

La desaparición de las políticas de género en una cultura masculina

Sara Hlupekile Longwe

El problema fundamental es el siguiente: la Conferencia Mundial de Nairobi sobre las Mujeres de 1985 estableció objetivos y estrategias ambiciosos, pero desde entonces no se ha avanzado o se ha avanzado poco. Diez años después, en Beijing, tuvimos que admitir que no ha mejorado el nivel de representación de las mujeres en la política nacional y que existe una creciente feminización de la pobreza. En muchos países islámicos, la discriminación y la opresión de la mujer se han agravado a lo largo de esta década.

Apenas se ha avanzado a pesar de que las estrategias de futuro de Nairobi han cambiado considerablemente las políticas de las agencias de desarrollo. A principios de los años noventa, casi todas las agencias habían modificado la formulación de sus objetivos y estrategias, incorporando la intención de contribuir al proceso de potenciación del papel de las mujeres. La mayoría de las agencias también han adoptado políticas que incorporen consideraciones relativas a las singularidades de cada sexo, a fin de que los temas de género estén presentes en todos sus proyectos y programas.

¿Cómo responde La Plataforma de Acción de Beijing al estancamiento que se constata desde 1985? La reacción no ha consistido en un replanteamiento de los objetivos y de las estrategias definidos en Nairobi. En vez de esto, la Plataforma establece un plan más minucioso para alcanzar los mismos objetivos. En primer lugar, pide compromisos más específicos por parte de los Gobiernos; en segundo lugar, expone con más detalle la manera de cumplir estos compromisos; y en tercer lugar, propone mejores mecanismos internacionales para evaluar y hacer el seguimiento de los avances. En resumen, la fórmula es: más de lo mismo.

La Plataforma está formulada de tal manera que da la impresión de que todos trabajamos unidos para resolver problemas comunes. Está respaldada por una suposición implícita de buena voluntad, como si el esfuerzo internacional para mejorar la posición de las mujeres fuera algo parecido a la erradicación de la polio –un proceso al que nadie se opone y que ningún Gobierno quiere socavar.

Si se explicitaran las suposiciones que subyacen en este supuesto consenso, ¿cuántas de nosotras consideraríamos que tales suposiciones son adecuadas o realistas? Lo que le falta al discurso es admitir que la mejora de la posición de la mujer se enfrenta a la oposición masculina. El discurso generalizado oculta la esencia del problema. Estamos ante una agenda de oposición masculina disimulada, que debe verse, entenderse y analizarse, como condición necesaria para el progreso.

Las políticas de género tienen una extraña tendencia a «evaporarse» dentro de las agencias de desarrollo internacionales. ¿Vamos a reconocerlo y a discutirlo o vamos a fingir que el problema no existe? ¿Debemos seguir tratándolo como un problema «oculto»? Sin duda, este es un problema muy obvio para cualquier feminista que en algún momento haya pretendido trabajar con una de estas agencias.

Este artículo investiga este problema, que yace escondido tras el lenguaje oficial, pero que, sin embargo, es evidente. Trataremos el caso de las agencias de desarrollo como reductos al cuidado del género masculino en las que se evaporan las políticas que defienden los derechos de la mujer. Exploraremos este proceso de evaporación de las políticas: por qué sucede y como sucede.

Bienvenidos a Snowdida

Sería de gran utilidad estudiar, en la vida real, el mundo de una determinada agencia de desarrollo y sus programas en un país determinado, para poder dar un ejemplo concreto. Por lo tanto, llevaré el lector a Snowdia, una nación aislada del Norte que ningún forastero (excepto yo) ha visitado jamás. Snowdia tiene su propia agencia de desarrollo gubernamental, Snowdida, que depende del Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de Snowdia. Estudiaremos las actividades de desarrollo de Snowdida en la República Popular de Sundia, uno de los países menos desarrollados del África meridional².

