específicos de incidencia para el involucramiento de los hombres? ¿Existen riesgos para los hombres mismos, o para las niñas y niños pequeños?<br>*(Usted podría identificar riesgos que han surgido durante el trabajo para el involucramiento del hombre en su propio país u otros contextos)* | |
| ¿Los riesgos identificados pueden ser mitigados?<br>• Si la respuesta es Sí ¿Cómo?<br>• Si la respuesta es No ¿Debe hacer algún cambio al objetivo o demanda de incidencia? | |
| ¿Quién o quiénes podrían constituirse en su grupo objetivo para estas estrategias de mitigación? | |

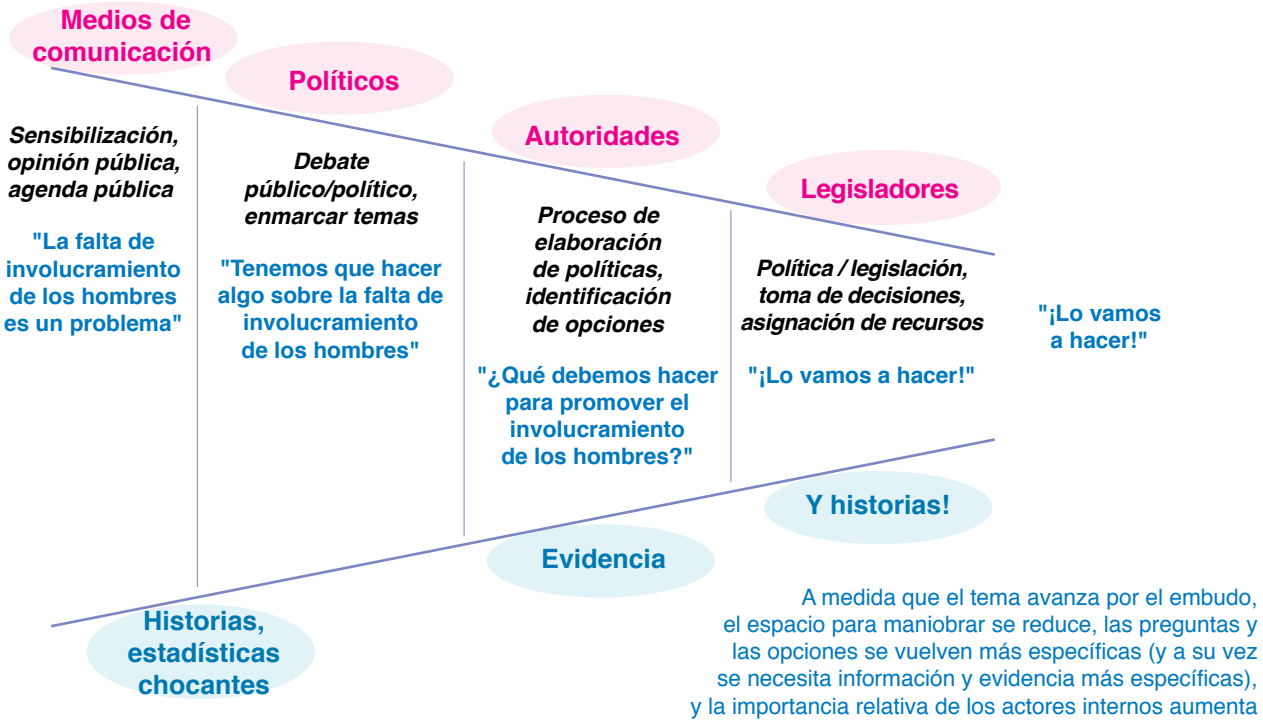
### Paso 6: Desarrollar mensajes clave que serán relevante y "harán eco" en sus grupos objetivo e influenciadores

Utilice tanto los datos cuantitativos como la información cualitativa que se identificó en el Paso 1 para definir los mensajes clave y puntos de discusión que se utilizará para explicar y substanciar las demandas de incidencia identificadas en el Paso 3. Sus mensajes debieran transmitir lo que se está pidiendo, de quién, para cuándo, por qué es importante, y cómo este cambio contribuirá más ampliamente a objetivos generales de salud o DPI en el local/país. Diferentes mensajes, con diferentes tipos de evidencia o justificación, podrían ser necesarios para convencer a los diferentes tomadores de decisiones sobre la necesidad del cambio.

Usualmente, también se necesitarán diferentes evidencias, información, y mensajes en diferentes momentos. Por ejemplo, al inicio del proceso de incidencia política, cuando el objetivo es colocar el problema en el radar de las personas - entonces, las estadísticas más chocantes e historias persuasivas que hagan eco en la vida de las personas tendrán más probabilidades de ser efectivas. Solo después, cuando esté trabajando más directamente con formuladores de políticas /autoridades públicas, usted necesitará información técnica más específica sobre la situación y lo que funciona (en cuanto a programas/servicios) (¡aunque las historias continuarán siendo útiles aquí!).

Esto significa que se deberá adaptar sus mensajes a los diferentes actores responsables de cambios en las políticas a quienes se desea influir, para que estos mensajes tengan eco y sean persuasivos

### El Embudo de las Políticas




*Adaptado de Dan Jones, Director of Innovation & Change, Centre for Aging*

A continuación, son cinco preguntas que pueden ayudarle a desarrollar sus mensajes clave.

1. ¿Qué personas que toman decisiones sobre leyes y/o políticas son nuestro grupo objetivo primario, y cuáles son sus roles con respecto al tema?
2. ¿Qué evidencia y tipos de mensaje, serían potencialmente los más efectivos para convencer a estas personas e instituciones a que hagan el cambio deseado?
   - ¿Podemos demostrar cómo el cambio propuesta contribuirá a las prioridades organizacionales e institucionales del grupo objetivo? Será útil ilustrar cómo el cambio propuesta en la política contribuirá a los objetivos específicos de la organización de esa personas, o les ayudará a cumplir con las responsabilidades específicas de su trabajo. Por ejemplo, ¿Cómo podría el cambio en la política ayudar a lograr la implementación u objetivos de la estrategia de SMNI o de la estrategia de DPI; o cómo podría el cambio en la política ayudar al alcalde o al funcionario de salud del distrito, o al funcionario de educación a lograr sus metas anuales de desempeño?
   - ¿Cómo puede utilizarse la información disponible para resaltar la importancia y urgencia de hacer el cambio en la política? Usted necesitará recopilar información relevante y que tenga probabilidades

de hacer eco en la persona o personas a quien busca influir. La forma en que el mensaje es transmitido también tendrá que variar dependiendo de la persona. Por ejemplo, usted podría considerar:

- ¿Existe alguna justificación económica por hacer? Por ejemplo, incluir la capacitación sobre el involucramiento del hombre en el SMNI /SRH dentro del currículo nacional para todos las y los estudiantes en las escuelas de medicina y enfermería reduciría los costos a largo plazo de organizar e impartir sesiones de capacitación en servicio.
- ¿Hay una justificación de salud pública? Por ejemplo, promover y apoyar el involucramiento del hombre en la SMNI es importante porque la evidencia indica que las mujeres cuyas parejas están más involucrados en el embarazo tienen más probabilidades de asistir a las visitas de cuidado prenatal, lo que es importante para garantizar un embarazo saludable..
- ¿Alguna petición personal? Por ejemplo ¿Es este un tema importante para la persona según la propia experiencia de dicha persona? o ¿Será importante para esta persona escuchar la solicitud de cambio en la política, directamente de los miembros de su comunidad/simpatizantes?

3. ¿Qué evidencia o tipo de mensajes serán potencialmente más eficaces para convencer a los objetivos secundarios? (los actores que hemos identificado como influyentes en los actores objetivos primarios, como los medios de comunicación, miembros de las asociaciones de padres o de las asociaciones de profesionales de salud) de la necesidad de cambio? Aquí se puede volver a utilizar las ideas del punto anterior.
4. ¿Qué posibles objeciones existen para este cambio en la política? Se debe anticipar cualquier objeción que pueda ser utilizado por oponentes, para argumentar en contra del cambio en la política que se

© Plan International Lao PDR

propone. Significa prepararse con argumentos o información para combatir estas objeciones.

- Una importante objeción podría ser que el cambio en la política es muy costoso. ¿Puede usted proporcionar información sobre cómo el costo inicial contribuirá a ahorros a largo plazo ? Por ejemplo ¿Contribuye el cambio en la política a lograr ahorros en términos de los resultados de salud, o a evitar problemas de salud que implican altos costos para los servicios de salud sociales?
- Puede ser que el cambio que usted propone en la política sea visto como opuesto a la tradición o cultura local. ¿Puede usted compartir ejemplos de la comunidad que demuestren apoyo a estos cambios - que estos cambios están alineado con los valores y la cultura local?
- Puede suceder que el decisor/autoridad tenga inquietudes sobre las consecuencias negativas no deseadas del cambio que usted propone, basándose en un conocimiento incorrecto o incompleto. Por ejemplo, que tener más educadores masculinos en escuelas preprimaria aumente el riesgo de abuso y violencia en contra de la niñez. Usted debe tener lista la evidencia para desafiar las percepciones incorrectas.

5. ¿Los mensajes abordan y mitigan cualquier riesgo potencial o consecuencia negativa de sus acciones de incidencia? Usted debe tener previamente identificados los riesgos potenciales involucrados en la incidencia por los cambios que usted busca: estos pueden ser riesgos para los derechos y autonomía de la mujer - como resaltamos en la Casilla 2 - o riesgos para Plan y socios. Todos los mensajes deben estar diseñados para abordar y reducir/eliminar estos riesgos. .

A lo largo de este proceso, no olvídese de traer las voces, percepciones, prioridades, y testimonios de niñas, niños, mujeres, y hombres de las comunidades en las que usted está trabajando, así como las de sus socios.

**Casilla 3. Elementos de un mensaje efectivo**

Un mensaje efectivo es creíble, conciso, relevante, convincente, y comunica valores.

- **Credible**. Es factualmente cierto, brinda información para respaldar las aseveraciones, y es transmitido por personas acreditadas en la materia.
- **Conciso:** Un buen mensaje es claro y simple. Los mensajes nítidos, sencillos, que la gente pueda comprender y recordar son mucho más efectivos que los mensajes que son largos o que ahondan en las minucias de la política pública.
- **Relevante:** Comienza con lo que le interesa a la persona - lo que ya sabe y piensa- y los lleva a donde usted quiere que estén.
- **Convincente:** Toca a las personas para inspirarlas a actuar.
- **Comunica valores:** Mensajes enmarcado de forma tal que hacen eco de los principales valores de las personas (ej. justicia, igualdad, libertad, honestidad) son los más poderosos.

