



## San Francisco, Estados Unidos: Implementar la Convención de NU sobre los derechos de las mujeres a nivel local<sup>1</sup>

**Nombre de la política:** Implementación local en San Francisco de la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

**Fecha de inicio:** 1998

**Fecha de finalización:** En curso

### CONTEXTO

#### **CONTEXTO GUBERNAMENTAL**

##### **Contexto de la ciudad**

La ciudad y el condado de San Francisco tenía una población de 744.041 habitantes en 2006 (City and County of San Francisco DOSW 2009, p. 4), que creció hasta alcanzar unos 815.358 habitantes en 2009 (Oficina del Censo de Estados Unidos, 2010). Esta población se reparte por un territorio de unos 600 km<sup>2</sup>. San Francisco es la cuarta ciudad más poblada del estado de

<sup>1</sup> El **Observatorio Ciudades Inclusivas** es un espacio de análisis y reflexión sobre políticas locales de inclusión social. Contiene más de sesenta estudios de caso sobre políticas innovadoras en materia de interculturalidad, desarrollo comunitario, acceso a los servicios básicos, igualdad de género, derechos humanos, protección del medio ambiente o erradicación de la pobreza, entre otros. La iniciativa ha contado con el apoyo científico del Prof. Yves Cabannes de la University College of London(15 casos) y de un equipo de investigadores del Centro de Estudios Sociales (CES) de la Universidad de Coímbra (50 casos), que ha trabajado bajo la dirección del Prof. Boaventura de Sousa Santos. Este Observatorio persigue detectar experiencias exitosas que puedan aportar elementos de inspiración a otras ciudades en el momento de diseñar e implementar sus políticas de inclusión.

El Observatorio Ciudades Inclusivas ha sido creado por la Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU. **Ciudades y Gobiernos Locales Unidos** (CGLU) es la plataforma mundial que representa y defiende los intereses de los gobiernos locales ante la comunidad internacional y trabaja para dotar las ciudades de un mayor peso político en la gobernanza mundial. La **Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos** tiene por misión contribuir a construir la voz común de las ciudades de CGLU en materia de inclusión social, democracia participativa y derechos humanos. También persigue orientar a los gobiernos locales en el diseño de estas políticas y, para ello, promueve debates políticos, intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre ciudades de todo el mundo.

Para más información: [www.uclg.org/cisdp/observatory](http://www.uclg.org/cisdp/observatory)





California y la duodécima más grande de Estados Unidos (Oficina del Censo de Estados Unidos 2010). Es la única ciudad de California que tiene el estatus de ciudad y de condado, el cual obtuvo en 1856. Como tal, el alcalde de la ciudad también es quien gobierna el condado. La Junta de Supervisores, compuesta por 11 miembros que representan los distritos de la ciudad, realiza las funciones de Ayuntamiento. Debido a su status especial, la Ciudad y el Condado de San Francisco tienen jurisdicción que, de otro modo, se encontraría fuera de sus límites corporativos (Ciudad y condado de San Francisco 2010). El alcalde encabeza la rama ejecutiva mientras que la Junta de Supervisores es el órgano legislativo. La Junta de Supervisores también aprueba el presupuesto de la ciudad. El gobierno local ejerce sus competencias y poderes a través de los departamentos y las oficinas de la Ciudad así como a través de un número de juntas, comisiones, comités y grupos de trabajo.<sup>2</sup>

### **Nivel de descentralización del país**

Las ciudades de Estados Unidos gozan de un nivel relativamente alto de autonomía en el ejercicio de muchos poderes estatutarios y opciones políticas. La mayor parte de los ingresos de la ciudad proceden del dinero de los impuestos y, en concreto, de los impuestos sobre la propiedad. La descentralización implica que las ciudades están menos protegidas por el estado del impacto que el mercado internacional ejerce en sus territorios, creando una situación en la cual los gobiernos locales tienen que luchar para mantener y desarrollar su base económica, en ocasiones en competencia con otras ciudades. Esta situación genera una tensión inherente en la política local entre, por un lado, apoyar el crecimiento local (a veces, ofreciendo ventajas fiscales a las empresas) y por el otro, redistribuyendo la riqueza local a través de una política social. Con frecuencia, se da prioridad al crecimiento, que se espera que amplíe los ingresos locales necesarios para implementar la política social (Keating 1991).

Nivel de gobierno en el que se ha desarrollado la política: Municipal

### **CONTEXTO SOCIAL**

San Francisco cuenta con la reputación de ser una de las ciudades más liberales de Estados Unidos y siempre se ha implicado en las políticas sociales y ha experimentado con ellas. También es una ciudad rica: el Área de la Bahía es la cuna de la industria de la microinformática "y posee la renta per capita más alta de cualquier área metropolitana americana" (Bardes, Shelley & Schmidt 2010, p. 264). Esto no significa que la ciudad no presente ningún desequilibrio social o económico. Muchos de ellos son muy característicos de los contextos urbanos de Estados Unidos. Los sin techo son un problema grave de la ciudad. También se ha detectado una polarización creciente entre, por un lado, una clase de gente más acomodada y rica que trabaja en los sectores mejor remunerados de la ciudad (finanzas y alta tecnología) y, por el otro, un grupo de trabajadores poco cualificados y mal pagados en el sector peor remunerado: los servicios.

