Desarrollo de TECNOLOGÍA CÍVICA con enfoque de GÉNERO

PRIMEROS APRENDIZAJES 2018

Fundación Avina
Luminate
Building stronger societies
PULSANTE

Este documento es el resultado del trabajo realizado en el marco de la Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica (ALTEC) durante 2017-2019.

I. La Estrategia de Género en ALTEC 1ra. Generación: un proceso colaborativo

Desde la Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica (ALTEC) se impulsó el diseño de una Estrategia de evaluación y acompañamiento técnico para los proyectos seleccionados en la convocatoria ALTEC 2017. Esto se llevó a cabo con vistas a desarrollar una línea de género capaz de brindar elementos a las entidades elegidas en la 1ra. Generación de ALTEC, para avanzar hacia propuestas más inclusivas, así como generar aprendizajes que permitan entender cómo desarrollar tecnologías cívicas desde una perspectiva de igualdad.

Se delimitó una estrategia integral que permitiera a las organizaciones y empresas reflexionar sobre la relevancia que dan al tema y lo que harán, y a las consultoras acompañar sus recorridos desde una perspectiva de género e interseccional, que genere de manera interactiva y dialógica las condiciones para diseñar e incorporar acciones (sensibles y/o transformadoras del género), viables de operativizarse en los proyectos seleccionados.

Esta estrategia integral fue concebida como **proceso**, y no se limita, por tanto, a actividades o materiales específicos producidos desde el enfoque de género de manera aislada o fragmentada, sino que se plantea transversalizar la experiencia, comprendiendo una serie de productos vinculados entre sí, elaborados de modo colaborativo entre las expertas y las/os referentes de las organizaciones y empresas.

El proceso diseñado se inició con un diagnóstico preliminar que posibilitó conocer el estado de situación en la realidad de los proyectos y las organizaciones/empresas en materia de género, realizando un recuento de las carencias, problemas, recursos y posibilidades de desarrollo.

Luego, a partir del mes de febrero de 2018, mediante un trabajo conjunto entre las especialistas y las/os referentes de los proyectos, se prevé la elaboración de un plan de trabajo que contemple el diseño e incorporación de medidas y acciones sensibles y/o transformadoras del género en el hacer de los proyectos que, a su vez, contribuyan en forma alineada a los resultados contemplados en la Teoría de Cambio (metodología desarrollada para generar resultados concretos) de ALTEC.

En tal propósito, se contemplan, al menos, una instancia presencial de trabajo para la construcción colectiva y participativa de la incorporación del enfoque de género en los proyectos y la cultura institucional de las entidades ejecutoras, así como sesiones periódicas virtuales de seguimiento y acompañamiento, a lo largo de la implementación de las iniciativas, en el marco de los niveles delineados en la TOC de ALTEC.

Finalmente, a partir del trabajo desarrollado con los proyectos se buscará retroalimentar a nivel organizacional, socializando las experiencias y sus especificidades, para transmitir aprendizajes

que tengan el potencial de fomentar el desarrollo de tecnologías más inclusivas.

I. El proceso de diagnóstico

El diagnóstico técnico preliminar tuvo como propósito detectar mecanismos de resistencia al enfoque de género presentes en los proyectos seleccionados y en las organizaciones ejecutoras, así como vislumbrar factores facilitadores y/o propulsores de la incorporación del género a las iniciativas, mediante la propuesta de:

a. Analizar la organización de la vida institucional y cotidiana de las organizaciones responsables y las características de las iniciativas seleccionadas en la convocatoria , a la luz de una matriz de análisis desde el enfoque de género e interseccional;

b. Dar cuenta de los sesgos y barreras, tanto culturales como organizativas[1], que interferirán en el pleno aprovechamiento de las competencias disponibles en los proyectos, así como de las potencialidades de desarrollo futuro en el campo específico de análisis (género).

