

Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo Estudios Regionales de Mercados de Trabajo y la Problemática Social

Mesa

Procesos de inclusión y exclusión en los mercados de trabajo, y de construcción de ciudadanía

Título: Hacia una nueva gubernamentalidad de género. ¿Cambios o continuidades?

Nora Goren

En el marco de un mundo en constante proceso de globalización transnacional, con sus impactos positivos y negativos sobre distintas dimensiones de la vida económica, política y social, ha habido avances formales y no formales en el reconocimiento de los derechos de los distintos grupos poblacionales, sumado esto a la aceptación e inclusión de algunas de las demandas del movimiento de mujeres. Los estados han incluido algunas de ellas interrelacionando lo político, lo social y lo económico.

Una de las formas a través de las cuales el Estado incorporó las demandas por los derechos de las mujeres y la igualdad de género fue la institucionalización de la perspectiva de género. Ésta fue atravesando distintos momentos, con enfoques teóricos, dispositivos institucionales y formas de intervención que fueron variando a lo largo del tiempo y dieron cuenta así del complejo arte de gobernar de los estados frente a estas demandas en cada momento sociohistórico particular.

Entendemos al Estado no como un monolito de intenciones, sino más bien como una abstracción que hace referencia a un conjunto de instituciones y prácticas que producen poderosas consecuencias culturales. Más aún, estas consecuencias culturales surgen de la manera precisa y concreta en que dichas instituciones y prácticas se regulan (Verónica Schild, 2003).

Así, la inclusión de la perspectiva de género de manera “transversal” en los distintos ámbitos de la vida pública se hizo presente a partir de la conferencia de Beijing, llevada a cabo en el año 1995 en el marco de la IV Cumbre Mundial de la Mujer. La equidad de

género se vio expresada en los estados, y la vinculada a temas laborales se plasmó en los distintos ministerios de Trabajo. Asumió diversas modalidades y ocupó posiciones jerárquicas distintas, se la nombró de maneras diferentes, persiguió diferentes objetivos y se elaboraron programas en los distintos países de América latina y el Caribe.

En este proceso se observa una fuerte tensión en los variados discursos que se van instituyendo, los valores y objetivos que se pretenden alcanzar y los mecanismos institucionales diseñados para ello. El análisis de estas tensiones nos permite comprender su complejidad y dar cuenta de las permanencias y los cambios que se experimentan. Son estos cambios los que en este trabajo nos proponemos abordar.

Así, en esta presentación nos proponemos analizar cómo el discurso sobre el *mainstreaming* o la transversalización de la perspectiva de género es apropiado y materializado por las estructuras de los ministerios de Trabajo de América latina y el Caribe, y dejaremos para una segunda etapa el análisis de la manera en que es significado y resignificado por los/as actores/as que participan de estas acciones estatales.

Nos aproximaremos al tema desde una concepción que abreva en la centralidad del Estado como arquitecto nuclear en la transformación política y cultural, en los procesos de construcción de subjetividades y subjetivación. Así como un actor central en la construcción de condiciones de igualdad, dado que distribuyen recursos materiales y oportunidades de reconocimiento simbólico entre los géneros (Fraser, 1995).

Para ello utilizaremos datos de fuentes secundarias provenientes de informes nacionales e internacionales. En un primer momento, nos detendremos en el concepto de transversalización y sus supuestos subyacentes, luego daremos cuenta de los mandatos de los organismos internacionales y las inequidades en el mercado laboral, y por último nos centraremos en las formas que asume actualmente la institucionalización de la perspectiva de género en los distintos ministerios de Trabajo.

¿Que es la transversalización?

Esta propuesta se vio expresada por primera vez en una de las recomendaciones que figuran en la Plataforma de Acción de Beijing, que señala que “el mecanismo nacional para el avance de la mujer es la unidad central coordinadora de políticas dentro del gobierno. Su principal tarea es apoyar la transversalización gubernamental de una perspectiva de igualdad de género en todas las áreas de política”.

Se entiende por transversalización “al proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en los ámbitos políticos, sociales y económicos”.

