



HACIA UNA NUEVA AGENDA DE EQUIDAD DE GENERO

JUDITH ASTELARRA
UNIV. AUTÓNOMA DE BARCELONA

LUNES 18 DE JULIO DE 2005

HOTEL HOLIDAY INN TRADE CENTER



Organización del taller

- Conferencia sobre las políticas de género:
 - ❖ El Estado moderno y el sistema de género.
 - ❖ La institucionalización de las políticas
 - ❖ Las estrategias de las políticas.

- Trabajo en grupo sobre:
 - ❖ Sensibilidad en género de una institución
 - ❖ Modelo reflexivo de buenas prácticas.



El Estado y las Políticas de Género

La situación social de las mujeres está determinada por el sistema de género que regula la relación entre hombres y mujeres. Tiene tres niveles que se determinan unos a otros:

- La identidad personal
- Los roles sociales
- Los ámbitos sociales



Por eso es difícil de cambiar y tiende a reproducir su estructura básica aunque cambien sus formas.



La sociedad moderna

- El proceso que condujo a la sociedad moderna tuvo una dimensión de género al dicotomizar los ámbitos sociales y los roles según el género.
- Surgió el ámbito público como masculino y el privado como femenino. En ambos se producían bienes y servicios pero de modo diferente.
- La jerarquización patriarcal hizo que sólo tuviera valor el ámbito público masculino y que los hombres detentaran el poder en ambos.



La especialización

Tradicionalmente se señalaba:

- Mercado
- Estado
- Sociedad Civil

Pero esto es sólo el ámbito público.

Hay que agregar:

- Las familias.

Es decir el ámbito privado.



Sistema de género, política y Estado

- La política moderna formó parte del mundo público, del que habían sido excluidas las mujeres. Se les negó el derecho al voto, base de la democracia y por ende el estatus de ciudadanas.
- El propio Estado hasta fechas recientes, ha tenido una intervención activa en el mantenimiento de las desigualdades de género.



El Estado mantiene una dimensión de género desigual

- En su vinculación con las mujeres a través de la familia.
- En su suposición de que las políticas públicas son neutrales.
- En sus políticas económicas, fiscales y sociales (cohesión social) no toma en cuenta el género.



El Estado continuó con políticas indirectamente discriminadoras.

- Las políticas familiares son conservadoras y se sigue considerando el ámbito exclusivo de las mujeres.
- Las políticas sociales tienen una dimensión de género, a pesar de tener como objetivo corregir las desigualdades.
- Las políticas económicas ignoran la especificidad laboral femenina en el ámbito doméstico y en el mercado de trabajo.
- El Estado no toma en cuenta que todas sus políticas impactan en las relaciones de género.



Políticas antidiscriminatorias.

Si hasta hace pocas décadas, la intervención pública tendía a reforzar los mecanismos que producían la discriminación de las mujeres o a producirlos directamente, en la actualidad el Estado tiene que cambiar.

Ahora se le exige intervenir para corregir la desigualdad.



Políticas de igualdad y políticas de género.

- Las políticas para corregir la desigualdad de las mujeres son un tipo de política de género. Su objetivo es corregir y/o eliminar la discriminación de que son objeto.
- La definición que se haga de la discriminación delimita los objetivos de estas políticas.
- Las políticas de género, se deberían referir a buscar una nueva relación entre hombres y mujeres. Se dirigen a los hombres también.



Conceptualización de la desigualdad (Fraser)

- La desigualdad de género expresa diferencias económicas y patrones institucionalizados de valores culturales.
 - ❖ En las económicas, se aproxima al concepto de clase.
 - ❖ Desde la perspectiva cultural, es equivalente a la noción de status.

- La categoría de género tiene dos dimensiones de subordinación:
 - ❖ Una asociada a la distribución de bienes materiales.
 - ❖ Otra que se refiere al reconocimiento, de índole cultural.



Dimensión de la distribución

- Es un principio de diferenciación semejante a la clase, que opera en la estructura económica de la sociedad.
- Es un principio organizativo de la división del trabajo entre trabajo productivo y reproductivo y labor doméstica.
- Organiza la actividad doméstica
- Estructura la división dentro del trabajo asalariado
- Segrega los mercados laborales, con profesiones femeninas y masculinas.
- Sustenta la desigualdad en los niveles salariales entre hombres y mujeres
- Condiciona oportunidades desiguales de empleo y promoción, así como los términos del intercambio laboral.



