
NÚMERO 20: LAS BRECHAS DE GÉNERO

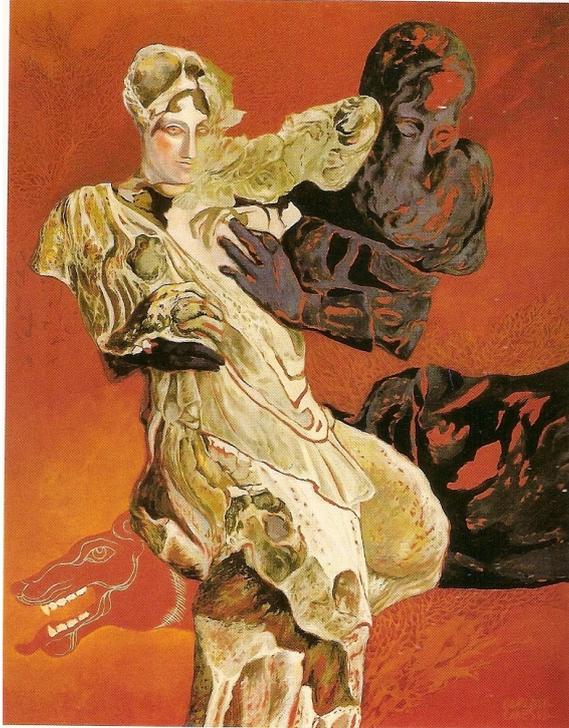
COORDINADO POR: ALICIA GIL GÓMEZ

LA VIÑETA DE DIANA RAZNOVICH



CON LAS QUE CREAN

CARLOTA CUESTA



LA OBRA: *EL RAPTO* (1987)

En 1987 realiza sus series *Metamorfosis* y *Mundo Clásico* en las que la mutación y la descomposición de las figuras hacen evidente el paso del tiempo que, transmutando el sutil misterio de la escultura griega, conduce a los personajes de sus cuadros hacia una vida nueva en la que lo mitológico no impide la evidencia de lo vital y orgánico. El dinamismo de la obra se acentúa por las líneas y de las formas onduladas, la contraposición de los dos personajes y la calidez del color que los envuelve. Es una mirada de mujer la que contrapone la serena blancura de la figura femenina a la oscura y amenazadora presencia del raptor que la transporta.

LA ARTISTA: CARLOTA CUESTA (MADRID, ESPAÑA, 1948)

Vive y trabaja en la Puerta del Sol de Madrid. Realizó estudios en la Escuela de Artes y Oficios, la Escuela de Bellas Artes y el Círculo de Bellas Artes, y su primera exposición en los años 70, con temas rurales de preocupación social, y posteriormente, con figuras que expresan la soledad del ser humano. En 1980 expone en el Museo Carrillo Gil de Méjico, y en 1981 en el Museo de las Artes de Monterrey. En 1984 es seleccionada para la muestra *Mujeres en el arte español* que se realizó en el Centro Cultural Conde Duque de Madrid. Ha obtenido numerosos premios y distinciones internacionales. En la actualidad su obra ha evolucionado hacia una abstracción matérica, habiendo realizado su última exposición individual, *Indicios*, en la Sala Ra del Rey de Madrid en octubre y noviembre de 2012.

EDITORIAL

El año 2012, un día como este, publicamos el primer número de **con la A**, haciéndolo coincidir con la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, que si bien fue señalado como tal en 1911, su internacionalización no llegó hasta 1975, cuando Naciones Unidas reconoce la necesidad de señalar este día para llamar la atención de los poderes públicos y de los gobiernos ante la desigualdad que sufren las mujeres del mundo, proclamando la Asamblea General de la ONU, en 1977, el 8 de marzo como Día Internacional por los Derechos de la Mujer y la Paz.

Por otra parte, la Unión Europea ha designado el 22 de febrero como el día de la Igualdad Salarial de Género denunciando, así, la diferencia salarial existente entre mujeres y hombres por desarrollar el mismo trabajo que, en términos generales, supone que las mujeres perciben un 78% del salario que cobran los hombres, por realizar el mismo trabajo. Así pues, según datos del INE, las mujeres españolas, en un mismo desempeño que sus homólogos varones, tendrían que trabajar 80 días más al año para poder equiparar sus salarios. Esta situación se conoce como la brecha salarial, una más de las muchas “brechas” que distancian la situación que viven (que vivimos) las mujeres en el ámbito público y que son un obstáculo para que éstas puedan (podamos) desarrollar un proyecto de vida laboral, o profesional.

Pero la diferencia salarial no es la única “brecha de género” que todavía nos queda por superar. A ésta hemos de unir: “la brecha promocional”, denominando así a las dificultades con las que se encuentran las mujeres que quieren acceder a los espacios de Toma de Decisiones; la “brecha digital”, o “brechas digitales de género”, ya que las y los expertos señalan varias: la brecha de acceso, la brecha de uso, la brecha de contenidos y la brecha de habilidades tecnológicas, suponiendo una gran barrera para el desarrollo laboral y profesional de las mujeres en la denominada Sociedad del Conocimiento; la “brecha de cuidados” tanto en cuanto el porcentaje de mujeres que se ocupan de los cuidados supone, en términos generales, el 78% frente al 22% de varones (y con las crisis que nos acosa, parece que el “la brecha” en lugar de disminuir tiende a aumentar), siendo uno de los obstáculos que dificultan la contratación de mujeres en los procesos de reclutamiento y de promoción, sin entrar en el ámbito del desarrollo de las tareas domésticas donde el porcentaje de mujeres es todavía mayor.

Así mismo, la fiscalidad, que debería revertir en el desarrollo de los servicios públicos, redundando en una mejora de las condiciones de vida de las mujeres, se utiliza en cerrar “agujeros” generados por el despilfarro, la incompetencia, la corrupción e incluso el pillaje en la gestión de sectores públicos y privados, de tal manera que también podemos hablar de la “brecha fiscal”...

Demasiadas “brechas”, sin duda, que, parafraseando a las y los expertos: *“suponen un lastre para el desarrollo y la competitividad (...) puesto que se excluye a la mitad del sector poblacional que resulta ser la más preparada, la más productiva y la más capacitada: las mujeres”*.

Por todo ello, este 8 de marzo, además de celebrar el primer aniversario de la publicación de **con la A**, hemos querido denunciar los múltiples obstáculos, las numerosas “brechas de género” que, en esta segunda década del siglo XXI, todavía tenemos que afrontar y resolver, no sólo las mujeres sino la población en su conjunto, si queremos seguir desarrollando un sistema Democrático en el que la Igualdad efectiva y real sea su eje vertebrador.

Alicia Gil Gómez

MUJERES Y POLÍTICAS FISCALES DE LOS “ESTADOS DE BIENESTAR” Mercedes Ruiz Garijo*

*A las mujeres constituyentes,
a esas voces femeninas que se hicieron presentes, con valentía y coraje,
en el camino hacia la democracia española*

“Vivimos en tiempos de crisis”, es la frase más repetida en los últimos años. Según las personas expertas, el Estado de bienestar europeo se desmorona. Lo que quizás no se pregona con tanto énfasis es que también las desigualdades de género han desencadenado, junto a otros factores, la situación en la que nos encontramos. En este sentido, debemos formularnos la siguiente pregunta: ¿por qué hemos llegado hasta aquí? Quizás el problema esté en el propio Estado de Bienestar y en que la política económica de los gobiernos se ha realizado al servicio de un sistema económico capitalista caracterizado por un claro predominio de valores masculinos como “éxito”, “competencia” o “prima de riesgo”.

En este punto, convendría reflexionar sobre los orígenes del Estado de bienestar y sobre sus destinatarios: para qué y para quiénes se construyó. Hay quienes hablan, en mi opinión muy acertadamente, de un Estado de bienestar patriarcalⁱ en el que las desigualdades de género son el sustento del propio Estado. El Estado de bienestar surge a partir de un modelo de ciudadanía basado en el concepto de trabajador-proveedor varón. Un Estado en el que la división sexual del trabajo es una condición necesaria y en el que la ciudadanía de las mujeres y de los hombres es reconocida de forma diferente. Las mujeres fueron incorporadas no como ciudadanas plenas, sino como miembros de una familia patriarcal. Posteriormente, se ha continuado apuntalando la identidad de las mujeres como dependientes de los varones de manera directa e indirecta. Los destinatarios directos del bienestar han sido los trabajadores varones. Las mujeres, en la medida en que se han visto excluidas del estatuto de ciudadanas trabajadoras, han venido siendo las beneficiarias del bienestar pero en calidad de esposas, madres o hijas. En definitiva, se puede afirmar que los Estados de bienestar responden a un modelo de política sexual concreta.