El concepto que subyace a esta definición es que no se trata de acciones puntuales, sino que implica redefinir todas las actuaciones llevadas a cabo por un gobierno para que éstas contribuyan activamente a la igualdad de género. Con la incorporación de esta estrategia, las políticas adoptarían un enfoque estructural y transformador, que pondría a todos los poderes públicos al servicio de la igualdad entre mujeres y hombres. Esto, a su vez, supone contar con las herramientas necesarias para poder alcanzarlo.

A partir de ese momento, las instituciones –tanto locales como internacionales– de distintos niveles buscaron incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones. Con el transcurrir de los años, la modalidad de inclusión de esta perspectiva se ha ido modificando en cuanto a sus formas y contenidos; y se ha circunscripto, en una primera etapa, a temas vinculados a la educación, la salud y la violencia, para luego incorporar los aspectos económicos y productivos (Álvarez, 2009).

Una de las definiciones más difundidas es la realizada por la Guía Europea, que propone *“recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y*

evalúen”.

Estas implicaciones han llevado a analizar las arquitecturas estatales y sus metodologías, lo que dio lugar a una ampliación del feminismo de Estado con la creación de nuevos organismos y la introducción de nuevas herramientas como son, por ejemplo, los informes de impacto de género (Álvarez, 2009).

En este sentido, se considera que la política de género no es un nicho ni un componente adicional, sino que debe ser un elemento estructural en todas las áreas. Se trata de *“integrar la perspectiva de género en todos los resortes políticos”*.

En estas definiciones, se supone que transversalizar implicaría el ejercicio de un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de los mecanismos específicos (focalizados) para superar la discriminación de las mujeres, y no la realización de acciones específicas y focalizadas que han primado durante tantos años, y que han ubicado a la mujer como grupo vulnerable.

A esta forma de intervención podemos situarla en el grupo de las denominadas políticas con perspectiva de género, en contraposición a las políticas para las mujeres. Se supone así que estas políticas buscan distribuir recursos materiales y simbólicos con el fin de ampliar las oportunidades de elección de las mujeres, por lo cual la transformación de las relaciones jerárquicas de género constituye el núcleo fundamental de intervención. En consecuencia, con ellas se buscaría implementar acciones concernientes a los derechos de las mujeres, la democratización de las familias y las responsabilidades domésticas compartidas (Di Marco, 2005). Si tenemos en cuenta la situación diferencial de mujeres y varones en el mercado de trabajo, debería buscarse, por todos los medios, desandar los mecanismos que las perpetúan.

Estas acciones ponen el centro en la igualdad de género, donde tanto varones como mujeres son parte de su abordaje y no son ubicadas las mujeres como grupo específico sobre el cual se debe actuar. Dejando de ser un organismo de igualdad el encargado de implementar las acciones para ser acciones transversales, que implica que la

responsabilidad recae en todas las áreas.

Por otra parte, se han mostrado numerosas debilidades vinculadas al *mainstring* en tanto se señala que, mientras sus fines son transformadores, sus medios son burocráticos y racionales, siendo los segundos los que con mayor probabilidad puedan prevalecer (Charlesworth, 2006), con gran ausencia en la definición de procedimientos vinculantes (Daly, 2005) o ciegas a la inteseccionalidad (Verloo y Lombardo, 2007).

En lo vinculado a su ejecución, se señala que rara vez se ha implementado y que los estudios que abordan sus resultados son muy escasos (Benschop y Verloo, 2006; Rubery, 2002).

También ha recibido críticas respecto de su forma de implementación. Se ha señalado, en relación con esto, que ha sido aplicado con un importante grado de despolitización y tecnocratización. Se distingue así entre el *mainstreaming* participativo –aquel que incorpora a las mujeres y otros grupos en el proceso de toma de decisiones– del burocrático, que es el que se implementa solamente mediante procesos administrativos (Beveridge y Nott, 2002; Daly, 2005).

