

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

Dinámica Social de las Organizaciones.

Análisis del artículo de Soto (2009) llamado “Acciones Positivas: formas de enfrentar la asimetría social”

Estudiante: Marco Antonio Cubillo Murray

Carnet: 831212

Las acciones positivas vienen a cimentar una relación de igualdad entre los miembros de una sociedad, donde la distribución de los recursos y beneficios sean dividan de forma equitativa entre todos los componentes sin manifestación alguna de discriminación y hacia una democracia más pura.

Podemos observar entonces que el objetivo central que se busca con las acciones positivas “es la igualdad *de facto* o igualdad sustantiva, como la llama el Comité CEDAW (La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres). Pero estas acciones tienen que tener en cuenta los resultados” (Gherardi, 2012, p.32) porque estas medidas al tratar de eliminar las desigualdades entre las personas adultas mayores, los niños y niñas, así como las mujeres y las personas con discapacidades entre otros grupos étnicos que poseen como común denominador una exclusión en campos como los derechos humanos o el acceso a los medios laborales o programas de salud, que han deteriorado el sistema democrático de los países que poseen este sistema de gobierno que por su naturaleza busca que la voluntad, necesidades y beneficios se consideren dentro de un marco de igualdad.

Estas acciones positivas no se deben visualizar como simples conceptos de asistencialismo, sino como acciones que permanescan en el tiempo de forma sólida y consensada, que sean garantías reales, derechos claros a los que se tienen acceso sin importar las subjetividades de aquellos que detentan el poder político.

Clyde (2009) cita que Geovanni Sartori plantea dos posiciones con respecto al concepto de igualdad de oportunidades, mismo que nos sirve de base para comprender como las acciones positivas fortalecen los sistemas democráticos, estos son:

- 1- Igualdad de oportunidades entendida como **acceso igual**, es decir, igual reconocimiento a igual mérito.
- 2- Igualdad de oportunidades como **comienzo igual** (o puntos de partida iguales), es decir, como condiciones materiales iniciales iguales para el acceso igual a las oportunidades (p.70)

Entonces la igualdad de oportunidades se debe generar, se debe actuar, y que los puntos de partida de todos no solo vayan acorde con las capacidades de cada uno, sino que también los méritos se aplican por igual dentro de un mundo que tiene por hábitos invertir los procesos de acceso ya que se parte de una desigualdad natural que soslaya o dificulta que las acciones positivas se apliquen de forma eficaz.

Esto no es proceso de corto plazo, requiere de largos períodos para que los beneficios que se nos presenta en la igualdad de oportunidades cumpla su rol de equiparar las condiciones de partida de todos los miembros que pueden tener acceso a ellas, donde las redistribuciones de los recursos satisfaga a todos por igual.

Las características que estas acciones positivas poseen para que cumplan su papel protagónico dentro de esto proceso de cambio cultural son:

- 1- Son acciones de actuación de manera específica contra algún tipo de desigualdad manifiesta.
- 2- Se pueden plantear en los campos públicos y privados.
- 3- Abordan ámbitos como: económicos, laborales, educativos y de acceso a la información.
- 4- Son proyectos operativos con resultados tangibles.
- 5- Requieren de la participación colectiva y de un permanente perfeccionamiento.

Como características generales de las acciones positivas podemos ver las siguientes:

- a- Enfrentan desigualdades de hecho: Se dirigen a que las situaciones de desventaja o desigualdad sean superadas.
- b- Son actuaciones concretas: Son medidas aplicables de forma específica a situaciones preestablecidas, sensibilizando a los actores sobre las desigualdades.
- c- Ámbitos de acción: Son aplicables en gestiones no solo estatales, sino que públicas también.
- d- Actúan sobre un marco institucional: Deben tener un respaldo legal que apoyen las medidas correctivas hacia un equidad.