Del Center for Health and Gender Equality. *Creating and Communicating an Effective Message*. http://genderhealth.org/files/uploads/change/Tools_for_Advocacy/Communicating_an_Effective_Message.pdf

## Paso 7: Elaborar su plan de incidencia política

Se puede utilizar diferentes estrategias para llegar a, e influir en, sus grupos objetivo primarios - ya sea directamente, o a través de actores secundarios /influenciadores tales como los medios y el público- incluyendo:

- reuniones de uno a uno /cara a cara
- reuniones informativas, eventos y diálogos (inclusive los de alto nivel)
- utilización de los medios masivos para compartir mensajes
- elaboración de lineamientos, investigaciones y publicaciones - partiendo, siempre que sea posible, de un programa que demuestra la evidencia de lo que funciona
- comunicaciones y campañas -incluyendo la Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento
- formación de coaliciones o alianzas con organizaciones o personas que comparten los mismos objetivos

La estrategia o estrategias que se emplee, dependerán del nivel de acceso que usted y sus aliados tengan a los grupos objetivo primarios, la cantidad y socios /aliados involucrados y el presupuesto disponible. Por ejemplo, si uno de los socios tiene acceso significativo a los grupos objetivo primarios, entonces usted

deberá comenzar influyendo en los grupos objetivo secundarios, quienes a su vez podrían influir al grupo objetivo primario. A menudo, combinar las estrategias es más efectivo.

De cualquier forma en que usted acceda a los grupos objetivo primarios, se tendrá que estar preparado para argumentar y justificar el cambio propuesto:

- Comparta los antecedentes - por qué el involucramiento del hombre en el DPI es importante.
- Explique por qué el cambio en la política para promover el involucramiento del hombre es importante (citando datos, historias, y evidencia).
- Explique la demanda: cuál cambio en la política debe hacerse, por quién, y para cuándo.
- escriba cuál sería el resultado/outcome probable de hacer el cambio en la política -¿Qué beneficios traerá o que objetivos ayudará a alcanzar?

Se puede utilizar la sencilla hoja de trabajo al final de capitulo, para elaborar su plan de incidencia con socios y aliados.

### Paso 8: Comenzar la implementación de su plan, asegurando el monitoreo continuo

La incidencia política no es un evento de una sola vez. Requiere, a lo largo plazo, el desarrollo de relaciones, la comunicación, la educación, y el seguimiento.

- Luego de llevar a cabo cada actividad identificada en su plan, deberá evaluar si se es necesario hacer algún seguimiento. Por ejemplo, ¿Es necesario hacer una nota de “agradecimiento”? ¿Acordó usted brindar más información o recursos? ¿Algún decisor(a)/autoridad hizo algún comentario que requiera seguimiento?
- Cada actividad puede requerir acciones de seguimiento - con sus grupos objetivo, o aliados de su incidencia.
- Por esta razón, se debe considerar que el plan de incidencia es un documento vivo que se actualiza o revisa constantemente. También es útil mantener una bitácora o registro de los principales momentos o reuniones - qué se dijo, por quién, y cuándo - y luego decidir cuándo y quién en su organización dará seguimiento. Al mantener un seguimiento de estos eventos internamente, usted también mejora su capacidad de monitorear el progreso y de rastrear cambios sutiles en el ambiente político a lo largo del tiempo.

Mientras implementa su plan de incidencia, también deberá programar momentos específicos para la reflexión y evaluación sobre en dónde usted está y de dónde usted viene. Puede ser necesario reajustar sus estrategias y mensajes -por ejemplo, mensual o quincenalmente. Las siguientes preguntas podrían serle de utilidad - a medida que reflexionen conjuntamente con socios - a evaluar si estrategias diferentes o adicionales son necesarias para promover sus objetivos:

- ¿Han habido algunos desafíos o éxitos desde la última evaluación/reflexión que deban ser abordados o aprovechados durante la siguiente fase?
- ¿Existen cambios en el ambiente político (positivos o negativos) que puedan generar oportunidades, o bien, barreras a sus esfuerzos? Por ejemplo, ¿Hay alguna política o ley nueva en revisión?
- ¿Existe evidencia o información nueva que apoye sus esfuerzos de incidencia? Por ejemplo, ¿Los hallazgos de la nueva Encuesta Demográfica de Salud, o la Encuesta de Grupo de Indicadores Múltiples respaldan las demandas para políticas que promuevan el involucramiento del hombre?
- ¿Existen nuevos o adicionales grupos objetivo para sus acciones de incidencia? Por ejemplo ¿Ha habido algún cambio en el gobierno? ¿Han identificado a nuevos “campeones” dentro del gobierno que puedan ayudarle a avanzar el tema?
- ¿Hay nuevos socios o aliados con los que usted pueda colaborar y participar? Por ejemplo, ¿Existen organizaciones, redes, o coaliciones que están mostrando interés o apoyo hacia el tema?
- ¿Están creando resistencia sus acciones de incidencia? Por ejemplo, ¿Se están organizando otras organizaciones o líderes clave en contra de su tema?

| Paso 1. Hoja de trabajo para análisis de políticas | | | |
|---|---|---|---|
| 1. El marco legislativo: ¿Existen leyes, políticas, o reglamentos que prohíban, o promuevan, la participación del hombre en el cuidado cariñoso, el DPI, y la salud materna? | ¿Qué individuos de cuáles instituciones son responsables de formularlas o aplicarlas? | ¿Cuáles son las brechas más importantes en términos de lo que existe y cómo se lo aplica? | ¿Quién debe ser responsable de abordar estas brechas? |
| Por ejemplo:<br>• ¿Existen leyes o políticas que prohíban, o promuevan, la presencia de la pareja masculina en las consultas de SMNI, incluyendo las visitas para el cuidado pre y postnatal, y en la sala de partos? ¿Consideran estas leyes y políticas la importancia del consentimiento por parte de la mujer?<br>• ¿Existe alguna posición o declaración informal tomada por los ministerios o instituciones relevantes - salud y educación en particular - que obstaculice el involucramiento del hombre en el SMNI y/o en el aprendizaje y educación de niñas y niños pequeños?<br>• ¿En qué medida la política de protección social promueve la responsabilidad compartida del hombre en el trabajo de cuido, la crianza y el trabajo doméstico?<br>• ¿Existe una ley o política implementada que otorgue permiso por paternidad o parental? Si la respuesta es sí, ¿por cuánto tiempo? ¿El permiso es pagado, transferible, o no transferible? | | | |
| 2. Protocolos y procedimientos de servicios públicos: ¿Existen regulaciones, protocolos, o procedimientos en los sistemas de salud y educativos que prohíban, o promuevan la participación del hombre en el cuidado cariñoso, DPI, y salud materna? | ¿Qué individuos de cuáles instituciones son responsables de formularlas o aplicarlas? | ¿Cuáles son las brechas más importantes en términos de lo que existe y cómo se lo aplica? | ¿Quién debe ser responsable de abordar estas brechas? |
| Por ejemplo:<br>• ¿Existen protocolos y otros mecanismos de garantía de calidad para la gestión de los establecimientos de salud que brinden orientación sobre la mejor forma de interactuar con los papás y cuidadores?<br>• ¿Se define que los establecimientos de salud deberían ofrecer horarios extendidos y sesiones que permitan a los hombres asistir con su pareja?<br>• ¿Las escuelas preprimaria tienen protocolos que definan que se debe involucrar a cuidadores y cuidadoras en discusiones y actividades relacionadas a la educación de las y los niños pequeños?<br>• ¿Las regulaciones de los servicios de salud especifican cómo la infraestructura debe adaptarse para permitir el involucramiento del hombre (ej. ofreciendo baños específicos para hombres en las clínicas, o cubículos privados en las salas de maternidad para que los hombres puedan estar presentes en el parto sin molestar a otras mujeres)? | | | |

| Paso 1. Hoja de trabajo para análisis de políticas | | | |
|---|---|---|---|
| 3. Proveedores de los servicios públicos: ¿Cómo es que la composición y capacitación de la fuerza laboral de educación y salud motivan o desmotivan el involucramiento del hombre en el cuidado cariñoso, DPI y la salud materna? | ¿Qué individuos de cuáles instituciones son responsables de formularlas o aplicarlas? | ¿Cuáles son las brechas más importantes en términos de lo que existe y cómo se lo aplica? | ¿Quién debe ser responsable de abordar estas brechas? |
| Por ejemplo:<br>• ¿Está capacitado el personal de educación y salud para recibir adecuadamente e involucrar a los hombres, incluso invitando a ellos a los servicios de salud/preprimaria, comunicándose directamente con ellos, y promoviendo la responsabilidad compartid entre hombres y mujeres por el cuidado cariñoso de sus hijas e hijos?<br>• ¿Está capacitado el personal para comprender los beneficios del involucramiento del hombre en el DPI y la salud materna y cómo esto se relaciona con los objetivos generales del sector de salud y el de desarrollo infantil?<br>• ¿Ha implementado el Ministerio de Educación mecanismos efectivos para aumentar el número de hombres reclutados, capacitados y que permanecen como educadores de la primera infancia?<br>• ¿Están las y los trabajadores auxiliares (como recepcionistas, personal de limpieza, guardias de seguridad) que podrían disuadir a los hombres de entrar o asistir a los servicios de SMNI y educación, capacitados también sobre la importancia del involucramiento del hombre y sobre cómo apoyar la participación del hombre en estos servicios?<br>• ¿Están las y los agentes comunitarios de salud y de desarrollo infantil capacitados para comprender los beneficios del involucramiento del hombre en el DPI y/o la salud materna y en cómo involucrar a los padres, por ej. en las actividades comunitarias de promoción de salud comunitaria y grupos de padres mixtos? | | | |