Dimensión cultural

Los códigos de género permean los patrones culturales de interpretación y evaluación que son centrales para el orden del status:

- Privilegia lo asociado a lo masculino y devalúa lo femenino
- Los códigos de género permean los patrones culturales de interpretación y evaluación que son centrales para el orden del status.
- Estructura las interacciones sociales
- Sustenta las áreas y construcciones legales
- Orienta las políticas gubernamentales
- Configura las prácticas profesionales
- Atraviesa la cultura popular y la interacción cotidiana.



Ejemplos de discriminación

➤ **Aspecto material de la subordinación de género de las mujeres:**

La pobreza, la explotación, la privación de recursos materiales, las desigualdades de ingreso, las desigualdades en tiempo libre.

➤ **Dimensión cultural de la subordinación:**

El acoso y el ataque sexual, la violencia doméstica, la trivialización de las opiniones de las mujeres, su objetivación/cosificación y menosprecio en los discursos mediáticos, las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, su exclusión de esferas públicas y ámbitos deliberativos, la negación de los plenos derechos e igual protección de la ciudadanía.



Institucionalización de las Políticas de Género



Temas en el análisis del desarrollo de las políticas de género

- La incorporación de la discriminación de las mujeres como un tema de la agenda pública que justifique que la intervención del Estado.
- El contenido de las políticas de género. Tienen su propia especificidad: son características propias por su objetivo y por las formas de implementación.
- Construir la maquinaria institucional. Crear instituciones públicas responsables de la implementación de estas políticas.



Proceso de institucionalización de las políticas de género.

- Introducción de la desigualdad de género como un tema con entidad propia en la agenda política.
- Creación de las “unidades de la mujer”, responsables de las políticas de igualdad.
- Promoción de la transversalización del tratamiento de la problemática de género en el conjunto de la Administración.



Niveles: central y descentralización

- Cada nivel de la Administración Pública tiene un ámbito diferente de actuación estratégica para impulsar estos cambios del sistema de género.
- El nivel central es responsable de los cambios legales y políticos comunes, dentro de sus competencias.
- Los ámbitos locales son el escenario concreto de los cambios sociales: mejor lugar para impulsar cambios estructurales. Se requiere concertación social.
- La Administración local puede asumir directamente algunas tareas y cogestionar otras.



Administración local

El rol de la Administración local puede ser central:

- Porque es el nivel más cercano a la ciudadanía y los cambios en la relación entre familia, mercado y Estado requiere interacción en el nivel micro.
- Porque el nivel local permite experimentar con modelos en una escala más pequeña.
- Si los resultados son buenos, se pueden generalizar luego a los otros niveles de la Administración.



Etapas de las políticas de género.

- Análisis y diagnóstico de necesidades
- Diseño
- Implementación de la política
- Seguimiento de la implementación
- Evaluación



Análisis y diagnóstico de necesidades

- Análisis y diagnóstico de la realidad social de las mujeres en el territorio
- Detectar y conocer las necesidades y demandas relacionadas con la desigualdad de género.
- Información de los distintos colectivos de mujeres a través de un proceso que convoque a la mayor cantidad y variedad de agentes sociales, organizaciones e instituciones.



Diseño

En esta etapa se definen los alcances que tendrá la política, el perfil de los beneficiarios y participantes, la extensión en el tiempo de la política, los recursos con que contará el proyecto o programa y los mecanismos ideados para su implementación.



Implementación de la política

- Se ejecutan las decisiones y actuaciones elaboradas en la etapa de diseño.
- Es la etapa de la política pública en que se produce el contacto directo entre la institución y los beneficiarios o participantes del programa.
- Debido a esta interacción la política puede tener modificaciones en relación con su diseño inicial, debido a la aparición de nuevas realidades, aspectos, situaciones y conflictos no considerados en la etapa de diseño por falta de información.



Seguimiento

La etapa de seguimiento es de suma importancia puesto que permite corregir tanto los resultados no deseados y no previstos de la política como incorporar elementos que no fueron tenidos en cuenta al momento del diseño y que pueden ser corregidos durante la implementación.



