

Evaluación cualitativa y participativa

Ley Vasca para la igualdad de mujeres y hombres

Igor Ahedo Gurrutxaga
Jone Martinez Palacios
Tania Martinez de Portugal
Idoia del Hoyo

Grupo de investigación consolidado en participación ciudadana (EJ- EHU)

1. Retos, equilibrios y lógica pendular (relaciones y rapport)

Punto de partida

2. Estructura, fases y participantes.

Proceso

3. Evaluación por sectores.

Resultados

4. Evaluación por principios

Retos

Punto de partida: Voluntad y generosidad política

- Para ir más allá de una evaluación formal: posibilidad de identificar los **aspectos sutiles y ocultos** de la evaluación.
- Para incorporar todos los discursos, desde una **perspectiva crítica, pero también proactiva**
- Para **articular perspectivas** sectoriales (Emakunde), transversales (Gobierno Vasco – Innobasque), sociales (Consultiva) y académicas (EHU) en la gestión del proceso evaluados, con **recursos** materiales, humanos y económicos y respeto absoluto a la autonomía investigadora

Retos y dificultades de partida

- **Diversidad** de los sectores a analizar (políticos, técnicos, profesionales, sociales, vitales)
- **Complejidad** del análisis de la escala administrativa (Gobierno Vasco, Diputaciones, ámbito local; órganos de igualdad; órganos de coordinación)
- **Pluralidad** de acercamientos a las políticas de igualdad, desde una relación institucional normalizada hasta un rechazo a la acción institucional

Amenaza y oportunidad: Equilibrio

- En las participantes

- para garantizar la voz de personas **empoderadas**
- compatibilizándolo con personas **subalternas**

- En el contenido

- para lograr una evaluación que sea capaz de **hacer justicia con las críticas** evitando una evaluación complaciente,
- pero también que sea capaz de **reflejar los avances** para visibilizar el trabajo y esfuerzo realizado ,y no caer en el derrotismo

Avances (i): La politización social

La política es el único instrumento que posibilita generar normas de obligado cumplimiento que puedan dar respuesta a las desigualdades y a las formas de dominación que de éstas se derivan y se alimenta de la politización de asuntos previamente considerados como privados, que se asumen desde una matriz pública de desigualdad

La **necesaria politización** que permite el tratamiento público de la desigualdad se logra de la mano del movimiento feminista y de la mano del impulso institucional

Avances (ii): El impulso institucional

*Esta desigualdad entre mujeres y hombres se aborda de forma pública con el impulso institucional, especialmente visible con la redacción de **una Ley para la Igualdad** que se asienta en el enfoque de gender- mainstreaming (igualdad como guía de toda la lógica de las políticas públicas), generando indudables avances, que se reflejan en la valoración que hacen las personas que han participado y que muestran un cambio en las relaciones sociales a favor de la igualdad*

Pero, a pesar de todo, las resistencias, los límites, los retrocesos... también se hacen evidentes

La lógica pendular en las políticas de igualdad

¿Por qué se visualiza una lógica de “ida y vuelta”, pendular, en la que un avance se acompaña de una nueva resistencia?

-Porque nos enfrentamos al sistema de dominación más acabado de la historia de la humanidad.

-Porque la sociedad se va haciendo más exigente en la medida en que se politiza y asume el carácter estructural de la dominación.

*La visión crítica es **reflejo de la madurez social** y presiona para mantener una tensión que genere cambios que vayan **más allá de las relaciones entre personas***

Relaciones y rapports sociales

Para entender esta lógica agridulce, presente a nivel mundial, deberíamos diferenciar dos tipos de relaciones

-Las **relaciones sociales** que se establecen entre personas y que pueden ser igualitarias (uso no excluyente del lenguaje, voluntad de garantizar presencia)

-Los **rapports sociales** entre grupos y que se asientan en lógicas de poder y subalternidad (suelo pegajoso, techo de cristal, presencia pero falta de voz).