| Paso 3. Hoja de trabajo - Objetivo general, objetivos específicos, e indicadores | | |
|---|---|---|
| | Objetivo General/ Objetivos Específicos/ Outcomes [Resultados] | Indicadores |
| Objetivo general de incidencia: el objetivo principal al que contribuirá el proyecto - y específicamente, el involucramiento del hombre en el DPI (y/o la salud materna). | Ej. Aumentar el número de mujeres que asisten a las 8 visitas de control prenatal, y cuyo parto es asistido por personal calificado. | % de mujeres de 15-49 años que recibieron cuidado prenatal con un trabajador de salud capacitado por lo menos ocho veces durante el embarazo.<br>% de mujeres de 15-49 años con un parto vivo en los últimos dos años y que fueron atendidas por personal calificado de salud durante su parto más reciente. |
| Objetivos específicos de incidencia: usted puede tener uno o varios objetivos específicos de incidencia. Estos deben ser específicos, medibles, alcanzables, realistas, y limitados en el tiempo. Deben delimitar y explicar ¿Qué quiere cambiar? ¿Quién hará el cambio? ¿En qué forma y cuánto? ¿Para cuándo ocurrirá el cambio? | Ej. 1. Para el 2023, el Ministerio de Salud define y presupuesta, dentro del Nuevo plan Nacional para SMNI, las estrategias para promover el involucramiento del hombre en el SMNI.<br>Ej. 2. Para el 2022, el Ministerio de Salud ha desarrollado procedimientos y lineamientos para prestadores de servicios de salud sobre la prestación de servicios de SMNI con sensibilidad de género incluyendo el involucramiento del hombre.<br>Ej. 3. Para el 2022, las juntas de salud de distrito han revisado los reglamentos de los establecimientos de salud, eliminando todas las disposiciones que prohíban que el hombre esté presente durante el proceso del parto y el nacimiento. | Medida en que el Nuevo Plan Nacional de SMNI ha definido y presupuestado las estrategias para garantizar que los servicios sean sensibles a género y promuevan el involucramiento del hombre.<br>% de establecimientos de salud que brindan servicios de SMNI sensibles a género y que apoyan el involucramiento del hombre.<br>% de partos en los que la mujer ha solicitado que su pareja la acompañe, y el hombre ha estado presente. |
| Cambios entre los grupos objetivo primarios: Esto explica los cambios en los conocimientos, actitudes, voluntad política, etc. entre los principales actores - los grupos objetivo primarios - que son necesarios antes de que ellos liderarían o apoyarían al cambio en políticas. | Ej. 1. Para el 2021, las autoridades de salud a nivel nacional y de distrito están conscientes de la importancia de proveer servicios SMNI sensibles a género y los beneficios que el involucramiento del hombre representa para la salud materna.<br>Ej. 2. Para el 2021, las autoridades de salud a nivel nacional y de distrito promueven y apoyan los procesos participativos para definir y planificar los cambios en políticas a favor de servicios de SMNI sensibles a género y el involucramiento del hombre. | Número de formuladores de políticas que pueden definir dos o más políticas que pueden adaptarse para promover el involucramiento del hombre en el SMNI.<br>Número de declaraciones en donde quienes formulan políticas o toman decisiones avalan o reconocen la necesidad del cambio en las políticas para contar con servicios de SMNI sensibles a género que apoyen el involucramiento del hombre<br>Número de distritos en los que quienes formulan políticas o toman decisiones han establecido y apoyado mecanismos participativos para definir y planificar las políticas sobre los servicios de SMNI sensibles a género que apoyen el involucramiento del hombre. |

## Paso 7. Hoja de trabajo: plan de incidencia política

| Tema/problemática y la demanda |
|---|
| |

| Objetivo(s) de Incidencia | |
|---|---|
| Objetivo 1 | |
| Objetivo 2 | |

| Socios o aliados potenciales (identificados en la Hoja de Trabajo del Paso 4) | | | |
|---|---|---|---|
| Socio 1 | | Socio 4 | |
| Socio 2 | | Socio 5 | |
| Socio 3 | | Socio 6 | |

| Riesgos y estrategias de mitigación (identificados en la Hoja de Trabajo del Paso 5) | | |
|---|---|---|
| Riesgo potencial | Nivel de riesgo (bajo / mediano /alto) | Medidas de Mitigación |
| | | |
| | | |
| | | |

| **Actividad** ¿Qué haría para alcanzar su objetivo? | **Grupo Objetivo** ¿A quién desea llegar con esta actividad? ¿Es un grupo objetivo primario o secundario? | **Tiempos** ¿Cuándo sucederá esta actividad? | **Responsable** ¿Qué personas u organizaciones son responsables? ¿A qué nivel? | **Recursos** ¿Qué recursos humanos, materiales o financieros se necesitan? | **Impacto** ¿Cómo contribuirá está actividad a los objetivos específicos de incidencia y al objetivo general? | **M&E** ¿Cómo monitoreará la actividad y evaluará su efectividad? |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

# CAPITULO 7: DESARROLLANDO MENSAJES PARA CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL Y DEL COMPORTAMIENTO (CCSC) DIRIGIDAS A LA PROMOCIÓN DEL INVOLUCRAMIENTO DE LOS HOMBRES EN EL DESARROLLO EN LA PRIMERA INFANCIA (DPI)

Este capítulo ofrece orientación sobre las estrategias de comunicación para el cambio social y de comportamiento (CCSC) para la participación de los hombres. Incluye:

- Una introducción que explica el cambio social y de comportamiento y la CCSC
- Consideraciones antes de comenzar a identificar sus mensajes y enfoques de CCSC
- Pasos para desarrollar mensajes de CCSC para la participación de los hombres en el DPI
- Algunas recomendaciones finales para la diseminación y adaptación de los mensajes

*Gran parte del contenido se ha extraído de The Communications Guide for MenCare Partners: Male engagement in MNCH/SRHR* desarrollada por Plan International Canada y Promundo como parte del proyecto Strengthening Health Outcomes for Women (SHOW), financiado por Global Affairs Canada, al que se puede acceder en inglés aquí y las experiencias de la Campaña Global MenCare Global Campaign.

# INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES CAMBIO SOCIAL Y DEL COMPORTAMIENTO? - ¿Y LA COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL Y DE COMPORTAMIENTO (CCSC)?

Los comportamientos de las personas suelen estar determinados no sólo por factores individuales, sino por una compleja interacción de factores individuales, sociales, materiales y estructurales, incluidas las normas sociales y de género. En muchos países y comunidades, el limitado involucramiento de los hombres en el DPI está fundamentado en muchos factores como:

- las normas de género que prescriben que el cuidado y crianza de las niñas y niños pequeños debe ser responsabilidad exclusiva de la mujer;
- las percepciones y creencias negativas sobre el potencial de los hombres para brindar el cuidado cariñoso y amoroso a las niñas y niños pequeños; y
- el limitado conocimiento sobre los beneficios del involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños.

## ¿Qué es el cambio social y de comportamiento?

El trabajo de cambio social y de comportamiento implica el análisis de los diferentes factores que influyen en los comportamientos de las personas y el uso de diferentes estrategias - incluida la comunicación- para lograr cambios en estos factores; eliminar las barreras al cambio; y promover normas, expectativas, actitudes y preferencias positivas. El objetivo es alcanzar el punto de inflexión para el cambio a nivel individual, comunitario y social -este es el punto en el que un suficiente número de personas adoptan un nuevo comportamiento, de forma tal que se “disemina” a otros miembros de la comunidad y sociedad, y se convierte en algo imparable y sostenido.

El Cambio Social y del Comportamiento puede utilizarse para contribuir a un rango de objetivos, incluyendo:

- Fortalecimiento de los conocimientos y actitudes positivas de los individuos con respecto a nuevos comportamientos y prácticas.
- Influir en las normas sociales y de género (por ejemplo, promover el abandono de las normas negativas y la creación de normas positivas) para apoyar cambios a largo plazo en las prácticas y comportamientos colectivos a nivel de comunidades y poblaciones.
- Crear un ambiente de apoyo para nuevos comportamientos - por ejemplo, a través de mejores actitudes y habilidades entre las y los prestadores de los principales servicios.
- Influir en las actitudes de quienes toman decisiones y formulan políticas, con respecto a comportamientos y prácticas particulares.[74]

## ¿Qué es la Comunicación para el Cambio Social y del Comportamiento (CCSC)?

Para cambiar las actitudes y las creencias y crear nuevas normas de género que favorezcan la participación de los hombres en el DPI se necesitarán, por lo general, múltiples estrategias. Estas incluyen tanto la comunicación para el cambio de comportamiento (entre los individuos) como la comunicación para el cambio social - en resumen, la comunicación para el cambio social y del comportamiento (CCSC).

La Comunicación para el Cambio Social y de Comportamiento (CCS) es una comunicación que diferentes medios (como mensajes, medios masivos y sociales, y entretenimiento educativo) y que está diseñada para impactar no solo en las creencias, actitudes, y prácticas de los individuos sino también en las normas y expectativas sociales y en cualquier política que apoye o refuerce estas.

- La CCSC representa una estrategia clave para el cambio social y cambio de comportamientos (se ha mencionado otras en otros capítulos - tales como la reflexión crítica y el diálogo grupal, la comunicación interpersonal, y la incidencia política). La CCSC es más efectiva cuando esté acompaña de acciones directas para impactar y expandir los servicios, promover políticas, y brindar capacitación sobre las prácticas.
- Usualmente, la SBCC se basa en la investigación formativa que busca comprender cómo se comportan las personas, y qué impulsa y motiva sus comportamientos. Debe ser diseñada mediante procesos consultivos involucrando a las personas a quienes usted quiere llegar (tal como en el diseño centrado en personas).[75]
- Los mensajes para CCSC pueden diseminarse a través de varios mecanismos de divulgación, incluyendo televisión, radio, teatro, medios sociales, afiches, etc.

## CONSIDERACIONES ANTES DE QUE SE COMIENCE A DEFINIR LOS MENSAJES Y EL ENFOQUE PARA LA CCSC

El alcance e impacto de la CCSC será mucho mayor si se implementa en asocio con otras instituciones, organizaciones, o individuos clave. Antes de que empiece a planificar, identifique si existen otras organizaciones con las que ya está trabajando o con cuales podría trabajar como socia para este proceso - incluyendo organizaciones de medios y otras organizaciones no gubernamentales. De igual forma, piense si ya tiene relaciones de trabajo con individuos que pudieran ser "campeones" para el involucramiento del hombre en el DPI y la salud materna, tales como funcionarios de gobierno, celebridades, políticos, o líderes locales. Los hombres que ya son "modelos" - por ser parejas y padres involucrados - serán campeones particularmente importantes, y se debe tratar de atraerlos e incluirlos tan pronto como sea posible -cuidando siempre de cerciorarse de que sean verdaderos modelos, no solo de la paternidad participativa sino de las relaciones equitativas de género.[i]

Tenga presente también, que los elementos clave de un mensaje efectivo son que sea creíble, conciso, relevante, convincente, y comunica valores:[76] [ii]

- Credible. Es factualmente cierto, brinda información para respaldar las aseveraciones, y es transmitido por personas acreditadas en la materia.
- Conciso: Un buen mensaje es claro y simple. Los mensajes nítidos, sencillos, que la gente pueda comprender y recordar son mucho más efectivos que los mensajes que son largos o que ahondan en las minucias – por ejemplo de la política pública.
- Relevante: Comienza con lo que le interesa a las personas - lo que ya saben y piensan - y los lleva a donde usted quiere que estén.
- Convincente: Toca a las personas para inspirarlas a actuar.
- Comunica valores: Mensajes enmarcado de forma tal que hacen eco de los principales valores de las personas (ej. justicia, igualdad, libertad, honestidad) son los más poderosos.