La desaparición de las políticas

Imagínense que Snowdida contrata a una consultora especialista en temas de género para estudiar como se tratan éstos, en uno de sus programas en marcha en Sundia. La consultora deberá estudiar el Programa Nacional de Snowdida. Este documento resume las políticas, los objetivos generales, los objetivos específicos y las actividades de todos los proyectos del programa amparado por Snowdida. El Cuadro 1 sintetiza la evaluación de la consultora sobre el nivel de atención que el Programa Nacional de Snowdida en Sundia presta a los temas de género.

Al observar la «evaluación de las cuestiones de género» que aparece en el Cuadro 1, el lector puede tener la incómoda sensación de haber visitado ya Sundia, o al menos de haber visitado un lugar muy parecido. La evaluación muestra una disminución gradual de atención a los temas de género a medida que el programa pasa de la fase de declaración de políticas a su ejecución. Este proceso de disminución aquí se denomina *desaparición de las políticas*.

Cuadro 1: Programa Nacional de Snowdida para Sundia: evaluación de las cuestiones de género

Aspecto del programa	Evaluación
-----------------------------	-------------------

Política del programa

Principalmente, la base de la política es apoyar las políticas y los esfuerzos del Gobierno. Se menciona brevemente el interés de Snowdida en apoyar el proceso de potenciación del papel de la mujer, que se define como un incremento de la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo y un mayor control de los recursos.

Análisis de coyuntura

Se identifican algunas diferencias por razón de género, principalmente en el acceso a los recursos y a la formación. No se menciona la discriminación por razón de sexo o la falta de representación de las mujeres en la toma de decisiones.

Objetivos del programa

Hay varios objetivos que hacen referencia al aumento del acceso de las mujeres a los recursos, y al incremento de su participación en el proceso de desarrollo.

Objetivos del proyecto

No hay objetivos específicos que tengan en cuenta las diferencias en razón del sexo. Cuando se menciona a un grupo destinatario, a veces va seguido de la frase «sobre todo las mujeres».

Actividades del proyecto

No hay actividades específicamente formuladas en razón del sexo, ni dirigidas a vencer las diferencias por dicha razón, a superar la discriminación o a incrementar la participación de las mujeres en el proceso de planificación o de ejecución del proyecto.

Ejecución del proyecto

A pesar de que el Director nacional afirme que la ejecución de los proyectos es «sensible a los temas de género», las visitas de la consultora a varios emplazamientos de los proyectos revelan que los temas de género ni se identifican ni se tratan durante el proceso de ejecución.

Un aspecto común de la desaparición de las políticas es que, aunque los objetivos generales de las políticas sean incrementar la «participación y el control de los recursos» de las mujeres, esto se reinterpreta en los objetivos concretos de los proyectos como un «aumento del acceso a los recursos». La estrategia (de abajo arriba) de participación y de potenciación del papel de la mujer se ha invertido, convirtiéndose en una estrategia (de arriba abajo) de prestación de servicios.

La eliminación de las políticas de género es un fenómeno común. A veces, la política desaparece poco a poco, entre su formulación y su ejecución. A veces, uno sólo tiene que pasar la hoja de un plan de desarrollo y todos los temas de género mencionados anteriormente desaparecen de repente. ¡La desaparición puede ser un proceso muy rápido!

Pero esto es sólo una prueba superficial de la eliminación de las políticas. Ahora llegamos a una pregunta más interesante: ¿quién hace qué, y por qué?

¿Es Snowdida una burocracia?

Si consideramos que Snowdida es una burocracia normal, no podemos entender del todo su tratamiento de los temas de género. Esto sucede porque se supone que una burocracia lleva a cabo políticas. Según la teoría «convencional» de la burocracia la eliminación de las políticas es inexplicable, ya que el propósito de la burocracia es llevarlas a cabo, no hacer que desaparezcan. Más en concreto, desde una perspectiva teórica weberiana de la burocracia, la eliminación de las políticas resulta incomprensible a tres niveles: políticas, planificación y organización. Vamos a examinarlos uno por uno.