La consideración de las mujeres como ciudadanas de segunda categoría se viene manifestando y reproduciendo también en las políticas fiscales de los Estados de bienestar mediterráneos como España. Dentro de la política sexual de estos Estados, el diseño de los impuestos desempeña un papel importante desde la perspectiva de género. Primeramente, porque “política fiscal” y “modelo económico” son dos variables estrechamente conectadas. Por un lado, la economía de un país influye en qué tipo de impuestos van a exigirse a su ciudadanía. Pero también, a la vez, el diseño de una u otra política fiscal va a influir en la propia economía en la medida en que, el nivel de recaudación obtenido, va a determinar las posibilidades presentes y futuras de gasto público de un país y, por tanto, la intervención estatal en la economía y en el mercado. Un

* Es Profesora Contratada Doctora de Derecho Financiero y Tributario en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid. En los últimos años dedica su actividad investigadora al estudio de la fiscalidad desde la perspectiva de género. Fruto de esta línea de investigación son algunas de sus publicaciones, su participación en Congresos Nacionales e Internacionales y la impartición de docencia en el Master de Estudios Interdisciplinarios de Género, de la Universidad Rey Juan Carlos.

ejemplo de esta aseveración lo encontramos en la actualidad: la apuesta en un contexto de crisis económica por una fiscalidad no redistributiva, basada en el incremento de la fiscalidad para las rentas procedentes del trabajo (y en una amnistía o “flexibilización fiscal” para las rentas altas), se traduce en una pérdida de recaudación de ingresos públicos y, por tanto, en la indisponibilidad de recursos con los que sostener servicios públicos esenciales como sanidad, educación o justicia.

El binomio pérdida de recaudación de impuestos, por un lado, versus recortes en gasto público por otro, reproduce y fomenta las desigualdades de género. En nuestro país, los elevados recortes en materia de dependencia, de cuidado infantil o de educación, han trasladado las cargas al ámbito familiar y han propiciado un retorno masivo de mujeres al hogar para desempeñar esas funciones que, “parecía”, ya habían sido asumidas, definitivamente, por el Estado. En una situación como la actual, a las mujeres les puede llegar a compensar más desempeñar las tareas de cuidado en el hogar que desempeñar trabajos en la economía informal, o trabajos por cuenta ajena con un alto nivel de precarización. Por si fuera poco, con la crisis económica las mujeres acceden menos al subsidio, porque han trabajado en condiciones más precarias y su contribución de los sistemas de previsión social ha sido mínima. Con la crisis económica la feminización de la pobreza se agrava. Por último, tampoco hay que olvidar a aquellas mujeres que son víctimas de la violencia de género, que no se atreven a denunciar porque esto les supone una pérdida de estabilidad económica y un abandono institucional. El Estado de bienestar, ese Estado que creíamos que era una victoria para todas las mujeres, acaba teniendo unos efectos muy perversos en nuestros derechos sociales, políticos y económicos.

La interdependencia entre política fiscal y modelo económico, y la falta de neutralidad de los impuestos desde la perspectiva de género, también se observa en el diseño de los impuestos. Así, en nuestro país, algunas figuras impositivas, diseñadas para favorecer a determinados modelos de familia (en particular a la familia nuclear), han venido retroalimentado las diferencias de género. Me refiero, en primer lugar, al régimen de tributación conjunta del IRPF (basado en un sistema de acumulación de rentas y en la aplicación de importantes reducciones fiscales) que es beneficioso, especialmente, cuando uno de los cónyuges no obtiene rentas o cuando obtiene rentas reducidas. Los datos económicos y laborales de nuestro país muestran cómo, todavía, sigue siendo la mujer la que permanece en el hogar (o la que desempeña trabajos en la economía informal) y la que obtiene menores salarios que los hombres. En consecuencia, este régimen de tributación conjunta termina teniendo efectos perjudiciales para la igualdad de género, en tanto que “penaliza” a aquellas unidades familiares en las que los dos cónyuges obtienen rentas. Desde una perspectiva fiscal, en algunos casos, puede resultar más beneficiosa la permanencia en el hogar de las mujeres que su acceso al mercado de trabajo.

Igualmente, el diseño de deducciones fiscales pone de relieve cómo las políticas fiscales y el Estado de bienestar no son neutros desde la perspectiva de género. En España, los “asuntos de las mujeres” se toman en cuenta fiscalmente para aprobar deducciones en el IRPF o para anunciar medidas electoralmente “rentables”. Así, por ejemplo, en la actualidad existen deducciones para mujeres trabajadoras, por gastos de guardería, por ayuda doméstica, para fomentar el autoempleo de las mujeres, etc. Incluso, en Valencia, existe una deducción por la realización de uno de los cónyuges de labores no remuneradas en el hogar. El problema de estas deducciones no es, solamente, la imagen de la mujer que reproducen sino que no existe un análisis sobre sus efectos desde la perspectiva de la igualdad de género. Se desconoce el número de personas beneficiarias. Ni siquiera se evalúa en qué medida son instrumentos que propician un cambio de conducta. Sobre este particular, el propio Estado español “de bienestar” viene incumpliendo, de forma reiterada y consciente, lo previsto en la Ley 3/2007 que obliga a los poderes públicos a incorporar la

perspectiva de género en sus políticas públicas. La figura de los presupuestos públicos en clave de género rápidamente pasó a ser “crónica de una muerte anunciada”. El Estado de bienestar patriarcal no se ha preocupado en introducir la perspectiva de género a la hora de planificar los ingresos públicos y fijar el límite de gasto. En consecuencia, cualquier medida que se anuncia como un compromiso por la igualdad de género pierde toda su eficacia y credibilidad.

A la vista de lo anterior, y como contra discurso, hay que defender que la crisis debe ser aprovechada para replantear la propia idea de bienestar y el papel que debemos desempeñar las mujeres. En los próximos años, si queremos evitar que los errores del pasado se reproduzcan, será preciso revisar el propio concepto de Estado de bienestar y avanzar hacia un modelo en el que, mujeres y hombres, participen de forma igual en la toma de decisiones. En particular, las mujeres deben intervenir en la elaboración de los presupuestos públicos, en el diseño de los impuestos y en la fijación del gasto público. El poder presupuestario e impositivo no puede seguir siendo un monopolio de los hombres. Porque el establecimiento de un sistema fiscal redistributivo (que combine impuestos progresivos y gasto público social para las personas más desfavorecidas) es la mejor herramienta para luchar contra las desigualdades de género.

NOTAS

ⁱ PATEMAN, C.: “El estado de bienestar patriarcal”. En, *Contextos*, número 5, año 2. También puede verse el trabajo de Hernes, h. m.: *El poder de las mujeres y el estado del bienestar*, Madrid, *Vindicación Feminista*, 2003

ARTE Y CULTURA

LA BRECHA DIGITAL DE GÉNERO Mónica Niño Romero*

El incremento de las tecnologías de la información ha traído consigo un acelerado cambio en muchas facetas de nuestra vida diaria como son la educación, la salud, los quehaceres cotidianos, la política, el empleo y el trabajo, configurándose un nuevo entorno. El uso de internet confiere múltiples ventajas a las personas, desde obtener mejores resultados escolares, conseguir mejores empleos y ampliar las relaciones sociales. Pero todavía, en la autopista de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -las llamadas TIC-, la mujer no alcanza la misma velocidad que el hombre.

La mayor brecha digital de género (BDG), es decir, la diferencia y dificultad de acceso a la Sociedad de la Información e internet, por parte de las mujeres respecto de los hombres, está en el acceso a internet a través de los teléfonos móviles, con el 36,7%, según datos del Observatorio e-Igualdad, de la Universidad Complutense de Madrid, de la Encuesta sobre equipamiento y uso de Internet en los Hogares (2010), Instituto Nacional de Estadística. Desde 2004, la brecha digital de género, independientemente del modo de entrar en la red, se ha reducido del 24% al 7,5%, en 2010.