Los mensajes siempre deberán sugerir cambios o acciones que sean factibles, pues los mensajes que son difíciles de cumplir siempre serán rechazados. Por ejemplo, sugerir que un hombre acompañe a su pareja a todas las visitas prenatales probablemente no sea factible para la mayoría de las personas, pero sugerir que un hombre acompañe a su pareja al menos a una visita, o a la primera visita, puede ser más realista.

## PASOS PARA DESARROLLAR MENSAJES DE CCSC PARA EL INVOLUCRAMIENTO DEL HOMBRE EN EL DPI

Los siguientes son algunos de los pasos clave que se puede seguir para definir mensajes de CCSC y desarrollar los materiales de comunicación. Están tomados de la Guía de Plan International Canada y Promundo desarrollado como parte del proyecto Strengthening Health Outcomes for Women (SHOW), financiado por Global Affairs Canada. No tiene que seguir estos pasos rígidamente, como en un libro de cocina - utilice los que hagan sentido de acuerdo al contexto.

---

i Algunas campañas han utilizado a papás como modelos a seguir, solo para descubrir que son parejas menos que equitativas, lo cual daña el mensaje y refuerza otras normas de desigualdad. Aunque trabajar con modelos a seguir o "campeones" puede ser efectivo, debe ser estudiado cuidadosamente.

ii Adapted from Center for Health and Gender Equality Creating and Communicating an Effective Message [online] http://genderhealth.org/files/uploads/change/Tools_for_Advocacy/Communicating_an_Effective_Message.pdf

### Defina claramente la problemática -y el nuevo comportamiento que se espera promover

*Es más fácil crear mensajes de CCSC claros, concisos cuando los comportamientos que se desea cambiar - y los nuevos comportamientos que se desea promover - están bien definidos.*

El análisis situacional de su proyecto probablemente identificó temas clave con relación al involucramiento del hombre en el DPI (o en el apoyo a la salud y bienestar maternal) en las comunidades con las que se trabaja. El marco de resultados del proyecto también debe haber identificado, en cuanto a los comportamientos de los hombres, los cambios prioritarios en los que se quiere influir. Enumere los comportamientos existentes que se desea cambiar - y los nuevos comportamientos que desea promover.

### Recolecte toda la evidencia para desarrollar una comprensión buena de la situación

*Para poder crear mensajes de CCSC que contribuyan efectivamente a cambiar un comportamiento "negativo", es necesario comprender las creencias, actitudes, y normas que fundamentan e influyen en el comportamiento.*

Utilice la información y datos que ya están disponibles dentro del análisis situacional de su proyecto y de otras fuentes confiables, tanto cuantitativas como cualitativas, para analizar por qué los hombres se comportan como lo hacen. Busque comprender:

- Cómo se involucran los hombres actualmente en el cuidado y desarrollo de sus hijas y e hijos pequeños, en el trabajo del cuidado, y la salud maternal.
- Por qué los hombres deciden comportarse de esta forma y qué barreras impiden un mayor involucramiento en el cuidado cariñoso.
- Qué piensan los hombres y mujeres de las comunidades metas, los líderes comunitarios y políticos, prestadore(a)s de servicios, y otras personas sobre el involucramiento del hombre en el DPI (y la salud materna).
- Qué tanto saben hombres y mujeres sobre los beneficios positivos del involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos pequeños.

Si la información está incompleta, se puede recabar nueva información a través de la investigación formativa.

### Identifique los conocimientos, actitudes, expectativas, y normas que, de acuerdo a la evidencia, se debe influenciar a través de mensajes de CCSC

De acuerdo al paso anterior, identifique cuáles son los factores más importantes que impulsan los comportamientos "problemáticos" de los hombres, que se ha priorizado para el cambio. Por ejemplo:

- ¿Existen creencias o conocimientos incorrectos (ej. la creencia de que los hombres son incapaces de ser cuidadores cariñosos) que representan barreras importantes al involucramiento del hombre?
- ¿Existen creencias religiosas y/o tradiciones culturales compartidas sobre el papel del hombre en cuanto el cuidado de sus hijas e hijos pequeños, que se están utilizando para justificar su limitado involucramiento?
- ¿Existen normas de género - que definen los roles y responsabilidades esperadas de hombres y mujeres – que influyen en los comportamientos y el limitado involucramiento de los hombres?
- ¿El hecho de que algunos hombres deban alejarse del hogar para trabajar influye en qué tanto se involucran en el cuidado y desarrollo de sus hijo(a)s pequeño(a)s?
- ¿Son correctas las expectativas de los hombres sobre lo que otros hombres hacen como parejas y padres? o ¿Habrá más hombres, de los que la gente cree que hay, que se involucran y apoyan a su familia?
- ¿En qué medida los servicios locales -salud y educación en particular- apoyan el involucramiento del hombre?

Con base en este análisis, identifique:

1. ¿Qué conocimientos, creencias, actitudes, y expectativas tendrían - de ser influenciadas y cambiadas - mayor impacto en el cambio del comportamiento de los hombres?
2. ¿Los conocimientos, creencias, actitudes, y expectativas de cuáles personas deben ser influenciadas: las de los hombres, mujeres, líderes, prestadore(a)s de servicios, o las de todos?

### Identifique si es factible promover el nuevo comportamiento y abordar los factores que impulsan el comportamiento actual

*La CCSC efectiva identifica las posibles consecuencias no deseadas de los mensajes, y las aborda. Refleja la realidad de los hombres y la paternidad, en el contexto local*

Evalúe:

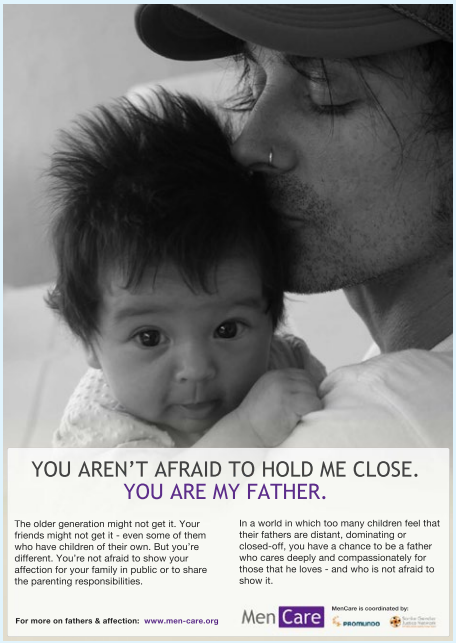
- Si los principales factores que impulsan los comportamientos que se busca cambiar pueden ser potencialmente influenciados por mensajes "masivos". Por ejemplo, si el principal factor que impulsa el limitado involucramiento del hombre en el cuidado y desarrollo de sus hijos e hijas es la migración lejos de la comunidad para poder trabajar, entonces la CCSC y los mensajes no serán una estrategia efectiva.
- Si existe la posibilidad de que haya consecuencias negativas (para las mujeres, hombres, niños, o niñas) como resultado de que el hombre adopte el nuevo comportamiento. Por ejemplo, ¿Podría el motivar al hombre a participar en las visitas prenatales hacer que las mujeres sientan que su autonomía está siendo cuestionada? ¿O el animar a los hombres a participar en las tareas domésticas provocar la estigmatización y la vergüenza de la comunidad? Habrá que asegurarse de que estos efectos secundarios pueden evitarse, con mensajes bien pensados, antes de seguir adelante.

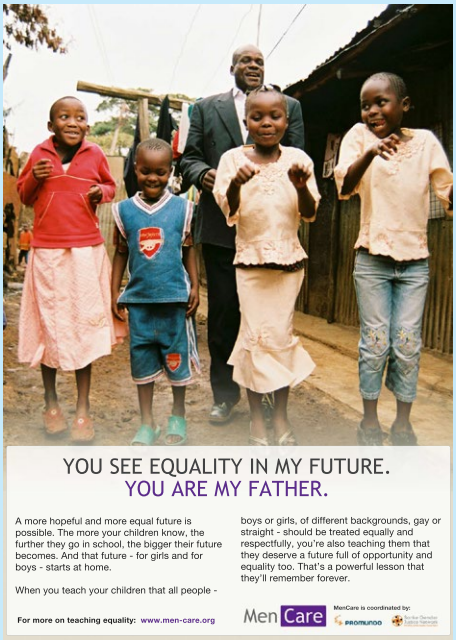
### Desarrolle los mensajes clave cerciorándose de hacer consultas con sus grupos objetivo - hombres, mujeres, adultos mayores de la familia, prestadores de servicios

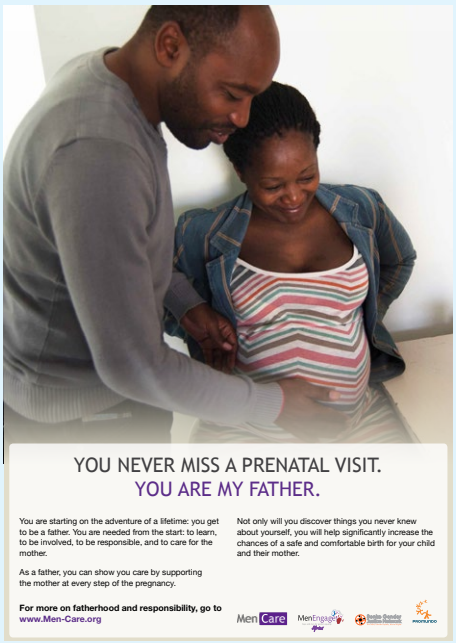
Se puede utilizar el siguiente Lista de Chequeo para trabajar con miembros de los diferentes grupos meta en el desarrollo de mensajes para la CCSC (ya sea a través de grupos focales o entrevistas individuales). También puede utilizarse para decidir cuál es la mejor forma de diseminar estos mensajes para llegar al máximo número de personas.