Al respecto, Rodríguez Gusta (2008), para referirse a la complejidad de su instrumentación, evoca a las escaleras de Escher, cuando señala que la *transversalización* de género parece ser posible de instalar, pero que una mirada atenta devela su imposibilidad física, dado que, sin capacidades estatales desarrolladas, no es posible la articulación de elementos institucionales tan variados. No obstante, esta autora enfatiza que la transversalización fomentaría esa articulación. A esto podemos agregar que comienza a circular por otros canales institucionales no reconocidos como tales.

Inequidades laborales

En las últimas décadas, las brechas entre mujeres y varones en la participación en la fuerza de trabajo han disminuido, no obstante persiste una fuerte brecha en relación con la calidad del empleo al que cada uno de los grupos accede. En el caso de las mujeres, su acceso es mayormente en condiciones de vulnerabilidad, que en muchos casos es compartida con los varones. Esta vulnerabilidad nos está hablando de una menor capacidad para ejercer sus derechos, donde los espacios de negociación se desdibujan

dando paso a situaciones de riesgo y subordinación, con la consabida pérdida de poder, que se ven agravadas respecto a sus pares varones por su condición genérica.

Esta pertenencia al género femenino es la que se expresa en el mercado de trabajo en lo que se ha difundido con el nombre de segmentación –horizontal y vertical– en la brecha salarial, en la tasa de desempleo y en la calidad del empleo. Ya no corresponde, entonces, hablar de la división sexual tradicional que ubicaba a las mujeres en el rol exclusivo de la reproducción y a los hombres en los de la producción, dado que las mujeres operan en ambos espacios.

La segmentación horizontal nos muestra cómo las mujeres se concentran en unos limitados sectores de la economía. Estos sectores son –por lo general– los que están más vinculados a las actividades tradicionalmente femeninas y los que tienen salarios más bajos, menor productividad y menor reconocimiento social y económico, situación que se sigue expresando en todos los países de América latina y el Caribe.

También se evidencia que la segregación vertical del mercado de trabajo se sigue expresando en detrimento de las mujeres, ya que son ellas las que se insertan en las categorías ocupacionales más bajas de la escala, aún cuando, tal como señalan distintos informes, han alcanzado tasas de escolaridad mayores que las de los varones en todos los niveles. Este aspecto refuerza el argumento que señala que la inequidad pasa por aspectos diferentes vinculados a inequidades de género, como lo son las relaciones de poder constitutivas de la sociedad patriarcal.

Por su parte, esta mayor inserción laboral de las mujeres no ha implicado una importante modificación de la distribución de las responsabilidades familiares. Siguen siendo las mujeres, de manera mayoritaria, las que compatibilizan el trabajo remunerado con el desempeño de los roles asignados tradicionalmente. Si a esto se le suma que su inserción laboral tiende a ser más precaria, en empleos temporales, de menores jornadas, con mayor movilidad en su condición laboral, entre la actividad y la inactividad, esto nos indica que están ante una situación, por un lado, de mayor desprotección laboral, y por otro, de menor posibilidad de ejercicio de sus derechos.

Una acción importante en términos de política social para alcanzar la igualdad de género está dada por las políticas que promueven las responsabilidades familiares compartidas. En América latina predomina una fuerte debilidad, cuando no la total ausencia de este tipo de políticas públicas. En muchos casos, nos encontramos con propuestas de políticas de conciliación que, tal como señala Corina Rodríguez (2009) son también casi inexistentes.

En este punto es que nos cuestionamos si acaso las políticas conciliatorias aportarían a una modificación de las relaciones genéricas, que son las que están en la base de las inequidades expresadas en el mercado de trabajo. Por este motivo, nos preguntamos: ¿es posible que, mientras a los empresarios no les resulte indistinto contratar varones y mujeres por los costos que estos conllevan –no sólo los económicos, sino de responsabilidades asumidas– contraten a unos y/u otros de manera indistinta? Por otro lado, mientras sigan siendo las mujeres las que se encarguen del cuidado de los hijos y las personas dependientes, ¿van a poder buscar trabajos a tiempo completo?