Indagar en aspectos vinculados a la igualdad, los liderazgos, la división (sexual) del trabajo, las políticas de conciliación, los mecanismos de adopción de decisiones fue parte del desafío, así como **comenzar a hacer a hacer conscientes algunas inequidades** presentes en la cultura institucional y las prácticas cotidianas y a confrontar las contradicciones internas.

En parte, la invitación lanzada a las/os referentes, en cuanto integrantes de organizaciones con voluntad de transformación y cambio social, de revisar las dinámicas de funcionamiento interno, recuperar anécdotas, brindar información específica, abrir sus espacios de trabajo, buscó promover una **reflexividad, a nivel organizacional**[2], instalando algunas preguntas, inquietudes, consultas que no en todos los casos han podido ser respondidas, resueltas o satisfechas con igual nivel de exhaustividad, claridad o precisión por parte de las/os responsables.

Aún con su condición de preliminar, este diagnóstico permitió avanzar en la toma de decisiones en los proyectos al plantear la oportunidad de **poner en cuestión algunas nociones nodales** - ya sea explícitas, ya sea subyacentes (tal el caso de categorías como ciudadanía, género, uso del tiempo)– existentes en las propuestas narrativas que, desde construcciones discursivas

[1] Son ejemplos de barreras culturales: los estereotipos de género, el ejercicio masculinizado del poder, la jerarquización de las labores asociadas a lo masculino, la sub-valoración de las labores asociadas a lo femenino, entre otras. Son ejemplos de barreras de la organización: la brecha salarial en razón del género, la segregación laboral (ya sea horizontal: cuando las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, o vertical: que supone el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores); ausencia de políticas de conciliación, entre otras.

[2] Entendida como la "revisión crónica de las prácticas sociales a la luz del conocimiento sobre estas prácticas que permite monitorear el curso de las acciones a partir del conocimiento y de la reflexión" (Giddens, citado por Guzmán, 2012).

aparentemente neutrales e incluso en algunos casos políticamente progresistas, no hacen sino reproducir mecanismos, símbolos, valoraciones y jerarquizaciones derivadas del **sistema de género**[3] imperante.

II.a Bases Teóricas y Metodológicas del Diagnóstico

El diagnóstico tuvo **bases teóricas** definidas, a partir de la conceptualización y posicionamiento sobre nociones como el género, la igualdad, la perspectiva interseccional, la transversalización del género en los proyectos, y el paradigma de gobierno abierto.

En el **diseño metodológico**, se entendió imprescindible indagar sobre aspectos vinculados a la cultura institucional de las entidades, las características del proyecto en cuestión y la mirada de la propia organización/empresa sobre el proyecto, a fin de conocer cuál es el lugar asignado a las cuestiones de género en las iniciativas y las instituciones abordadas.

Se utilizaron **técnicas** de observación no participante (26 y 27 de agosto de 2017, Costa Rica); observación participante (webinario, 13 de diciembre de 2017); entrevistas semi-estructuradas (del 14 al 20 de diciembre de 2017), relevamiento documental y relevamiento de imágenes y páginas web. Los **instrumentos** de recolección de información fueron: diario de campo, guía de entrevista semi estructurada, fichas de registro y fichas de análisis.

En la dimensión cualitativa, se tomaron en cuenta las expresiones, referencias y posicionamientos vertidos por referentes de los proyectos en los diferentes espacios de encuentro, tanto de índole individual como colectivo; así como las percepciones y registros de las consultoras. En la dimensión cuantitativa se indagó por determinados datos -por ejemplo, la distribución del personal en cargos jerárquicos según sexo-, en base a una matriz especialmente diseñada (disponible en página 10 de este documento) para dar cuenta de la vida organizacional y del proyecto en particular en aspectos vinculados al género.

Se trabajó sobre una ponderación acerca del **nivel de viabilidad** de la incorporación del enfoque de género en las iniciativas seleccionadas por ALTEC, entendiendo esta como el "conjunto de estudios y análisis centrados en evaluar –y operar- la compatibilidad, consistencia y adaptabilidad de la iniciativa (…) a las distintas dimensiones del medio que se propone intervenir" (Sobrero, 2009, p. 3).