Políticas

Snowdida no elabora políticas. Las políticas se elaboran en el Gobierno y la función de Snowdida es ponerlas en práctica. Según la teoría weberiana de la burocracia, la ejecución de las políticas es el propósito principal de la cadena de mando. Las normas y los trámites burocráticos se ocupan principalmente de garantizar que las directrices políticas establecidas desde arriba generen las acciones pertinentes en la organización. De esto se deduce que la teoría weberiana no puede explicar la desaparición intencionada de las políticas dentro de Snowdida.

Cuando un funcionario de Snowdida atenúa o ignora la política encaminada a mejorar la posición de la mujer, este funcionario está rehaciendo la política. La negación de una política automáticamente se convierte en una intervención, que conlleva el uso de un poder que la cadena de mando no le ha concedido y que, por lo tanto, contradice uno de los principios básicos de la burocracia.

Mientras que, en otros ámbitos, el rechazo de una política determinada por parte de un funcionario acarrearía su despido, en el ámbito de la mejora de la posición de la mujer, es posible que el funcionario sea elogiado por su honestidad y pragmatismo. Se debe estar aplicando un sistema de valores diferente. *Algo más está pasando.*

Planificación

Asimismo, según los principios weberianos, la desaparición de las políticas durante el proceso de planificación también es incomprensible. El proceso burocrático de planificación funciona según ciertas reglas y procedimientos. Los planes de desarrollo se formulan para tratar los problemas que se han identificado al contraponer la política de desarrollo a la realidad sundiana.

La identificación de los problemas debería conducir a la formulación de unos objetivos generales, ya que se supone que los objetivos sirven para dar solución a los problemas. Los objetivos generales dan paso a los objetivos específicos para buscar soluciones concretas a los problemas. Todo esto forma parte de un orden lógico de planificación, que es un aspecto esencial del proceso de toda burocracia weberiana.

Por lo tanto, la desaparición gradual de las políticas durante el proceso de planificación es irracional en términos burocráticos. Supone un alejamiento de la racionalidad del proceso correcto y este alejamiento contradice un principio fundamental de la burocracia weberiana. Sólo puede interpretarse como un error que debe corregirse si se siguen adecuadamente los procedimientos. Sin embargo, si existe un modelo repetido de desaparición en el ámbito de las políticas encaminadas a mejorar la posición de la mujer, no puede tratarse de un error. *Deben ser otras reglas aparte de las burocráticas.*

Organización

Un tercer rasgo de las burocracias de estilo weberiano es que se adaptan a las nuevas políticas y a las nuevas demandas creando departamentos especializados, dotados de personal profesional con formación especializada. Pero cuando uno pregunta en la oficina de Snowdida en Sundia por qué el Programa nacional no ha tenido en cuenta los temas de

género, es probable que el interlocutor no dude un minuto en responder: «No tenemos a nadie con la formación necesaria».

La política en cuestión existe desde hace diez años ¿y todavía no hay personal formado para llevarla a cabo? Eso es incomprensible dentro de una teoría weberiana de la burocracia. Requiere otro tipo de explicación. Puesto que, desde una perspectiva weberiana, las opiniones oficiales de los burócratas se forman sólo en función de determinadas políticas, reglas y procedimientos. Oficialmente, no tienen opiniones personales propias; o, si las tienen, éstas no deben interferir en su trabajo. Para Weber, lo más significativo de las burocracias modernas es que rompen con los sistemas de administración anteriores y medievales, que eran patrimoniales, patriarcales, autocráticos, arbitrarios, inconsistentes, irracionales, etcétera. Por lo tanto, la finalidad de una burocracia moderna es seguir las políticas y los procedimientos legalmente establecidos, *sin que ocurra nada más*.

La burocracia declarada y el dominio masculino

No basta con decir que las políticas de los programas de Snowdida desaparecen porque Snowdida es una burocracia y que las burocracias, automáticamente, están en manos de los hombres. Al contrario, los burócratas están formados para cumplir normas y procedimientos y para ejecutar políticas. Pero si Snowdida obedeciese a las normas burocráticas, llevaría a cabo las políticas destinadas a mejorar la posición de las mujeres. Por lo tanto, Snowdida engloba dos formas de organización muy diferentes: la declarada y la encubierta.