En este sentido, la reducción de la brecha en estos últimos años ha sido notable, pero si tenemos en cuenta que la convergencia con los países más avanzados requiere incorporar a las mujeres, la nota no es tan buena. En España, hay algo más de 47 millones de personas, de las cuales las mujeres son un poco más del 50 por ciento. Además, al superar la edad de 50 años, la población femenina se incrementa. Por tanto, no debemos retirar la atención de la brecha digital de género.

En el contexto europeo, la estrategia 2020 de la Unión Europea se basa en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. De las siete iniciativas emblemáticas, tres afectan a las mujeres: innovación para tener mujeres investigadoras e innovadoras, con la consiguiente generación de empleo; internet de alta velocidad, en empresas y hogares, para llevar a cabo la inclusión digital de las mujeres -esto es la Agenda Digital Europea-; y las nuevas cualificaciones y empleos, basados en las TIC, por lo que la alfabetización y capacitación digital se convierten en una prioridad. Todo este plan se basa en incorporar a las mujeres por y para la igualdad (equidad) e incorporar el talento femenino (eficiencia).

* *Es periodista: "Vengo de la prensa y el periodismo (Diario 16 Andalucía, ABC, Europa Press); mi trayectoria recorre los caminos de la comunicación de empresa (EGMASA), la publicidad y el asesoramiento en marketing (Publicis, Leglez), la formación in company (EOI), la difusión institucional (Junta de Andalucía), las nuevas tecnologías y la comunicación de la Sociedad de la Información (Sandetel). Me identifico con los temas de mujeres y género. Y me ubico ahora en la comunicación digital, las redes sociales, las TIC, soy community manager y desarrollo blogs. Además, formo parte de la Asociación de la Prensa de Sevilla y, por tanto, de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (FAPE) y me implico en la Comunicación y las TIC de la Asamblea de Mujeres Periodistas de Sevilla. Procuero escribir en mi blog Comunicación Activa <http://comunicacionactivablog.wordpress.com/>"*

Por todo ello, sería una estupidez dejar fuera de juego los valores que aporta la mitad de la población. Por tanto, en el actual panorama tecnológico, las TIC son un medio para fomentar la igualdad de género. Pero es que ya se contempla en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades al ámbito de la Sociedad de la Información e insta a los poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres.

La brecha digital de género se divide en tres barreras de acceso tecnológico. La **primera** brecha TIC es la dificultad a la hora de acceder a la propia tecnología, es un acceso cuantitativo; la **segunda** dificultad es una brecha de uso, relacionada con la utilización que se hace de las TIC, tiene un carácter cualitativo; y la **tercera** brecha digital es la circunscrita al uso de los servicios TIC más avanzados, por ejemplo, internet en el móvil. Es aquí donde el porcentaje de personas usuarias desciende significativamente, y la BDG vuelve a incrementarse porque se requiere una mayor habilidad técnica, son acciones más específicas y menos populares.

Sin formación no hay información.

Las claves de la alfabetización digital y la superación de la primera brecha digital de género -el acceso a la tecnología- son la edad y el nivel de estudios. En concreto, las mujeres jóvenes (hasta los 34 años) y con estudios realizados -con Formación Profesional y con grado superior universitario- tienen un 1,4 de cuota de acceso. A partir de esa edad, los indicadores son negativos. Esto indica que la alfabetización digital viene de la alfabetización, es decir, cuanto menor sea la educación recibida, más difícil será el acceso a la Sociedad de la Información. Estar estudiando o estar empleada son garantía de acceso a las TIC.

Pero la diferencia no habría que centrarla tanto en cuánto accedemos a internet, sino en para qué accedemos a internet. Para Carmen Seisdedos, consejera técnica en la Junta de Andalucía y especialista en temas de género y Sociedad de la Información, existe una correlación con los roles y estereotipos que las mujeres poseen por socialización de género y *“que reaparecen cuando usamos las tecnologías. Me refiero a cuestiones como que, dado que el cuidado y la educación de la familia suele ser una responsabilidad de las mujeres, éstas usan más internet para aquellas cuestiones que se relacionan más con su rol: salud, reserva de viajes, etc. Y menos, otras como el uso de la banca electrónica o la compra de dispositivos informáticos”*.

En este sentido, el citado estudio del Observatorio de e-Igualdad mantiene que hay una especialización clara en función del sexo; la ventaja masculina se encuentra asentada en todos los niveles educativos y hay unos usos masculinizados de internet, como son la prensa, los juegos, software, la banca y comercio electrónicos. En cambio, la utilización de internet se feminiza en los temas relacionados con la salud, la formación-educación, búsqueda de empleo, etc.

Persiste la escasa participación femenina en la conexión mediante dispositivos móviles y, además, los hombres se incorporan con facilidad a la utilización de los formatos más novedosos. Señala Seisdedos que la brecha es mayor con la edad y con los tramos en las que las mujeres dedican más tiempo al cuidado. Para la pedagoga andaluza, esta barrera digital es mayor si la correlacionamos con situaciones en las que la mujer tiene más precariedad, por eso los dispositivos móviles de las mujeres son más tipo GPRS -segunda generación de móviles- que 3G -los *smartphones* de tercera generación-, con más

utilidades que los anteriores, como la velocidad de acceso y los contenidos. Por este motivo, las mujeres se conectan a internet más desde dispositivos no móviles (ordenador). También por el menor poder adquisitivo de la población femenina.

Asimismo, María Luisa, de 70 años y usuaria de internet, corrobora este hecho, ya que utiliza el móvil para hacer llamadas y, para ella, el ordenador sigue siendo la principal pantalla de acceso a la red. Según su experiencia, si la mujer de edad adulta ha trabajado, la dificultad a la hora de entrar en internet se reduce.

Concluyendo, las oportunidades que presenta la Sociedad de la Información para España y las españolas, según el informe eIgualdad, son que nuestro país ocupa posiciones por encima de las medias europeas en algunos aspectos de la tercera BDG, como es la movilidad (los móviles inteligentes) o la creación de contenidos. Importante en un mercado hispanohablante y multiconectado.

BREVE COMENTARIO SOBRE ALGUNA DE LAS ÚLTIMAS MODIFICACIONES EFECTUADAS EN EL IRPF DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Paloma De Villota *

Pese a estar muy extendida la opinión relativa a la neutralidad de los impuestos, durante los últimos años se ha evidenciado su sesgo de género explícito o implícito, de acuerdo con la naturaleza de cada tributo (Stotsky 2005). La discriminación explícita se manifiesta de manera palpable en los impuestos directos que recaen sobre las personas físicas, siendo más evidente en la tributación familiar, bien sea bajo la forma de *splitting* (Alemania, Portugal), cociente familiar (Francia), etc., aunque el caso paradigmático lo ofrece la tributación familiar acumulada (España). También en la tributación individual puede existir sesgo de género, cuando el impuesto ofrece alguna ventaja a uno de los cónyuges como consecuencia de su estado civil, como la deducción por esposa con reducidas rentas (Italia), trasvase de reducciones, etc. Por tanto, el análisis del impacto desde la perspectiva de género, dada la actual distribución de las rentas laborales, permite arrojar luz para corregir las posibles distorsiones del gravamen en cuanto a sus desincentivos laborales, penalización a familias monoparentales, etc., generados por su diseño actual con su dualidad (las rentas del trabajo quedan sujetas a una escala progresiva y las de capital a un tipo fijo reducido), escala de gravamen, reducciones, deducciones y bonificaciones, etc.

Sin duda, el IRPF es el impuesto que presenta el impacto de género más explícito del sistema fiscal por gravar las rentas obtenidas por hombres y mujeres por su participación en el mercado de trabajo, por lo que debe ser analizado con máximo rigor tanto en la determinación de la unidad de tributación como en la escala de gravamen y mínimos exentos, etc. Su impacto no puede ser neutral dada la división sexual del trabajo en el ámbito doméstico, pues las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo de cuidado y doméstico y, como consecuencia de la persistencia de la desigualdad de género en el empleo, concentrándose en los tramos inferiores de renta. (Villota y Ferrari, 2004).