Esta lista de chequeo ha sido adaptada del documento SHOW de Plan Canadá /Promundo mencionada arriba. Utiliza ejemplos de la campaña MenCare Global Campaign para explicar cómo elaborar mensajes que motiven al involucramiento masculino. Incluye una guía de preguntas para grupos focales o entrevistas individuales con hombres para apoyar la definición de mensajes adaptados. Estas preguntas podrían ser adaptadas a otros grupos en caso que dese desarrollar mensajes adaptados a ellos.

No olvide que, en algunos países, estos mensajes probablemente tendrán que ser presentados a funcionarios de gobierno para que den su retroalimentación y aprobación.

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **1. SÍ, cuente historias personales**<br><br>Es importante personalizar la necesidad del cambio en el comportamiento para hacerlo sentir urgente y relevante (es decir, ¿Por qué alguien se preocuparía de esto y por qué este tema es importante?).<br><br>Las historias y experiencias personales pueden transformar una campaña, ayudar a hacerla relevante para otros y aumentar su impacto. Usted quiere que su grupo objetivo se vea a sí mismo en las caras y voces que se presenta.<br><br>Una forma utilizada por MenCare para hacer esto es utilizar la voz de un niño o niña, repitiendo la frase "Tú eres mi Padre" en el material de la campaña. Otra estrategia es utilizar las palabras de los propios hombres y mujeres.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>• *¿Cuáles son los obstáculos que usted, como hombre, enfrenta para involucrarse más en la salud materna y/o el cuidado y desarrollo de sus hijos e hijas pequeños?*<br>• *¿Tiene algún temor o preocupación sobre las posibles consecuencias negativas de estar más involucrado? ¿Cuáles son estos?*<br>• *¿Ha tenido usted una experiencia en su vida que le haya llevado a involucrarse más en la salud materna y/o el cuidado de sus hijos e hijas pequeños? Por favor explique.*<br>• *¿Qué experiencia de la paternidad lo ha llevado a involucrarse más en la salud materna y/o el cuidado de sus hijos e hijas pequeños?* |  <br><br>Los afiches de MenCare utilizan la voz de un niño o niña que le habla directamente a su padre, motivando así a que los padres se vean así mismos en la misma forma como los ven sus hijos e hijas – y comprenden el potencial, importancia, y responsabilidades de la paternidad.<br><br>El afiche de MenCare que se muestra envía un poderoso mensaje sobre la importancia del amor, compasión, y provisión de cuidado del hombre hacia sus hijos e hijas con la frase "Tú no tienes temor de cargarme, Tú eres mi padre".<br><br>Vea el afiche: http://men-care.org/resources/affection-global-poster/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **2. SÍ, permanezca positivo**<br><br>La negatividad puede desanimar a las personas y hacer que se sientan culpadas en lugar de alentadas.<br><br>Las investigaciones también revelan que cuando los niños ven que su padre asume el trabajo doméstico y el cuidado de los niños y niñas, por ejemplo, ellos tienen mayor probabilidad de hacerlo por su cuenta como adultos. Involucrar al hombre como padre, desde una perspectiva positiva y utilizando mensajes inspiradores, crea un "ciclo del cuidado". También ayuda a mantener al hombre involucrado y establece un tono de esperanza.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>● *¿Cuál es su mayor aspiración para sus hijas e hijos pequeños -y para su pareja- con relación a su salud, desarrollo, y bienestar?*<br><br>● *¿Qué futuro visualiza usted para sus hijas e hijos -y/o su pareja- con respecto a su salud, desarrollo, y bienestar?*<br><br>● *¿Cuál cree usted que es el mayor impacto positivo que un padre puede tener en la salud, desarrollo y bienestar de sus hijas, hijos y/o pareja?* |  <br><br><br>MenCare utiliza el poder de los mensajes positivos para inspirar y motivar a los hombres, sus familias, y sus comunidades para que apoyen el involucramiento de los hombres como cuidadores cariñosos. El afiche de MenCare sobre igualdad hace esto enfatizando la esperanza por el futuro y capacidad de los padres en lo individual para crear un mundo mejor y más equitativo para sus hijas e hijos.<br><br>El afiche se lee: "Un futuro más esperanzador y de mayor igualdad es posible…<br><br>Cuando tú le enseñas a tus hijas e hijos que todas las personas - niños o niñas, de diferentes antecedentes, homosexuales o heterosexuales - deben ser tratado(a)s con igualdad y respetuosamente, también les estás enseñando que ellos y ellas merecen un futuro lleno de oportunidades e igualdad también".<br><br>Vea el afiche: http://men-care.org/resources/equality-global-poster/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **3. NO evite destacar los "beneficios"**<br><br>El involucramiento del hombre en la salud materna y el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos puede tener beneficios para la salud física y mental de la mujer y el hombre – y beneficios grandes para la salud y el desarrollo de los niños y niñas en sus primeros años. Hablar de estos beneficios, de corto y largo plazo, puede ayudar a promover y motivar el cambio en el comportamiento.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>● *¿En qué forma cree usted que estar más involucrado en la salud materna y el cuidado de sus hijas e hijos pequeños puede beneficiar a su pareja?*<br><br>● *¿En qué forma cree usted que estar más involucrado en la salud materna y el cuidado de sus hijas e hijos pequeños puede beneficiar a sus hijas e hijos?*<br><br>● *¿En qué forma cree usted que estar más involucrado en la salud materna y el cuidado de sus hijas e hijos pequeños puede beneficiarlo a usted?*<br><br>¡Nota! estas preguntas pueden adaptarse para enfatizar prácticas o comportamientos específicos si es que hace sentido. Por ejemplo, pueden indagar cuáles serían los beneficios si el hombre se involucra más en el cuidado de su pareja durante el embarazo -incluso durante las visitas de control prenatal. |  <br><br><br>Los mensajes positivos de MenCare incluyen el énfasis en los beneficios que la paternidad involucrada trae para todos y todas. Hablando directamente a los padres, el siguiente afiche de la campaña de MenCare en Suráfrica, coordinada por Sonke Gender Justice, explica que "cuando tú apoyas a la madre durante cada etapa del embarazo, no sólo descubres cosas que no sabías sobre ti, sino que también ayudarás significativamente a aumentar las probabilidades de un nacimiento sano y cómodo para tu bebé y su madre."<br><br>Vea el afiche: http://men-care.org/resources/south-africa-english- poster-7/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **4. NO refuerce los estereotipos dañinos**<br><br>Siempre tendremos en mente nuestro fin último, que es promover la igualdad de género y lograr la transformación de género. Puede ser divertido mostrar al "papá superhéroe" y, a veces esto tiene sentido. Sin embargo, representar a los padres involucrados como salvadores, héroes, protectores, o "la solución", puede tener el potencial de reforzar las desigualdades de poder y resultar en la desvaloración del trabajo de las madres y cuidadoras.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>● *¿Qué significa ser un hombre "ideal" en su comunidad (ej. ser fuerte, ser rudo, ganarse la vida, o algo más)?*<br>● *¿Qué cree usted que deba cambiarse sobre el estereotipo de un hombre ideal para que los hombres se involucren en la salud materna y en el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos?*<br>● *¿Es importante para el bienestar a largo plazo de la familia que el hombre esté involucrado en la salud materna y el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos? ¿Por qué y cómo?* | <br><br>En el filme de MenCare en Sri Lanka: Steven's Story [La Historia de Steven], Steven aprende su role como cuidador primario de sus hijos, mientras su esposa trabaja fuera para sostener a su familia. El filme presenta un panorama realista tanto de las alegrías como de las dificultades de ser cuidador primario, a medida que Steven trabaja para desafiar los estereotipos dañinos sobre los roles de género en su familia y dentro de la comunidad.<br><br>Steven dice: "Algunos hombres se burlan de mí. He dejado crecer mi cabello así que dicen que estoy desempeñando bien mi rol de mujer. No les pongo atención. Cuando lavo la ropa, las mujeres me ven. Ellas me ven con simpatía. Dicen que lo bueno que hago me regresará. Esas palabras hicieron mella en mi corazón. Encontré gran paz mental y fortaleza en su motivación. Definitivamente hay alegría en tan solo estar ahí. Cuando los cargo y me dan un beso o incluso cuando los cargo y me halan el pelo se me pone la piel de gallina. Me hace sentir muy feliz. Y, de pronto, la necesidad de ser masculino desaparece repentinamente."<br><br>Vea el filme: http://men-care.org/resources/mencare-sri-lanka-film-2/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|

## 5. NO tome un enfoque instrumental

Es importante asegurarse de que los mensajes no solo pidan a los hombres actuar de formas que apoyen a la salud de su pareja y el cuidado y desarrollo de sus hijas e hijos, sino también que cuestionen las desigualdades de género fundamentales.

Los mensajes pueden cuestionar activamente qué significa ser un hombre y una mujer en una sociedad particular, y sensitivamente, desafiar las normas y desbalances de poder relacionados al género.

Los mensajes pueden ser escritos desde la perspectiva del hombre, la mujer, o el niño o niña. Cualquiera que sea la perspectiva, los mensajes deben hablar a los objetivos de largo plazo de los hombres (y de las mujeres también) para su familia y su relación. Por ejemplo, mensajes tales como los mostrados a continuación sí motivan al involucramiento del hombre en la salud materna y el cuidado cariñoso, pero no necesariamente desafían las expectativas y normas, o promueven su involucramiento en el largo plazo. Se incluye sugerencias sobre cómo reescribir estos mensajes:

X "Motive y apoye a su esposa durante el embarazo y el trabajo de parto".

- *Cambio sugerido: "Motivar y apoyar a mi esposa durante el embarazo y el trabajo de parto ayudó a sentar las bases de una conexión para toda la vida".*

X "Es importante asistir con su esposa a las citas de control prenatal".

- *Cambio sugerido: "asistir a las citas de control prenatal con mi esposa nos ayudó a estar seguros de estar cuidando de la salud y bienestar de nuestra familia desde el principio".*

*X "Lleve a su esposa al hospital si hay signos de peligro en el embarazo".*

- *Cambio sugerido: "Cuando supe cómo saber si el embarazo de mi esposa estaba en peligro, la llevé al hospital. Juntos nos cercioramos de que nuestra bebé tuviera un comienzo seguro y saludable.*

*X "Sea un cuidador activo y afectivo con su hijo o hija"*

- *Cambio sugerido: "Cada día, a partir de hoy, escogeré desempeñar un rol significativo en la vida de mis hijas e hijos. Cuando paso tiempo con mis hijos todos ganamos".*

La campaña MenCare en India, coordinada por el Centro de Salud y Justicia social, documenta las historias de los hombres en Maharashtra, que se volvieron más involucrados en la provisión de cuidados después de haber participado en una educación grupal sobre la paternidad y la igualdad de género. Las historias de estos hombres enfatizan la transformación de sus relaciones en el hogar, más que en sólo promover la participación en actividades específicas.

