

# El largo camino hacia la equidad de género

En todas las sociedades humanas existen prácticas, relaciones, instituciones e identidades que conforman el sistema de género, junto con la división sexual del trabajo que transforma las diferencias de género en desigualdades. El primer paso hacia la equidad de género se da cuando las sociedades y los gobiernos primero aceptan y comprenden que este sistema genera desigualdades entre hombres y mujeres, y luego promueven políticas que las aborden. El Índice de Equidad de Género (IEG) de Social Watch proporciona evidencias concluyentes de que las oportunidades de las mujeres en las esferas económica y política todavía son limitadas.

## Equipo de Investigación de Social Watch<sup>1</sup>

Desde que la Asamblea General de la ONU adoptó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la equidad de género ha sido un tema central en la agenda mundial de desarrollo. Tras la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing de 1995, la comunidad internacional dedicó dos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), cuya fecha límite es el año 2015, a la situación de las mujeres. El ODM 3 llama a promover la igualdad de oportunidades entre los géneros y el empoderamiento (representación equitativa de ambos sexos en los procesos de decisión); el ODM 5 pretende la reducción de la mortalidad materna en tres cuartas partes.

Más allá de estos gestos, la ratificación del consenso sigue siendo traumática, ya que aún hay 47 países miembros de la ONU que no han firmado o ratificado la Convención y otros 43 lo han hecho con reservas; mientras tanto, la equidad de género exhibe números sombríos. De los 1.300 millones de pobres que hay en el mundo, el 70% son mujeres; también lo son más de dos terceras partes de los 860 millones de personas que no saben leer ni escribir; en todo el mundo, el ingreso femenino alcanza entre el 30% y el 60% del de los hombres. Cada día, las complicaciones durante el embarazo y el parto matan a 1.600 mujeres y hacen que otros 50 millones de mujeres sufran daños en su salud.

No puede haber justicia social si no se revierte esta situación. El Secretario General de la ONU, Kofi Annan, ha subrayado que “Al aumentar de manera efectiva la influencia de la mujer en todos los niveles de la vida pública se acrecientan las posibilidades de cambio hacia la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer, así como hacia una sociedad más justa y democrática.”<sup>2</sup> Si el analfabetismo o la pobreza femenina afectan con virulencia a los países del Sur y, aunque en menor medida, también a los industrializados, la marginación

femenina de los procesos de toma de decisión es un fenómeno global: de acuerdo a estudios internacionales, para que las mujeres tengan una influencia real sobre los procesos políticos su participación debería ser al menos de 30%.

Para comprender el alcance teórico y metodológico de la dimensión de género es necesario plantear como marco teórico de fondo la división sexual del trabajo y la organización social que la regula, es decir, el sistema de género que afecta a la relación entre varones y mujeres. Brevemente, ya que no es el propósito de este artículo ahondar en este punto, un sistema de género es un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, creencias y argumentaciones, sentidos comunes, y otros variados elementos, que permanecen juntos gracias a una fuerza gravitacional débil y que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos, es decir, en la mayoría de las culturas humanas, entre varones y mujeres<sup>3</sup>.

De acuerdo a este planteo, podemos imaginar el sistema de género como una colección de elementos muy dispares, que van desde marcadores superficiales de estilo y preferencias personales, hasta normas profundas de regulación de las instituciones y relaciones sociales. De la totalidad de prácticas, relaciones, instituciones e identidades humanas, lo que se “tiñe de género” puede ser variable, históricamente. Así, se habla de la “saliencia” del género en distintos ámbitos de la vida como un factor que está condicionado por el tiempo, el lugar y las circunstancias. Esto a su vez determina dos de las características centrales del sistema de género: su carácter dinámico e histórico-cultural. Estas características definen por tanto la posibilidad de cambio y modificación de los sistemas de género.

El otro concepto central para comprender el alcance de esta perspectiva es el de división sexual del trabajo. En todas las sociedades mujeres y varones realizan algunas tareas diferentes, consideradas actividades femeninas y masculinas. Aunque esta división sexual del trabajo no siempre haya sido igual y varíe en cada sociedad concreta, es un fenómeno que

se ha mantenido desde que se tiene memoria histórica. Existen normas que prescriben los comportamientos aceptables para unas y otros y mecanismos de sanción para impedir que se produzcan desviaciones en las conductas individuales. La organización social del trabajo que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo, es el sistema de género, que se refiere a los procesos y factores que regulan y organizan a la sociedad de modo que ambos sexos sean, actúen y se consideren diferentes, al mismo tiempo que determina cuáles tareas sociales serán de competencia de uno y cuáles del otro.