Estas características sociales y económicas de la ciudad se reflejan en el estatus de las mujeres entre las diferentes razas y etnias. En 2006 las mujeres representaban el 49% de la población local, de las cuales el 42% eran blancas, el 34% asiáticas, el 13% latinas y el 7% afroamericanas (Ciudad y condado de San Francisco DOSW 2009, p. 5). En general, las

<sup>2</sup> Para una lista actualizada de todos estos organismos, visite <http://www6.sfgov.org/index.aspx?page=40>



mujeres gozan de una buena situación económica en la ciudad y se han visto menos afectadas por la recesión económica de 2008 y 2009. San Francisco se sitúa tercera entre las ciudades estadounidenses en términos de espíritu empresarial, educación y niveles de salario de las mujeres. Sin embargo, todavía existen algunas diferencias entre hombres y mujeres. En el ámbito del empleo, las mujeres todavía ganan una media del 78% de lo que ganan los hombres (un valor que refleja la media nacional) aunque el porcentaje cae hasta el 63% en el caso de las mujeres asiáticas, el 58% en el de las mujeres negras y afroamericanas, y el 52% en el caso de las mujeres latinas o hispanas. Las mujeres también están más representadas en los empleos con salarios bajos, concentrándose en los sectores educativo y sanitario (60% y 65%, respectivamente).

Dentro del gobierno local, las mujeres también están bastante bien representadas, especialmente en la Consejería de Educación (88%). Las mujeres conforman el 48% de los funcionarios municipales en el sector de la justicia criminal y el 44% de todos los cargos nombrados oficialmente en las juntas, las comisiones y los grupos de trabajo de la ciudad (en 2007). Newson, el actual alcalde, cuenta con un programa fuerte de igualdad y ha designado a mujeres como líderes de dos departamentos con poca tradición femenina como son el cuerpo de bomberos y la policía, así como de la Autoridad Portuaria. Aún así, en 2006 únicamente tres de cada once miembros de la Junta de Supervisores eran mujeres (todos los datos proceden del DOSW de la Ciudad y el Condado de San Francisco 2009).

## **DESCRIPCIÓN COMPLETA**

### **Presentación de la política**

La implementación de la Convención de NU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>3</sup> es un ejemplo pionero de la transversalización de la igualdad de género local y de la política de derechos humanos (Grigolo 2009, 2010, de próxima

<sup>3</sup> El **Observatorio Ciudades Inclusivas** es un espacio de análisis y reflexión sobre políticas locales de inclusión social. Contiene más de sesenta estudios de caso sobre políticas innovadoras en materia de interculturalidad, desarrollo comunitario, acceso a los servicios básicos, igualdad de género, derechos humanos, protección del medio ambiente o erradicación de la pobreza, entre otros. La iniciativa ha contado con el apoyo científico del Prof. Yves Cabannes de la University College of London (15 casos) y de un equipo de investigadores del Centro de Estudios Sociales (CES) de la Universidad de Coímbra (50 casos), que ha trabajado bajo la dirección del Prof. Boaventura de Sousa Santos. Este Observatorio persigue detectar experiencias exitosas que puedan aportar elementos de inspiración a otras ciudades en el momento de diseñar e implementar sus políticas de inclusión.

El Observatorio Ciudades Inclusivas ha sido creado por la Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de CGLU. **Ciudades y Gobiernos Locales Unidos** (CGLU) es la plataforma mundial que representa y defiende los intereses de los gobiernos locales ante la comunidad internacional y trabaja para dotar las ciudades de un mayor peso político en la gobernanza mundial. La **Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos** tiene por misión contribuir a construir la voz común de las ciudades de CGLU en materia de inclusión social, democracia participativa y derechos humanos. También persigue orientar a los gobiernos locales en el diseño de estas políticas y, para ello, promueve debates políticos, intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo entre ciudades de todo el mundo.

Para más información: [www.uclq.org/cisdp/observatory](http://www.uclq.org/cisdp/observatory)

La Convención la aprobó la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor en 1980 (véase Asamblea General de Naciones Unidas de 1979). Se puede encontrar el texto en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> [9 de diciembre de 2010].



aparición). Se ha considerado una política innovadora y relativamente exitosa, que se ha exportado a otras ciudades (Lozner 2004, p. 790). Esta política salva el aislamiento de Estados Unidos en la maquinaria internacional de derechos humanos (Ignatieff 1999) mediante una acción local de abajo a arriba (Soohoo, Albisa & Davis 2009).<sup>4</sup> La política se basa en la llamada 'ordenanza CEDAW', que convierte a la CEDAW en principios y normas locales y establece el marco general para aplicar los derechos de las mujeres en un número de áreas y en una perspectiva internacional.