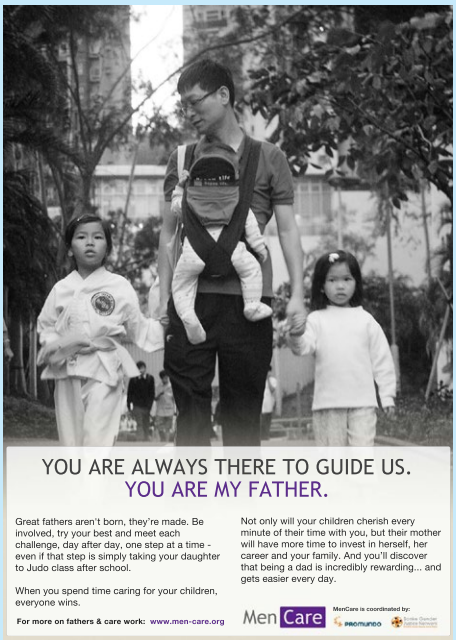
Un participante, en uno de los filmes, dijo "Siento que estos roles tradicionales sofocan nuestra vida". Después de trabajar para cambiar su relación con su pareja e hijo, él relata "siento que toda nuestra vida debiera ser como esta, dulcemente feliz".

Vea las serie completa aquí: http://men-care.org/resources/?type=videos&country=india#more-videos

Mientras tanto, este afiche enfatiza el papel que un padre puede desempeñar en ayudar a sus hijas e hijos a

llevar vidas saludables. El afiche dice: "Tu hijo teme ir al doctor, pero tú sabes que vacunarlo y mantenerlo sano es lo correcto de hacer y una de las cosas más importantes que puedes hacer como padre. […] Usted puede cerciorarse de que sus hijas e hijos crecen saludables y les inculca el coraje necesario para hacer que la visita a la doctora sea menos atemorizante".

Vea el afiche: http://men-care.org/resources/health-global-poster/

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **Guía de preguntas:**<br>• *¿Quién es responsable, en su hogar, de tomar decisiones, incluyendo sobre la salud y bienestar de los miembros de la familia?*<br>• *¿Cómo las ideas sobre "lo que significa ser un hombre" o "qué significa ser una mujer" en su comunidad refuerzan esta dinámica?*<br>• *¿Cuál cree usted que sea el resultado de que uno de los dos miembros de pareja tenga más poder o responsabilidad que el otro? ¿Cómo afecta eso la capacidad de la mujer para acceder a los servicios de salud o el cuidado proporcionado a las hijas e hijos pequeños?*<br>• *¿Qué cree que pueden hacer los hombres en su comunidad para ser, a largo plazo, mejores parejas con las mujeres?*<br>Nuevamente, estas preguntas pueden ser adaptadas para enfatizar prácticas o comportamientos particulares, si eso hace sentido. | |
| **6. SÍ, normalice el rol del hombre como cuidador**<br>Los individuos pueden estar motivados a cambiar si creen que sus pares y vecinos también han adoptado los nuevos comportamientos (este es particularmente el caso cuando las normas de género son factores clave que promueven el limitado involucramiento del hombre).<br>Es importante demostrar que ser afectuoso, amoroso, e involucrado, es "normal" y que es fácil hacer pequeños cambios (como cargara su bebé, llevarlo a su visita de control de salud, jugar con él o ella, hacer las tareas del hogar).<br>**Guía de preguntas:**<br>• *¿Qué puede usted hacer (o podría hacer) todos los días para apoyar a la salud y bienestar de su pareja o la crianza de sus hijas e hijos?*<br>• *¿Qué es algo que su pareja le haya pedido hacer, o en lo que le agradecería su ayuda, cuando se trata de mejorar su salud o el desarrollo de sus hijas e hijos?*<br>• *¿Qué es algo que usted ve que los hombres en su comunidad hacen a menudo para mejorar la salud de sus parejas y para compartir la responsabilidad por el cuidado y crianza de las hijas e hijos?*<br>Nuevamente, estas preguntas pueden ser adaptadas para enfatizar prácticas o comportamientos particulares, si eso hace sentido –por ejemplo, ¿Ven a otros hombres compartiendo la responsabilidad en el trabajo doméstico? o ¿a la hora de bañar y alimentar a las hijas e hijos pequeños? |  <br><br>Los afiches de MenCare sirven para normalizar el rol del hombre como cuidador cariñoso, mostrando que cualquiera puede tomar pequeñas medidas para convertirse en cuidador positivo involucrado. Este afiche dice: "Los grandes padres no nacen, se hacen. Involúcrate, haz tu mejor esfuerzo y enfrenta cada reto, día tras día, un paso a la vez - aún si ese paso es simplemente llevar a tu hija a la clase de Judo después de la escuela".<br>Vea el afiche: http://men-care.org/resources/carework-global-poster/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|

### 7. NO se enfoque sólo en los hombres

Aunque el cambio en el comportamiento de los hombres sea el objetivo de los mensajes de la CCSC, sus comportamientos se dan en el contexto de las relaciones y una comunidad más amplia. Los hombres a menudo necesitan apoyo de sus parejas, familias, y la comunidad en general para involucrarse significativamente. Esto puede dejarse claro mostrando imágenes de parejas y familias (con una diversidad de estructuras familiares - incluyendo padres adoptivos, padre o madre soltero, padres homosexuales, etc. - que están presentes en las comunidades en que usted trabaja), y resaltando imágenes que enmarcan la comunicación y colaboración de hombres y mujeres en la salud materna, el cuidado cariñoso y el trabajo doméstico.

### Guía de preguntas:

- *¿Cuáles son algunas de las acciones relacionadas a la salud materna o al cuidado de sus hijos e hijas que usted ha llevado a cabo - o puede imaginar asumir - junto a su pareja?*
- *¿Cuáles son algunas de las acciones relacionadas a la salud materna o al cuidado de de sus hijos e hijas que usted ha llevado a cabo - o puede imaginar asumir - junto a otro miembro de la familia? ¿Quién es?*
- *¿El apoyo y motivación de quién le ayudaría a usted a ser más involucrado como pareja y padre?*

Nuevamente, estas preguntas pueden adaptarse para enfatizar prácticas o comportamientos regulares, si hiciera sentido.

La campaña MenCare en Nicaragua, coordinada por la Red de Masculinidad por la Igualdad de Género, y la Fundación Puntos de Encuentro, utiliza imágenes y frases que resaltan la importancia de las relaciones saludables de pareja basadas en el respeto, la toma de decisiones compartidas, y la no violencia. El slogan de este afiche de Nicaragua es “Me gusta que respetas a mi mamá, vos sos mi papá”.

View the poster: http://men-care.org/resources/nicaragua-poster-4/

La campaña MenCare en Ruanda, coordinada por Rwanda Men’s Resource Center (RWAMREC), utiliza imágenes y lenguaje enfocado en hombres y mujeres trabajando juntos para compartir la toma de decisiones clave en la salud maternal-neonatal-infantil y salud sexual y reproductiva, incluyendo la planificación familiar. El slogan de este afiche de Ruanda es: “Mi esposa y yo planificamos nuestra familia juntos”.

Vea el afiche: http://men-care.org/resources/rwanda-poster-9/

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **8. SÍ, invierta en fotos y filmes de alta calidad**<br><br>Mismo cuando los recursos son limitados, el utilizar fotos y videos atractivos puede ayudar a captar la atención de su audiencia y ayudarlos a asimilar el mensaje intencionado. Piense en utilizar afiches, películas, representaciones o historias como formas de diseminar sus mensajes.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>● *¿Ve usted televisión? ¿Qué tan a menudo, y qué canales o programas?*<br>● *¿Escucha radio? ¿Qué tan a menudo y qué emisoras o programas?*<br>● *¿Se conecta a los medios sociales? si la respuesta es sí ¿Qué plataformas utiliza?*<br>● *¿Qué otras fuentes de medios o entretenimiento utiliza usted?* | <br><br>Muchas campañas de MenCare en el mundo han utilizado fotógrafos y filmadores profesionales y talentosos para producir materiales de comunicación de alta calidad. El filme brasileño de MenCare, Historia de Marcio es un ejemplo de un filme del Brasil con un mensaje conmovedor sobre la paternidad involucrada y la crianza.<br><br>"Esto no solo beneficia a los niños y niñas. Tampoco beneficia a solo los papas, también a las mujeres. Tiene el poder de transformar a la comunidad", dice Marcio del trabajo para involucrar a los hombres en la paternidad y la crianza. Vea el filme: http://men-care.org/resources/mencare-brazil-film- marcios-story/ |
| **9. SÍ, relaciónese con padres de alto perfil**<br><br>El aval de las celebridades puede ser desafiante de lograr, pero efectivo si los valores de los individuos están en línea con los valores de la campaña. Utilizar las voces de personas que son respetadas en la comunidad (sea una celebridad, autoridad, líder religioso, u otras) puede ayudar a ampliar el mensaje y su impacto. Recuerde que el comportamiento de la celebridad debe estar en línea con un enfoque transformador de género, modelando tanto la paternidad involucrada como las relaciones equitativas de género.<br><br>**Guía de Preguntas:**<br><br>● *¿A quién (celebridades, pares, líderes) admira usted?*<br>● *¿Quién (celebridades, pares, líderes) siente usted que daría un ejemplo positivo de un hombre que está involucrado en el cuidado y bienestar de su pareja e hijo(a)s?*<br>● *¿Quién (celebridades, pares, líderes) tiene el poder de influir en los demás dentro de su comunidad?* | <br><br>La campaña MenCare en Indonesia, coordinada por Rutgers WPF Indonesia, reclutó a celebridades nacionales para hablar sobre la importancia del involucramiento positivo del hombre en la vida de los niños y niñas, y la pareja. El actor de Indonesia, Lukman Sardi, y la anfitriona de televisión Ersa Mayori son dos de los portavoces de la campaña que atraen la atención generalizada hacia la campaña en la televisión.<br><br>"Yo apoyo a MenCare y a millones de otros padres que están dispuestos a involucrarse en el cuidado de sus hijos e hijas" dice Lukman. "Mi esposo y yo estamos comprometidos a apoyar a MenCare y a millones de padres que están tratando de hacer cambios positivos para su familia" dice Ersa.<br><br>Vea el video clip de Lukman: http://men-care.org/resources/mencare-tvc- lukman-sardi/<br>Vea el video clip de Ersa: http://men-care.org/resources/mencare-tvc-ersa- mayori/ |