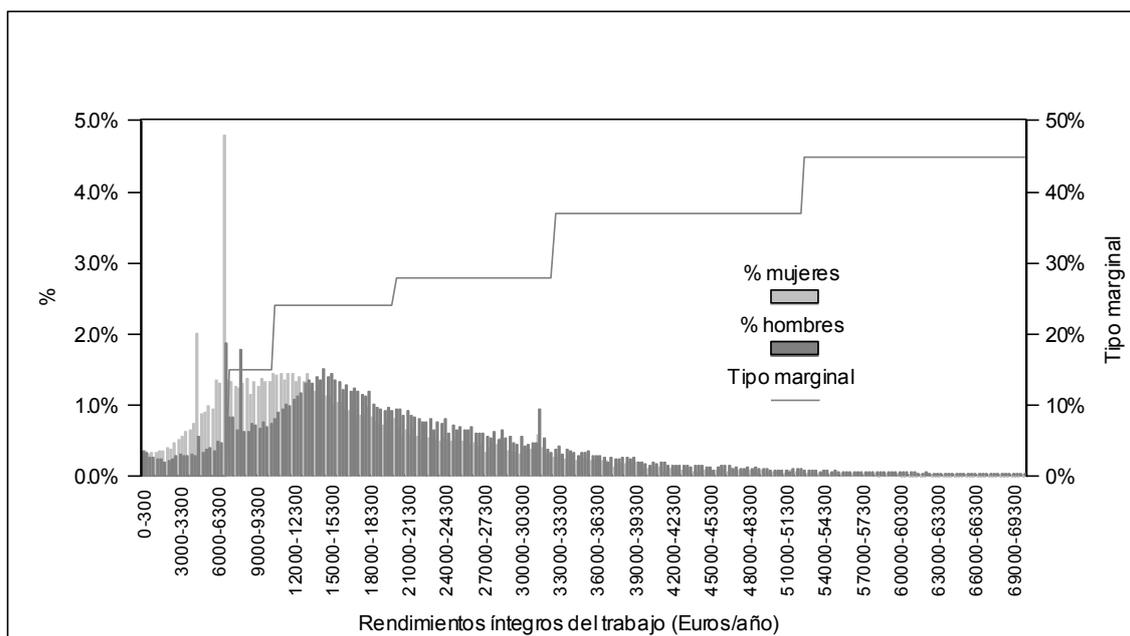
La asimétrica participación laboral de mujeres y hombres queda plasmada en la representación gráfica de sus rendimientos laborales, es decir, mediante la función de

* *Es Doctora y Licenciada en Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales por la Universidad Complutense y Licenciada en Geografía e Historia también por esta Universidad. Ha realizado diferentes cursos en la London School of Economics (Universidad de Londres), alguno de ellos con financiación del British Council, y ha sido profesora visitante en la Universidad de York. Catedrática Interina de Economía por concurso de méritos de 1985 a 1989 y desde entonces Profesora Titular de Economía Aplicada de la Universidad Complutense por concurso-oposición. Ha sido directora del área de género del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICE) y es miembro del Consejo Ejecutivo del Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense. Coordina desde hace 10 años la Cátedra de Género correspondiente al Convenio celebrado entre el British Council y la Universidad Complutense. Imparte en el Departamento de Economía Aplicada V de la Universidad Complutense de Madrid, entre otras asignaturas, Economía desde la perspectiva de Género que creó en 1996, para impulsar en el ámbito de la economía esta perspectiva metodológica. En 1996, estableció por primera vez en la Universidad Complutense un doctorado con esta perspectiva que se titulaba Las Ciencias Sociales desde la perspectiva de género, que transformó en La perspectiva feminista como teoría crítica, en el año 1998. A este Doctorado la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad (ANECA), dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia, le ha concedido el reconocimiento oficial de Mención de Calidad.*

densidad, obtenida a partir de las estadísticas fiscales [1] del Territorio Fiscal Común (que abarca la totalidad de las Comunidades Autónomas, excepto País Vasco y Navarra).

A través de esta representación gráfica se puede ver como la curva que representa los rendimientos laborales declarados a la Hacienda Pública por las mujeres (trazo gris claro) sobrepasa a la que representa las remuneraciones masculina (trazo gris oscuro) hasta llegar a la cuantía de 13.200 € (con la excepción del máximo masculino situado en el intervalo 7.800-8.100 €), pero a partir de esa cantidad nunca vuelve a sobrepasarla, salvo en el caso de algunos tramos aislados y con carácter excepcional. De tal manera que en los niveles salariales superiores, la línea que refleja los salarios masculinos sobrepasa siempre a la que refleja los salarios femeninos; lo que corrobora que las mujeres siguen percibiendo, proporcionalmente y en valores absolutos, salarios inferiores a los masculinos.

Si sobre este diagrama se superponen los distintos tipos marginales del IRPF, se puede observar, de forma inmediata, el impacto real de la escala de gravamen sobre quienes declaran ingresos laborales. Visualizándose así el efecto de los tipos marginales sobre los diferentes niveles de niveles de renta. El gráfico y cuadros adjuntos a continuación muestran el número y proporción de hombres y mujeres afectados por los diferentes tipos de la escala de gravamen del impuesto vigente en 2006 [2]:



(Fuente: elaboración propia a partir de *Muestra IRPF 2006 IEF-AEAT, declarantes*)

Cuadro A

Número de liquidaciones con rendimientos de trabajo afectados por los distintos tipos marginales de la tarifa del IRPF 2006

<u>Tipo marginal</u>	<u>Mujeres</u>	<u>varones</u>	<u>% mujeres</u>	<u>% varones</u>	<u>Salario bruto</u>	
0,00%	1258515	863168	19,7%	8,9%	de 0	a 6690
15,00%	992627	935952	15,6%	9,6%	de 6691	a 10500
24,00%	2211684	3582729	34,7%	36,9%	de 10501	a 20100
28,00%	1282477	2638132	20,1%	27,2%	de 20101	a 32700
37,00%	513301	1178526	8,0%	12,1%	de 32701	a 52500
45,00%	119155	509269	1,9%	5,2%	de 52501	en adelante
Total	6377759	9707776	100,0%	100,0%		

El cuadro anterior permite apreciar cómo el 19,7% de las mujeres, con rendimientos del trabajo, no quedan sujetas al impuesto (suponiendo que estos ingresos sean los únicos percibidos); aunque, si estas mujeres optasen por la tributación conjunta familiar, sus ingresos quedarían sometidos al tipo marginal de su cónyuge, es decir, como mínimo al 15%, que a partir del año 2007 por la Ley 35/2006 se ha elevado al 24%, porcentaje al que habría que añadir el 6,4% como pago de la cotización a la Seguridad Social. Sin duda, el tipo marginal efectivo (constituido por la suma de impuestos más cotizaciones), afectará tanto a quienes ingresen por primera vez en el mercado laboral como a quienes se reincorporen de nuevo al mismo, lo que supone afrontar el mayor salto en la escala de gravamen y la aparición de lo que se conoce con el nombre de trampa de la inactividad. Trampa que ha venido afectando en mayor proporción a las mujeres por encontrarse en mayor medida dedicadas a tiempo completo a la realización de trabajo doméstico, cuidado infantil, de personas mayores, etc., como ponen de relieve las estadísticas sobre el uso del tiempo (INE 2003, 2010; OECD 2005).

En segundo lugar, cabe subrayar que en la distribución de quienes declaran, en concepto de IRPF, se constata una mayor proporción femenina en el tramo siguiente, es decir en el correspondiente a un gravamen del 15%, que desde 2007 es del 24%. La proporción de declaraciones femeninas que no sobrepasan el tramo del 15%, (35,3% = 19,7+15,6) duplica la masculina 17,5% (8,9+9,6). Por el contrario, en los tramos siguientes de renta, aparece una clara hegemonía masculina tanto en valores absolutos como relativos.