A pesar de que el papel de los géneros es diferente en cada cultura, el tema común que define éstos en todos los países es la segregación, ya que varones y mujeres no se encuentran en las mismas áreas de la sociedad.

Un elemento importante, quizás el primer paso hacia la equidad de género, es que las sociedades y los gobiernos acepten y asuman que hay un sistema de género funcionando que genera desigualdades entre varones y mujeres. Por lo tanto, existen inequidades a nivel de la sociedad que deben asumirse como tales, porque asumirlas significa reconocer que existe un factor más – el género – como tantos otros que ya están reconocidos, que es generador de desigualdades sociales. Esto “obliga” a los gobiernos a promover políticas para corregir esas desigualdades. Un segundo elemento que resulta central es establecer que lo que preocupa no es la diferencia en sí misma sino cuando las diferencias se traducen en desigualdades y es entonces que pasan a ser objeto de políticas. El Estado tiene entonces la responsabilidad de elaborar en forma consciente y explícita políticas de género para contrarrestar los efectos negativos de las fuerzas sociales, culturales o del mercado que producen desigualdad entre los géneros y la mayor exclusión social de las mujeres.

## Equidad de género: igualdad de oportunidades, de reconocimiento, de valoración social y económica

Si bien los debates en torno a la noción de equidad son muy extensos, es importante al momento de abordar conceptual y metodológicamente este concepto plantear que existen tres dimensiones que deben ser tenidas en cuenta al hablar de equidad de género: *equifonía*, *equivalencia* y *equipotencia*.

La *equifonía* como la posibilidad de acceder al uso de la palabra, al uso de la voz. Pero no solamente hacer uso de la palabra, sino que esa voz

1 Los integrantes del Equipo de Investigación en Ciencias Sociales de Social Watch se detallan en la página de Créditos, al inicio del libro.

2 Naciones Unidas, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (2005). Informe del Secretario General sobre la igual participación de la mujer y el hombre en los procesos de adopción de decisiones en todos los niveles, 19 de diciembre de 2005 (E/CN.6/2006/13).

3 Anderson, J. (2006). “Sistemas de género y procesos de cambio”. En: Bathjány, K. (Coord.) *Género y desarrollo: una propuesta de formación*. Montevideo: UDELAR-FCS.

**TABLA 1. Índice de Equidad de Género (IEG) – 2006**

Suecia	89	Suiza	74	Jamaica	65	Malta	58	Malí	46
Finlandia	86	Hong Kong (China)	73	Kazajstán	65	Mozambique	57	Níger	46
Noruega	86	Hungría	73	Sri Lanka	65	Tayikistán	57	Turquía	46
Dinamarca	81	Israel	73	Suriname	65	Uzbekistán	57	Bahrein	45
Nueva Zelanda	81	Portugal	73	Viet Nam	65	Albania	56	Bangladesh	45
Bahamas	80	Eslovenia	73	El Salvador	64	Ghana	56	Egipto	45
Islandia	80	Ucrania	73	Francia	64	Corea, Rep.	56	Eritrea	45
Australia	79	Austria	72	Azerbaiyán	63	Cabo Verde	55	Guinea-Bissau	45
Barbados	79	República Checa	72	Chile	63	Lesotho	55	Kuwait	45
Latvia	79	Panamá	72	República Dominicana	63	Mauricio	55	Argelia	44
Lituania	79	Argentina	71	Italia	63	Nicaragua	55	Guinea Ecuatorial	44
Canadá	78	Rumania	71	Belice	62	Lao, Rep. Dem. Pop.	54	Marruecos	44
Moldova	78	Tailandia	71	Kenya	62	Madagascar	54	Omán	44
Estados Unidos de América	78	Irlanda	70	Armenia	61	Senegal	53	República Árabe Siria	44
Colombia	77	Macedonia, ERY	70	Camboya	61	Islas Salomón	53	Congo, Rep.	43
Estonia	77	Trinidad y Tobago	70	Ecuador	61	Zambia	53	Nigeria	43
Reino Unido	77	Uruguay	70	Japón	61	Guatemala	52	Arabia Saudita	43
Países Bajos	76	Belarús	69	Malasia	61	Indonesia	52	Emiratos Árabes Unidos	43
Filipinas	76	Georgia	69	Maldivas	61	Túnez	51	Sudan	42
España	76	Brasil	68	México	61	Cisjordania y Gaza	51	Nepal	41
Croacia	75	Sudáfrica	68	Swazilandia	61	Angola	50	Burkina Faso	40
Namibia	75	Santa Lucía	68	Uganda	61	Zimbabwe	50	Togo	40
Federación de Rusia	75	Venezuela	68	Fiji	60	Irán, República Islámica	48	India	39
Rwanda	75	Costa Rica	67	Kirguistán	60	Gambia	47	República Centroafricana	38
Eslovaquia	75	Honduras	67	Perú	60	Guinea	47	Pakistán	38
Bélgica	74	Tanzanía	67	Bolivia	59	Jordania	47	Sierra Leona	37
Botswana	74	Cuba	66	Burundi	58	Benin	46	Chad	36
Bulgaria	74	Chipre	66	China	58	Etiopía	46	Côte d'Ivoire	36
Mongolia	74	Paraguay	66	Guyana	58	Líbano	46	Yemen	26
Polonia	74	Grecia	65	Luxemburgo	58	Malawi	46		