| Qué hacer y qué NO hacer al desarrollar los mensajes CCSC | Ejemplos la Campana Global Paternidad MenCare |
|---|---|
| **10. SÍ, hágalo relevante**<br><br>Aunque los padres y cuidadores de alto perfil pueden ayudar a que los mensajes lleguen e impacten en una audiencia más amplia, el incluir visuales de hombres, mujeres, y familias que parecen ser de las mismas comunidades - en espacios/locales que también parecen ser de las comunidades del grupos objetivo de la campaña, puede ayudar a que el grupo objetivo sienta que el mensaje es relevante para ellos. Para hacerlo, es importante comprender quién es el grupo objetivo y de donde obtienen la información.<br><br>**Guía de preguntas:**<br><br>• *¿En dónde vive? ¿En una comunidad rural o comunidad urbana?*<br>• *¿Qué nivel de educación completó?*<br>• *¿En dónde se reúne con sus amigos (cafés paradas de bus, centros comerciales /tiendas, centros comunitarios)?*<br>• *¿De dónde obtiene los mensajes que son de relevancia para el cuidado y bienestar de su familia (medios, centro de salud, reuniones comunitarias)?* | <br><br>La campaña MenCare en Perú, coordinada por la Plataforma de Paternidades Perú, produjo una serie de afiches mostrando a padres participantes en a iniciativa y de las comunidades alcanzadas. En este afiche, se muestra el participante Eduardo (34 años) con su pareja Fiorella (26) y el Dr. Jorge Arias Tayo, atendiendo a una visita de control prenatal. El slogan del afiche es “Quiero ser mejor, aquí, contigo”.<br><br>Vea el poster: http://men-care.org/resources/peru-2/ |

## COMPARTIENDO LOS MENSAJES, ADAPTANDO LOS MENSAJES

Al final de los pasos anteriores, usted habrá definido mensajes claros, concisos, y visuales que serán relevantes y harán eco en su público objetivo. Este público objetivo puede ser a nivel local, nacional, regional, o internacional. Usted debe también tener ideas sobre cómo su público objetivo recibe la información - y, por lo tanto, los medios que puede usar para alcanzarlo. Esto puede hacerse a través de afiches en clínicas de salud u otros espacios comunitarios, historias en la radio comunitaria, novelas en la televisión, activismo en los medios sociales, drama/teatro.

Los siguientes factores influirán en cómo usted diseminará sus mensajes.

- Penetración/alcance: ¿Dónde y cómo se puede llegar a las personas de sus grupos objetivo /grupos de interés - más directamente y alcanzando mayores números?
- Eficacia: ¿cuándo sus grupos objetivo /de interés indican que están más dispuestos a poner atención a los mensajes -y qué medios son los más efectivos para ellos?
- Disponibilidad de recursos: ¿Qué recursos financieros y humanos, y asocios puede usted aprovechar para apoyar la diseminación de los mensajes CCSC a través de los diferentes medios?

No olvídese de pensar en cómo se puede utilizar los materiales CCSC que se ha elaborado para fomentar el debate y el diálogo. Esto suele ser más eficaz que limitarse a compartir/transmitir los materiales, ya que ofrece a personas la oportunidad de compartir sus creencias sobre lo que es normal y lo que se espera de ellos - y además lo que creen que los demás hacen y esperan que haga. Por ejemplo:

- ¿Se puede trabajar con grupos de teatro comunitario para desarrollar obras de teatro cortas que enmarquen estos mensajes y que puedan ser mostradas en las comunidades, seguidas de un debate facilitado?
- Si ha desarrollado una programación para la radio, ¿Se puede trabajar con las comunidades y crear grupos de debate radiofónico? En estos grupos, los miembros de la comunidad se reúnen para escuchar el programa y luego utilizan una serie de preguntas preparadas de antemano para debatir lo que piensan sobre el contenido del programa.
- No olvídese también que se puede utilizar los carteles y vídeos producidos como punto de partida para el debate con grupos de hombres, grupos de padres y foros comunitarios.

Por último, no olvídese que las campañas CCSC no son un evento único. El cambiar normas y comportamientos toma tiempo  - y es muy probable que tendrán que adaptar sus mensajes a lo largo de la duración de la campaña. Asegúrese de reunirse periódicamente con sus socios para evaluar su progreso; analizar qué ha funcionado bien, y que no ha funcionado tan bien; acordarse si existen nuevos campeones que pueden ser involucrados, o si hay nuevas historias a contar; e identificar si los mensajes necesitan ajuste o si es necesario considerar nuevas formas de diseminación

# REFERENCIAS


1 Lancet (2016). "Advancing Early Childhood Development: from Science to Scale". [online] https://www.thelancet.com/series/ECD2016

2 Committee on the Rights of the Child. Observación general Nº 7 (2005) : Realización de los derechos del niño en la primera infancia [online]. https://www.refworld.org.es/docid/4ffd3dc02.html.

3 Promundo, Culturasalud and Redmas (2013). Program P: A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving and Maternal and Child Health

4 Men Care (2015). State of the World's Fathers, [online] http://sowf.men-care.org/ (accessed February 2016)

5 Men Care (2015). *op. cit.*

6 Men Care (2015). *op. cit.*

7 Abosse Z., Woldie M. and Ololo S. (2010). "Factors Influencing Antenatal Care Service Utilization in Hadiya Zone". *Ethiopia Journal of Health Science* 20(2): 75-82

8 Comrie-Thomson L., Mavhu W., Makungu C., Nahar Q., Khan R., Davis J., Luchters S., Hamdani S. and Stillo E. (2015). Men Matter: Engaging Men in MNCH Outcomes. Toronto, Canada: Plan International Canada.

9 Davis J., Luchters S., Holmes W. (2012). Men and Maternal and Newborn Health: Benefits, Harms, Challenges and Potential Strategies for Engaging Men. Melbourne, Australia: Compass: Women's and Children's Health Knowledge Hub.

10 Yargawa J., Leonardi-Bee J. (2015). "Male involvement and maternal health outcomes: Systematic review and meta-analysis", *Journal of Epidemiology & Community Health*, 0: 1–9.

11 Chowdhury R.I., Islam M.A., Gulshan J., Chakraborty N. (2007). "Delivery Complications and Healthcare-Seeking Behaviour: The Bangladesh Demographic Health Survey, 1999-2000", Health & Social Care in the Community, 15(3): 254–64.

12 Rahman M.M., Haque S.E., Zahan M.S. (2010). "Factors affecting the utilization of postpartum care among young mothers in Bangladesh", *Health & Social Care in the Community*, 19(2): 138–47.

13 Yargawa J., Leonardi-Bee J. (2015). *op. cit.*

14 Men Care (2015). *op. cit.*

15 Doyle K., Kato Wallace J., Kazimbaya S., Barker G. (2014) Transforming gender roles in domestic and caregiving work: preliminary findings from engaging fathers in maternal, newborn, and child health in Rwanda. Gender and Development.

16 Men Care (2015) *op. cit.*

17 Edström, J.; Hassink, A.; Shahrokh, T. and Stern, E. (eds) (2015). "Engendering Men: A Collaborative Review of Evidence on Men and Boys in Social Change and Gender Equality", EMERGE Evidence Review, Promundo-US, Sonke Gender Justice and the Institute of Development Studies [online].

18 Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2019). The OECD Social Institutions and Gender Index. Cited in 2019 State of the World Fathers Report

19 Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. International Labour Organization. Cited in 2019 State of the World Fathers Report

20 MenCare (2015). *op. cit.*

21 United Nations, Division for Social Policy and Development (2011). Men in Families and Family Policy in a Changing World. New York: United Nations

22 Barker, G., Contreras, J.M., Heilman, B., Singh, A.K., Verma, R.K. and Nascimento, M. (2011). Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) and Rio de Janeiro: Instituto Promundo

23 Van der Gaag, N., Heilman, B., Gupta, T., Nembhard, C., and Barker, G. (2019). State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Washington, DC: Promundo-US.

24 See MenCare's Global Fatherhood Campaign. http://men-care.org/

25 Comrie-Thomson et al. (2015). *op. cit.*

26 Swartz, S., Bhana, A., Richter, L., Versfeld, A. (2013). "Promoting Young Fathers' positive involvement in their children's lives". HSRC Policy Brief [online] http://www.hsrc.ac.za/uploads/pageContent/3323/03%20Young%20Fathers.pdf

27 Paschal, A.M. (2004). "I'm Doing What I Have to Do: African American Teens and their Experiences of Fatherhood," Dissertation Abstracts International, A: The Humanities and Social Sciences 64, 2663-A

28 Gettler, L.T., McDade, T.W., Feranil, A.B., Kuzawa, C. (2011). "Longitudinal evidence that fatherhood decreases testosterone in human males". Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America. September 12, 2011, doi:10.1073/pnas.1105403108

29 Doyle K. et al. (2014). *op. cit.*

30 Ditekemena, J., Koole, O., Engmann, C., Tshefu A., Ryder, R., Colebunders, R. (2012). "Determinants of Male Involvement in Maternal and Child Health Services in Sub-Saharan Africa: A Review." *Reproductive Healt*h 9 (2012).

31 Raikes, H.H., Summers, J.A., and Roggman, L.A. (2005). "Father involvement in Early Head Start programs", *Fathering*, 3(1): 29–58.

32 Swartz, S. et al. (2013). *op. cit.*

33 OECD (2011). Doing Better for Families. Paris: OECD Publishing.

34 Mencare (2016). The Mencare Parental Leave Platform. http://genderjustice.org.za/publication/mencare-parental-leave-platform/ Accessed January 2018

35 World Bank Group. (2019). Women, Business, and the Law 2019: A Decade of Reform. Washington, DC: The World Bank. [online] http://pubdocs.worldbank.org/en/702301554216687135/WBL-DECADEOF-REFORM-2019-WEB-04-01.pdf

36 Van der Gaag, et al (2019). *Op Cit.* .

37 Samman E., Presler-Marshall E., Jones N. et al. (2016) 'Women's work: Mothers, children and the global childcare crisis', London: Overseas Development Institute

38 Panter-Brick C. et al. (2014). "Practitioner Review: Engaging fathers – recommendations for a game change in parenting interventions based on a systematic review of the global evidence" *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 55:11 (2014), pp 1187–1212

39 Heilman B, Levtov R, van der Gaag N, Hassink A, and Barker G (2017). State of the World's Fathers: Time for Action. Washington, DC: Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, and MenEngage Alliance.