### **Antecedentes / orígenes**

La política de la CEDAW se debe leer en el contexto del impacto transnacional de la CEDAW sobre el activismo de la mujer (Zwingle 2005). La idea de la política procedía de un grupo de mujeres que participaron en la Conferencia de las Mujeres de la UN que se celebró en Beijing 1995 y que estaba interesado en implementar la Plataforma de Beijing para la acción en la ciudad. La coalición que apoyó esta idea incluía el Instituto de la Mujer para el Desarrollo de Liderazgo de los Derechos Humanos (WILD) y Amnistía Internacional. En 1997, la Comisión de la Ciudad sobre el Estatus de la Mujer (COSW), la Comisión de Derechos Humanos y la Junta de Supervisores se interesaron por este tema. Se celebró una vista pública sobre el tema de las implicaciones locales de la CEDAW. Este proceso llevó a la aprobación de la ordenanza de la CEDAW en 1998 por parte de la Junta de Supervisores de la ciudad (City and County of San Francisco 2010, pp. 1-2).<sup>5</sup>

### **Objetivos de la política**

La ordenanza de la CEDAW define los principios locales de la CEDAW y tres áreas principales en la intervención en apoyo de los derechos de las mujeres: desarrollo económico, violencia contra las mujeres y las niñas y asistencia sanitaria. Persigue dos grandes objetivos:

1. La implementación e integración de la igualdad de sexo y de los principios de derechos humanos en todas las operaciones del gobierno local; y
2. El análisis de género de 'departamentos, programas, políticas y entidades privadas de la ciudad hasta el límite permitido por la ley'<sup>6</sup> con el fin de determinar si se está consiguiendo el Objetivo 1.

El análisis de género implica que los departamentos de la Ciudad tienen que: (1) recopilar datos desagregados; (2) evaluar los aspectos de igualdad de sexos de su trabajo, incluyendo en relación con el presupuesto, las prácticas de empleo y la prestación de servicios; y (3) lanzar un Plan de Acción.<sup>7</sup>

### **Desarrollo cronológico de la política**

La política de la CEDAW ha sufrido cambios significativos a lo largo de los años. Con respecto a las instituciones, la política se ha encontrado bajo la responsabilidad política y administrativa del Departamento sobre el Estatus de la Mujer (DOSW, que es el brazo ejecutivo de la

<sup>4</sup> La CEDAW la firmó el presidente Carter en 1980 aunque el Senado de Estados Unidos nunca la ha ratificado.

<sup>5</sup> En 2000, se enmendó la ordenanza y se incorporó al *Código Administrativo* de la ciudad.

<sup>6</sup> Artículo 12K.4(b).

<sup>7</sup> Artículo 12K.4(b)(i)(ii)(iii).





Comisión sobre el Estatus de las Mujeres [COSW]). En 1998 se creó un grupo de trabajo de la CEDAW en virtud de la ordenanza con la responsabilidad de fomentar la implementación. Se componía de autoridades y de miembros de las organizaciones de la comunidad. El grupo de trabajo se disolvió en 2002<sup>8</sup> y fue sustituido por un Comité de la CEDAW. En 2007 el Comité de la CEDAW desapareció y la Comisión de la Ciudad sobre el Estatus de la Mujer (COSW) asumió el control directo de la política.

Respecto a acciones concretas, la política desarrolló de acuerdo con los dos grandes objetivos establecidos en la ordenanza: (1) la implementación de iniciativas de alcance urbano (que pretendían integrar principios de derechos humanos en las operaciones del gobierno local) y (2) el análisis de género (y plan de acción). Estas dos líneas de intervenciones se han priorizado de forma diferente a lo largo de los años, con un cambio general en el foco de la política del sector público al privado. El desarrollo del análisis de género y de los efectos en el ámbito municipal de la política de la CEDAW se describen a continuación.

#### *El análisis de género*

##### *Fase 1 – Elaboración de las directrices para el análisis de género*

El Análisis Estratégico de la Igualdad de Género contratado por el DOSW (SAGE), una agencia de consultoría con sede en Nueva York, con el propósito de elaborar las directrices para el análisis de género.

##### *Fase 2 – Prueba del análisis de género*

En 1999, el grupo de trabajo probó el análisis de género en los dos departamentos de la ciudad ‘más diferentes’: el Departamento de Obras Públicas (un departamento rico, que ofrece oportunidades de empleo no convencionales para las mujeres) y el Departamento de Libertad Condicional para Menores (un pequeño órgano acostumbrado a tratar directamente con chicas).