- La organización declarada es la burocracia de la agencia de desarrollo, con sus políticas y procedimientos explícitos y un sistema de análisis jurídico-racional. El modelo weberiano es la ideología que le da legitimidad.
- El dominio masculino está dentro de la organización, se opone al modelo weberiano y permite socavar aquellas políticas y directivas que amenacen los intereses machistas encubiertos.

Cuando se encuentran ante políticas feministas, la organización abierta y la encubierta tienen intereses, valores, normas y objetivos opuestos: los principios burocráticos exigen la ejecución de estas políticas; los principios machistas requieren su desaparición.

La cultura del dominio masculino

Si ponemos la etiqueta de «machista» a la organización que socava los intereses del sexo femenino, debemos saber más cosas para entender más cosas mejor como la olla patriarcal puede existir al lado de la burocracia, dado que parecen ser opuestas. Necesitamos saber más sobre la estructura y el comportamiento de la olla, y como mantiene su existencia.

Examinemos los intereses a los que sirve el dominio masculino y los procesos que lo mantienen. Si realmente es antagónico a la burocracia, necesitamos saber como esta situación contradictoria y cancerosa sigue sobreviviendo y prosperando asociada a la burocracia.

Intereses internos del dominio masculino

No es difícil encontrar los intereses masculinos dentro de Snowdida. Para empezar, claro está, como en el caso de otras burocracias tanto en el Norte y como en el Sur, Snowdida está controlada por hombres. Las desigualdades por razón de sexo en la contratación, en las condiciones del servicio y en la promoción son esenciales para mantener la tradición de dominación masculina y la cultura de Snowdida. Snowdida funciona como delegación del Ministerio de Asuntos Exteriores de Snowdia, que siempre ha sido un coto exclusivamente masculino.

Por consiguiente, la ejecución de una política de desarrollo encaminada a mejorar la posición de las mujeres supone una amenaza para la dominación masculina en Snowdida. Inmediatamente, esta política apunta a la necesidad de contratar a más mujeres y –algo más amenazador todavía– de contratar a feministas. La amenaza interna para Snowdida es: que las empleadas feministas no se limitarían a mejorar la posición de las mujeres en Sundia, ¡sino que también querrían promover los intereses de las mujeres dentro de Snowdida!

Intereses externos dominio masculino

En este caso, tenemos que entender el interés machista que tienen en común Snowdida y su colaborador, el Ministerio Sundiano de Planificación (MP).

Las dos son burocracias gubernamentales y, por lo tanto, ambas tienen experiencia y procedimientos comunes a la hora de retrasar, debilitar o ignorar las políticas gubernamentales que amenazan los privilegios de clase, tribu, grupo religioso, género, y demás. De hecho, a la hora de socavar los ideales weberianos del comportamiento jurídico-racional, el Ministerio supera a Snowdida.

En las cuestiones relativas al género, el MP de Sundia tiene exactamente el mismo problema que Snowdida. También tiene un Gobierno que, desde el nivel político, le ha transmitido políticas para la igualdad de la mujer y la mejora de su posición. Pero, de hecho, los funcionarios del MP tienen un mayor interés por asegurar la evaporación de estas políticas: la política gubernamental en cuestiones de género no sólo amenaza la dominación masculina dentro del MP sino también la continuidad del control machista de la sociedad en general. La política gubernamental sobre la igualdad de sexos en Sundia desafiaría las leyes basadas en costumbres y tradiciones que, desde siempre, han mantenido la dominación masculina en la sociedad sundiana.

Si bien hay muchos conflictos y tensiones subyacentes en la base de la relación Norte-Sur, los intereses masculinos comunes pueden proporcionar la base para la fraternidad.