Resistencias: Los rapport sociales de fuerza

Porque además de los avances en las relaciones entre personas, existen, y son más profundas, las desigualdades entre categorías sociales (relaciones sociales de fuerza), cuya eliminación supone la limitación de los privilegios al sector poderoso.

Una Ley, puede ayudar en la transformación de relaciones sociales, pero, por si sola, no puede modificar un segundo elemento de esta ecuación: las correlaciones sociales de fuerza (rapport) que, todavía, siguen sosteniéndose sobre la lógica del sistema de dominación masculina.

Trabajar desde la realidad: Política de País

Desde esta perspectiva, a pesar de cambios en las relaciones sociales, también tienden a ser patriarcales los productos generados en base a rapports sociales que también son patriarcales (algo incluso visible en el equipo redactor): **Igualdad como horizonte de trabajo**

La norma es imprescindible, es el suelo en el que apoyarnos, pero necesita de algo más: de la consideración de la igualdad entre mujeres y hombres como una política de país capaz de movilizar a la sociedad y a los recursos institucionales con tanta intensidad como nuestra Comunidad ha logrado en otras facetas en su historia reciente.

El pilotaje del proceso: el Grupo Motor

Grupo de intervención	Grupo motor
<p>Equipo PARTE HARTUZ</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idoia del Hoyo - Tania Martinez - Jone Martinez - Igor Ahedo 	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo PARTE HARTUZ • Emakunde • Comisión Consultiva • Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración (DACIMA) Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco • Innobasque • Responsable de la evaluación cuantitativa.

El pilotaje del proceso: el Grupo Motor

Funciones:

- **Contribuir** con aportes e insumos durante la marcha del proceso de evaluación
- **Garantizar** la **pluralidad** de los acercamientos y sectores considerados
- **Legitimar** las elecciones metodológicas y facilitar el seguimiento y comprensión de los resultados del Informe Final de Evaluación.

Fase de apertura

- Jornada: avanzando en la legislación en materia de igualdad: el reto de la interseccionalidad: informar y formar
- Taller de contraste técnico (7 técnicas de igualdad)
- Entrevistas a informantes estratégicas: 13 mujeres y 3 hombres
- 2 talleres de contraste social: organizaciones de la consultiva (31 mujeres de 19 asociaciones) y organizaciones mixtas (11 mujeres y 2 hombres de 12 asociaciones)
- Participación en Irekia
- Preparación de preguntas para el Sociómetro Vasco

Análisis sectorial

-24 entrevistas en profundidad

- 9 grupos de discusión

-1 Delphy

Participación de 72 mujeres y 3 hombres

Fase de cierre

-Devolución telemática a todas las participantes

- 2 sesiones de cierre (Donosti y Bilbo) con colectivos de la Consultiva y taller de contraste técnico

-4 foros de deliberación por enclaves sobre estereotipos, representación equilibrada, coordinación y diversidad