El contexto internacional

Entender la forma en que se ha institucionalizado la perspectiva de género en los ministerios de Trabajo de los distintos países nos remite directamente a los lineamientos de los organismos internacionales y los mandatos por ellos impulsados. Si bien en este trabajo no nos detendremos en su incumbencia histórica en la agenda de Género de los Estados, sí señalaremos los más destacados para abordar las tensiones entre las prácticas discursivas, las acciones concretas y las formas institucionales adoptadas en los ministerios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incluido, en el año 1999, el concepto de Trabajo Decente, el cual está asociado a cuatro objetivos, a) promover los derechos en el trabajo, b) impulsar oportunidades de empleo, c) mejorar la protección social y c) fortalecer el dialogo social. El organismo plantea, además, que cada uno de estos objetivos debe ser “transversalizado y orientado al logro de la promoción de la igualdad de género, la superación de la pobreza a través del trabajo y el fortalecimiento de la democracia”. Así, ha incluido los principios de equidad e igualdad de género en la promoción del trabajo decente, y ha impulsado los mecanismos del diálogo social a fin de evaluar y acordar en forma tripartita (Estado, sector empresario y sindical) las políticas y acciones adecuadas a

la realidad laboral de cada país (OIT 2001).

Por su parte, entre los acuerdos recientes realizados en el plano internacional, cabe destacar el Consenso de Quito, surgido en el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL en agosto de 2007. En él se consensuaron y establecieron compromisos respecto de las políticas públicas de género. En el documento final se destacó el papel insustituible de los Estados y de las políticas públicas para la erradicación de la discriminación de las mujeres en todos los planos de la vida pública y privada.

La XV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo (CIMT) aprobó, en el año 2007, un conjunto de líneas estratégicas para avanzar en la igualdad en el marco del trabajo decente.

El planteo la CIMT en relación con la incorporación del trabajo decente tiene su correlato en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) impulsado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM). Uno de sus objetivos es lograr el acceso pleno e igualitario de la mujer al trabajo y a los recursos productivos. Este objetivo, a su vez, se refuerza con las recomendaciones para la transversalización de género en los Programas y Políticas de los Ministerios de Trabajo contenidas en el plan de Seguimiento del Programa Interamericano en Género y Trabajo (SEPIA I) del año 2001, presentadas por la CIM, entre las cuales sobresale el reconocimiento de la institucionalización del enfoque de género como una herramienta para la promoción del trabajo decente.

Vemos así cómo el trabajo decente se ubica en el centro de las acciones que deben realizar los ministerios del Trabajo para alcanzar los objetivos que enuncia, que son la igualdad y la equidad.

Mandatos institucionalización mujer – género - transversalización

En los ministerios de Trabajo de América Latina y el Caribe se han creado distintos órganos encargados de la temática de género; entre ellos, unidades o dependencias de género, puntos focales, conformando una parte de la Unidad de Derechos Fundamentales

y Encargada Ministerial, Asesoría.

Cuentan con unidades o dependencias especializadas de género la Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana; Perú cuenta con un punto focal; hay asesoría en Uruguay, encargado ministerial de género en Chile, y unidad de derechos fundamentales en Bolivia.

Por ejemplo, en Paraguay la unidad especializada la misma fue creada en el año 1971; en Chile, en 1994, fecha desde la cual ha adoptado distintas formas, para llegar en 2006 a adoptar la figura de una Encargada Ministerial de Género. Colombia creó el Grupo de Equidad de Género en 2003. Uruguay tiene una Asesoría de Género desde 2006, que se encuentra en fase de instrumentación, ya que el Ministerio se propone firmar un acuerdo interinstitucional con el Instituto Nacional de las Mujeres para la puesta en marcha del Programa de Transversalización de Género en las Políticas Públicas.

En el caso del Punto Focal, en Perú funciona como representante sectorial ante la Comisión Multisectorial del Ministerio de la Mujer y Desarrollo. El Ministerio de Trabajo de ese país es miembro de la Comisión Multisectorial encargada del seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010, constituida por resolución ministerial. La persona representante del Ministerio realiza al interior la coordinación con las distintas dependencias del sector, a fin de hacer el seguimiento del cumplimiento de los compromisos asumidos en el Plan.