Al observar la concentración femenina en las rentas más bajas y masculina en las medias y altas, se puede afirmar que cualquier modificación impositiva que altere el primer tramo de la escala de gravamen impactará en mayor medida sobre las mujeres, por lo que su disminución provocará un alivio de su presión fiscal; mientras que cambios en los tramos medios o altos afectarán fundamentalmente a los varones.

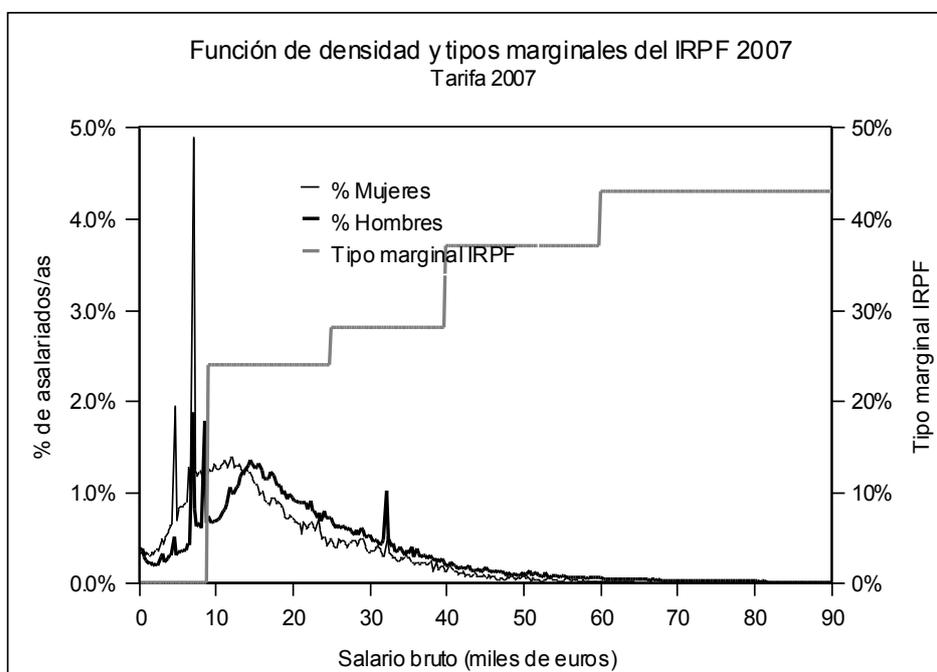
Por tanto, se puede afirmar que toda reforma impositiva que conlleve una reducción de los tipos marginales más elevados de la escala de gravamen, generará un marcado impacto de género, beneficiando claramente a los varones; y viceversa, toda modificación del impuesto que aumente el mínimo exento y/o disminuya el tipo marginal mínimo afectará positivamente a una mayor proporción de mujeres pues reducirá su carga impositiva e incentivará su permanencia en el mercado laboral.

Ahora bien, este corolario que ha venido corroborándose en diversos estudios (Villota y Ferrari, 1999) va a dejar de cumplirse a partir de la reforma del IRPF por la Ley 35/2006. Y esto va a ser así por dos razones fundamentales:

La primera debido a la reducción en el número de tramos con la supresión del tipo marginal del 15%, lo que significa que una vez superado el mínimo exento se aplicaría en lugar del 15% el 24%. Esto va a tener un impacto fundamental en las rentas laborales femeninas que a partir de este momento van a perder su hegemonía en este tramo por alcanzar una proporción similar a la de los varones e, incluso menor número, en términos absolutos (compárense los datos del cuadro A con los del cuadro B: al pasar de 992.627 mujeres y 935.952 varones a 3.448.839 y 5.180.929 respectivamente, como consecuencia de la acumulación de los dos tramos). Tampoco en esta evolución puede ser omitido el descenso generalizado de las rentas laborales masculinas, tema que se comentará con más detenimiento en el apartado siguiente.

Últimas medidas fiscales: una vez señalado este impacto fiscal, no es difícil apreciar que la reforma del IRPF (Ley 35/2006), vigente en 2007, supuso un cambio importante en la estructura de la tarifa al reducir el número de tramos, aumentar el mínimo exento, incrementar el tipo marginal mínimo (del 15 al 24%) y disminuir el máximo (del 45% al 43%) [3]. Tampoco resulta difícil percibir cómo estos cambios han modificado la progresividad del impuesto de forma negativa afectando a una mayor proporción de mujeres que de hombres, al concentrarse éstas en los tramos inferiores de rentas, como ponía de relieve el gráfico anterior. Por contra, es fácil entender que ha resultado beneficiosa para las rentas laborales masculinas, visibles en una proporción muy elevada -tanto en valores absolutos como porcentuales- en el tramo correspondiente al tipo marginal máximo.

Las observaciones efectuadas previamente se pueden apreciar en la tabla y gráfico siguientes que muestran el número y la proporción de declarantes de ese año afectados por la nueva tarifa de la Ley 35/2006, aplicable desde el 1 de enero de 2007.



(Fuente: elaboración propia a partir de *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, declarantes*)

Cuadro B

Número de liquidaciones del IRPF 2007 con rendimientos de trabajo afectados por los distintos tipos marginales de la tarifa del IRPF 2007 (Ley 35/2006)

<u>Tipo marginal</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Varones</u>	<u>% mujeres</u>	<u>% varones</u>	<u>Salario bruto</u>		
0,00%	1850126	1427046	27,0%	14,2%	de 0	a	9000
24,00%	3448839	5180929	50,4%	51,6%	de 9001	a	24900
28,00%	1135907	2271069	16,6%	22,6%	de 24901	a	39900
37,00%	310221	745378	4,5%	7,4%	de 39901	a	60000
43,00%	97615	412764	1,4%	4,1%	de 60001	en	adelante
Total	6842708	10037186	100,0%	100,0%			

Las estadísticas del IRPF de 2007 reflejan cómo al ampliarse el mínimo exento, con la nueva tarifa de 2007, aumenta la proporción de mujeres y hombres no sujetos a gravamen al pasar del 19,7% y 8,9% al 27,0% y 14,2%, respectivamente. De igual modo, parte de quienes contribuyeron en 2006 con bases liquidables sujetas al tipo marginal del 15% (véase Cuadro A) dejan de tributar por el IRPF, mientras que el resto hallará incrementado su tipo marginal en nueve puntos porcentuales, hasta el 24%. Es digno de destacar que es la primera vez que la proporción de hombres sujetos al tipo marginal inferior de la escala (24%) supera al de mujeres aunque con una diferencia muy escasa de 1,2 puntos porcentuales.

De forma análoga, se advierte que el número de declaraciones de 2006 con bases liquidables sujetas a tipos marginales iguales o inferiores al 24% suponen el 70,0% (=19,7%+15,6%+34,7%) de las presentadas por mujeres y el 55,4% (=8,9%+9,6%+36,9%) de las masculinas (véase Cuadro A). Con los parámetros establecidos en la Ley 35/2006 estos porcentajes, en 2007, se sitúan en el 77,4% (=27,0+50,4%) y 65,8% (=14,2+51,6%), respectivamente (véase Cuadro B) y aunque ambos sexos aumentan su proporción, los hombres lo hacen en mayor medida que las mujeres. Ello es consecuencia del aumento del mínimo exento que pasa de 3.400 € a 5.050 € y de la supresión del tipo marginal del 15%, al ampliar el tramo de base liquidable sujeto al 24% (que afecta a bases comprendidas entre 0 y 17.360 €). Con esta modificación la proporción de hombres sujetos al tipo marginal del 24% se ha aproximado a la de las mujeres y en consecuencia cualquier modificación del mismo afectará de forma menos asimétrica a asalariados y asalariadas, sin olvidar que sigue existiendo mayor número y proporción de mujeres con salarios inferiores a dos veces el salario mínimo interprofesional, como se verá más adelante (véase el cuadro C).

La reducción del número de tramos de la tarifa, la sustitución del tipo marginal inferior del 15% por la ampliación del tramo sujeto al 24% y la extensión del tramo correspondiente al 28% hasta bases liquidables de 32.326 € aproximan el diseño del IRPF a un impuesto proporcional, defendido por la teoría neoliberal, cuyos efectos adversos impactan de manera especial sobre las rentas salariales inferiores y, en consecuencia, sobre las trabajadoras (Villota y Ferrari 2003). Mientras que la reducción del tipo marginal máximo del 45% al 43% benefició fundamentalmente a los hombres, por encontrarse en este nivel de renta en mayor número y proporción (412.764 y 4,1%) frente a (97.615 y 1,4%).