[3] "El sistema de género es el que, a través de mecanismos e instituciones, garantiza que en todas las sociedades las personas se adecuen a los estereotipos vigentes. La Modernidad con su distinción de los espacios en públicos y privados estableció una tajante división de actividades sociales que, a su vez, era alimentada por una clara definición de papeles de género. En el espacio público, al que se consideraba masculino, se ubicaron todas las actividades vinculadas a la producción de bienes y servicios del mercado, a la política, a la cultura y al Estado. Por oposición, al espacio privado considerado femenino, correspondían las actividades vinculadas a la reproducción humana y social, labores que tenían como destinatarios tanto a las personas que eran parte de ese mundo como a las que participaban de la esfera pública" (Corbalán, 2013, p.18)

Los análisis de viabilidad, señala el autor, focalizan su atención en las relaciones que se pueden establecer entre la intervención propuesta y el medio intervenido. Se entiende por medio (o ambiente), el espacio de referencia, destinatario del proyecto, aquél donde se verifican sus resultados y sus impactos. Este medio, multidimensional, recepta la intervención, y de esta relación *intervención/medio receptor*, pueden resultar diferentes situaciones de compatibilidad, asimilación y aceptabilidad entre sus componentes. En el diagnóstico para ALTEC se presenta un doble desafío pues *el medio* no es único ni homogéneo. Por un lado, se apunta a que la perspectiva de género transversalice el proyecto seleccionado a partir de los cambios que impulse la organización/empresa ejecutora comprometida en el proceso impulsado por ALTEC. La cultura institucional de la organización/empresa constituiría el primer *medio* a considerar en este sentido. Al mismo tiempo, y como fin último, se busca que las medidas y acciones que, desde el enfoque de género se diseñen, impregnen e impacten los espacios en que el proyecto se ejecuta.

El análisis de viabilidad no centra su atención en las particularidades de las iniciativas sino "en la forma que éstas se integran, se acomodan y se asimilan al ambiente que, de resultas de esta intervención, será modificado". En base a esta premisa, en el presente diagnóstico se consideraron cuatro dimensiones de análisis:

1. Viabilidad institucional: evalúa la capacidad institucional de la organización/empresa para la incorporación del enfoque de género, tomando en cuenta las pautas culturales que la rigen, la ubicación jerárquica del/a referente de la iniciativa, su estabilidad en la organización, el margen de decisión con que cuenta para plantear modificaciones, adecuaciones y hasta derogaciones una vez iniciada la ejecución de la medida, las relaciones que mantiene con los otros actores sobre los que esta impacta, la posibilidad de generar la adhesión de estos a la medida, entre otras variables.

2. Viabilidad política: evalúa la voluntad de las personas con poder de decisión en la organización en relación a las acciones y medidas de transversalización del género propuestas, como así también los impactos esperados, analizados desde la estrategia de quienes resultan responsables (políticos) del proyecto en que aquellas buscan insertarse. Se consideran los beneficios y costos que la medida sugerida importa en la estructura de la organización y en el proyecto, así como la implicación presupuestaria de la misma.

3. Viabilidad técnica: evalúa las capacidades técnicas requeridas para la incorporación del enfoque de género en los proyectos, que se vinculan especialmente al grado de conocimiento

y formación en teoría, perspectiva y análisis de género que permita desarrollar y/o reforzar competencias para el diseño de acciones y medidas sensibles y/o transformadoras del género.

4. Viabilidad operacional: evalúa la posibilidad de que la medida o acción de incorporación del enfoque de género al proyecto se implemente tal como fue diseñada (o re-diseñada) y permita verificar/medir su nivel de concreción. Se consideran aspectos tales como: el nivel de complejidad que la iniciativa implica para sus destinatarios/as, el margen que otorga para la adaptación progresiva a la misma, las resistencias que puede generar y hasta los temores que su implementación pueda despertar.