En 2007, en Ecuador se creó la Unidad de Género y Juventud mediante un acuerdo ministerial; y en la Argentina, en el año 2008 y por resolución ministerial, se creó la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. En el mismo año, en Bolivia, mediante resolución biministerial (Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda), se crea el Área de Género. En Brasil se creó una en el año 2008 y se están reformulando estas unidades, a través de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Subcomisión de Género, respectivamente.

En cuanto a los países de Centroamérica, Guatemala cuenta, desde 1994, con la Unidad de la Mujer Trabajadora, en tanto que en Costa Rica, la Unidad de Equidad de Género

entra en funciones en 2000. En 2005 se crea, en República Dominicana, el Departamento de la Igualdad y No Discriminación; y en el mismo año, en El Salvador, la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Discriminatorios de Género. Nicaragua y Panamá crean las unidades de género en 2007 mediante la puesta en marcha de la Oficina de Igualdad y No Discriminación en el Empleo y la Comisión de Género y Trabajo respectivamente.

En el Caribe, cuatro países han creado unidades de género en el Ministerio del Trabajo. Antigua y Barbuda y Las Bahamas señalan que poseen, desde comienzos de la década del ochenta, unidades especializadas de género para los temas laborales: la Dirección de Asuntos de Género y la Oficina de Asuntos de la Mujer, respectivamente.

Al contrastar la fecha de creación de estas unidades especializadas con las presentadas en un informe realizado en la década de los noventa, se evidencian casos en los que figuraba la existencia previa de una unidad con funciones similares. Es posible pensar que no hubo una continuidad entre las unidades especializadas ante los cambios de gestión, y que no se reconozca su existencia con posterioridad.

Si nos remitimos a los supuestos que subyacen al concepto mismo de transversalización, podemos decir que la creación de espacios específicos se contrapone con la definición misma, que implica la inclusión de esta perspectiva en todas y cada una de las acciones y programas que se lleven adelante en cada ministerio. Esto nos remite a una serie de interrogantes: ¿cuáles son los objetivos de estas unidades?, ¿persiguen la transversalización de la perspectiva? ¿Se trata de políticas orientadas a mejorar la situación de las mujeres?, ¿se las considera como grupo vulnerable? ¿Sobre qué supuestos se construyen estas unidades?, ¿trabajan sobre supuestos de enfoques teóricos de género o de mujer?, ¿se basan en estudios de las inequidades de género en el mercado de trabajo? ¿Cuál es la perspectiva sobre la que se asientan?

Buscamos dar respuesta a estos interrogantes dando cuenta de los objetivos que persiguen, las acciones que llevan adelante, los grupos a las que están dirigidas, su ubicación en la estructura ministerial y el presupuesto asignado.

Si bien estas unidades han sido creadas por mandato internacional, sus objetivos distan en

gran medida del contenido que promueven las convenciones internacionales que les han dado empuje. Los países que manifiestan en forma concreta su papel de organismos encargados de transversalización de la perspectiva de género son los ministerios de Trabajo de Argentina, Colombia, Costa Rica y Panamá. Por su parte, orientados a temas de género encontramos a México, Bolivia, Brasil, Suriname, Bahamas, que se definen como de coordinación y apoyo al desarrollo de los temas de género o persiguiendo objetivos tales como el mejoramiento de las condiciones de la mujer trabajadora.

En la mayor parte de los países, estas unidades son oficinas dedicadas exclusivamente a atender los asuntos de mujer o género; en tanto que en otros, son unidades dedicadas a la atención de diversos grupos, en particular grupos vulnerables tales como juventud, infancia, personas discapacitadas o pueblos originarios.