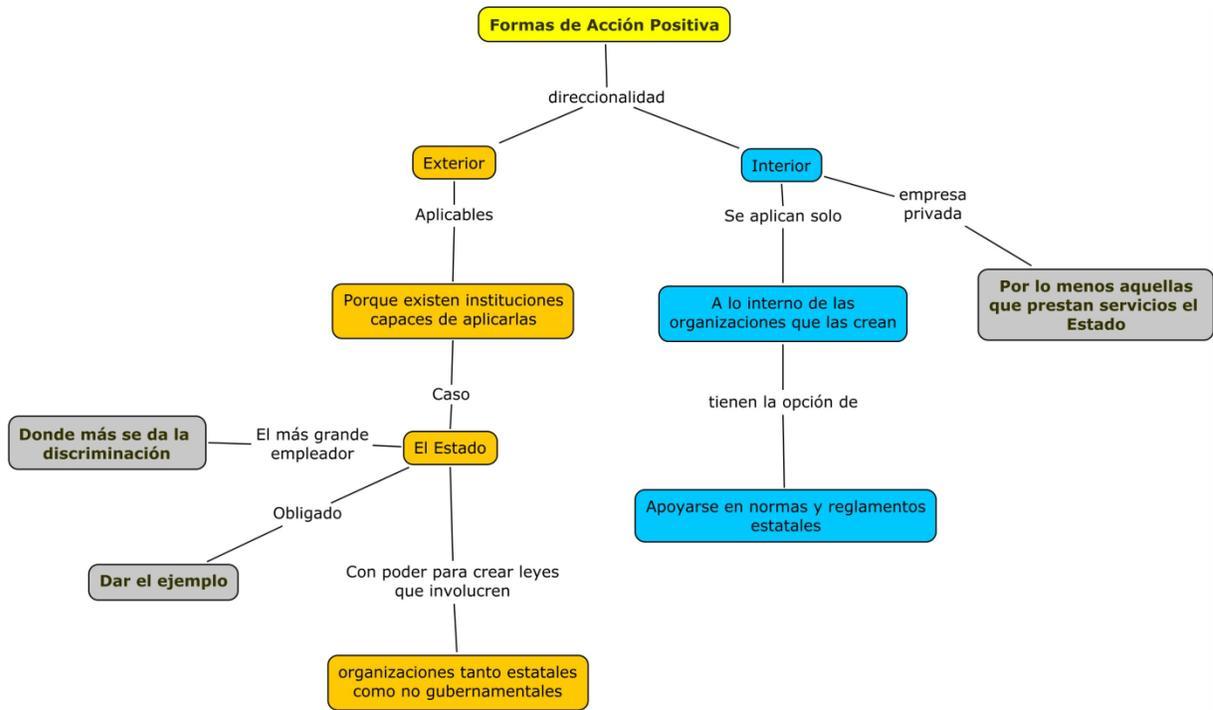
- e- Pueden ser aplicables en diferentes ámbitos: No solo en los ámbitos tradicionales de acción social, sino que mediante la creatividad se pueden aplicar en campos sociales nuevos.
- f- Buscan resultados tangibles: Resultados tangibles y concretos que sea palpable en la realidad.
- g- Tienen plazos determinados: Con estos plazos se pueden llevar a cabo evaluaciones precisas.

El objetivo que estas características manifiestan es analizar los obstáculos que en el caso de las mujeres se encuentran para su participación en el campo político, por ejemplo, como nos lo presentan Bareiro et al (2004) que a través de una mirada a los pensamientos, las creencias y los conceptos que subyacen en los cuerpos sociales podemos detectar las desigualdades, pues es en esos cuerpos sociales donde se produce la marginalización de las mujeres hacia el poder político (p.21).

Continuando con Bareiro et al (2004), las acciones positivas se apoyan en los conceptos clave explorados como democracia, política, poder e igualdad de oportunidades y los contenidos que estos conceptos tienen en las sociedades actuales para poder actuar de manera eficaz. Se considera que esta reconceptualización resulta fundamental para la construcción de lo que hoy podemos considerar una cultura democrática (p.21).