La alianza del «club de hombres»

La relación fácil y cómoda entre los funcionarios de Snowdida y del MP también debe entenderse en función de la cultura del «club de hombres» a la que pertenecen. Los funcionarios de ambas organizaciones forman parte de la cultura masculina de las reuniones, los cócteles y el club de golf.

En Sundia, el club de hombres influye tanto en la oficina como en el mundo social del burócrata de alto nivel. En la oficina, la toma de decisiones de alto nivel, una privilegiada

actividad masculina, se apoya en los trabajos femeninos de baja categoría como las actividades de limpieza, los servicios de secretaría y la producción de documentos. Asimismo, en el ámbito doméstico, es la esposa quien hace posible el trabajo profesional de jornada completa del marido, ya que se ocupa del hogar, de las compras, de los niños y de su escolarización. Las horas de ocio en los cócteles y los clubes de golf están financiadas por el trabajo no remunerado o explotado de las clases más bajas, sobre todo de sus miembros femeninos. En el club de hombres de Sundia, no se habla de las mujeres como iguales, ni siquiera como seres humanos. Las mujeres son objetos sexuales o mercancías, a ser acechadas como presas sexuales o adquiridas para aumentar la riqueza y el prestigio. Los funcionarios de Snowdida que intentan introducir políticas de igualdad de género en el discurso del desarrollo no sólo alteran su lugar de trabajo, sino también toda la cultura masculina. En particular, alteran el club de hombres, que no sólo es el centro de su vida social sino también el principal lugar de encuentro para establecer contactos informales y para ejercer influencia en Sundia.

La estructura del dominio masculino

Ya hemos examinado los intereses comunes y la cultura de alianza que sostienen el dominio masculino. Pero aún tenemos que ver como funciona. ¿Cómo podemos entender el proceso que hace que algunas políticas desaparezcan y otras no? Debemos estudiar su estructura en relación con la burocracia declarada y con la teoría y la ideología que la legitiman.

La diplomacia que defiende el patriarcado

A la hora de llevar a cabo un programa de Snowdida de apoyo al desarrollo en Sundia, el Director nacional simplemente reduce, en la mayor medida posible, la política de Snowdida en Sundia a la selección de programas específicos del MP que apoyará Snowdida. Este proceso de selección se suele llevar a cabo partiendo de un supuesto consenso absoluto entre Snowdida y Sundia acerca de las políticas de desarrollo.

Sin embargo, este suave barniz diplomático oculta la necesidad de negociar políticas en ámbitos en los que, de hecho, no hay consenso. Todos los principios de desarrollo de Snowdida conllevan cambios en la estructura de la sociedad sundiana. Por lo tanto, toda cooperación para el desarrollo entre Snowdida y Sundia debe basarse en unas negociaciones iniciales que garanticen el respeto de las prioridades políticas de ambas partes. Por ejemplo, en el ámbito de la política de ajuste estructural de Snowdida, la política se hace respetar a través de la condicionalidad. Cuando se trata el tema del ajuste estructural, el barniz diplomático del Director nacional desaparece y es probable que él (seguramente sea un hombre) hable sin rodeos.

Pero en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer, Snowdida se comporta más como una misión diplomática que como una agencia de desarrollo. A la hora de tratar las políticas de género de Snowdida, el Director nacional de repente se vuelve muy diplomático y declara «no podemos interferir en los asuntos internos de Sundia».

Cuando el Director nacional habla de ajuste estructural, lo hace como representante de una burocracia. Cuando habla de temas de género, lo hace como representante del dominio masculino.

La teoría a favor de la conservación del dominio

El factor más importante a la hora de conservar el dominio masculino es que permanezca invisible. Un buen método para dejar que las políticas desaparezcan, en silencio y sin que se vea, es adoptar un lenguaje que impida hablar de la potenciación del papel de la mujer. Esto se puede conseguir usando un vocabulario técnico que no se preste al análisis –ni incluso al reconocimiento– de las dimensiones políticas e ideológicas del proceso de desarrollo.