Cuadro resumen

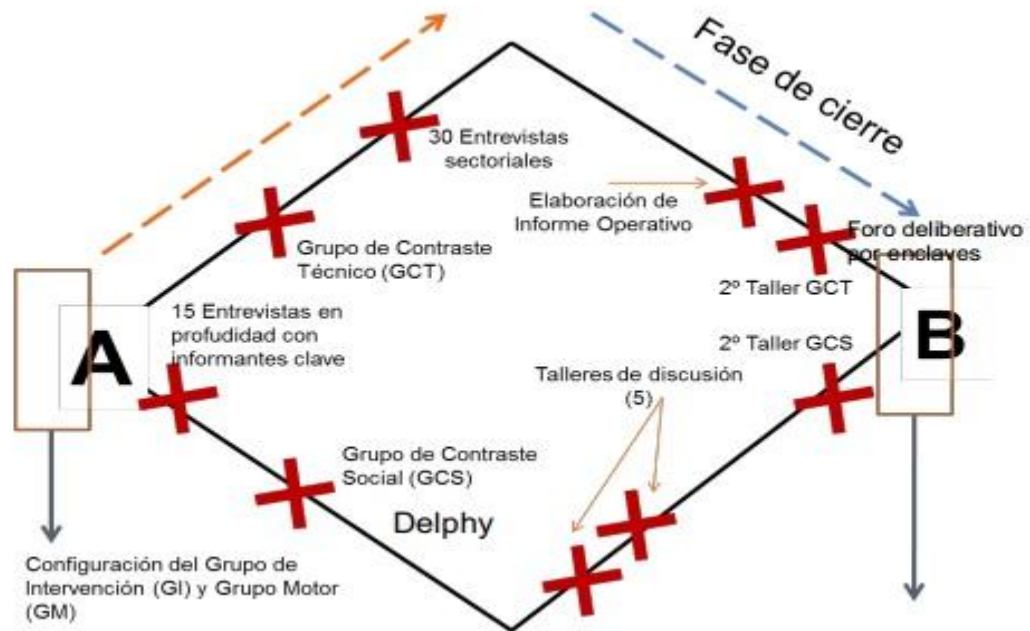


Tabla resumen

Técnica de participación	Unidades	Nº personas	Nº grupos	Nº Total
Entrevista en profundidad	43	40	3	43
Grupo de Discusión	9	19	23	42
Taller de contraste social	2	0	31 (+12)	43
Taller de contraste técnico	2	12	0	12
Delphy	1	9	0	9
Foro de deliberación por enclaves.	1	16	0	16
TOTAL		96	57	165

Una visión global preliminar

- La ley visibiliza el **compromiso** político y sirve de instrumento de **legitimación** de las políticas de igualdad y de sus impulsoras.
- Se considera **positiva** y necesaria, aunque se señala la **variabilidad** en su desarrollo y cumplimiento
- La **crítica** no debe ser vista por las instituciones como una amenaza, sino como una **oportunidad** resultante de la madurez de una sociedad que reclama mayor proactividad

Este país tiene unas instituciones y una sociedad civil que quiere avanzar hacia la igualdad, y precisamente por ello, debemos situar la mirada no solo en el camino recorrido, sino sobre todo en el horizonte al que podemos aspirar.

Evaluación por sectores

La evaluación sigue la estructura de la Ley, analizando el desarrollo de la misma en diversos ámbitos

- Actuación institucional y administrativa,
- Participación socio-política,
- Cultura, deporte y medios de comunicación,
- Educación,
- Trabajo doméstico y empleo,
- Violencia contra las mujeres

Actuación institucional y administrativa

Se detectan una serie de **oportunidades** que favorecen el avance en este ámbito

- Cuando aparece en la Ley/normativa la exigencia explícita de *obligatoriedad*.
- Cuando posee alta *aplicabilidad* en la normativa
- Cuando hay establecidos *mecanismos de seguimiento* y control durante el proceso de implementación por parte de las estructuras de Igualdad
- Cuando existe una *oferta de formación* y capacitación específica
- Cuando hay un *impulso político* (liderazgo y compromiso) y *recursos técnicos* (personales y económicos) para llevarla a cabo

Actuación institucional y administrativa

Se detectan una serie de **retos** en este ámbito

- La necesidad de dotar de visibilidad y reforzar organizativa y políticamente las estructuras de implementación y coordinación.
- La necesidad de repensar y reconducir a la luz de las necesidades actuales los mecanismos de implementación (planes) y formación.

La necesidad de dotar de coherencia, con directrices claras y de carácter concreto, todo el entramado organizativo, de coordinación e implementación diseñado.