A principios de 2008, el Gobierno de España con el fin de impulsar la economía, al igual que otros países como, por ejemplo, Estados Unidos, intentó mejorar la renta disponible de las/los contribuyentes mediante una rebaja fiscal. Para ello, el Real Decreto-ley 2/2008,

de 21 de abril de Medidas de Impulso a la Actividad Económica, estableció una deducción fiscal en la cuota líquida del IRPF, con efectos desde el 1 de enero de 2008, cuya cuantía ascendía “hasta 400 euros anuales” [sic] [4]. Deducción que sólo podrían aplicarse quienes obtuvieran rendimientos laborales o de actividades económicas. No obstante, esta medida fue suprimida, un año más tarde, en la Ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado para 2010 por motivos recaudatorios. Sin duda, su supresión perjudicó más a quienes contribuían con rentas más bajas (mujeres en mayor medida) y menos a quienes perciben rentas elevadas. Por ejemplo, un/a trabajador/a, con un salario bruto de 18.000 euros anuales, vería disminuida su renta disponible en un 2,2% mientras que quien obtuviera una renta laboral de 180.000 euros brutos sólo en un 0,22% (sumando por la subida de los tipos de la tarifa como la pérdida de los 400 euros de la deducción fiscal).

Un año más tarde, la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para 2011, en el intento de extender este esfuerzo fiscal a las rentas más altas, incrementará el tipo marginal máximo del 43% al 44% y 45%, para bases liquidables superiores a 120.000 y 175.000 euros respectivamente. Aunque desde el punto de vista de la progresividad del tributo, es preciso recordar que el tipo marginal máximo del 45%, anterior a la reforma del ministro Solbes en el año 2006, afectaba a bases liquidables superiores a 60.000 euros.

Posteriormente, entre las medidas fiscales del nuevo gobierno del Partido Popular, como consecuencia del recrudecimiento de la crisis fiscal y la necesidad de reducir el déficit presupuestario, el Real Decreto-Ley 20/2011 de 20 de diciembre impondrá en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con vigencia limitada a los años 2012 y 2013, un recargo en cada tramo de la tarifa (entre 0’75 y 7 puntos porcentuales), quedando así modificada la escala de gravamen entre un mínimo de 24,75% y un máximo de 52% [5].

Cabe señalar que, en esta ocasión, aumentará la presión fiscal de las rentas laborales más elevadas, por ejemplo, un/a trabajador/a soltero/a con un salario bruto anual de 18.000 euros va a sufrir una disminución de su renta laboral disponible de un 0,16% mientras quien perciba 180.000 euros los cambios se traducirán en una reducción superior al 3% (3,4%).

Por último, quiero comentar brevemente que el efecto de la crisis económica en España ha resultado demoledor para las rentas laborales masculinas, como explicitan las estadísticas “Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias”, facilitadas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Pues los últimos datos fiscales publicados sobre los asalariados y asalariadas declarantes del IRPF, correspondientes al ejercicio 2011 (declaración de junio de 2012), ponen de relieve el cambio registrado, como consecuencia de la crisis, al comparar la distribución porcentual entre ambos sexos como perceptores de rentas laborales en el año 2007 y 2011. Intervalo en el que es posible observar la virulencia del deterioro de las rentas laborales masculinas. Por el contrario, las mujeres parecen capear mejor el temporal como muestra su permanencia en los sectores intermedios, con remuneraciones en torno a dos y cuatro veces el Salario Mínimo Interprofesional (véase el cuadro adjunto).

Cuadro C

Porcentaje de asalariados/as por tramos de salario (según el número de veces por el que multiplican el Salario Mínimo Interprofesional, SMI):

	2007	2007	2011	2011
	<u>Mujeres</u>	<u>Varones</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Varones</u>
De 0 a 1 SMI	35.72%	20.30%	36.57%	28.11%
De 1 a 2 SMI	30.10%	28.73%	28.51%	24.45%
De 2 a 3 SMI	16.34%	22.62%	16.43%	20.59%

De 3 a 4 SMI	8.34%	11.74%	9.37%	11.56%
De 4 a 5 SMI	5.21%	6.87%	5.05%	6.58%
De 5 a 7,5 SMI	3.22%	6.28%	3.06%	5.70%
De 7,5 a 10 SMI	0.73%	1.95%	0.70%	1.73%
Más de 10 SMI	0.33%	1.51%	0.30%	1.28%

SMI: 7.988,40€ (2007); 8.979,60€ (2011)

Fuente: elaboración propia a partir de AEAT (www.agenciatributaria.es)

Estas cifras permiten corroborar cómo, en primer lugar, la distribución de las asalariadas cambia muy poco hasta 2011, pues no existe un deterioro visible en la distribución de sus rentas laborales (en cuanto al tamaño de la reducción en el porcentaje de las rentas medias y altas y aumento de las inferiores). Sin embargo, no ocurre lo mismo en la distribución de las rentas laborales masculinas, que sufren un desplome generalizado con un desplazamiento de los tramos superiores hacia los intermedios y de éstos hacia el último, que muestra un aumento de casi 8 puntos porcentuales (7,81) como consecuencia del hundimiento masivo de las remuneraciones.

Cabe señalar como la escasa variación de las remuneraciones anuales femeninas comprendidas entre dos y cuatro veces el SMI patentiza la asimetría de género en el mercado de trabajo y evidencia, una vez más, su carácter dual y diferente evolución durante la crisis.

A modo de conclusión, me gustaría resumir dos aspectos fundamentales comentados previamente:

En primer lugar, que dada la situación del mercado de trabajo y la estructura de la imposición sobre la renta (IRPF) vigente hasta 2007, toda ampliación del mínimo exento o reducción del primer tramo de la escala de gravamen afectaba favorablemente y, en mayor proporción, a las trabajadoras, mientras que en las modificaciones de los tramos siguientes de la tarifa ocurría a la inversa; de tal manera que, por ejemplo, la reducción del tipo máximo favorecía fundamentalmente a los trabajadores, por ser perceptores en mayor número y proporción de rentas superiores. Si bien, después de la reforma del IRPF de 2006, este corolario dejará de cumplirse para el primer supuesto debido a que en el tramo mínimo de la tarifa deja de haber un mayor número y proporción de trabajadoras, mientras que el segundo postulado se mantiene en vigor ya que los trabajadores siguen siendo mayoritarios en los restantes tramos.

En segundo y último lugar, quiero hacer hincapié en el mayor impacto de la crisis sobre las rentas laborales masculinas pues hasta 2011 se ha cebado de manera significativa sobre ellas. La explicación a este hecho habría que buscarla en la mayor virulencia con la que atacó, durante el periodo analizado, a algunos sectores económicos que contaban con una elevada participación laboral masculina, tales como construcción, industria del automóvil, etc.

NOTAS

[1] La explotación de las extensas bases de datos tributarios nos permiten acercarnos al conocimiento de la asimétrica participación de mujeres y hombres en el mercado laboral y el efecto del impuesto personal sobre unas y otros. Así, los datos proporcionados por el modelo 190, "Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo", impreso normalizado de obligado cumplimiento en el que todos los empleadores sin excepción han de declarar anualmente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) las retenciones efectuadas a sus empleados/as y asalariados/as, constituyen una fuente fundamental para el análisis. La ventaja de estos datos

estadísticos radica en que son datos reales, no estimaciones cuya explotación se ha realizado procesando la totalidad de los salarios de trabajadores y trabajadoras por lo que carecen de errores de estimación. La primera explotación de estos datos fiscales fueron llevados a cabo en los trabajos dirigidos por F. Melis bajo el nombre de "Empleo, Salarios y Pensiones en las Fuentes Tributarias" y publicados por el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) desde 1992 hasta 1996 pero la restricción de la divulgación de las estadísticas fiscales desde ese año forzó la desaparición de las mismas. Hubo que esperar cerca de diez años a que la propia AEAT retomase la iniciativa y publicara nuevas estadísticas, entre las que figura "Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias", heredera de la iniciada por el IEF, pero con diferencias sustanciales que dificultan su análisis desde la perspectiva de género. Por otra parte, la recuperación por parte del IEF del Panel de IRPF y la disponibilidad de una muestra del IRPF (desagregados por el sexo del/de la declarante) puesta a disposición de los investigadores no se ha conseguido hasta el año 2005 (disponibles desde el ejercicio fiscal de 2002).

