



**XVII Jornadas
de Investigación**

A 70 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos

¿LIBRES E IGUALES?

4, 5, 6 y 7 de setiembre de 2018

Espacios en disputa. Análisis de la integración de los gobiernos departamentales del Uruguay actual desde una perspectiva de género

**Fernanda Suárez
Pierina Lavanca**

Título: Espacios en disputa. Análisis de la integración de los gobiernos departamentales del Uruguay actual desde una perspectiva de género¹

Autoras: Fernanda Suárez, Pierina Lavanca

Correo electrónico: suarezponzo@gmail.com, pierinalavanca@gmail.com

Palabras claves: género, participación política, desigualdad de acceso

Resumen

El presente trabajo es producto del proceso iniciado en el marco del curso de Género y proyectos culturales del Posgrado de Gestión Cultural de la Universidad de la República.

Diversidad de problemáticas y coyunturas actuales nos llevan a reflexionar, dialogar y construir poniendo de relieve al género como un eje transversal a toda la actividad humana. Partiendo de la concepción del género como categoría analítica, es aplicable al análisis del campo político (Scott, J., 1996, p.21), nos vimos inspiradas a analizar la órbita de la integración de las Direcciones Departamentales de Cultura desde una perspectiva de género.

Con tal objetivo, en primer lugar realizamos un análisis cuantitativo basado en la conformación actual de los gabinetes Departamentales, poniendo el foco en las Direcciones Departamentales de Cultura en los departamentos donde ésta figura en una primera línea de jerarquía organizacional, para luego revelar cuántas de esas direcciones se encuentran dirigidas por mujeres. Contrastando dicho resultado con las cifras sobre representatividad política de las mujeres en cargos de alta jerarquía a nivel internacional.

De forma complementaria se realizaron entrevistas a la actuales Directoras de Cultura. Estos insumos fueron puestos en diálogo con bibliografía específica en la temática, en particular con los ejes conceptuales de interseccionalidad (Kimberle Crenshaw) y masculinidades (Raewyn Connell), así como con legislaciones y artículos de prensa en torno a la temática.

¹ Trabajo presentado en las XVII Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales-UdelaR, 2018),

| Contenido |

 La foto actual 	2
Rasgos demográficos	2
Contexto político	2
Plano social	3
 Los números tienen género 	4
Intendencia y Gabinetes Departamentales	4
Las Direcciones de cultura	5
 Espacios y roles estereotipados 	6
 Mujeres que acceden 	8
Metodología	8
Rasgos compartidos	8
Intersección de poderes	9
Experiencias diversas	10
 La cultura es de ellas: desventajas y potencialidades 	12
 A modo de cierre Una apertura para seguir reflexionando 	14
 Referencias bibliográficas 	16
Bibliografía consultada	16
Artículos consultados	17
Sitios Web consultados	18

“Y no somos solo animales en cuya vida política está puesta en entredicho su vida de seres vivientes, sino también, a la inversa, ciudadanos en cuyo cuerpo natural está puesta en entredicho su propia vida política.”

(Agamben en Mujica, 2007, p.7)

| **La foto actual** |

Creemos necesario delinear algunos de los rasgos de la composición de la población, y la escena política y social del Uruguay actual. Aspectos que consideramos trascendentales a la hora de abordar el análisis que nos proponemos.

a) Rasgos demográficos

En relación a las características de la población del Uruguay, esta es de estructura envejecida² con mayoría de mujeres. Según el Censo 2011 del INE, en ningún departamento del país existe minoría de mujeres. El máximo de mujeres por departamento se encuentra en Montevideo, alcanzando un 53% de la población total. En cuanto al mínimo de mujeres, es de un 50% y se halla en Río Negro y San José. Si se cruzan las variables de edad y género, se observa una tendencia de aumento de edad y de cantidad de mujeres en la población global (Inmujeres, 2015).

b) Contexto político

El actual contexto político nacional se enmarca en el tercer gobierno consecutivo del Frente Amplio, desde el año 2005. En el año 2009 se aprueba la Ley 18.476 llamada popularmente “Ley de Cuotas”³, siendo Uruguay uno de los últimos países latinoamericanos en aprobar una ley de éstas características. La ley aplica a cargos electivos, por tanto, no es aplicable a las

²“la proporción de personas de 60 años o más alcanza un 7% (Paredes et. al., 2010). Uruguay supera ese umbral en la década de 1960 y en la actualidad alcanza el 18% (Araya et. al., 2014)” (Inmujeres, 2015, p.7).

³ “La resistencia masculina a compartir el poder se sigue evidenciando en discursos y prácticas excluyentes para las mujeres. Tal vez su expresión más clara ha sido la renuencia a adoptar medidas de acción afirmativa para garantizar un mínimo de participación femenina en las listas electorales. La ley de cuotas finalmente fue aprobada más de veinte años después de que se presentará el primer proyecto y luego de repetidos intentos de parte de las mujeres políticas organizadas (en espacios internos partidarios y coordinaciones interpartidarias) y del movimiento feminista de lograr que la dirigencia partidaria masculina reflexionara sobre el tema y tomará medidas para asegurar la efectivización del derecho de las mujeres a ser elegidas a la par de los hombres” (OPP, 2016, p.34).