A fin de mantener el nivel técnico del discurso, el Director nacional ha recomendado a toda la plantilla de Snowdida que, cuando actúen como asesores técnicos, eviten las palabras con carga política... –sobre todo por escrito–. Deben evitar la frase «desigualdad por razón de sexo» y hablar más diplomáticamente de «diferencias de género». La palabra «igualdad» también se debe reemplazar por «equidad» o cualquier otro término que no sea amenazador.

Otro elemento esencial para despolitizar el vocabulario es reducir la cuestión de la mejora de la posición de las mujeres a la satisfacción de sus *necesidades básicas y a mejorar su acceso a los recursos*. De este modo, se pueden evitar palabras incómodas como «control» o «discriminación». El uso de la palabra «opresión» no se debe contemplar bajo ninguna circunstancia. Este vocabulario permite hablar de mejorar la posición de las mujeres *dentro del sistema social existente* y no como la necesidad de reformar este sistema.

Las cuestiones de género deben tratarse como una preocupación secundaria que sólo tiene relación con la mejora de la eficiencia de un proyecto. El proyecto tiene su propio propósito primordial, relacionado con objetivos puramente técnicos como ampliar el suministro de agua, mejorar la capacidad institucional o lo que sea. La medida en que la mujer se verá más o menos afectada por el hecho de serlo debe tratarse como un «plus». Está claro que, del mismo modo que se puede agregar, también se puede suprimir.

La ideología implícita del dominio masculino

En este apartado vemos que el vocabulario técnico del desarrollo es una ideología disfrazada de teoría. El principio ideológico subyacente es que los sistemas de dominación masculina en Sundia no pueden ser objeto de intervenciones de desarrollo. Cualquier intervención de este tipo debe etiquetarse de «interferencia». En el ámbito del género, Snowdida trabaja dentro de la estructura machista existente. (¡Aunque exista una incómoda contradicción ideológica por el hecho de que en otros ámbitos la política sea el ajuste estructural!).

Esto, por supuesto, debe seguir siendo ideología encubierta –por la simple razón de que los principios declarados son precisamente lo contrario de los principios encubiertos. Puesto que, tanto Snowdida como Sundia tienen políticas de desarrollo explícitas que se ocupan de fomentar la igualdad entre hombre y mujer y de acabar con las prácticas de discriminación por razones de género.

Esto indica la importancia absoluta de la racionalización técnica como táctica y como vocabulario del discurso. Dentro de un vocabulario técnico y apolítico, la contradicción ideológica entre las políticas y la práctica nunca es motivo de discusión. Permanece invisible.

Los procedimientos encubiertos del dominio masculino

La desaparición de la políticas no puede permanecer invisible sólo en virtud del vocabulario. Por ejemplo, puede haber miembros del movimiento de mujeres, tanto en Snowdia como en Sundia, que se hagan oír y que quieran saber por qué no se llevan a cabo las políticas de Snowdida para mejorar la posición de las mujeres.

Entonces, ¿cómo ha de tratarse una cuestión de género que, de hecho, haya conseguido entrar en la agenda? La respuesta es que, aparentemente, debe tratarse a través de los procedimientos burocráticos normales. Pero esto debe hacerse de tal modo que el tema de género se evapore gradualmente y acabe desapareciendo.

Los procedimientos del dominio masculino se ocupan de imitar a los procedimientos burocráticos. Se realiza una extraña parodia a cámara lenta de los procedimientos de la burocracia weberiana. Lo que a primera vista se parece a una burocracia, en realidad es el proceso de ebullición, lento y destructivo.

Supongamos que una consultora especialista en cuestiones de género contratada temporalmente ha señalado al Director nacional que las clínicas de planificación familiar se niegan a suministrar anticonceptivos a las mujeres que no presenten una carta de permiso de sus maridos. En la práctica, esto hace que la mayor parte de las mujeres casadas y todas las mujeres solteras no puedan conseguir anticonceptivos. Y casi todo el presupuesto del Departamento de Sanidad de Snowdida se destina al apoyo de las clínicas de planificación familiar.