Participación sociopolítica

Se detectan una serie de **oportunidades** en este ámbito

- Aprovechamiento de la capacidad de *influencia* de las políticas de igualdad a partir de los márgenes de influencia institucional en el ámbito privado (reconocimiento, financiación, seducción, apertura)
- Compatibilización de *intereses* (marca empresa y políticas de igualdad)
- Potenciación de las políticas de *presencia*, especialmente influyente en los ámbitos más políticos

Participación sociopolítica

Se detectan una serie de **retos** en este ámbito

- Encontrar el marco adecuado para iniciar un debate sobre el modelo participativo para evitar ausencias y aumentar sinergias entre sectores aislados
- Abordar explícitamente la cuestión de la ausencia de diversidad de posiciones sociales en la promoción de la participación de las mujeres (planes para clase media blanca)

Avanzar en fórmulas que insistan en la importancia que tiene la voluntad política, para garantizar la voz y no solo presencia

- Escapar a la mimesis masculina a las que las mujeres dicen sentirse sometidas en un modelo asimilacionista de participación (especialmente ámbito económico/empresarial)

Violencia contra las mujeres

Se detectan una serie de **oportunidades** en este ámbito

- *Marco normativo* y de *coordinación* entre los sectores implicados
- *Profesionalidad* y recursos a disposición de las personas violentadas
- *Reconocimiento público* de la problemática en términos políticos

Violencia contra las mujeres

Se detectan una serie de **retos** en este ámbito

Revisar la centralidad que ocupa la denuncia en la Ley
Revisar la preeminencia del sujeto normativo que se establece en la Ley
Incorporar una perspectiva inter-seccional en la legislación

- Profundizar en la voluntad política de luchar contra la violencia
- Continuar trabajando en materia de coordinación interinstitucional y dar un paso más para coordinar la acción administrativa con la social (movimientos sociales)
- Buscar estrategias para lograr un mayor compromiso por parte de los hombres a la hora de trabajar en la lucha contra la violencia contra las mujeres.

Evaluación por principios

Más allá de en los avances en cada uno de los apartados de la Ley, se ha tomado en cuenta la forma en la que se ha trabajado tomando en consideración los principios en los que se basa la Ley

- Igualdad de trato e igualdad de oportunidades
- Respeto a la diversidad y la diferencia
- Integración de la perspectiva de género
- Acción positiva
- Eliminación de roles y estereotipos
- Representación equilibrada
- Colaboración y coordinación

Principios para avanzar y principios para transformar

Aunque todos los principios son necesarios y no hay una jerarquía entre ellos, algunos de estos principios pueden ser vistos como “instrumentos”, mientras que otros presentan una lógica más de “horizonte”.

*La igualdad de oportunidades, la integración de la perspectiva de género, la acción positiva, la representación equilibrada y la coordinación y colaboración, aunque son objetivos de largo alcance en sí mismos, pueden ser interpretados como los **instrumentos** que permitan lograr un horizonte basado en la igualdad de trato, el respeto a la diversidad y a la diferencia y la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.*

Principios para avanzar

*La igualdad de oportunidades
la integración de la perspectiva de género,
la acción positiva,
la representación equilibrada y
la coordinación y colaboración*

**INSTRUMENTOS
para un horizonte
basado en**

*la igualdad de trato,
el respeto a la diversidad y a la diferencia y
la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo*

Principios para transformar

Principios para avanzar y principios para transformar

Esta diferenciación entre principios “instrumentales” y de “horizonte” es un recurso analítico cuyo objetivo únicamente es ordenar estas conclusiones.

La superación de la desigualdad solo se logrará cuando todos y cada uno de estos principios (y seguro que otros muchos) sean asumidos, incorporados, por todas las instituciones y personas, en el ámbito público y en el privado, en las formas y en el fondo.

Principios para avanzar y principios para transformar

Unos principios nos permitirían “avanzar en una igualdad” formal en las relaciones sociales, mientras que otros, una vez alcanzados, nos mostrarían el rostro de la “igualdad efectiva”, real.

Es decir,

- Unos permitirían profundizar las relaciones sociales que apuestan por la igualdad,
- Mientras que otros permitirían incidir en mayor medida en los elementos que construyen los *rappports* de dominación.

Unos serían principios *para avance*, otros principios *de transformación*.

Principios para avanzar

La Ley ha permitido **mejorar** en los principios de la igualdad de oportunidades, la integración de la perspectiva de género, la acción positiva, la representación equilibrada y la coordinación y colaboración.