Direcciones Departamentales⁴ ni a los Ministerios de alcance nacional, ambos de designación política.

En forma paralela, la instalación del género en la discusión política se ha visto protagonizada por los debates en torno a la legalización del aborto en Uruguay y Argentina, la Ley integral de violencia de género, la discriminación positiva, el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Asimismo, existe una transformación de la estructura institucional estatal, donde se han creado e incorporado unidades -con diferentes jerarquías en distintos incisos y niveles de gobierno- con el objetivo de transversalizar la temática de género: “...se busca generar un compromiso político real con la incorporación de la perspectiva de género y una mirada integral e intersectorial para abordar de manera efectiva las desigualdades de género que trascienden” (Johnson, N., 2016, p.24).

Si observamos el entorno regional, encontramos que en el informe “Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo” realizado por Niki Johnson para OPP, se plantea la evolución (o involución?) de Uruguay en el aspecto de la igualdad en la participación política de las mujeres. Al inicio del siglo pasado Uruguay “destacaba en la región y en el mundo por lo avanzado de las medidas adoptadas para consagrar en la ley la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incluyendo en el plano de la representación política” (Johnson, N., 2016, p.5). Sin embargo, al inicio del presente siglo nos encontramos por detrás de nuestros vecinos en este plano. Por ejemplo, durante los últimos diez años tanto Argentina, como Chile y Brasil han tenido mujeres ocupando el cargo de Presidencia, e incluso han sido reelectas para tal rol, mientras que en Uruguay “no solo nunca ha tenido una mujer presidenta, ni vicepresidenta, sino que tampoco ninguna mujer ha estado cerca de llegar a tales cargos” (Idem, p. 6).

c) Plano social

Se observa una ola emergente de fenómenos de visibilización, reflexión, creación y reivindicación de derechos con perspectiva de género, que atraviesa el plano académico y movimientos sociales de todo el país. Destacándose el incremento exponencial de la

⁴ Constitución de la República, arts. 277 a 280

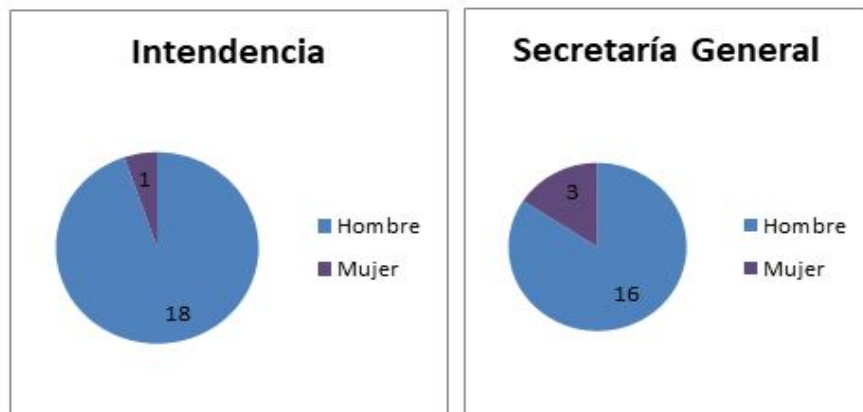
participación en manifestaciones como Marcha 8M y Alerta Feminista frente a cada Femicidio; secciones especializadas en feminismo en medios de prensa⁵ y blogs⁶; Campañas enfocadas a problemáticas específicas: Libre de acoso de Colectivo Catalejo⁷ y Prevención de violencia en el noviazgo del MIDES⁸; conformación de colectivos feministas; creación de red de consumo feminista⁹; jornadas académicas de debate feminista.

| Los números tienen género |

a) Intendencia y Gabinetes Departamentales

En mayo de 2015 fueron electos los Gobiernos Departamentales por el periodo 2015-2020. Según el sistema electoral uruguayo, los cargos electivos a nivel departamental corresponden al Intendente y a la Junta Departamental¹⁰. Como resultado de esa elección, fueron elegidos dieciocho Intendentes varones y una Intendenta mujer (Lavalleja).

El segundo cargo de mayor jerarquía a nivel departamental es el de Secretario General. Tanto ese cargo, como el de Direcciones Departamentales (que en conjunto conforman el llamado “Gabinete Departamental”) son de designación política, responsabilidad delegada al Intendente¹¹. En este período, fueron designados para el cumplimiento del rol de Secretario General dieciséis varones y tres mujeres.