Parece que la consultora ha revelado la falta de atención que Snowdida presta a las políticas de género, lo que desemboca en prácticas discriminatorias. El Director nacional tiene que responder a esta crítica e incluso es posible que tenga que demostrar que lleva a cabo acciones concretas e introduce cambios en la oficina. Hay varias maneras de hacerlo. Podríamos dividir las reacciones del Director nacional en tres tipos: defensa verbal, acción para distraer la atención y cambio organizativo³.

Examinémoslas una por una. Si puede, el Director nacional querrá limitar su reacción a la defensa verbal, que consiste en demostrar que las críticas de la consultora sobre el programa son erróneas.

Formas de defensa verbal

Desmentir el problema: El Director nacional asegura que «La especialista en cuestiones de género sólo estuvo aquí un día y malinterpretó el problema. Según la política de Sundia, sólo las parejas pueden tener acceso a los anticonceptivos. Por lo tanto, la clínica sólo está siguiendo la política gubernamental, a la que Snowdida también se debe ajustar». (Pero la negación rotunda es una estrategia peligrosa para el Director nacional porque suele obligarle a decir mentiras obvias. El éxito depende del triunfo de la autoridad por encima de la verdad).

Invertir el problema: «El problema existe, pero su origen está en el hogar y no en la clínica. Son los maridos los que insisten en que sus mujeres no puedan obtener anticonceptivos sin su

permiso y las esposas sundianas aceptan esta situación. Por lo tanto, es un problema doméstico en el que el Gobierno sundiano no puede interferir, y mucho menos Snowdida». (Esto debe interpretarse como una nueva versión de la conocida estrategia de culpar a la víctima).

Diluir la política: «La política de Snowdida se ocupa de ampliar el acceso de las mujeres a los recursos, algo que hemos hecho construyendo más clínicas y abasteciéndolas de varios tipos de anticonceptivos. Las reglas para determinar quién reúne los requisitos para recibir anticonceptivos deben seguir estando en manos del Gobierno». (No es cierto que la política de Snowdida se limite a suministrar recursos al Gobierno. La política también implica posibilitar la potenciación del papel de la mujer y superar los obstáculos que crean las prácticas discriminatorias.)

Dado que la defensa verbal supone una necesaria tergiversación de los hechos, el Director nacional puede optar por procedimientos alternativos, admitiendo el problema y proponiendo acciones para resolverlo. Esta es la base de las *acciones encaminadas a distraer la atención*.

Formas de distraer la atención

Palabrería: «La consultora ha señalado un problema que nos preocupa desde hace un tiempo. Estamos muy agradecidos por su análisis claro del problema. Tenemos la intención de establecer un Comité Consultivo para estudiar estas recomendaciones, que tienen consecuencias para la atención que prestamos a los temas de género en todos los programas de Snowdida». (Este procedimiento, con frecuencia, se utiliza para quedar bien en el momento pero sin que exista intención alguna de emprender acciones).

Encargar un estudio de investigación: «La consultora sólo ha señalado un aspecto de un problema más amplio, que es muy delicado y toca temas relacionados con las costumbres y tradiciones sundianas. Hemos decidido asignar un equipo del Instituto de Investigación Sundiano para que estudie los temas de género en todos los ámbitos, en el contexto del ajuste estructural, y haga recomendaciones sobre las implicaciones para Snowdida». (Para cuando se complete el informe, a finales del año siguiente, es probable que el problema original se haya olvidado).

Aparcar el problema: «Recientemente, se ha completado un informe de investigación titulado “Los Temas de Género en el Contexto del Ajuste Estructural en Sundia”. Se ha enviado a la sede central en Snowdía para que lo estudie» (El informe se ha archivado. Nunca se volverá a saber de él.)

Formas de efectuar cambios organizativos ineficaces

El cambio organizativo todavía distrae más la atención. Éste requiere mucho más tiempo, lo cual se ve como algo positivo en el camino hacia la inacción total. Además, si el cambio organizativo es inadecuado para tratar los temas de género, nunca producirá resultados adecuados.