##### *Fase 3 – El momento cumbre del análisis de género*

Entre 2000 y 2001, el Grupo de Trabajo realizó el análisis de género de cuatro departamentos con características mixtas respecto a cuestiones de género: el Departamento de Libertad Condicional para Adultos, la Comisión de Artes, el Consejo de Estabilización de Rentas y el Departamento de Medio Ambiente.

##### *Fase 4 – El declive y la ‘especialización’ del análisis de género*

En 2003 se disolvió el grupo de trabajo y cambió la Administración en medio de un clima de crisis económica. Desde entonces, únicamente el propio DOSW ha sido sometido el análisis de género (2007). Algunos departamentos ya analizados fueron seguidos (Departamento de Medio Ambiente). Aunque los recursos disponibles para el DOSW han continuado siendo limitados, el DOSW cambió el análisis de género desuna evaluación de arriba a abajo de departamentos enteros (a) la promoción de las mejores prácticas (procedentes del ‘viejo’ análisis de género) y (b) la evaluación de programas específicos de los departamentos que se espera que tengan un impacto más amplio en la institución y la forma como esta aborda los

<sup>8</sup> Artículo 12K.5(d)(3).



derechos de las mujeres (incluyendo, por ejemplo, las políticas de reclutamiento). El DOSW también se responsabilizó del análisis de género de los recortes presupuestarios del departamento (desde 2003) y de una revisión bianual de la demografía de las designaciones en las comisiones y juntas de la ciudad (desde 2008) (Ciudad y Condado de San Francisco DOSW 2010, pp. 8-10).<sup>9</sup>

#### *Iniciativas de ámbito urbano*

Aunque en parte se solapan, se pueden identificar las dos fases siguientes:

##### *Fase 1 – Elaboración de estudios referentes al análisis de género*

Durante esta fase inicial, se promulgaron tres iniciativas: una encuesta y un estudio en 2001 por parte del Grupo de Trabajo sobre temas de equilibrio en la vida laboral que afectan a los empleados de la ciudad; un informe en 2003 sobre las chicas en San Francisco, que destaca la concentración de chicas afroamericanas en la justicia juvenil y en los sistemas de acogida temporal; y un folleto sobre estrategias de contratación en empleos sin tradición femenina (City and Council of San Francisco DOSW 2010, p. 10).

##### *Fase 2 – La Iniciativa de Principios de Igualdad de Género de San Francisco (GEP)*

Desde 2008 el DOSW se ha centrado enormemente en la iniciativa GEP, con el objetivo de implementar siete ‘principios socialmente responsables’ sobre las mujeres en el sector económico privado (en el que la amplia mayoría de las mujeres viven en la ciudad en que realmente trabajan). Los principios se elaboraron con Calvert, Ltd., una compañía de Maryland que también lanzó los Principios para el Empoderamiento de la Mujer con el Pacto Global de NU y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Los principios respecto a cuestiones como el empleo de las mujeres y las condiciones en el lugar de trabajo, carrera, seguridad e implicación cívica; todos se aplican a diferentes niveles de ocupación, desde los cargos directivos superiores a los últimos trabajadores de la cadena de suministro. Los socios del DOSW son compañías situadas en el Área de la Bahía de San Francisco. Se invita a las compañías a realizar una autoevaluación en línea en el sitio web de la GEP. Dentro de un clima de recepción muy positivo por parte de las compañías, el DOSW está sensibilizando a las empresas de la ciudad para que comprendan que tratar a las mujeres de forma equitativas es, realmente, rentable y provechoso. El DOSW organiza mesas redondas de forma regular con el personal de las compañías que trabaja en diferentes departamentos (como el departamento legal o el de recursos humanos).<sup>10</sup>

#### **Agentes implicados**

Los agentes responsables de la implementación de la política del gobierno local de San Francisco han cambiado con los años. Incluyen ONG y, en particular, WILD, Amnistía Internacional, la Fundación de las Mujeres de California y *La Casa De Las Madres*. Dentro de la iniciativa GEP, cierto número de compañías locales también se han implicado, incluyendo Calvert Group, Ltd.; Symantec (que patrocina el sitio web de la GEP); IBM; Charles Schwab; and Google.

<sup>9</sup> Entrevista con Emily M. Murase, directora ejecutiva del DOSW, 16 de septiembre de 2010, San Francisco.

<sup>10</sup> Entrevista con Murase. Para más información, véase <http://www.genderprinciples.org/>.





## **Beneficiarios**

Todos los ciudadanos, mujeres y minorías, los departamentos de la ciudad y las compañías locales.