[2] La escala de gravamen vigente en 2006 era la siguiente:

		Base liquidable	Cuota íntegra	Tipo marginal
0	a	4162	0	15,00%
4162	a	14358	624,24	24,00%
14358	a	26842	3071,26	28,00%
26842		46818	6567	37,00%
46818		en adelante	13958,01	45,00%

Con un mínimo exento de 3.400 €

[3] La escala de gravamen aplicable era la siguiente:

		Base liquidable	Cuota íntegra	Tipo marginal
0	a	17360	0	24,00%
17360	a	32360	4166,4	28,00%
32360	a	52360	8366,4	37,00%
52360		en adelante	15766,4	43,00%

Con un mínimo exento de 5.050 €

[4] La redacción de la norma dice textualmente "hasta 400 euros", como no puede ser de otra forma, dado que no todos/as los/as contribuyentes se benefician de 400 euros pues aquel/lla que no tenga cuota líquida suficiente no podrá aplicarse esta deducción en su totalidad.

[5] Las Comunidades Autónomas tienen potestad para modificar, dentro de ciertos límites, estos tipos impositivos de la escala de gravamen.

CIUDADANÍA

PARTICIPAR EN POLÍTICA, RENOVAR LA DEMOCRACIA

Reyes Montiel *

Una de las evidencias que muestran el agotamiento de la democracia representativa en la que vivimos es que las mujeres seguimos discriminadas en el ámbito de la política. Evidentemente se han llevado a cabo medidas y se ha avanzado hasta el punto de que nunca como ahora las mujeres han participado en la vida pública. La legislación, la discriminación positiva, la visibilización de los obstáculos y, sobre todo, la lucha de las mujeres por conquistar los espacios que les estaban vedados hasta hace muy poco nos han hecho avanzar, y no sólo a las mujeres, la sociedad en conjunto ha avanzado con nosotras. Pero, ¿por qué no es suficiente?, ¿por qué no terminamos de ser iguales en política?, ¿por qué sigue habiendo un techo de cristal que no terminamos de derribar?

Según la Unión Interparlamentaria Mundial (UIP), de los 41.845 parlamentarios del mundo tan sólo el 14,6% son mujeres. Las cifras de participación de las mujeres en organizaciones políticas es aún baja, y es más bajo todavía el porcentaje de mujeres que ostentan cargos de dirección y menos aun las que ejercen poder. Tampoco se consolidan los liderazgos femeninos ya que la renovación en los parlamentos y en las instituciones locales se produce mayoritariamente en las mujeres. Las cúpulas de los partidos políticos tradicionales muestran poca sensibilidad con la participación de las mujeres en política en condiciones de igualdad y, sobre todo, muy poco compromiso por consolidar los avances en este sentido.

Sin negar, que existen obstáculos y barreras que sólo tenemos las mujeres por el simple hecho de serlo, no es menos cierto que vivimos un retroceso democrático de tal calibre que plantear un problema de género es quedarse sólo con una de las instantáneas parciales de este momento. Y sí, hemos avanzado y mucho y también corremos el riesgo de perder mucho en este contexto de recortes económicos, sociales y democráticos. Sin embargo, igual debemos empezar a considerar si nos salimos del marco y empezamos a repensar la estrategia. ¿Tenemos que insistir una y otra vez en aumentar y reforzar la participación de las mujeres en las estructuras partidarias tal y como las conocemos? ¿No será más cierto que lo que existe es un techo de cristal "democrático" que perjudica especialmente a las mujeres pero, en general, a todo aquel que viene a discutir el poder tal y como se ejerce en este momento?

En todas las encuestas, la "clase política" y los "partidos políticos" son percibidos por la ciudadanía como un problema más que como una herramienta de solucionar problemas, que es en definitiva lo que debería ser la política. Y sinceramente, después de varios años en la política partidaria e institucional debo confesar que, como mujer y como ciudadana, hay espacios en los que ya no estoy interesada. Sirvieron y mucho, pero ya hay un agotamiento y un cansancio que nos exige un compromiso: el de cambiarlos para que la política sea el reflejo de lo que somos y de lo que queremos ser.

* Es Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Gestión Pública por el Instituto Universitario Ortega y Gasset y Previsionista Superior en Riesgos Laborales. Ha trabajado en el sector privado y en el público y desde 1998 como Técnica de Proyectos en el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, hasta 2003 cuando fue elegida Diputada por Izquierda Unida en la Asamblea de Madrid. Portavoz de Economía, de Presupuestos, de Juventud, de Mujer, de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, de Vigilancia de las Contrataciones, de Infancia y Discapacidad hasta su dimisión en octubre de 2010. Desde entonces trabaja en el ISTAS. En EQUO actualmente es coportavoz de la Comisión Ejecutiva Federal.

Hay políticas específicas y, sobre todo y más que nunca en esta época de recortes, tiene que seguir habiéndolas. Mientras haya discriminación y violencia por razón de género, mientras sigan conculcándose los derechos humanos de las mujeres por el simple hecho de serlo, deben continuar. Sin embargo, considero que debemos renovar objetivos, estrategias y alianzas.

En cuanto a los objetivos, independientemente de la protección a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad o riesgo, hay que dar un salto cualitativo y propiciar que las políticas públicas de género en cuanto a violencia, salud, políticas sociales, dependencia, políticas de exclusión, laborales, etc., sirvan realmente para la emancipación de las mujeres. Implementar las políticas públicas de género desde la perspectiva de los derechos y no desde la asistencia.

En las estrategias, renovar el poder, reiniciar la democracia. En este sentido, creo que las mujeres somos las más interesadas en las movilizaciones y reivindicaciones por la transparencia y la democracia participativa. Cuanto más desnudo está el poder más fácil es avanzar en la consecución de la igualdad real. Muchas veces se argumenta que no cambia nada que las mujeres lleguen al poder. Tenemos presidentas de Comunidades Autónomas, ministras, alcaldesas, concejales y no cambia nada. Yo creo que no es exactamente así. Pero en muchos casos es verdad. Pero es que ahí no está el poder. La descapitalización política de las estructuras de representación de nuestro sistema político es tal que ya no se toman más que decisiones administrativas vinculadas a los intereses de los grupos de poder, muy ajenos a la ciudadanía y, por lo tanto, a las mujeres. La última discusión sobre la obligatoriedad de la inclusión de mujeres en los Consejos de Administración que se ha dado en el Parlamento Europeo es buena prueba de ello. Las mujeres tenemos que estar en la redefinición del modelo desde el punto de vista ciudadano.

En cuanto a las alianzas, debemos estar como siempre, con aquello que cuestione el *status quo*. Pero teniendo en cuenta que hay nuevos sujetos, nuevas reivindicaciones y sobre todo nuevas maneras de entender la movilización, la acción social y la política. Sin embargo, hay una alianza más potente que cada vez está más cerca: los hombres. Quizás ése sea el mayor avance de nuestra lucha.

ECONOMÍA Y TRABAJO

TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

Teresa Torns*

En el año 2010, usted, señora Torns, afirmaba que: “El problema de la mayoría de mujeres españolas que han entrado en el mercado de trabajo en España en estos últimos veinticinco años no es cómo llegar a alcanzar las cúpulas directivas, sino cómo permanecer en el empleo y cómo conseguir que sea un empleo estable y de calidad”. En este momento, ¿cuál es el principal problema de la mayoría de las mujeres que todavía permanecen en el mercado de trabajo, además del riesgo al despido?