Entre los elementos que han influido en su conformación se destaca, en primer lugar, la voluntad política de los gobiernos, en muchos casos, de la máxima autoridad de la institución en vinculación al cumplimiento de los compromisos internacionales sobre la institucionalización de la perspectiva de género por parte de los gobiernos. En ellas debemos revisar cuáles son los modelos de desarrollo sobre los que se asientan y de qué manera la modificación de las relaciones de poder y autoridad entre los sexos podría estar intrincada.

En relación directa con las actividades que llevan adelante, los programas de las unidades especializadas de género tienen un marcado sesgo hacia la capacitación, sensibilización, difusión y la creación de empleo a distintos sectores de mujeres, o bien a grupos vulnerables en general. Se trata, en su gran mayoría, de ejecución directa de programas para el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres.

También se encuentran programas que manifiestan seguir objetivos excesivamente abstractos y poco alcanzables, tales como “la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo” o “establecer una política nacional de género”.

Los países que han manifestado tener por objetivo acciones dirigidas a temas propios de la institucionalización de género al interior de los ministerios del Trabajo, tales como contribuir

a la superación de las brechas de género en el empleo o desarrollar acciones de profundización de la transversalización de género al interior del ministerio, son Argentina, Bolivia y Paraguay. Argentina ha elaborado un manual de cláusulas de género para la negociación colectiva. Bolivia estableció un programa de equidad de género en las relaciones laborales; Paraguay a través de la Comisión Tripartita y un trabajo sectorial ejecutado por Costa Rica.

El resto de los programas que se llevan adelante obedecen más a una concepción de mujer y trabajo más a una transversalización del enfoque de género en los ministerios del Trabajo. No obstante, estas distinciones constituyen sólo una primera aproximación, que requiere de una mayor profundización comparativa de las instituciones y su institucionalización.

Al observar la ubicación de estas unidades al interior de los ministerios, vemos que en la mayoría de los países se encuentran en un nivel alto de la jerarquía del ministerio, lo que podría pensarse como una ubicación estratégica importante para poder llevar adelante la transversalización, dada su proximidad a las instancias de toma de decisiones de la institución, a sabiendas de la complejidad de las relaciones de poder y autoridad al interior de ella.

Ahora bien, si nos detenemos a mirar de manera conjunta el lugar de ubicación, que pareciera ser estratégico, y el presupuesto y personal con que cuentan estas unidades, se evidencia que van en sentido opuesto, dado el bajo monto presupuestario que se les destina.

La escasez de recursos está presente en la gran mayoría de las unidades especializadas de género. En general, los recursos humanos con que cuentan son restringidos. En muchos casos se cuenta con un/a profesional y personal de apoyo administrativo con tiempos parciales de dedicación, ya que éste comparte funciones con otras unidades del ministerio. Esta realidad está mostrando serias carencias en relación con la asignación de recursos humanos para desempeñarse en las unidades especializadas de género.

Al centrarnos en la vinculación de estas unidades con el contexto que las engloba como

forma de evitar su aislamiento, se evidencia que en casi todos los casos existe algún tipo de coordinación con los mecanismos nacionales de asuntos de género. Las actividades que manifiestan llevar adelante se concentran en estudios conjuntos, capacitación y difusión, y en algunos casos han estado fuertemente involucradas en la creación de las unidades especializadas de género en el ámbito laboral.

Reflexión final

El nuevo discurso de las políticas sociales articula una reconfiguración de las responsabilidades estatales que difiere de las concepciones de períodos anteriores. Esta nueva concepción se expresa en el enfoque de transversalización de la perspectiva de género que se viene impulsando desde la Conferencia de Beijing y que aparece como superador de los anteriores, porque supone modificaciones estructurales que, cómo hemos visto en el trabajo, han sido adoptadas en su faz discursiva por algunos países de América latina y el Caribe, y en otros ha prevalecido una institucionalización más vinculada a los enfoques de mujer y género.

En los casos en que se manifiesta explícitamente llevar adelante esta propuesta de acción, se evidencia una búsqueda hacia su logro que se traduce en propuestas aisladas, que se tensionan con el concepto mismo que les da lugar. Pareciera ser una suerte de suma de estrategias a las que no le subyacen cambios en la cultura y en las prácticas organizacionales que pudieran superar las estructuras de poder asimétricas.