## **Procesos participativos desarrollados**

La participación de organizaciones comunitarias fue especialmente intensa en los cuatro primeros años de la política. Aunque las ONG implicadas incluían organizaciones que no tienen como objetivo exclusivo la igualdad de género (como Amnistía Internacional), el papel de las activistas femeninas fue crucial. Las mujeres emigrantes y jóvenes respondieron especialmente bien al enfoque holístico de los derechos humanos establecido en la CEDAW. La contribución de las mujeres europeas fue crucial para difundir el conocimiento del marco de los derechos humanos entre los activistas locales (Grigolo 2008, pp. 3-5). Tres mujeres de WILD y una de Amnistía Internacional formaron parte del grupo de trabajo de la CEDAW.<sup>11</sup>

La participación directa descendió con la disolución del grupo de trabajo porque los grupos comunitarios querían que el órgano controlador de la ordenanza estuviera fuera del DOSW aunque el DOSW quería que el grupo de trabajo estuviera dentro de la DOSW. Esto llevó a WILD a retirar sus miembros de cualquier órgano de implementación (Grigolo 2008, p. 13).<sup>12</sup> En ese momento, la participación de las ONG en la toma de decisiones relacionadas con la política está 'mediatizada' por los Comisionados de la COSW, todas ellas mujeres procedentes de las organizaciones de la sociedad civil. Las ONG continúan implicadas en la implementación de iniciativas del DOSW, incluyendo iniciativas de ámbito ciudadano.

## **Proceso de institucionalización de la política**

La política de la CEDAW se basa en la ordenanza de la CEDAW y se ha gestionado administrativamente por parte de la DOSW. Originariamente, se contrataba a un miembro a tiempo completo para trabajar con la COSW y el Grupo de Trabajo en la implementación de la CEDAW (Liebowitz 2007, p. 2). Posteriormente, la implementación se ha distribuido a diferentes miembros del personal del DOSW. En diciembre de 2010 el DOSW contaba con un personal de seis miembros.<sup>13</sup>

## **Financiamiento**

El financiamiento para el desarrollo de la política siempre se ha realizado a través del presupuesto municipal, aunque con una fuerte fluctuación. Durante el primer año de implementación de la ordenanza, se destinaron 200,000 dólares americanos, incluyendo 50,000 para la creación de una herramienta de análisis de género y dinero para un empleado a tiempo completo (Liebowitz 2007, p. 2). El financiamiento se redujo debido a la crisis económica de 2003.

## **Principales resultados y logros**

Se considera que la política ha tenido un impacto práctico en las vidas de las mujeres dentro y fuera del gobierno local, cosa que va más allá de la retórica del discurso de los derechos. En

<sup>11</sup> Para la lista de miembros del Grupo de Trabajo de la CEDAW y del Comité, véase Ciudad y Condado de San Francisco DOSW 2010, p. 13.

<sup>12</sup> Entrevista con Murase.

<sup>13</sup> Entrevista con Murase.





muchos casos, la política dio mayor ímpetu y legitimidad a políticas que ya se habían planificado (Liebowitz 2007; Grigolo 2008, p. 11). Respecto al análisis de género, algunos departamentos, como el de Medio Ambiente, actuaron especialmente bien. Lo que sigue son los principales éxitos de la política CEDAW resultante del análisis de género. En esta fase, es demasiado pronto para valorar cualquier resultado concreto de la iniciativa de la GEP, que se debería controlar para evaluaciones futuras.

*Sensibilización de los temas de las mujeres dentro del gobierno local*

El personal de los departamentos de la ciudad ha tomado mayor conciencia de los temas de género implicados en las operaciones de sus propios departamentos (Liebowitz 2007, pp. 5-6; Grigolo 2008, p. 10). Como parte del proceso, los departamentos empezaron a observar atentamente las diferentes necesidades de las mujeres que podían sufrir el impacto, negativo o positivo, de sus políticas. Algunos departamentos, como el de Medio Ambiente, también empezaron a controlar la composición de su plantilla según su género y raza (Liebowitz 2007, pp. 6-7).

*Más mujeres y más políticas favorables a las mujeres en el lugar de trabajo en los departamentos*

La política de la CEDAW ha tenido algunos efectos concretos en el número de mujeres que trabajan en algunos departamentos. Como parte de una política de contratación proactiva, el departamento de Medio Ambiente aumentó el número de mujeres y empleados minoritarios: respectivamente, el 69% y el 39% de 68 empleados en 2009 (DOSW 2010, p. 7). La política de la CEDAW también legitimó la implementación de las políticas laborales, como los programas de horario flexible, que han aumentado la productividad de los empleados. El Departamento de Libertad Condicional para adultos implementó una política de teletrabajo que también aumentó la productividad (Liebowitz 2007, p. 8). El Departamento de Obras Públicas amplió los lenguajes de sus formaciones contra el acoso sexual a chino y español (p. 7).

*El resultado de la política de los departamentos de la ciudad dirigida a las mujeres y sus necesidades*

Algunos departamentos se preocuparon por cuántas mujeres alcanzaron sus servicios o se beneficiaron de sus subvenciones. El Consejo de Estabilización de Rentas empezó a mantener un registro del número de mujeres y de miembros de minorías que participaron en los procedimientos de conciliación (Liebowitz 2007, p. 8). El Departamento de Medio Ambiente revisó cuántas mujeres ocupaban cargos de liderazgo entre las organizaciones subvencionadas por el departamento (pp. 6-7).