Compartimentar: «Desde ahora creamos el nuevo puesto de Asesor/a de Mujeres en Desarrollo (MED) para liderar la nueva Sección MED en la oficina de Snowdida en Sundia.

El/la Asesor/a de MED encauzará los temas de género en todos los proyectos, supervisará la planificación del apoyo a los proyectos para mujeres y estará al frente de los programas de formación sobre el género para el personal de Snowdida y de las contrapartes». (Dado que la oficina de Snowdida está dividida en departamentos convencionales, la creación de una nueva Sección MED en realidad trata los temas de género como un departamento separado cuando, de hecho, debería ser una preocupación interdepartamental. Esta compartimentalización contradice la política de Snowdida de incorporar los temas de género a todos los sectores de la ayuda al desarrollo).

Conspirar: «He nombrado a nuestra Asistente de Programas, Mrs. Patrison, para que asuma la responsabilidad adicional de Asesora de MED en nuestra oficina de Sundia. Sé que es muy joven y que no tiene experiencia previa en temas de género. Pero estoy seguro de que pronto se pondrá al día». (Este nombramiento es un acto de puro cinismo. Patrison es una funcionaria joven conocida por su incompetencia y confusión administrativa y famosa por perder inmediatamente cualquier documento que se le entregue).

Formalismo: «Tengo el gusto de anunciar que la mujer del Vicepresidente, la Sra. Charity Wander-Wander, ha aceptado formar parte de nuestro comité del Programa de Sanidad Sundia-Snowdida. Hasta ahora todos los miembros sundianos de este comité han sido hombres, pero ahora oiremos la opinión de una mujer sobre algunos temas complicados, relacionados con la tradición y la costumbre». (La Sra. Wander-Wander es una reconocida tradicionalista. De hecho, se la conoce por decir a las mujeres que obedezcan a sus maridos. La Sra. Wander-Wander ha sido invitada como mujer insignia. En todas las reuniones, se le permitirá hablar durante cinco minutos simbólicos para asegurarse de que «el punto de vista de la mujer se haya escuchado» antes de que los hombres tomen su decisión).

Conclusión

Con el fin de examinar el proceso de desaparición de las políticas encaminadas a eliminar las diferencias de trato por razón de sexo, este artículo ha introducido la idea de que una agencia de desarrollo puede ser un reducto de domino masculino. En nuestro caso la agencia de desarrollo está llena de rasgos masculinos, implícitos en los valores, la ideología, la teoría del desarrollo, los sistemas organizativos y los procedimientos de la agencia. Esta es la olla a la que se echan las políticas para mejorar la posición de la mujer. Es un reducto masculino, en el que entran muchas cosas y de la que no sale nada. Oficialmente, la política existe y el dominio masculino no. Pero este artículo sostiene que la política ha desaparecido y que lo que queda es el dominio.

Los programas internacionales para mejorar la posición de la mujer deben partir de un análisis de las diversas formas de oposición masculina a las políticas en contra de la discriminación por razón de sexo. En particular, debemos interesarnos por el funcionamiento de las burocracias gubernamentales. Si queremos cambiar el mundo, no podemos tratar a las burocracias como si fueran políticamente neutrales. Este artículo ha analizado como la burocracia puede desempeñar un papel importante en el mantenimiento y la reproducción social del machismo. La mejora global de la posición de la mujer depende de la transformación de la burocracia machista en una feminocracia, empezando por las agencias de desarrollo.

En otras palabras, ya que conocemos mejor el dominio masculino, debemos prepararnos para hacerla añicos.

***Sara Hlupekile Longwe** es consultora en temas de desarrollo de la mujer y activista a favor de los derechos de la mujer. Ha publicado ampliamente en el ámbito del análisis de cuestiones de género y forma parte del Consejo Editorial de Gender and Development.*

Este artículo se publicó por primera vez en Development in Practice, vol. 7, núm. 2, en 1997.