La direccionalidad que se plantea para una aplicación de las acciones positivas son dos: las que se pueden aplicar a lo interno de una organización que puede ser privada o pública, y las que se pueden aplicar a lo externo, mediante el uso de leyes que fueron creadas por el Estado y que regulan las relaciones entre sus miembros, obligándolos a que la desigualdad y la discriminación no estén presentes en las relaciones laborales.

En el siguiente mapa conceptual podemos observar las distintas formas en que las acciones positivas pueden ser aplicadas.

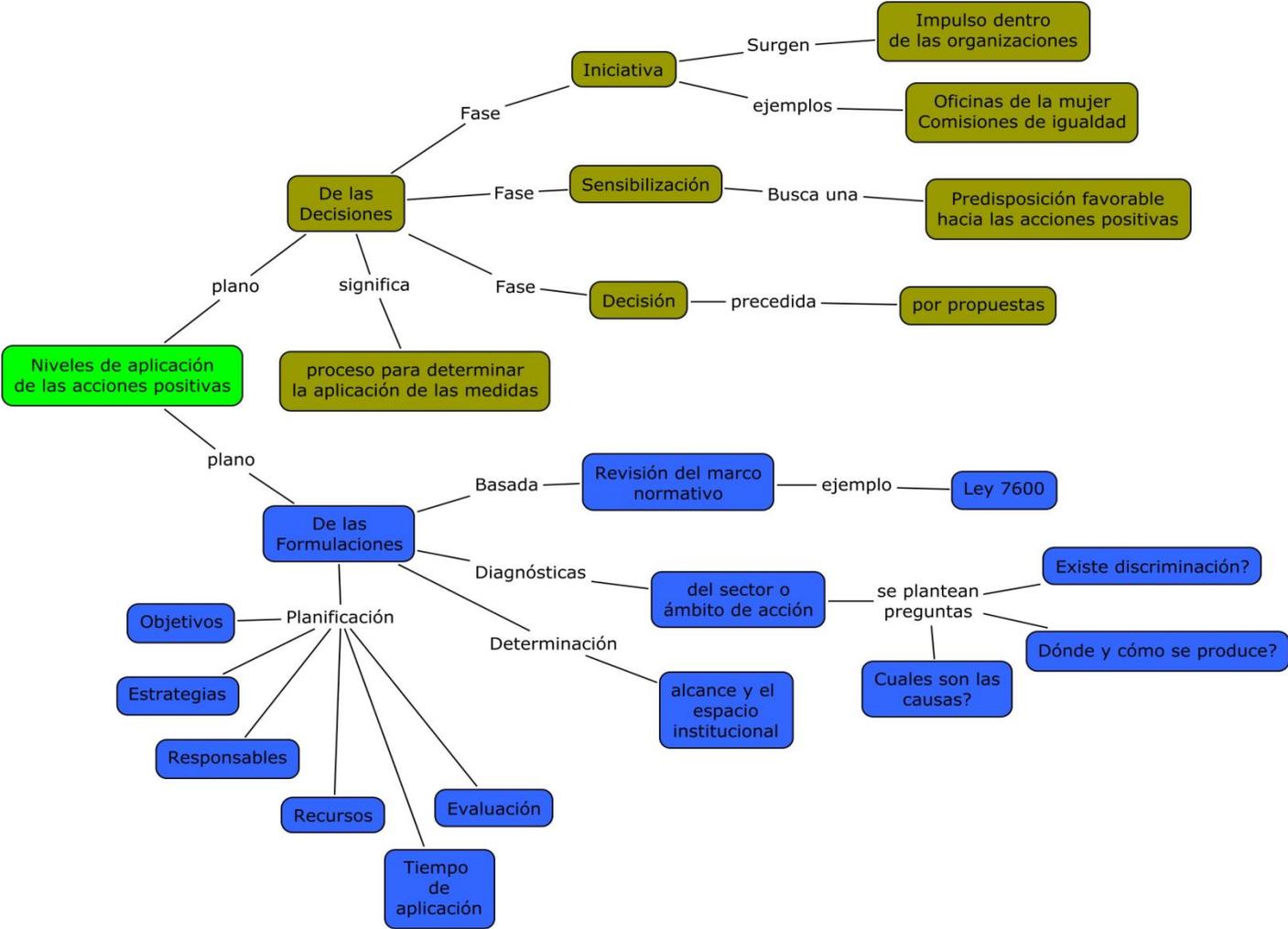


Estas acciones positivas pueden aplicarse mediante las siguientes estrategias:

1. **Cuotas o cupos:** Corresponde a la asignación de puestos de poder o claves dentro de las organizaciones y que deben ser ocupados por la población que tradicionalmente se considera discriminada. Esto se aplica en Costa Rica sobre todo en los partidos políticos que deben equiparar la participación de hombres y mujeres que desean ocupar un cargo institucional.
2. **Sistema de preferencias:** Se privilegia a los grupos discriminados con accesos y beneficios en la contratación de servicios y a la empleabilidad sin tener que pasar procesos o filtros que los limiten. Por ejemplo las ventajas que ofrecen las PYMES para que las amas de casa o migrantes puedan tener acceso a recursos financieros sin muchos trámites y con cuotas e intereses bastantes flexibles.

3. Asignación de metas y plazos: Se fijan cuotas y tiempos que deben alcanzar las organizaciones para estar en un nivel aceptable de superación ante la discriminación.
4. Medidas especiales de difusión y orientación: Busca erradicar la discriminación existente en cuanto a la infraestructura de las organizaciones, ejemplo la ley 7600 para negocios que deben atender público.
5. Programas de capacitación: Establecimiento de capacitaciones dirigidas a la población marginal por ejemplo buscando una mejora en el ámbito laboral.
6. Programas o campañas de concienciación y persuasión: Se busca sensibilizar a las organizaciones sobre prácticas que resultan ser bastante discriminatorias, por ejemplo las campañas publicitarias que el INAMU está llevando a cabo utilizando los medios de televisivos.
7. Programas de incentivos: Se aplican premios o beneficios adicionales a quienes apliquen las acciones positivas, como acceso a créditos empresariales o incentivos fiscales, sobre todo en el impuesto a la renta.
8. Programas de condiciones: Con el fin de que las organizaciones que apliquen las acciones positivas tengan acceso a licitaciones o contratos con el Estado, por ejemplo el estar al día con las obligaciones de seguro con la CCSS.
9. Mecanismos internos de control y evaluación: Creación de departamentos dentro de las empresa para controlar y detectar las acciones discriminatorias que se puedan presentar dentro de la organización, con ello las correcciones con más eficaces.

Se pueden distinguir dos niveles de aplicación de las acciones positivas, en el siguiente esquema se muestran.



Por último los problemas o límites que se pueden presentar en una aplicación de las acciones positivas se enfocan a cuatro áreas:

1. El Problema de la institucionalidad: Se presentan en países donde existe un bajo nivel de institucionalidad.
2. Reacciones adversas: Se ven como amenazantes no solo en sectores tradicionalmente conservadores, sino en aquellas organizaciones donde el poder se vea amenazado.
3. Aplicación ineficaz: Sobre todo en sistema de evaluaciones ineficientes y con un pobre compromiso por parte de las organizaciones que deben aplicar las acciones positivas.
4. El cambio cultural: Plantear una nueva relación entre hombres y mujeres que permita romper con paradigmas culturales de la forma de ver las relaciones de equidad y que se trate de erradicar de una vez por todas.

Referencias bibliográficas

Bareiro, L., & Torres, I. (2009). *Instituto Interamericano de Derechos Humanos Igualdad para una democracia incluyente*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Bareiro, L., López, O., Soto, C., & Soto, L. (Mayo de 2004). Sistemas electorales y Representación Femenina en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo*(54), 21.

Gherardi, N. (Junio de 2012). *Equipo Latinoamerica de Justicia y Género*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Lidera: Participación en Democracia:
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=APP187>

Soto, C. (2009). *Acciones positivas: formas de enfrentar la simetría social*. San José: IIDH (San José).