También se crearon y/o redefinieron intervenciones y servicios de los departamentos municipales para satisfacer las necesidades de las mujeres. El Departamento de Libertad Condicional para Menores utilizó el análisis de género para justificar la creación de su 'Unidad de Chicas' (p. 6). El Departamento de Medio Ambiente publicó datos en línea sobre la relación entre medio ambiente, cáncer y mujeres (p. 7). La Comisión de Artes cambió la fecha del sorteo para la concesión de pequeñas ayudas a la gente con tareas de cuidador y para dar a gente con creencias religiosas específicas (judíos) la oportunidad de participar (p. 6). El Departamento de Obras Públicas redujo el espacio entre las farolas en cuatro proyectos para



aumentar la seguridad de las mujeres en estas zonas (Liebowitz 2007, p. 7; Grigolo 2008, p. 11)

### Principales obstáculos y retos

La implementación de la CEDAW afronta los grandes retos siguientes:

#### *Falta de personal, financiación y formación para aplicar y desarrollar la CEDAW*

El DOSW únicamente puede implementar parcialmente la ordenanza de la CEDAW debido al financiamiento limitado, la falta de miembros de personal exclusivamente dedicados a este fin y la comprensión limitada de las implicaciones más amplias de la aplicación de los derechos humanos para enmarcar todas las operaciones de la agencia como el DOSW quería hacer (Liebowitz 2007, pp. 13-14).

#### *El análisis de género entre el pasado y el futuro*

El ‘viejo’ análisis de género global de los departamentos de la ciudad fue un componente esencial de la política CEDAW y una herramienta valiosa para dirigir las acciones de la ciudad hacia objetivos más sensibles a las mujeres y las minorías. No obstante, también fue un proceso que robaba mucho tiempo a los departamentos y al DOSW.<sup>14</sup> Si se debiera retomar este análisis de género (con la debida consideración de las restricciones financieras impuestas sobre el DOSW y sin menoscabo de los méritos del nuevo análisis de género especializado), se deberían tener en cuenta los límites/ retos siguientes:

- *La política del análisis de género.* El hecho de que el DOSW sea un departamento municipal políticamente responsable del análisis de género politiza el análisis de género y plantea dudas relativas a la independencia del DOSW respecto al gobierno local. Esta tensión comprometió claramente la participación de las ONG en la política (Grigolo 2008, p. 13).
- *Los límites del Grupo de Trabajo y el DOSW.* El Grupo de Trabajo y el DOSW no eran (al menos, inmediatamente) capaces de trabajar con algunos departamentos debido a su falta de conocimiento de la cultura y forma de funcionamiento de cada departamento. Esto limitaba la posibilidad de estandarizar y, por lo tanto, simplificar el enfoque y la implementación del análisis de género (Grigolo 2008, p. 12).
- *Implementación irregular de las diferentes dimensiones de la política.* Los departamentos implementaron los aspectos de la política relacionados con el empleo (incluyendo recopilación de datos dentro de los límites de la ley) mejor que los relacionados con la dotación presupuestaria y los servicios, principalmente porque están más familiarizados con el empleo que otro tipo de cuestiones derivadas del análisis de género (Liebowitz 2007, p. 16; Grigolo 2008, p. 11).
- *Carga de trabajo excesiva y renovación de personal en los departamentos de la ciudad.* La carga excesiva de departamentos limitaba en cierto grado su capacidad y predisposición para realizar un análisis de género adecuado, incluyendo la recopilación de datos. La renovación del personal a veces complica al Grupo de Trabajo y al

<sup>14</sup> Entrevista con Murase.





DOSW la posibilidad confiar en una persona de contacto estable dentro de los departamentos cuando se lleva a cabo el análisis de género (Grigolo 2008, pp. 11-12).

#### *El alcance de la iniciativa GEP*

Aunque la iniciativa GEP todavía se encuentra en una fase inicial, parece justo destacar el riesgo de que el DOSW, al centrarse, básicamente, en grandes empresas (olvidando la intención declarada de tener un impacto en los niveles inferiores de ocupación dentro de estas compañías), pueda tener un impacto limitado sobre las mujeres y las minorías en el sector económico privado más amplio, incluyendo aquellos que trabajan en los márgenes y los cargos mal pagados del mercado.