Evaluación

- Se analiza en qué medida la política alcanzó los resultados que se había propuesto .
- De gran utilidad para el diseño de futuras políticas ya que permite corregir los errores detectados en las diversas etapas.
- Para ser completa tiene que proponerse evaluar también los mecanismos de evaluación que se están empleando para ver si son adecuados, completos y pertinentes para el tipo de política en cuestión.



Estrategias de las Políticas de Género



Tipos de estrategias

- La igualdad de oportunidades.
- La acción positiva.
- La transversalidad (“mainstreaming”).
- El cambio estructural



Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades en la política liberal clásica implica que todos los individuos han de tener la misma oportunidad.

Las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres tienen como objetivo general su acceso al mundo público, eliminando las barreras legales, económicas, sociales, culturales y de poder



Problemas de la igualdad de oportunidades

- El problema es que el punto de partida para la participación en el mundo público de hombres y mujeres no es igual. Por eso no pueden utilizar las oportunidades de igualdad.
- Si las mujeres no son iguales en el punto de partida, hay que corregirlo con políticas que compensen la desigualdad, estableciendo garantías de acceso.
- Esto hace surgir el principio y las políticas de acción positiva que son medidas compensatorias.



La acción positiva

- Tipos de acción positiva: sistema de cuotas; factores de apoyo a quien favorece la igualdad de oportunidades, como incentivos económicos; iniciativas judiciales para garantizar que no se discrimine a las mujeres.
- La acción positiva busca corregir la desventaja de las mujeres en el mundo público. En igualdad de condiciones, se prima a una mujer, que es sujeto de desigualdad, sobre un hombre.
- El empoderamiento va en la línea de la acción positiva, porque busca garantizar mayores cuotas de poder a las mujeres.



Ausencias y presencias

La igualdad de oportunidades y la acción positiva intentan corregir la ausencia de las mujeres de los lugares públicos en que están presentes los varones

Falta solucionar el problema de fondo:

La presencia de mujeres en el ámbito privado y la ausencia de los hombres de él.



La transversalidad

- Tipo institucional: Políticas que buscan ampliar el campo de actuación institucional a todas las instituciones del Estado y no sólo las unidades especializadas.
- Tipo de contenido: Las que buscar aplicar la dimensión de género a la actuación pública. Como el sistema de género condiciona toda participación social es necesario que todas las políticas deban ser analizadas en términos del impacto diferencial que tendrán en el colectivo femenino y en el masculino.



Cambios estructurales

Si se quiere resolver realmente la discriminación de las mujeres es necesario cambiar la organización social a través de:

Políticas públicas de más envergadura

Objetivos más amplios que la búsqueda de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito público.



El objetivo de estas políticas debe ser:

- Modificar las características y la relación entre ámbito público y ámbito privado de nuestra sociedad.
- Eliminar la base cultural y política que ha sustentado la jerarquía entre lo masculino y lo femenino.



Esto supone una verdadera revolución de la sociedad y de las personas:

- La sociedad debe organizar su base privada, en especial los servicios producidos en la familia, de otra manera.
- Las personas deben modificar radicalmente, en lo que respecta al género, sus ideas, sus modos de actuar y sus valores.



La sensibilidad de género en una institución pública.



Sensibilidad en género

- La sensibilización en género es la capacidad de personas, instituciones y organizaciones, para conocer y aceptar la existencia de una dimensión de género en todos los ámbitos sociales.
- La observación y el conocimiento de la sensibilización en un contexto determinado posibilita detectar los conflictos, las tensiones y estrategias positivas en la implementación de políticas de género.



Marco general para el análisis de la sensibilización

- Las personas y las instituciones:
dinámica institucional
- Ambito individual y organizativo:
nivel estructural y simbólico
- Las claves de la sensibilización en género:
conocer y tener conciencia



Las personas y las instituciones: dinámica institucional

➤ **Personas:**

Cuentan con mayor o menor grado de autonomía en el proceso de toma de decisiones.

➤ **Estructura organizativa:**

Está regulada por procedimientos que indican las formas de coordinación del trabajo de los miembros y las normas de funcionamiento de la organización.