que se emite tenga tanto valor e incidencia como la voz que emiten otros actores sociales. Se trata no solamente del acceso al uso de la palabra, sino el reconocimiento y la valoración de ese uso.

La *equipotencia*, como la equidad en el acceso y el ejercicio del poder. Este es un elemento que suele generar conflictos porque involucra aspectos de poder, de acceso al poder.

Finalmente, la *equivalencia*, es decir, que las actividades que realizamos varones y mujeres tengan igual valor, igual reconocimiento tanto a nivel económico como social. Aquí aparece una esfera que no debe dejarse de lado, y es la esfera reproductiva y su relación con la esfera productiva. La equivalencia refiere tanto al valor económico de las actividades que realizan las mujeres en la esfera productiva como en la reproductiva. Se trata en definitiva del mundo del trabajo en sus dos vertientes: el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.

### El Índice de Equidad Género de Social Watch

Para el tema específico de la equidad de género – un concepto complejo, multifacético y de difícil medición – y a fin de contribuir con el debate y el monitoreo consistente de la situación de las mujeres, Social Watch desarrolló un Índice de Equidad de Género (IEG). El mismo permite posicionar y clasificar a los países en función de la selección de indica-

dores relevantes de inequidad de género, escogidos de acuerdo a información disponible y comparable a nivel internacional. El IEG clasifica 149 países y verifica, de manera concluyente, que en ningún país las mujeres disfrutaran de las mismas oportunidades que los varones, que para eliminar las disparidades de género no es necesario que haya un ingreso elevado y que, si bien la situación de las mujeres ha mejorado en algunos aspectos a lo largo de los años, es claro que sus oportunidades en los ámbitos económico y político aún son limitadas.

Las tres dimensiones incluidas en el IEG son: actividad económica, empoderamiento y educación.

**TABLA 2. Brecha de ingresos (mujeres/varones) según región geográfica**

REGIÓN	PROMEDIO
Medio Oriente y Norte de África	0,32
América Latina y el Caribe	0,43
Asia Meridional	0,46
África Subsahariana	0,56
Europa	0,58
Asia Oriental y el Pacífico	0,59
Asia Central	0,62
América del Norte	0,63
Total	0,53

Los valores posibles del índice se ubican entre 0 y 100, tendiendo hacia el 0 los países con menor equidad y hacia el 100 aquellos con mayor equidad<sup>4</sup>.

Los resultados obtenidos para el IEG 2006 indican que Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca son los países con más alto puntaje. Los países nórdicos tienen, por lo general, un buen desempeño en materia de equidad de género debido a la avanzada aplicación de políticas activas (sobre todo, leyes de cuotas políticas y políticas de equidad en el mercado de trabajo).