40 Comrie-Thomson, L., Tohki, M., Ampt, F., Portela, A., Chersich, M., Khanna, R., Luchters, S. (2015). "Challenging gender inequity through male involvement in maternal and newborn health: critical assessment of an emerging evidence base". *Culture, Health & Sexuality* 17(S2): S177-S189

41 Barker G and Das A. (2004). "Men and Sexual and Reproductive Health: The Social Revolution". I*nternational Journal of Men's Health* 3(3): 147-153.

42 Doyle, K., Kato-Wallace, J. Hamdani, S. (2018). Guide for Mencare Partners. Male Engagement in Maternal, Newborn, and Child Health/Sexual Reproductive Health and Rights. https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2016/12/Male-Engagement-in-MNCH-SRHR-Guide-Web.pdf Accessed July 2019

43 Doyle K. et al. (2014). *op. cit.*

44 Comrie-Thomson, Tohki et al. (2015). *op. cit.*

45 Promundo, UNFPA (2010). "Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health – A global toolkit for action". Rio de Janeiro, Brazil: Promundo, United Nations Population Fund.

46 Van der Gaag et al (2019). *Op Cit.*

47 Comrie-Thomson et al. (2015). *op. cit.*

48 Menengage alliance (n.d.) Critical dialogue on engaging men and boys in social justice: summary report. http://menengage.org/wp-content/uploads/2016/06/e-Dialogue-Report_V5.pdf Accessed February 2020

49 Quote from a couples' MNCH group education facilitator in Rwanda, when noting the importance of having been a participant himself before becoming a facilitator.

50 The Prevention Collaborative (2018). "Programming to prevent violence against women: Practice Brief", [online] https://prevention-collaborative.org/wp-content/uploads/2018/11/PRACTICE-BRIEF_Training-and-Mentoring-220818-Low-Res.pdf. Accessed May 2019

51 Cislaghi, B., Denny, E.K., Cissé, M. et al. (2019). "Changing Social Norms: the Importance of "Organized Diffusion" for Scaling Up Community Health Promotion and Women Empowerment Interventions". Prevention Science 20: 936 https://doi.org/10.1007/s11121-019-00998-3

52 Levtov, R.G., Barker, G., Contreras-Urbina, M., Heilman, B. and Verma, R. (2014). "Pathways to Gender-equitable Men: Findings from the International Men and Gender Equality Survey in Eight Countries", Men and Masculinities, November 2014: 1–35.

53 Promundo, CulturaSalud and REDMAS (2013). Program P – A Manual for Engaging Men in Fatherhood, Caregiving, Maternal and Child Health. Rio de Janeiro, Brazil and Washington, D.C.: Promundo.

54 Definition adapted from Advocates for Youth, www.advocatesforyouth.org/publications/publications-a-z/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit#tips and the Safe Space Network, http://safespacenetwork.tumblr.com/Safespace

55 World Health Organization (2009). Practical guidance for scaling-up health service innovations. Geneva: World Health Organization

56 McAllister, F., Burgess, A., Kato, J. and Barker, G. (2012) Fatherhood: Parenting Programmes and Policy – A Critical Review of Best Practice. London/Washington D.C.: Fatherhood Institute/ Promundo/ MenCare

McAllister, F. et al (2012) *Op Cit.*

McAllister, F. et al (2012) *Op Cit.*

57 Care (2018). "Tipping Point Social Norms Innovation Series". Brief 4: Tea Stall conversations Available from https://www.girlsnotbrides.org/wp-content/uploads/2017/11/care-tipping-point-tea-stall.pdf

58 Ashburn, K., Kerner, B., Ojamuge, D., Lundgren, R. (2016). "Evaluation of the Responsible, Engaged, and Loving (REAL) Fathers Initiative on Physical Child Punishment and Intimate Partner Violence in Northern Uganda." *Prevention Science* (2017) 18: 854–864

59 McBride, B., Rane, T. (1996). "Father/Male Involvement in Early Childhood Programs". ERIC Digest https://www.ericdigests.org/1997-2/father.htm

60 Harty, M.A. (n.d.). "An exploration of the influence male childcare workers have when working with children", in Childlinks: Men in early childhood care and education. Barnados, Ireland [online] http://www.donegalchildcare.com/wp-content/uploads/2015/08/Barnardos-childlinks-men-in-childcare.pdf

61 UNESCO Institute of Statistics (n.d.). "Percentage of female teachers by teaching level of education", http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=178 (accessed February 2018)

62 MenCare and Fatherhood Institute (n.d.). "Bringing Fathers In" Factsheets, http://men-care.org/resources/bringing-fathers-in/ (accessed June 2016)

63 Bartlett D. (2015). "Men into Childcare. How can we achieve a more gender-balanced early years and childcare workforce?" Fatherhood Institute. http://www.fatherhoodinstitute.org/wp-content/uploads/2015/04/Men-into-Childcare-PDF.pdf

64 Eyal, A., Hendler, T., Shapira-Lichter, I., Kanat-Maymon, Y., Zagoory-Sharon, O. and Feldman, R. (2014). "Father's Brain Is Sensitive to Childcare Experiences," Proceedings of the National Academy of Sciences, 27 May, https://doi.org/10.1073/pnas.1402569111

65 Bartlett D. (2015). *Op Cit.*

66 Woltring, L. (n.d.). "Get the Good Guys in and the Wrong Guys out". Prevention of Abuse Embedded in Good Quality Management. Childlinks: Men in early childhood care and education. Barnados, Ireland [online] http://www.donegalchildcare.com/wp-content/uploads/2015/08/Barnardos-childlinks-men-in-childcare.pdf

67 Woltring, L. (n.d.). *Op Cit.*

68 Véase MenCare (2018). *Guide for MenCare partners on working with religious and traditional leaders: Male engagement in maternal, newborn and child health/sexual and reproductive health*. https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/07/Reli-Leaders-guide-FINAL.pdf

69 MenEngage Alliance (2016). *Faith-based Approaches to Transforming Masculinities for Gender Justice & Equality: A Two-Day Consultation*. Washington, D.C.: MenEngage Alliance.

70 UNDP (2014). "UNDP Guidelines on Engaging with Faith-based Organizations and Religious Leaders", New York: UNDP; Care Norway (2017). Engaging Religious Leaders In Gender Transformative Work: Faith & Masculinities, Geneva: Care International

71 For some useful recommendations in this respect, see: UNICEF (2012). Partnering with religious communities for children. New York: UNICEF

72 UNICEF (2012). *Partnering with religious communities for children*. [online].

73 Mencare (2018) Advocacy Guide for Mencare partners: male engagement in maternal, new-born and child health/sexual and reproductive health. https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2018/07/Advocacy-Guide-%E2%80%93-Final.pdf

74 Véase Health Communication Capacity Collaborative (n.d.). "Designing a Social and Behavior Change Communication Strategy". Johns Hopkins University, [online] http://sbccimplementationkits.org/courses/designing-a-social-and-behavior-change-communication-strategy/

75 Véase Defining Social Behavior Change Communication - Manoff Group - (2012) available from https://europa.eu/capacity4dev/iesf/documents/defining-social-behavior-change-communication-manoff-group-2012]. For more on human-centred design, see also Ideo's "HCD Design Kit", https://www.ideo.com/post/design-kit

76 Adapted from Center for Health and Gender Equality (n.d.). "Creating and Communicating an Effective Message", [online] http://genderhealth.org/files/uploads/change/Tools_for_Advocacy/Communicating_an_Effective_Message.pdf

## Acerca de Plan International

Nos esforzamos por promover los derechos de las niñas y los niños en todo el mundo. Reconocemos el poder y el potencial de cada niño y niña. Pero este potencial se ve a menudo reprimido por la pobreza, la violencia, la exclusión y la discriminación. Y son las niñas las más afectadas. Como organización humanitaria y de desarrollo independiente, trabajamos junto a las y los niñas, niños y jóvenes, y con nuestros colaboradores y socios para abordar las causas fundamentales de los retos a los que se enfrentan toda la niñez vulnerable, en particular las niñas. Promovemos los derechos de las niñas y los niños desde que nacen hasta que llegan a la edad adulta, y buscamos apoyarles para que sean preparadas para y puedan responder a las crisis y a la adversidad. Impulsamos cambios en las prácticas y las políticas a nivel local, nacional y mundial utilizando nuestro alcance, experiencia y conocimientos. Llevamos más de 80 años creando poderosas asociaciones en favor de las y los niñas, y actuamos en más de 75 países.

## Acerca de Promundo

Promundo es un líder mundial en la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia mediante la participación de los hombres y los niños en asociación con las mujeres, las niñas y las personas de todas las identidades de género. Creemos que trabajar con los hombres y los niños para transformar las normas de género perjudiciales y las dinámicas de poder desiguales es una parte fundamental de la solución para lograr la igualdad de género. Para lograr un cambio transformador y sostenible, los hombres y los niños deben verse a sí mismos como socios en el proceso. Los hombres y los niños también se benefician cuando se cuestionan las normas perjudiciales. Nuestras investigaciones, programas y actividades de incidencia política demuestran que la exploración de modelos positivos de “lo que significa ser un hombre” y la promoción de masculinidades sanas y respetuosas conducen a mejoras en la vida de las mujeres y las niñas, así como en la propia vida de los hombres y de las personas de todas las identidades de género. Promundo es un consorcio mundial con organizaciones miembros en Estados Unidos, Brasil, República Democrática del Congo, Portugal y Chile.

**Plan International**
Global Hub
Dukes Court, Duke Street,
Woking, Surrey
GU21 5BH, United Kingdom

**Tel:** +44 (0) 1483 755155
**Fax:** +44 (0) 1483 756505
**Email:** info@plan-international.org

**plan-international.org**

Publicado en 2021. Texto © Plan International.

Esta Guía puede ser reproducida y/o traducida de forma total o parcial con fines educativos o de formación, siempre que se incluya un reconocimiento de la fuente. La reproducción y/o traducción requiere la autorización previa por escrito de Plan International. No puede ser reproducida y/o traducida para uso comercial o venta.

Plan International desea aprender de las experiencias de otras organizaciones que utilizan esta Guía. Por favor, póngase en contacto con nosotros en ECD@plan-international.org para obtener más información y compartir sus comentarios.

**facebook.com/planinternational**
**twitter.com/planglobal**
**instagram.com/planinternational**
**linkedin.com/company/plan-international**
**youtube.com/user/planinternationaltv**