El avance ha sido desigual comparando instituciones públicas y privadas: allí donde las administraciones tienen más capacidad de incidencia, es precisamente donde se dan las condiciones más óptimas para avanzar

Principios para avanzar

Fortalezas en el ámbito de las administraciones públicas:

- La obligatoriedad de los **informes de impacto de género** están posibilitando que se incorpore la perspectiva de género en áreas que hasta fechas recientes no la consideraban entre sus prioridades.
- Se ha avanzado, igualmente, hacia una mayor **representación equilibrada** en algunos de los espacios públicos, tanto en el ámbito de la administración, como en el de la participación política a través de listas electorales paritarias.

Principios para avanzar

Fortalezas en el ámbito de las administraciones públicas:

- La **acción positiva** ha contado con numerosas resistencias por parte de algunos sectores de la propia administración, **ha sido asumida** con mayor o menor normalidad a medida que se ha ido implementando.
- Se ha puesto en marcha una **arquitectura institucional** que facilita la coordinación y la colaboración entre los diferentes niveles de la administración, gracias a la unidades de igualdad o las planificaciones diseñadas, que permiten que la Administración Pública paulatinamente vaya integrando la perspectiva de género en sus políticas públicas.

Principios para avanzar

Debilidades en el trabajo en las instituciones:

- La incorporación de la perspectiva de género se hace en ocasiones solo desde el punto de vista **formal**
- La presencia equilibrada en el acceso a la política no se corresponde siempre con una presencia equilibrada en el **ejercicio** de la misma.
- La arquitectura para la in-corporación de la perspectiva de género requiere de una profundización en forma de recursos, contenido, coherencia discursiva, impulso, que en ocasiones no se considera como suficiente, comparado con otro tipo de políticas públicas. **Evitar el voluntarismo**

Principios para avanzar

Fortalezas en el ámbito privado:

- **Seducción** paulatina a partir de intereses compartidos
- Ampliación del **espacio de incidencia** de las políticas de igualdad a la sociedad
- **Visibilización** del trabajo y la práctica por la igualdad
- Aprovechamiento de las oportunidades de la acción pública para **incentivar** estrategias de igualdad
- Papel **fiscalizador simbólico** ante los ataques a la igualdad

Principios para avanzar

Debilidades en el ámbito privado:

- **Limitada capacidad proactiva** de la norma **y** demanda de mayor capacidad **sancionadora**

Esto es “comprensible” en la medida en que la estrategia seguida por la Ley era la de aprovechar la capacidad de incidencia de las administraciones en los espacios privados para “incentivar” la incorporación de estos principios en las organizaciones, empresas y colectivos sociales. Aunque se valoran positivamente las iniciativas puestas en marcha bajo el paraguas de esta Ley para garantizar el desarrollo de los principios instrumentales, también considera de forma unánime que no son suficientes

Principios para avanzar

En resumen:

*La evaluación muestra que estos 10 años de Ley de igualdad han permitido que la sociedad avance hasta el punto de demandar más de lo que hace 10 años ya parecía bastante para muchas personas. No se apuesta por una nueva ley, sino que se apuesta por **una mayor concreción y reglamentación, desarrollo e implementación**, que garantice el avance de estos principios de partida en todas las administraciones, al margen del mayor o menor voluntarismo existente en las mismas, pero también en un ámbito privado sin implicar al cual el avance en la igualdad nunca será definitivo.*

Principios para transformar

- Unanimidad a la hora de identificar los principios en los que los avances son más lentos o hay menor capacidad de concreción
- Se trata de principios que buscan incidir en lo incorporado, en lo aprehendido, en la raíz de los *rapports*.
 - El respeto a la diversidad y a la diferencia,
 - Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo
 - Igualdad de trato.