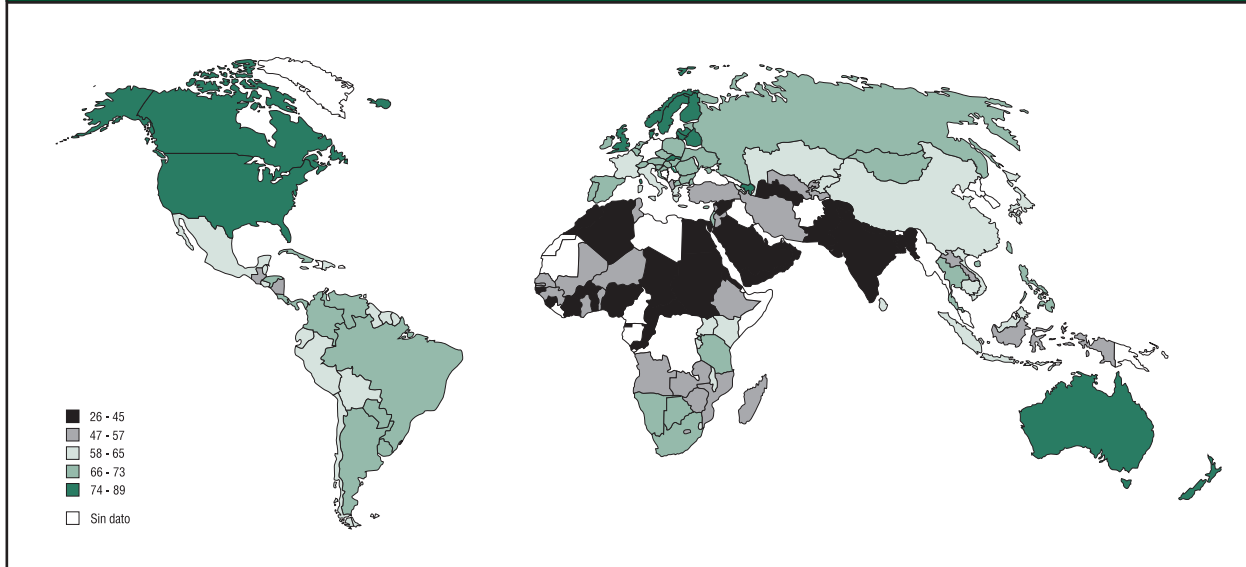
### La brecha de ingresos

La dimensión de participación económica pretende capturar la inequidad a partir de dos indicadores: el porcentaje de mujeres en el total de asalariados del sector no agrícola y la relación de ingresos estimados entre mujeres y varones.

A nivel mundial existe un menor acceso de la mujer al mercado laboral, así como una discriminación laboral expresada en salarios menores. La brecha de ingresos entre mujeres y varones es, en promedio, de 0,53, es decir que las mujeres obtienen el 53% de los ingresos de los varones por el mismo trabajo. Esta situación varía regionalmente:

4 En la construcción del índice el rango es de 0 a 1. Para una lectura de más fácil comprensión los valores originales se multiplican por 100.

## MAPA 1. Valor del IEG para cada país



la menor brecha se encuentra en las regiones de América del Norte (0,63) y Asia Central (0,62) y la mayor en el Medio Oriente y Norte de África (0,32), seguido por América Latina y el Caribe (0,43).

### Disparidad: menos y más

La dimensión de educación es la que menos disparidades presenta en el IEG 2006. Las mayores desigualdades en el acceso a la misma se dan en Chad, República Centroafricana, Guinea-Bissau, Guinea, Sierra Leona, Benín y Yemen, donde la brecha es inferior a 0,5.

Por contrapartida, es en la dimensión de empoderamiento donde la inequidad se hace más evidente. Esta dimensión surge del análisis de los porcentajes de mujeres profesionales y técnicas, altas funcionarias y directivas, que ocupen escaños parlamentarios y puestos de decisión a nivel ministerial. A pesar de constituir más de la mitad de la población del mundo, las mujeres ocupan apenas el 6% de los cargos en los gabinetes de los gobiernos nacionales. Pocos años atrás, solo en Noruega, Suecia y Finlandia estas tasas eran superiores al 40%. En 1995, Suecia presentó al mundo el primer gabinete de la historia con 50% de mujeres. Otros países han seguido ese camino, como el caso de España en 2004 y Chile en 2006 que también conformó, con su primera presidenta mujer, un gabinete paritario.

El promedio mundial es de 16% de mujeres en los parlamentos. La ausencia de éstas en las estructuras de gobierno implica que las prioridades nacionales, regionales y locales son definidas sin

su aporte y opinión, pese a que su experiencia de vida y subjetividad pueden marcar importantes diferencias en la percepción de las necesidades, preocupaciones y prioridades de la comunidad.

Luego de 2004, ha habido una mejora en la cantidad de mujeres participantes en procesos de toma de decisión; la edición 2006 del IEG señala que varios países se han ubicado por encima del 30%, y que entre ellos hay tanto países del Sur como del Norte: Alemania, Argentina, Austria, Bélgica, Costa Rica, Cuba, Dinamarca, España, Finlandia, Islandia, Mozambique, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Rwanda, Sudáfrica, y Suecia.

### La inequidad de género por regiones e ingreso de los países

El mapeo del IEG sobre un planisferio permite identificar comportamientos regionales en torno a la equidad de género.

Salvo Australia, todos los países de mejor puntaje según el IEG son europeos. Los ubicados en el escalón siguiente continúan siendo en su mayoría europeos y de América del Norte, con escasa presencia de Asia Oriental y el Pacífico, América Latina y el Caribe.

En términos generales, los estados latinoamericanos se encuentran entre las posiciones intermedias y superiores. Por otra parte, los países de Medio Oriente y el Norte de África, Asia Meridional y África Subsahariana se encuentran, en su mayoría, entre las posiciones intermedias e inferiores, revelando las peores situaciones de inequidad de género. ■