Elaboración propia según información de las páginas web de las Intendencias (julio 2018)

⁵ <https://ladiaria.com.uy/seccion/feminismos/>

⁶ <https://harta.uy/>

⁷ <https://www.libredeacoso.uy/>

⁸ <http://www.inju.gub.uy/90532/campana:-%E2%80%9Cnoviazgos-libres-de-violencia-50-dias-de-reflexion%E2%80%9D>

⁹ <https://www.facebook.com/groups/310473376099730/>

¹⁰ Constitución de la República, art. 270

¹¹ Constitución de la República, art. 277

Si observamos los periodos de gobierno anteriores, en la historia del Uruguay sólo tres mujeres llegaron a dirigir el Ejecutivo Departamental. Esto sucedió en el periodo 2010-2015 en los departamentos de: Montevideo (Ana Olivera), Lavalleja (Adriana Peña) y Artigas (Patricia Ayala)¹²

El Colectivo Cotidiano Mujer publicó un informe sobre el resultado de las elecciones departamentales y municipales del 2015, a partir del relevamiento de la composición de los Gabinetes Departamentales según el porcentaje de mujeres en cargos de Secretaría General o Direcciones Generales. El resultado obtenido fue que tan sólo en dos departamentos existe paridad en la conformación del Gabinete (Paysandú y Treinta y Tres), mientras que en el resto del país el porcentaje de mujeres está por debajo del 40% e incluso por debajo del 20% en nueve departamentos (Pérez, V., 2015, p.36).

b) Las Direcciones de cultura

De las diecinueve Intendencias departamentales, dieciséis tienen una Dirección de Cultura en una primera línea jerárquica (los nombres pueden incluir también Educación, Turismo o Deporte según el caso). De esas dieciséis, nueve son dirigidas por mujeres (un 56%): Artigas, Paysandú, Soriano, Flores, San José, Treinta y Tres, Tacuarembó, Rocha y Montevideo¹³. Este porcentaje de mujeres en cargos de Direcciones de Cultura resulta llamativo en un contexto donde la representación de las mujeres en los Gabinetes Departamentales a nivel global no supera en ningún caso el 50%.

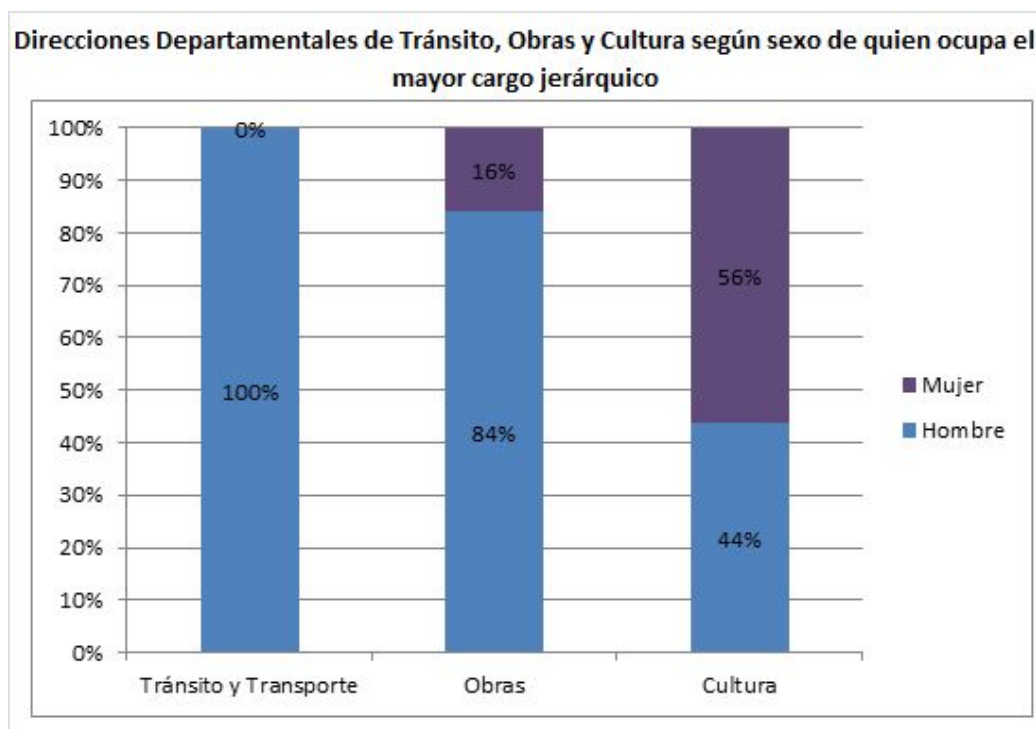
A partir del resultado anterior, corresponde indagar qué sucede en otras Direcciones Departamentales. Si bien cada Intendencia tiene la potestad de definir su organigrama y por lo tanto las estructuras son diferentes, hay algunas unidades que se repiten con una alta frecuencia en las diecinueve intendencias, como son Obras y Tránsito y Transporte. Por este motivo, éstas Direcciones fueron escogidas para poner el foco del análisis.

Existen diecinueve Intendencias con Direcciones de Obras (o nombres análogos) a primer nivel jerárquico. De las cuales, sólo tres son ocupadas por mujeres (Canelones, Montevideo,

¹²<https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/intendentas-solo-tres-mujeres-en-la-historia-llegaron-a-dirigir-los-gobiernos-departamentales/>

¹³ Información obtenida de las páginas web de las Intendencias Departamentales. Julio 2018.