Esto nos abre nuevos interrogantes. Si analizamos la forma en que el discurso de la equidad –entendido en su dimensión estructural– fue tomado por algunos de los estados, pero que en la práctica parece expresar más la vieja concepción de género que la que subyace a los lineamientos internacionales que la han impulsado, queda por pensar si ¿permite la organización de los estados incluir este tipo de perspectiva y/o al que observamos se le suman nuevos impedimentos? ¿Cuáles deberían ser los dispositivos institucionales que tendrían que comprometerse para que una propuesta de este tipo se pueda llevar adelante. ¿Son, las señaladas en este trabajo, las únicas acciones llevadas a cabo al interior de los ministerios o hay otras instancias que, de manera no reconocida y con la misma jerarquía, trabajan en esta u otra dirección con el tema de género o de mujer?

Por último, y para comprender estas acciones en un contexto de descentralización en el cual cada política es implementada en el espacio local por los responsables locales, ¿qué sabemos de ellos? ¿En qué medida se ha institucionalizado esta perspectiva? ¿Es la misma que se observa en los niveles centrales? ¿Depende únicamente de los responsables de turno y de su propia sensibilidad? ¿No existe al mismo tiempo otro circuito de circulación de estas temáticas al que deberíamos estudiar para ver su impacto?

Bibliografía

Álvarez, A (2009) “El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es)”. XIV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración

Benschop, Y y Verloo, M (2006), “Sisyphus’ sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?”, *Journal of Gender Studies*.

Beveridge, F y Nott, S (2002), “Mainstreaming: a case for optimism and cynicism”, *Feminist Legal Studies*, 10.

Charlesworth, H. (2006), “Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in The United Nations”, [<http://www.law.harvard.edu/students/orgs/hjr/iss18/charlesworth.shtml>].

Daly, M (2005), “Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, *Social Politics*, vol.12(3).

Di Marco, G (2005), “Políticas sociales y democratización”, en Di Marco, Democratización de las familias, Buenos Aires, Unicef.

Foucault, M (2007), “Nacimiento de la Biopolítica”, Fondo de Cultura Económica.

Fraser, N (1995), “From Redistribution to Recognition?. Dilemmas of Justice in Post-Socialist Age”, *New Left Review* I.

Goren, N (2008), Mujeres y Programas de empleo. Tradición e innovación en los estereotipos de género, Tesis Doctoral

Guzmán, Virginia (2003). "Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible". Serie Políticas Sociales 48. Santiago de Chile: CEPAL.

Molyneux, Maxine y Razavi, Shahra (2005). "Beijing Plus Ten: An Ambivalent Record on Gender Justice", *Development and Change* Vol. 36. Núm. 6

OEA CIM (2001), Incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales regionales. Avances y propuestas. Seguimiento del Programa Interamericano SEPIA I. Reunión Género y Trabajo. OEA/Ser.L/II.7.8 CIM/SEPIA/doc.3/01

OEA (2007) "Igualdad de Género para el Trabajo Decente: Propuestas para la transversalización de género en las políticas laborales y de empleo en el marco de la CIMT". Documento Informativo de la XV CIMT: OEA/Ser.K/XII.15.1TRABAJO/INF.1/077 agosto 2007

Pautassi Laura (2009), "Transversalidad de género en un marco de derechos: el desafío actual" Ser Social, Brasil.

Rico, Nieves (2000), El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL.

Rodriguez, C (2009) Las implicancias económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina

Rodriguez gusta (2008) "La escalera de Escher", Aportes para el Estado y la Administración", año 14, N:25

Schild, V (2003) "Women's Liberty and Social Progress: Feminists, the State, and the Poor in the Making of Neo-liberal Governmentality",

Squires, Judith (2005). "Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation", *Social Politics* Vol. 12, Num. 3.

Verloo, M, Lombardo, E (2008), "Institutionalising intersectionality in the European Union? Policy developments and contestations", *International Feminist Journal of Politics*, forthcoming.