#### **Replicabilidad y adaptación de la política en otros contextos**

Los gobiernos locales que quieren implementar la política de la CEDAW deberían:

- Familiarizarse con el marco de derechos humanos, en ocasiones mediante la colaboración de expertos, instituciones de derechos humanos y ONG.
- Proporcionar una base legal (ordenanza, enmienda a la Carta de la Ciudad) o, si faltan competencias legales, marco político / discursivo (plan, estrategia, etc.) de la política.
- Traducir la CEDAW según las prioridades locales pero siempre en un proceso abierto de participación y de consulta con los actores que serán corresponsables de la implementación.
- Demostrar que el alcalde respalda abiertamente la política e insta a los departamentos de la ciudad a cumplirla.
- Establecer órganos adecuadamente financiados, con personal cualificado, motivado y formado responsables de la implementación.
- Considerar los pros y los contras de colocar cualquier órgano responsable de la implementación dentro/fuera del gobierno local y, en cualquier caso, concederle un estatus independiente.
- Asegurarse de que las autoridades municipales y los representantes de las ONG, que pueden movilizar recursos valiosos y atraer apoyo para la política, participen en la toma de decisiones y en la implementación de la política.

#### **RESUMEN**

Esta política traduce e implementa localmente los derechos de las mujeres tal y como se definen en la Convención de la NU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Empezó en 1998 con la aprobación de la llamada 'ordenanza CEDAW', y todavía permanece vigente. La política siempre se ha financiado a través del presupuesto municipal y la ha dirigido, administrado y desarrollado la Comisión de la Ciudad y el Departamento sobre el Estatus de las Mujeres. Dentro del departamento, dos órganos ad hoc trabajaron en la implementación de la política en el pasado: el Grupo de Trabajo de la CEDAW (1998-2002) y el Comité de la CEDAW (2003-2007). La política





pretende apoyar los derechos de las mujeres, centrándose en particular en el empleo, la violencia contra las mujeres y las niñas y la asistencia sanitaria. La implementación ha seguido dos vías entrelazadas: iniciativas de ámbito municipal para integrar los derechos de las mujeres en las operaciones de la ciudad y un análisis de género de los departamentos municipal: plantilla, presupuesto y servicios. Los beneficiarios de la política son las mujeres, las minorías, el gobierno local y el sector privado. Las organizaciones comunitarias y las compañías privadas se han implicado en la política. Las ONG han participado en la formulación y en la implementación de la política, especialmente dentro del Grupo de Trabajo y cuando se priorizaba el análisis de género. El sector privado coopera con, y apoya financieramente, la Iniciativa de Principios de Igualdad de Género, que pretende implementar la igualdad de género en el sector privado.

Esta política ha tenido un impacto práctico, especialmente en los departamentos de la ciudad. En un grado diferente según el caso, el análisis de género ha conllevado una sensibilización respecto a los temas de género en los departamento, ha conducido a dotaciones presupuestarias que benefician a más mujeres que en el pasado, y ha hecho que las intervenciones, las acciones y los servicios de los departamentos sean más favorables para las mujeres y los cuidadores en general. Hay pruebas que demuestran que no sólo las mujeres y las niñas de diferentes procedencias étnicas y raciales se han beneficiado de la política sino también la gente que realiza tareas de cuidados, miembros de minorías y grupos religiosos específicos. A lo largo de los años, el análisis de género de los departamentos de la ciudad se ha integrado en iniciativas de ámbito municipal sobre temas de equilibrio de la vida laboral, la situación de las niñas, y la contratación de mujeres en empleos que no cuentan con tradición femenina. Desde 2008, con la Iniciativa de los Principios de Igualdad de Género, el foco de la política ha girado hacia el sector privado. Los resultados de esta iniciativa todavía están por ver.

Sin menospreciar el éxito, esta política también ha padecido algunas limitaciones esenciales: los recortes presupuestarios debido a las crisis económicas y la falta de personal formado y dedicado comprometen la capacidad del gobierno local para conseguir una implementación más global en los sectores públicos y privados. El análisis de género ha tenido más éxito en los componentes relacionados con el empleo, cuyos departamentos están acostumbrados a trabajar en estos temas. Existen dudas de que la implementación de los principios de igualdad de género en el sector privado y en partenariado con las grandes compañías consiga llegar a las mujeres y a las minorías que ejercen trabajos mal pagados. Estas y otras cuestiones se deberán tener en cuenta por parte de otros gobiernos locales que quieran implementar esta política, ya sea dentro de un marco legal o no legal. En concreto, para que esta política se transponga eficazmente, el gobierno local debe proporcionar formación, personal y financiación adecuados, además de contar con un apoyo político claro del alcalde. Se deberían tener en cuenta los pros y los contras contextuales de situar cualquier órgano responsable de la implementación dentro o fuera del gobierno local. Deberían formar parte de la toma de decisiones y de la implementación de esta política autoridades individuales y representantes de organizaciones capaces de movilizar recursos críticos y atraer apoyos.