Artigas). Mientras que se contabilizan catorce Intendencias con Direcciones de Tránsito y Transporte a primer nivel jerárquico, ninguna de las cuales está ocupada por una mujer.



Elaboración propia según información de las páginas web de las Intendencias (julio 2018)

| Espacios y roles estereotipados |

El análisis en detalle de la representación de mujeres en Cultura, Obras y Tránsito en las Intendencias de Uruguay, arroja resultados que se encuentran alineados con los aportados en el informe de ONU Mujeres¹⁴ (2017). En éste se presenta un ranking de 1.237 Ministerios relevados en 186 países según la cantidad de mujeres al frente de las carteras¹⁵.

¹⁴www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/femmesenpolitique_2017_spanish_web.pdf?la=en&vs=1334.

¹⁵ Otros datos sobre Uruguay en el informe de ONU MUjeres: Uruguay se ubica en el puesto 20 (en un total de 186 países) según el porcentaje de mujeres en cargos ministeriales. Uruguay presentaba al 01/01/2017 un 35,7% de mujeres al frente de ministerios (5/14). En cuanto a la ubicación de Uruguay en el ranking mundial según la composición por sexo de su parlamento, ocupa el lugar n° 93 con un 20,2% en la Cámara Baja y un 29% en la Cámara Alta. Si bien al momento del relevamiento, en la elección de ambas cámaras se aplicó la Ley de Cuotas, en la Cámara de Diputados se observa un resultado menor al esperado por la Ley (idealmente un mínimo de 1/3 de representación femenina). La forma de elección de esa cámara, primero por departamento, luego por lema, diluyen el impacto esperado de esta ley.

Dicho informe presenta algunos datos que nos interesa resaltar. Las carteras de Cultura, Obras Públicas y Transporte figuran en ese orden en el ranking: Cultura en 6° lugar con sesenta y cinco carteras ocupadas por mujeres; Obras Públicas en 12° con cuarenta y cinco mujeres al frente; Transportes en 25° lugar con apenas diecisiete ministerios dirigidos por mujeres.

Entre los primeros y los últimos puestos del ranking se ubican:

ONU Mujeres - Ranking de Ministerios a cargo de mujeres	
Primeros seis lugares	
1	Medio Ambiente / Recursos Naturales / Energía
2	Asuntos sociales
3	Familia / Infancia / Juventud / Tercera edad / Discapacitados
4	Asuntos de la Mujer / Igualdad de Género
5	Educación
6	Cultura
Últimos seis lugares	
24	Economía / Desarrollo
25	Transportes
26	Defensa y Veteranos
27	Población
28	Asuntos parlamentarios
29	Información / Medios de comunicación

Elaboración propia a partir del informe ONU Mujeres 2017

Todos los rubros donde la mujer tiene mayor participación, están relacionados con asuntos sociales y de cuidado. Al respecto José García en el artículo “Mujer y participación política” alega: “Tradicionalmente, los valores asociados al rol femenino han sido los de la sensibilidad, el altruismo, la comprensión, el afecto, la cordialidad, etc., valores todos ellos orientados hacia la relación con otras personas. Estos valores entrarán en pugna con las nuevas responsabilidades y funciones que las mujeres van a tener durante el siglo XX en áreas sociales y laborales ancestralmente ocupadas por hombres” (García, J.,2011, p.20). Al mismo tiempo se constata que la economía, el transporte, la defensa y la comunicación, se encuentran muy escasamente en manos de mujeres. Tal como afirma Connell “... la hegemonía es probable que se establezca sólo si hay alguna correspondencia entre el ideal cultural y el poder institucional” (Connell, R. W., 1997, p.40). En este sentido vemos que la institucionalidad a nivel global, vista a través de quienes ocupan los cargos políticos, refleja los estereotipos culturales largamente instalados sobre los asuntos de las mujeres y los asuntos de los hombres.

En nuestros Gobiernos Departamentales replicamos esta tendencia mundial de separación de temas según sexo, donde el ejercicio del poder en ciertos rubros sigue siendo casi exclusivamente de los varones. A partir del intercambio con las Directoras Departamentales de Cultura surgen dos respuestas sumamente ilustrativas en relación a éste punto. Al ser

consultadas sobre la cantidad de mujeres en Cultura en relación con otras Direcciones Departamentales, una de ellas expresa: “Tiene que ver con estereotipos instalados en cuanto a las "tareas" y "temas" tradicionalmente asociados a las mujeres.”. Mientras que otra de las entrevistadas, constata dicha diferencia tomando postura a favor de la misma: “Democratizar la cultura es una tarea compleja, diversa, con resultados no visibles y a largo plazo. Requiere un perfil femenino”

| **Mujeres que acceden** |

a) Metodología

Establecimos contacto telefónico con las nueve Directoras Departamentales de Cultura. Diseñamos un breve cuestionario para conocer el perfil y el trayecto profesional de cada una de ellas. Las preguntas fueron enviadas y respondidas en formulario en línea. Cabe resaltar que todas accedieron desde el primer momento a contribuir con la investigación, sin embargo, al momento del cierre de este informe una de ellas no alcanzó a responder, por lo tanto contamos con un total de ocho respuestas.