Ambito individual y organizativo: nivel estructural y simbólico

➤ **El estructural.**

Las cuestiones que hacen referencia al proceso de gestión desde la visión del género: las líneas de políticas de igualdad de oportunidades, la estructura organizativa, las relaciones sociales que traman la institución.

➤ **El simbólico.**

Valores y percepciones de los sujetos respecto a: las políticas de igualdad de oportunidades; a la igualdad en las relaciones laborales y familiares de los miembros de la institución; los criterios de la organización del trabajo.



Claves de la sensibilización en género: conocer y tener conciencia

- **Eje del conocimiento:** nivel estructural.
Las formas de socializar -transmitir y reproducir- la sensibilización en género.
- **Eje de la concienciación:** nivel simbólico.
Imagen de la realidad, estereotipos y mecanismos reproductores de la desigualdad.

Sensibilidad en género

		Los ámbitos	
		Personas. Individuos	Institución, organización
Los niveles	Nivel Estructural	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos de gestión • Conocimiento 	
	Nivel simbólico	<ul style="list-style-type: none"> • Valores y percepciones de miembros respecto a la igualdad en género • Concienciación 	



Las dimensiones de análisis

- Apertura en temas de género
- Contexto Institucional
- Cultura organizativa
- Opinión de usuarios



➤ **Apertura en temas de género.**

Tipo y características de la visión de género existente en la institución.

➤ **Contexto Institucional**

Objetivos explícitos o implícitos de igualdad de oportunidades.
Política de recursos humanos y género.

➤ **Cultura organizativa**

Dimensión de género en las formas de socialización laboral y la cultura organizativa.

➤ **Opinión pública.**

- ❖ Interna: del personal
- ❖ Externa: beneficiarios directos / indirectos de las políticas y otras entidades vinculadas a la institución.



Apertura en temas de género

- Agenda política desde la perspectiva de género: fortalezas y debilidades
- Organización y gestión del trabajo productivo y reproductivo entre el personal
- Formación en IOG
- La IOG reflejada en el sistema de comunicación institucional



Contexto institucional

- Análisis del perfil de la institución: objetivos, organigrama, trayectoria institucional en políticas implementadas.
- Análisis de la estructura de funcionamiento institucional: actividades, proyectos, programas, presupuestos, características del personal y programas de formación.
- Características sociodemográficas y laborales del personal: trayectorias profesionales, características personales, características del grupo familiar, necesidades de conciliación.
- Política de recursos humanos: selección del personal, formación, sistemas de promoción, política salarial.
- Valoración del personal, en relación a los objetivos institucionales de IOG.



Cultura organizativa

- Representaciones sobre los estilos de trabajo, de gestión y las formas de relación ideales.
- Representaciones sobre el ejercicio de la autoridad y las relaciones de poder.
- Tipos de demandas en IOG que permita localizar problemáticas de desigualdad, tales como el acoso sexual.
- Detección de mecanismos defensores explícitos o implícitos.
- Relaciones sociales formales / informales del personal dentro y fuera de la organización.



Opinión externa de la ciudadanía que se vincula a la institución.

- Valoración y percepción interna y externa sobre las políticas de IOG.
- Análisis de opiniones y valoraciones de los beneficiarios directos / indirectos en políticas de IOG.
- Contribución de los medios de Comunicación a la difusión de las políticas de IOG.



Buenas prácticas: instrumento de las políticas de Género



Conceptualización de la desigualdad (Fraser)

- La desigualdad de género expresa diferencias económicas y patrones institucionalizados de valores culturales.
 - ❖ En las económicas, se aproxima al concepto de clase.
 - ❖ Desde la perspectiva cultural, es equivalente a la noción de status.

- La categoría de género tiene dos dimensiones de subordinación:
 - ❖ Una asociada a la distribución de bienes materiales.
 - ❖ Otra que se refiere al reconocimiento, de índole cultural.



Dimensión de la distribución

- Es un principio de diferenciación semejante a la clase, que opera en la estructura económica de la sociedad.
- Es un principio organizativo de la división del trabajo entre trabajo productivo y reproductivo y labor doméstica.
- Organiza la actividad doméstica
- Estructura la división dentro del trabajo asalariado
- Segrega los mercados laborales, con profesiones femeninas y masculinas.
- Sustenta la desigualdad en los niveles salariales entre hombres y mujeres
- Condiciona oportunidades desiguales de empleo y promoción, así como los términos del intercambio laboral.