**Para más información:**

Emily M. Murase  
Directora ejecutiva  
Departamento de San Francisco sobre el Estatus de las Mujeres  
Correo electrónico: [emily.murase@sfgov.org](mailto:emily.murase@sfgov.org).  
Sitio web: <http://www.sfgov3.org/index.aspx?page=78>

**Comisión de Inclusión Social, Democracia Participativa y Derechos Humanos de Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU):**

Tlf: +34 93 342 87 70.  
[www.uclg.org/cisdp](http://www.uclg.org/cisdp)

**Agradecimientos y créditos**

Este caso lo investigó y redactó el Dr. Michele Grigolo, investigador posdoctoral FCT del Centro de Estudios Sociales de la Universidad de Coimbra, Portugal, en 2010. El Dr. Grigolo agradece a la Dra. Jacqueline Adams por su inestimable colaboración durante el trabajo de campo y la entrevista para este estudio. También quiere dar las gracias al personal de la Comisión sobre el Estatus de las Mujeres y a WILD for Human Rights por su disponibilidad y apoyo. Esta investigación ha recibido una contribución financiera de la Federación Portuguesa de Ciencia y Tecnología (FCT).

**Referencias bibliográficas**

Bardes, B.A., Shelley, M.C. & Schmidt, S.W., 2010, *American Government and Politics Today: The Essentials*. Boston: Wadsworth.

City and County of San Francisco, *Administrative Code*, Chapter 12K.1-6.

City and County of San Francisco, *Board of Supervisors – Does San Francisco have a city council?* <http://sf311.org/index.aspx?page=262> [5 December 2010].

City and County of San Francisco, *Departments and agencies*. <http://sf311.org/index.aspx?page=262> [5 December 2010].

City and County of San Francisco DOSW, 2009, *The Status of Women in San Francisco 2009*. [http://www.sfgov3.org/ftp/uploadedfiles/dosw/reports/StatusofWomeninSF2009\\_FINAL\\_06.05.09.pdf](http://www.sfgov3.org/ftp/uploadedfiles/dosw/reports/StatusofWomeninSF2009_FINAL_06.05.09.pdf) [5 December 2010].

City and County of San Francisco DOSW, 2010, *Human Rights in Action: San Francisco's Local Implementation of The United Nations' Women's Treaty*. <http://www.sfgov3.org/Modules>ShowDocument.aspx?documentid=314> [2 December 2010].

Grigolo, M., 2008, *The CEDAW Ordinance of San Francisco: Mainstreaming, Translating and Implementing Human Rights*. Paper presented at the Cortona Colloquium 2008 – 'Gender and Citizenship: New and Old Dilemmas, Between Equality and Difference', 7-9





November 2008, Cortona, Italy.  
[http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm\\_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0389.pdf](http://www.fondazionefeltrinelli.it/dm_0/FF/FeltrinelliCmsPortale/0389.pdf) [2 December 2010].

Grigolo, M., 2009, *Human Rights and the City: Anti-Discrimination Law and Policies in New York and Barcelona*. Doctoral thesis, European University Institute, San Domenico di Fiesole (Florence), Italy.

Grigolo, M., 2010, Human rights and cities: Barcelona's Office for Non-Discrimination and its work for migrants. *The International Journal of Human Rights*, 14: 894-912.

Grigolo, M., Forthcoming, Incorporating cities into the EU anti-discrimination policy: Between racial discrimination and migrant rights. *Ethnic and Racial Studies*.

Ignatieff, M. (ed.), 2005, *American Exceptionalism and Human Rights*, Princeton: Princeton University Press.

Keating, M., 1991, *Comparative Urban Politics: Power and the City in the United States, Canada, Britain and France*. Aldershot, Brookfield: Edward Elgar.

Liebowitz, D., 2007, *Respect, Protect, Fulfill: Raising the Bar on Women's Human Rights*. San Francisco, CA: Women's Institute for Leadership Development for Human Rights.  
<http://www.depts.drew.edu/psci/Final%20CEDAW%20SF%20Report.pdf> [2 December 2010].

Lozner, S.L., 2004, Diffusion of local regulatory innovations: The San Francisco CEDAW ordinance and the New York City human rights initiatives, *Columbia Law Review*, 104: 768-800.

'San Francisco, California', *TheUSAonline.com*.  
<http://www.theusaonline.com/cities/sanfrancisco.htm> [5 December 2010].

Soohoo, C., Albisa, C. & Davis, M.F. (eds.), 2009, *Bringing Human Rights Home: A History of Human Rights in the United States* (abridged ed.). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

United Nations General Assembly, 1979, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*.  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> [9 December 2010].

U.S. Census Bureau, 2010, *State and County Quick Facts*.  
<http://quickfacts.census.gov/qfd/states/06/06075.html> [2 December 2010].

Zwingel, S., 2005, From intergovernmental negotiations to (sub)national changes. *International Feminist Journal of Politics*, 7: 400-424.

### Entrevista

Emily M. Murase, directora ejecutiva del DOSW, 16 de septiembre de 2010, San Francisco.