Los datos extraídos del intercambio se agrupan en tres ejes: rasgos personales (género, autopercepción racial, edad, lugar de origen, tiempo libre), contexto político (integración y remuneración de Direcciones Departamentales) y trayecto profesional (acceso y ejercicio del cargo).

b) Rasgos compartidos

La información obtenida nos permite delinear algunas de las características particulares de las mujeres Directoras Departamentales de Cultura, con aspectos compartidos entre ellas, que les permiten tomar espacios en un escenario de dominación patriarcal y machista.

Todas son blancas. El promedio de edad entre ellas es de 46,5 años (la edad mínima es de 36 años, la máxima de 70 años). Pertenecen a una clase social privilegiada, con cierto nivel adquisitivo que les permite acceder a una instrucción terciaria en las ramas de educación, docencia, género, políticas públicas y gestión cultural. Cabe destacar que del total, tres tienen formación específica en Gestión Cultural, dos de las cuales son montevideanas.

En relación a la formación académica, el ya citado informe de Cotidiano Mujer establece: “...el acceso de las personas a la educación terciaria facilita la participación política pues quienes alcanzan mayores niveles educativos suelen ser más propensos a interesarse por los asuntos políticos, a comprender los asuntos que se debaten y sus consecuencias, y en definitiva a sentirse políticamente eficaces (Lovenduski y Norris 1995).” (Pérez, V., 2015, p.26).

Sin embargo el tener mayores niveles de instrucción no asegura el poder acceder a cargo jerárquicos, así lo establece el estudio de “Mujeres de la cultura” del Observatorio de Género y políticas culturales: “La matrícula universitaria se ha feminizado, pero las brechas permanecen y a la hora de continuar la formación curricular siguen siendo las mujeres a quienes les cuesta más acceder a estos niveles. (...) en Uruguay tenemos mujeres cada vez más formadas y capacitadas que siguen teniendo serios impedimentos a la hora de ascender y ser reconocidas en sus empleos, especialmente para alcanzar cargos de liderazgos.”(Dominzain, S. (coord.), 2012, p.6-7)

c) Intersección de poderes

A partir de los perfiles de las Directoras Departamentales de Cultura, nos interesa remitirnos al concepto de interseccionalidad acuñado por primera vez por Kimberle Crenshaw, de forma de pensar el fenómeno social de acceso a cargos de poder a través de la intersección de categorías de género, raza y clase social en un contexto específico. Este concepto pone de manifiesto “...la existencia de posiciones sociales que no padecen ni la marginación ni la discriminación, porque encarnan la norma misma, como la masculinidad, la heteronormatividad o la blanquitud” (Viveros, M., 2016, p.8).

En los últimos años los abordajes de interseccionalidad a través de las categorías de sexualidad, género, raza y clase social, se han visto complementados por los análisis en relación a la edad, nacionalidad, religión y diversidad funcional (Viveros, M., 2016, p.15). En este sentido creemos pertinente considerar el componente etario como un elemento relevante en la participación política a nivel local, ámbito en el cual los cargos políticos son ocupados

mayoritariamente por hombres adultos, con escasa participación de jóvenes y mujeres. Al respecto, en el actual debate sobre los candidatos a la presidencia de la República, los primeros nombres manejados a la interna del Frente Amplio corresponden a hombres de aproximadamente 80 años de edad¹⁶, aspecto presentado como problemático por el politólogo Gerardo Caetano (2018)¹⁷.

Podemos decir que la edad avanzada en las figuras públicas es, en apariencia, un privilegio para el acceso a cargos de jerarquía en los partidos políticos en primera instancia, y a cargos políticos en una segunda instancia. Esto está alineado con la edad de las Directoras de Cultura, donde se constata que sólo dos de ellas tienen menos de 50 años. Asimismo, en los casos analizados la formación académica como indicador de clase y la raza son características que pueden ser entendidas como privilegios según el concepto de interseccionalidad.

d) Experiencias diversas

Es preciso poner foco en los relatos de las mujeres entrevistadas para captar la diversidad de experiencias en el transcurso del ejercicio del poder. Nos interesa detenernos en este punto en tanto “la dominación es una formación histórica y (...) las relaciones sociales están imbricadas en las experiencias concretas que pueden vivirse de muy variadas maneras” (Viveros, M., 2016, p.11).