Respeto a la diversidad y la diferencia

- Necesidad de superar la lógica binaria y de gestionar la diferencialidad (LGTTB IQ)

- Más allá del sujeto normativo: **perspectiva**

INTERSECCIONAL

Las personas cuya diferencia (de origen, de movilidad funcional, sexual) genera situaciones de mayor desprotección, no se ven reflejadas en esta Ley. Ello nos obliga a estar atentas y seguir avanzando, mejorando lo existente para que independientemente del articulado, las políticas que de él se deriven no pierdan de perspectiva que en el mundo real hay más que mujeres (y hombres) de clase media, estudios universitarios, familia nuclear, raza blanca y recursos para el acceso a los servicios sociales en sentido amplio.

Eliminación de roles y estereotipos

- Se ve como el principio más complejo de alcanzar y sobre el que se hace la valoración más amarga
- Llamamiento a la educación en valores igualitarios y formación
- **Mantener la tensión para evitar el espejismo de la igualdad**
- No debe quedar en mano del voluntarismo de las personas sino que debe asentarse en una irredenta voluntad política para eliminarlos

Igualdad de trato

Es el horizonte más difícil de alcanzar si nos salimos de los formalismos, si analizamos lo que está más allá de lo visible: en lo sutil, en las miradas, en las formas de comunicarnos, de ocupar el espacio, de coordinarnos, de tratar a las demás personas.

Quienes han participado en esta investigación, en su mayoría, creen que la igualdad de trato no es otra cosa que la igualdad efectiva. Esa igualdad efectiva se resumiría, como señala el antropólogo Manuel Delgado, en la utopía de las sociedades igualitarias: **el derecho a la indiferencia**, el derecho a ser tratado como una persona, de forma indiferente a tu (nuestra, mi, su) condición definida por el sexo, el género, el origen, la lengua... (*El País*, 8/01/1998).

UN RETO DE PAIS

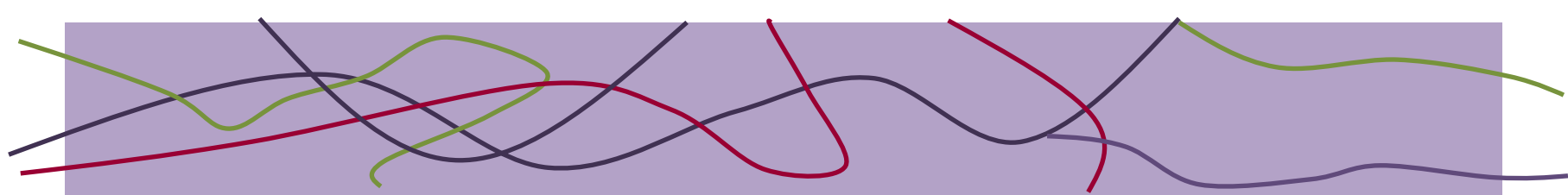
Alcanzar la igualdad de trato es superar un sistema que se sostiene sobre la desigualdad a través de prejuicios y roles asignados, en ocasiones con violencia, sobre millones de mujeres (y hombres).

Alcanzar la igualdad de trato es superar un sistema que alimenta la diferencia y niega la diversidad.

La sociedad solo avanza en la medida en que la raíz de las desigualdades deja de ser considerada como un asunto privado para, tras visibilizar que responde a una raíz estructural, demandar una solución pública, colectiva.

UNA APUESTA DE PAIS

La apuesta por la igualdad de derechos y oportunidades no debe quedarse en lo formal, en un concepto, sino que debe ser una práctica que atraviese las estructuras, las organizaciones, los discursos, las reflexiones, las escalas, a la clase política, al cuerpo técnico, a la sociedad en general. Enfrentarse al sistema de dominación más antiguo del mundo requiere que además de leyes, además de personas que desinteresadamente trabajan, muchas veces en la sombra, sobre todo, se asuma el reto de la igualdad no como un asunto particular, privado, a potenciar en base a voluntad de quien esté interesada o afectada. Requiere actuar como UNA POLÍTICA DE PAIS y requiere UN PACTO DE PAIS.



Eskerrik asko zuen denbora eta arretagatik