Dimensión cultural

Los códigos de género permean los patrones culturales de interpretación y evaluación que son centrales para el orden del status:

- Privilegia lo asociado a lo masculino y devalúa lo femenino
- Los códigos de género permean los patrones culturales de interpretación y evaluación que son centrales para el orden del status.
- Estructura las interacciones sociales
- Sustenta las áreas y construcciones legales
- Orienta las políticas gubernamentales
- Configura las prácticas profesionales
- Atraviesa la cultura popular y la interacción cotidiana.



Ejemplos de discriminación

➤ **Aspecto material de la subordinación de género de las mujeres:**

La pobreza, la explotación, la privación de recursos materiales, las desigualdades de ingreso, las desigualdades en tiempo libre.

➤ **Dimensión cultural de la subordinación:**

El acoso y el ataque sexual, la violencia doméstica, la trivialización de las opiniones de las mujeres, su objetivación/cosificación y menosprecio en los discursos mediáticos, las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, su exclusión de esferas públicas y ámbitos deliberativos, la negación de los plenos derechos e igual protección de la ciudadanía.



Conceptos y criterios de buenas prácticas

- ¿Cuándo y cómo es posible determinar la bondad de una práctica?
- ¿Una práctica que ha funcionado en un determinado contexto puede ser de utilidad en otros?
- ¿La reflexión interna y la evaluación de la propia práctica pueden ser considerados instrumentos de mejora en la práctica política?
- ¿Las acciones realizadas responden a los objetivos y los resultados esperados de ella?



Conceptos y criterios de buenas prácticas

- ¿Cuándo y cómo es posible determinar la bondad de una práctica?
- ¿Una práctica que ha funcionado en un determinado contexto puede ser de utilidad en otros?
- ¿La reflexión interna y la evaluación de la propia práctica pueden ser considerados instrumentos de mejora en la práctica política?
- ¿Las acciones realizadas responden a los objetivos y los resultados esperados de ella?



Modelo reflexivo sobre las buenas prácticas

Hay prácticas rutinarias y especiales.

Las prácticas son buenas en un contexto determinado:

- El contexto social y territorial.
- El contexto institucional.



El contexto social y territorial.

- las características de la población.
- las características de la desigualdad de género.



El contexto institucional.

- El tamaño y el margen competencial de dicha institución.
 - ❖ Existencia o no de una unidad de la mujer y su antigüedad.
 - ❖ Presupuesto, personal, recursos.
 - ❖ La aplicación de la transversalidad.

- La trayectoria institucional en materia de políticas de género.
 - ❖ Las políticas de igualdad que han sido implementadas previamente.
 - ❖ Los resultados obtenidos.

- La existencia o no de trabajo en red con organizaciones de mujeres.



Buenas prácticas en relación a la sociedad.

- Instauran una acción necesaria y previamente inexistente.
- Producen alguna innovación en relación a actuaciones tradicionales.
- Promueve la revisión de actuaciones “consolidadas” que han perdido eficacia por cambios en contexto, en situación de las mujeres, etc.
- Promueven la ruptura de estereotipos y roles de género tradicionales.
- Generan metodologías participativas para implementación de políticas.
- Producen transformaciones a nivel estructural, sin ser excluyentes con las de tipo asistencial / coyuntural.
- Cuestionan e intentan transformar el sistema en el que se asienta la dominación de género.
- Producen un amplio debate social e instalan el tema en la sociedad.
- Generan sensibilización activa y niveles crecientes de concienciación.



Buenas prácticas en relación a la institución.

- Instalan la desigualdad de género en la agenda de la institución.
- Sensibilizan a los representantes políticos y a los funcionarios.
- Logran compromisos políticos para desarrollar políticas específicas.
- Logran una redistribución presupuestaria que asigne más peso a las políticas de igualdad.
- Promueven la creación de sistemas de información fiables de datos desagregados según sexo.
- Transversalizan el género en las políticas y áreas de la institución.