Respecto a la pregunta sobre la exposición a situación de agresión y/o desacreditación por sus pares por el hecho de ser mujeres, dos de las entrevistadas respondieron afirmativamente, en palabras de una de ellas: “Mis pares en el gabinete me han demostrado un enorme respeto y reconocimiento. Las agresiones suelen venir de las redes sociales y de algunos sectores conservadores del medio cultural”. En el lado opuesto, otra de la entrevistadas argumenta: “No. Al contrario, ocupó otros cargos de mayor relevancia y siempre sentí el respeto”.

¹⁶ Para ampliar información sobre el actual debate a la interna del Frente Amplio respecto a la paridad de género en la fórmula presidencial: <https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/7/no-hay-consenso-en-el-fa-sobre-paridad-en-la-formula/>

¹⁷ La nota se encuentra disponible en el siguiente link:

<https://findesemana.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/caetano-si-volvemos-a-tener-una-campana-de-ochentosos-el-pais-esta-en-problemas/>

Sobre este aspecto cabe resaltar: “En el mundo del trabajo las mujeres experimentan la denominada segregación laboral y deben hacer frente a un techo de cristal, barrera invisible pero extraordinariamente resistente, que obstaculiza su avance en las organizaciones a partir de niveles intermedios, e impiden que ellas alcancen puestos relevantes” (Escolano, 2006 en Dominzain S. (coord.) 2012, p.6).

Es interesante realizar el siguiente contrapunto: por un lado los aportes desde la academia acerca de conceptos como el “techo de cristal” o sobre las dificultades en el ejercicio de roles de autoridad para las mujeres, y por el otro las pocas respuestas afirmativas acerca de las agresiones o desacreditaciones de las Directoras Departamentales de Cultura en el ejercicio de su carrera profesional¹⁸.

En este sentido consideramos pertinente hacer referencia a la tesis del “síndrome de la abeja reina”, formulada por Olivia García-Velasco, investigadora española en liderazgo y género. Dicho síndrome caracteriza a algunas mujeres que ocupan cargos jerárquicos y no visualizan disparidad en cuanto al nivel de acceso, oportunidades y espacios para mujeres y hombres¹⁹. García-Velasco describe a estas mujeres como: “... tradicionales, opuestas a los movimientos feministas, que piensan que todo lo que consiguen es debido a sus propios méritos y que nada tienen que ver las políticas de igualdad, la discriminación positiva o las cuotas [de género] en su carrera. Tienen una clara preferencia por rodearse de hombres y por no promover o ayudar a otras mujeres en el propio ámbito laboral, en el que muchas veces ellas pueden incidir.”²⁰

Creemos pertinente ejemplificar dicha postura a través de la voz de una de las entrevistadas: “En nuestro Departamento la representación femenina se da en todos los niveles de Gobierno (ejecutivo, legislativo, judicial y municipal). Soy de la idea que los cargos los deben ocupar personas idónea o profesionales del Área que quieran trabajar sin interesar el género.”

¹⁸ A nivel regional, la problemática está siendo recientemente abordada: “...la Organización de los Estados Americanos (OEA), a través de la Comisión Interamericana de Mujeres, emitió en 2015 una Declaración sobre la violencia y el acoso político contra las mujeres y en 2017 una Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política.” (Extraído de: <https://www.nexos.com.mx/?p=36988>)

¹⁹ Ejemplo de esto fue la declaración de Lucía Topolansky en el marco de la discusión en el Senado sobre la Ley de Cuotas: “Topolansky opinó que no estaba de acuerdo con el ingreso de mujeres a la política por cuota, ya que cree se destacan por sus propias características y por el reconocimiento de la población”. Extraído de: <https://www.elpais.com.uy/informacion/mpp-pretende-incluir-paridad-ley-cuota.html>.

²⁰Extraído de:

<https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2018/5/el-sindrome-de-la-abeja-reina-el-problema-de-las-mujeres-que-tienen-poder-y-no-saben-ni-quieren-derramarlo/>

| La cultura es de ellas: desventajas y potencialidades |

Creemos pertinente analizar algunas de las respuestas surgidas en relación a la siguiente pregunta: ¿Cuál es su opinión respecto de que en las Direcciones de Cultura haya mayoría mujeres y no así en las otras Direcciones Departamentales?. Dichas respuestas nos permiten cruzar las dimensiones de cultura, política y acceso a cargos de poder.

“La cultura no es considerada como relevante en las gestiones departamentales. Añadimos a esta postura, la discriminación de la mujer en cargo públicos importantes. Mucho por conquistar.”

“En general es el Área menos interesante para el sector político de todos los partidos políticos. Por tanto es el lugar ideal para designar mujeres. Para las que estamos convencidas y creemos que las políticas culturales públicas son una herramienta indispensable para el desarrollo integral y sustentable de una barrio, una localidad, un departamento, un país, es una gran oportunidad...”

“La mayoría de los cargos de cultura en las intendencias del interior no son parte del gabinete, ni siquiera manejan presupuesto propio, no son de incidencia política que los haga deseables para los sectores o partidos. Por eso la mayoría de mujeres son docentes o vienen de la propia actividad de cultura de su departamento.”