La ponderación de las medidas propuestas se realizó considerando si la viabilidad que las mismas alcanzan es **alta (A), media (M) o baja (B)** en cada una de las dimensiones descriptas.

II.b Resultados preliminares del diagnóstico

A partir del análisis integral de las viabilidades identificadas, los proyectos fueron ubicados en **tres grupos**: en el primero, aquellas iniciativas que se evalúan **con mayores posibilidades** de incorporación del enfoque de género y los impactos de la misma en la implementación en el mediano plazo, en línea con los objetivos del proyecto, definidos por la organización. Estos proyectos comparten en términos generales las siguientes características: mayor circulación de cuotas de poder entre las/os referentes que participaron en esta etapa, para incidir en la toma de decisiones y efectivizar transformaciones; equipo de trabajo con trayectoria, empoderado y participativo; clara definición de roles y funciones, aunque casi la totalidad de ellos reconoce su escaso conocimiento sobre la teoría y el enfoque de género, y utilizan en su lenguaje el universal masculino.

En el segundo grupo se ubican, por una parte, los proyectos impulsados por organizaciones con trayectoria en el campo social que presentan fuertes liderazgos personales y menor circulación de cuotas de poder; así como también aquellos construidos mediante alianzas entre organizaciones, con miradas singulares sobre la temática, equipos con alto nivel de rotación, que dejan traslucir algunas tensiones o indefiniciones. En este grupo, casi la totalidad reconoce su escaso conocimiento sobre la teoría y el enfoque de género y apelan al universal masculino en el lenguaje, presentando **características y/o situaciones que pueden entorpecer o, al menos, no favorecen la incorporación del enfoque de género en las iniciativas en el corto y mediano plazo**.

Por último, en el tercer grupo se encuadran aquellos proyectos impulsados por empresas de manera individual o en sociedad, para las cuales **el enfoque de género no representa una temática a considerar para el proyecto**, tampoco tienen mayores conocimientos que los de divulgación sobre la teoría y el enfoque de género y apelan también al universal masculino en el lenguaje, pero expresan claramente su **disposición a incorporar medidas o acciones**, si ello

significa ampliar su campo de acción. Es importante remarcar que para estas empresas la convocatoria de ALTEC representa una oportunidad.

II. Primeras conclusiones

"Ir y venir, seguir y guiar, dar y tener, entrar y salir de fase" (J. Drexler)

No hay trama sin sub-tramas. El género, que conforma la trama principal en este proceso, sólo puede cobrar realidad, en cuanto categoría ético-política, si las sub-tramas que son los proyectos, lo cobijan, lo interpelan, lo incorporan, lo expanden.

El proceso de diagnóstico permitió identificar que la riqueza que aporta la variedad de iniciativas seleccionadas y la heterogeneidad de las organizaciones responsables, tiene como contrapartida que la transversalidad del género como estrategia se presenta todavía como un horizonte a construir.

Las tensiones entre los discursos vinculados a la igualdad, las culturas institucionales y las propias prácticas de las/os referentes, se verificaron en los proyectos analizados y ha sido posible encontrarlas en cada una de las instancias individuales y colectivas de trabajo desarrolladas por el Equipo de consultoría.

Partiendo de que en los formularios de aplicación la mayor parte de las organizaciones alude a la desigualdad, así como a su vocación de trasformación en esa línea, y considerando que formaba parte de la convocatoria efectuar un posicionamiento en este sentido, al indagarse ya en el marco de este proceso, sobre los avances de la propuesta presentada en esa línea, se advierte que el género no configura un eje transversal en la implementación de los proyectos.