Si la Dirección de Cultura se percibe como un cargo de menor poder relativo que otras Direcciones y eso explica el alto porcentaje de mujeres desempeñando ese rol, entonces es crucial preguntarse si a las mujeres se les está dando un lugar real o se está atendiendo a la demanda social y a la coyuntura política, sin dar acceso al núcleo central del poder, aún reservado para los hombres. “Los intereses se forman en toda estructura de desigualdad, lo cual necesariamente define grupos que ganarán y perderán diferentemente por sostener o cambiar la estructura. Un sistema de género donde los hombres dominan a las mujeres no

puede dejar de constituir a los hombres como un grupo interesado en la conservación, y a las mujeres como un grupo interesado en el cambio” (Connell, R.W., 1997, p.43).

Este punto nos interesa vinculando con el análisis de las herramientas como la discriminación positiva. Al respecto, Fainstain y Perrotta alegan que -sin minimizar el valor de éste tipo de cambios- es preciso atender a su evolución como el inicio de un proceso, e identifican el riesgo de convertir los logros en el final de la lucha de género, en el entendido de que el Estado atendió a las demandas y por tanto cumplió con ellas: “Esta lógica, perversa desde nuestra óptica, resulta funcional al status quo en tanto permite al sistema liberar presión sin ceder en elementos sustantivos” (Fainstain, L., Perrotta, V., 2010, p.16).

Para salir de la superficie y lograr transformaciones profundas, deben gestarse cambios estructurales de nuestra cultura que resultan ser lentos y deben ir acompañados con la construcción y proposición de la sociedad civil, de la mano de actores sociales que instalan el tema en la agenda política: “...siguen siendo las prácticas del colectivo y su articulación con aquellas mujeres que actúan, en los últimos años desde el ámbito político, lo que ha llevado a que se voten leyes que favorecen la conquista de nuevos derechos” (Dominzain, S. (Coord.), 2012, p.6).

Al respecto una de las entrevistadas expresa: “Históricamente no ha habido mujeres en igualdad de número ocupando cargos de jerarquía. Entiendo que es una lucha que se empieza a ganar en muchos ámbitos, y la política es un reflejo y una buena referencia también”.

| A modo de cierre | Una apertura para seguir reflexionando |

El presente trayecto representa una aproximación primaria a la temática, apelando a continuar la investigación con mayor profundidad en futuras instancias. Algunos comentarios que surgen del análisis:

- Identificamos una coyuntura nacional e internacional donde la temática de género y las reivindicaciones de derechos para los distintos fragmentos de la población son abordados en forma constante. Esto se refleja en el plano social, político, cultural ya que se encuentra dentro de los temas de la agenda pública y política.
- El escoger una metodología de investigación mixta nos permitió constatar una realidad muy dispar respecto a los índices de representatividad política en función del género, así como comenzar a delinear los perfiles individuales de cada una de las mujeres actuales Directoras Departamentales de Cultura, a través de los relatos de sus experiencias y trayectos personales.
- Tanto a nivel nacional como internacional se observa una tendencia reciente de “otorgar espacio” a las mujeres en la órbita de la Cultura, en una lógica que continúa reproduciendo un esquema estereotipado de roles de género, bajo el cual a las mujeres les toca ocupar espacios que no son de interés para los hombres.
- Al poner en diálogo el análisis de éste trabajo con el concepto de interseccionalidad, hallamos que se verifican patrones comunes de raza y clase, que constituyen privilegios, entre las mujeres que acceden al cargo de Directoras Departamentales de Cultura.
- Asimismo queda en evidencia que el Estado aún adjudica a la Cultura un lugar secundario en relación a otros rubros. Sin embargo el escenario actual de integración de las Direcciones Departamentales de Cultura, consideramos representa una oportunidad para deconstruir el paradigma de la cultura como ornamento, y pasar a la

concepción de la Cultura para el Desarrollo. Así como para que el grupo de mujeres al frente de las Direcciones de Cultura colectivicen, discutan, intercambien. Motivos por los cuales, creemos que el campo de la cultura es fermentario para el desarrollo de nuevas corrientes en el plano político nacional.

Para finalizar, nos proponemos continuar el trayecto incorporando nuevas miradas, reflexiones y construcciones, reconociendo al género como un patrón social, producto y productor de historia (Connell, R.W., 1997, p.43).

Algunas de las aristas de la investigación que creemos interesante profundizar se relacionan con la participación política de las mujeres dentro de los movimientos políticos a los que pertenecen. Evaluando si esa mirada guarda relación con la ideología política que representan.

Asimismo creemos necesario analizar los efectos de las acciones afirmativas -en el transcurso del tiempo- hacia la representación política de las mujeres, como la Ley de Cuotas, revisando el impacto de la norma sobre cargos electivos en particular, y su efecto derrame sobre los cargos no comprendidos en la Ley.

| Referencias bibliográficas |

Bibliografía consultada

CONNELL, Raewyn. 1997. “La organización social de la masculinidad”. En Valdés, T. y Olavarría, J., (Eds.) (pp. 31-48). Chile. Isis.

DOMINZAIN, Susana (Coord.). 2016. *Mujeres de la Cultura*. Montevideo. FHCE, Observatorio Universitario de Políticas Culturales, TRILCE. Disponible en: http://209.177.156.169/libreria_cm/archivos/pdf_497.pdf [Consultado 16 de julio, 2018].

FAINSTEIN, Luciana, PERROTTA, Valentina. 2010. “Cuando la equidad de género es funcional al status quo. Reflexiones sobre la institucionalización del enfoque de género en el Estado uruguayo.” Trabajo presentado en el Congreso Internacional: *Las políticas de equidad de género en prospectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones*. Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO Argentina, Noviembre de 2010. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: http://www.prigepp.org/congreso/documentos/ponencias/1_Fainstain_y_Perrota.pdf. [Consultado el 28 de junio, 2018]

GARCÍA, Juan José. 2011. “El sexo excluido. Mujer y participación política”. En: *Psicología Política*, N° 42, 2011, 13-27.

INMUJERES, Mides. 2015. *Estadísticas de género*. Disponible en: http://www.unfpa.org.uy/userfiles/publications/162_file1.pdf [Consultado el 28 de junio, 2018]

JOHNSON, Niki (ed.). 2014. *Renovación, paridad: horizontes aún lejanos para la representación política de las mujeres en las elecciones uruguayas 2014*. Cotidiano Mujer, Uruguay.

JOHNSON, Niki (ed.). 2016. OPP - Dirección de Planeamiento *Participación y representación política*. Disponible en:
https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/Genero_participacion_politica.pdf.
[Consultado 19 de junio, 2018].

MUJICA, Jaris. 2007. *Economía política del cuerpo. La reestructuración de los grupos conservadores y el biopoder*. Perú. Disponible en:
<http://clacaidigital.info:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/128/EconomiaPoliticaCuerpoJaris.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consultado 19 de junio, 2018].

PÉREZ, Verónica. 2015. *La participación política de las mujeres en el nivel sub-nacional en Uruguay Elecciones departamentales y municipales 2015*. Cotidiano Mujer, Uruguay.

SCOTT, Joan. 1996. “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. Disponible en:
http://fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/El%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf [Consultado 19 de junio, 2018].

VIVEROS, Mara. 2016. *La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual*. Mimeo. Buenos Aires.

Artículos consultados

Afroféminas:

<https://afrofeminas.com/2017/08/17/la-interseccionalidad-es-negra2/>

Ximena Andi3n Ib3ñez:

<https://www.nexos.com.mx/?p=36988>

Inmujeres:

http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/57783/1/estadisticas-de-genero-2014_web.pdf

ONU Mujeres:

<http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>

http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/femmesenpolitique_2017_spanish_web.pdf?la=en&vs=1334

La Diaria:

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/4/en-uruguay-la-mujer-no-tiene-el-espacio-para-desarrollarse-y-ser-lider/>

<https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2018/5/el-sindrome-de-la-abeja-reina-el-problema-de-las-mujeres-que-tienen-poder-y-no-saben-ni-quieren-derramarlo/>

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/en-el-fa-proponen-impulsar-ley-de-paridad/>

<https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/soraya-larrosa-no-estamos-aca-por-ser-mujeres-ni-para-defender-exclusivamente-los-temas-de-genero/>

<https://feminismos.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/intendentas-solo-tres-mujeres-en-la-historia-llegaron-a-dirigir-los-gobiernos-departamentales/>

<https://trabajo.ladiaria.com.uy/articulo/2018/6/abigail-puig-las-mujeres-no-llegamos-al-secretariado-ejecutivo-del-pit-cnt-solo-por-meritocracia/>

<https://ladiaria.com.uy/articulo/2018/7/no-hay-consenso-en-el-fa-sobre-paridad-en-la-formula/>

Sitios Web consultados

<http://www.impo.com.uy/participacion/>

<https://parlamento.gub.uy/>

<http://intendencias.gub.uy/>

<http://www.artigas.gub.uy/>

<http://www.imcanelones.gub.uy/>

<http://www.cerrolargo.gub.uy/>

<http://www.colonia.gub.uy/>

<http://durazno.gub.uy/portal/index.php>

<http://www.imflores.gub.uy/>

<http://www.florida.gub.uy/>

<http://www.lavalleja.gub.uy/web/lavalleja>

<http://www.maldonado.gub.uy/>

<http://www.montevideo.gub.uy/>

<http://www.paysandu.gub.uy/>

<http://www.rionegro.gub.uy/>

<http://www.rivera.gub.uy/portal/>

<http://www.rocha.gub.uy/portal/index.php>

<http://www.salto.gub.uy/>

<https://www.sanjose.gub.uy/>

<http://www.soriano.gub.uy/>

<http://tacuarembu.gub.uy/>

<http://www.33.gub.uy/>



Ciencias Sociales
Universidad de la República
URUGUAY