Al profundizarse con las/os referentes de las iniciativas seleccionadas, nadie se pronuncia a favor o se muestra indiferente a la desigualdad, pero al indagarse acerca de acciones concretas para combatirla, se desvanecen enunciados sobre la discriminación entre los géneros. Así, una revisión de cada una de las entrevistas en relación a la valoración del género como una causa a ser defendida permite comprobar que –casi- en la totalidad de los casos el género no representa una variable en ese sentido, ni para la organización ni en el proyecto.

Las causas invocadas como dignas de ser defendidas son, por ejemplo, la inclusión, la seguridad, los derechos humanos, la paz, el acceso a la información, la eficiencia, mediante enunciados aparentemente neutrales. Incluso, estas definiciones son valoradas por las/os referentes como apropiadas a las características de proyectos vinculados a la tecnología, con pretensiones de universalidad.

Se hace indispensable, por tanto, continuar trabajando en pos de una incorporación del género como variable prioritaria a considerar, que incluya no sólo un compromiso discursivo hacia la igualdad, sino también la definición de medidas y acciones concretas, en base a la complejización de la mirada, la toma de posición y el trabajo en equipos transdisciplinarios (y paritarios) que posibiliten las construcciones y deconstrucciones necesarias en los tiempos que corren.

El gran desafío es que las/os referentes de cada uno de los proyectos logren merituar la estrategia de incorporación del género como una oportunidad no sólo para la iniciativa de ALTEC –en términos de transformación, crecimiento, replicabilidad, iteración, escalabilidad- sino también para los diferentes escenarios que vayan a transitar las organizaciones/empresas. Trama y sub-tramas debieran entretejer sus hilos para alimentar **procesos de igualación** que, mediante el uso de tecnologías y en base a nociones complejas sobre la ciudadanía y la democracia, expandan nuevas sensibilidades y desalienten prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

MATRIZ DE ANÁLISIS DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Dimensiones	Datos a Revelar
Posiciones de liderazgo (predominantemente masculinas, predominantemente femeninas, paritarias)	**1. Distribución de personal en cargos jerárquicos según sexo** **2. Distribución del personal en secciones / áreas según sexo**
Composición del equipo de trabajo (predominantemente masculina, predominantemente femenina, paritaria)	**1. Distribución de personal según sexo** **2. Media de edad según sexo** **3. Media de antigüedad en la organización según sexo**
Toma de decisión sobre recursos (verticalista / democrática)	**1. Modalidad de adopción de decisiones** 1a. Consenso 2b. Votación y aprobación por mayoría 3c. Decisión inconsulta **2. Sujetos que intervienen en la toma de decisiones** 2.1. Cargos jerárquicos 2.2. Equipo asignado al proyecto en cuestión
Sistema de remuneraciones, prestaciones e incentivos (con perspectiva de género / aparentemente neutro)	**1. Distribución de remuneraciones según sexo** **2. Mecanismo de determinación de remuneraciones, prestaciones, incentivos, premios**
Conciliación laboral / familiar / personal	**1. Existencia de políticas explícitas de conciliación laboral / familiar / personal** **2. Horarios y ritmos de trabajo según sexo**

SOBRE EL PROYECTO

Dimensiones	Datos a Revelar
Tipo de planificación desde el enfoque de género	**1. Ciega** **2. Sesgada** **3. Neutra** **4. Sensible** **5. Transformadora**
Noción de género que subyace en el proyecto	**1. Género = sexo** **2. Género: relaciones entre varón y mujer** **3. Relaciones entre femineidades y masculinidades**
Noción de ciudadanía que subyace en el proyecto	**1. Abstracta** **2. Universalizante** **3. Incluyente**
Lenguaje inclusivo (pasivo / proactivo)	**1. Comunicación escrita, audiovisual y oral del proyecto** **2. Comunicación escrita, audiovisual y oral de referentes del equipo en el proyecto** **3. Imagen externa (logotipos y publicidad) del proyecto**

AÑO **2018**

www.altec.lat

Fundación Avina

OMIDYAR NETWORK
A WORLD OF POSITIVE RETURNS

Avina Americas

ALTEC