El principal problema continua siendo el de tener un empleo estable y de calidad. En esta última década, cuando ya se había hablado del milagro español, en realidad se había creado empleo, sí, pero de muy baja calidad, sobre todo cuando tenía rostro femenino. En el caso de las emigrantes, además de la precariedad, se daba también la informalidad en el cumplimiento de los contratos. Esta situación no ha cambiado sino que se ha agravado. El caso de las jóvenes es aún más complicado: o no encuentran empleo o, si lo encuentran, los salarios, horarios y derechos son de muy baja calidad. En cuanto a las autónomas, suelen tener un elevado nivel de formación pero también tienen enormes dificultades para iniciar un proyecto empresarial.

¿Cómo está afectando el impacto de la crisis en las tasas de empleo femenino y en su polarización, en relación con el tipo de ocupación que desarrollan (o desarrollaban)?

El impacto se percibe en todos los ámbitos pero especialmente en el paro juvenil, que hoy en día es tanto masculino como femenino y precisamente por eso, por afectar también a los varones, se ha vuelto tan llamativo. El paro es escandaloso en términos generales. En cuanto a las mujeres, me remito a lo que dije antes, a la imposibilidad de encontrar un buen empleo. Las mujeres que empezaron a trabajar hasta 1985, lo hicieron principalmente en el sector de servicios y en la administración, y ahora se da la circunstancia de que, por primera vez en nuestro país, existe precariedad en la administración pública. Sectores como la sanidad o la enseñanza, muy afectados por dicha precariedad en este momento, son sectores feminizados, lo que afecta a las directamente a las mujeres. En la otra cara de la moneda están las mujeres inmigrantes, que se dedican mayoritariamente a cuidados y limpieza en condiciones laborales muy malas. Por otra parte, debido al aumento del paro masculino, hay mujeres mayores, de entre cuarenta y cinco y cincuenta y nueve años que intentan volver al empleo, son de clase media o baja y entran en el mercado de trabajo sumergido porque es el único que las admite, y en condiciones muy duras.

Uno de los aspectos que siempre ha marcado el empleo femenino ha sido el rol reproductivo y el trabajo de cuidados vinculado al género, que han supuesto dos de los principales obstáculos que las mujeres han tenido que sortear para el desarrollo de su proyecto de vida laboral, e incluso de su vida personal y familiar. En la

* Es doctora en Sociología por la Universidad de Deusto. En la actualidad es profesora titular del Departamento de Sociología en la Universidad Autónoma de Barcelona y miembro del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) y del Seminario de la Mujer. Destaca por el gran número de conferencias en que ha participado para dar la máxima difusión a sus investigaciones. Forma parte del Grupo Mujer del Consejo Municipal de Bienestar Social del Ayuntamiento de Barcelona y asesora en cuestiones de género al Tribunal Superior de Cataluña.

situación que estamos padeciendo suponemos que estos obstáculos serán aún mayores...

Están siendo mayores los obstáculos porque sanidad y enseñanza refuerzan el papel de las mujeres en el entorno familiar como cuidadoras principales. La forma de alcanzar una mejor calidad de vida depende de la calidad de los servicios públicos en el entorno inmediato y el recorte de estos servicios no solo afecta al empleo femenino si no que refuerza el papel de cuidadoras de las mujeres. Esto es más visible, según los datos, en las generaciones contiguas -cuarenta y cinco a sesenta y cinco años-, que cuidan de las personas ancianas y de las y los niños. Muchas mujeres mayores son abuelas esclavas, las procuradoras del bienestar cotidiano de todo un núcleo familiar extenso, las que proporcionan cuidados sobrevenidos, que son los que precisan mayor soporte. Si tienen que cuidar de sus hijas e hijos separados, nietas, nietos y personas ancianas, y además mantenerlos a todos o casi todos económicamente, es evidente que la crisis refuerza la doble presencia de las mujeres en el entorno familiar y que las obliga a una existencia en la que sus intereses relacionados con el desarrollo personal apenas tienen cabida.

Sin embargo, cabe pensar que en temas como la corresponsabilidad (o la conciliación), en asumir las responsabilidades familiares, personales y laborales, compartidas por hombres y mujeres, debido al aumento de desempleo masculino la situación quizás haya mejorado. ¿O no ha sido así?

Hay de todo. Algunos datos de empleo del tiempo muestran que, así como antes solo se veía como colaboradores en el cuidado de los hijos a hombres jóvenes de clases medias urbanas, en las últimas encuestas a nivel estatal y en Cataluña, hay un número considerable de hombres en paro de clase trabajadora que ayudan en la casa, si bien no tenemos el dato exacto de qué hacen y durante cuánto tiempo. Lo que no cambia es que ellas siguen siendo las responsables. Ellos no comparten esa responsabilidad pero sí se da la colaboración, obligada al estar en paro. Por otra parte, hemos detectado que hombres de clases medias, con estudios, reclaman el cuidado de los hijos pero no de las personas ancianas, que siempre son cuidadas por madres, esposas o hijas, sobre todo cuando se necesita un soporte de cuidado fuerte.

¿Y la brecha salarial? Porque la crisis habrá disparado la diferencia entre la percepción de salarios de unos y otras en desempeños similares, aun cuando el actual Gobierno, a través de la Secretaría de Estado para la Igualdad dice estar poniendo medidas para reducirla...

Es muy difícil acabar con esa brecha. No es un problema de época de crisis sino de épocas de bonanza, y eso se demuestra en el hecho de que existe mayor brecha salarial entre las mujeres más cualificadas que entre las menos. Tanto en épocas de crisis como de bonanza económica, las mujeres trabajan más a tiempo parcial, en empleos de bajos salarios, y estos no cambian. La Unión Europea considera la década entre 2000 y 2009 como perdida en lo que a empleo femenino se refiere. Esto tiene que ver con las jerarquías, con el techo de cristal. La promoción en las empresas sigue realizándose por cooptación, no por méritos, y puesto que las decisiones las toman mayoritariamente hombres, se escogen entre ellos mismos. Se trata de un problema estructural que afecta a toda Europa. Donde mejor se ha hecho es en aquellos países donde existen salarios mínimos y máximos fijos - los salarios máximos son muy importantes- y una negociación colectiva centralizada, justo lo contrario de lo que se practica ahora aquí. Es necesario revisar las categorías profesionales, haciendo que no se inflen si son mayoritariamente masculinas y se devalúen cuando están feminizadas, pero eso requiere cambiar muchas cosas. Es posible hacerlo pero no parece que haya voluntad, y menos en estos momentos donde solo importa el empleo en sí mismo, sin atender a su calidad en ningún aspecto.

Un aspecto que prácticamente no se aborda en los medios de comunicación tradicionales es la gestión de los tiempos, a la que usted ha dedicado buena parte de sus investigaciones. ¿Tan importante es? ¿Por qué?

Porque en nuestra vida cotidiana, lo que marca nuestro bienestar es la redistribución de tiempos, los tiempos articuladores entre cuidados de familia, trabajo y ocio. En todos los estudios realizados desde los años ochenta se ve que los usos sociales del tiempo marcan una diferencia estructural entre hombres y mujeres. En los países en que esto se tiene en cuenta, se vive un poco mejor. El horario laboral de las mujeres obliga a gestionar también la disponibilidad horaria de las personas con las que conviven, y esto se hace siempre a costa de la propia mujer, que tiene que organizar sus tareas de forma a veces casi imposible. Incluso cuando se trata de contratos a tiempo parcial, el horario puede resultar invivible porque se cambia según las necesidades de la empresa igual que el horario masculino, cuando las responsabilidades en el hogar no son las mismas ni parecidas. En definitiva, el uso tiempo es también un factor de riqueza y bienestar.

Aplicando la perspectiva de género, ¿en qué se diferencia, fundamentalmente, la gestión de tiempos de los hombres respecto de las mujeres?

Es una manera muy simple de plantearlo pero, ¿qué quiere decir vivir en masculino? Que la vida se centra en el proyecto laboral y que se está dispuesto a que el trabajo sea el centro de la existencia y lo demás subsidiario. Si una vez cumplidas todas las tareas laborales, queda algo de tiempo, es para ocio. Eso es vivir en masculino. En ese planteamiento no aparece cuidar de los demás o de uno mismo. Vivir en femenino, con los parámetros actuales, es vivir atrapada en ese modelo: proyecto profesional a costa de lo que sea, convivencia complicada con la pareja o con los hijos, responsabilidad de cuidar cada vez más exigente pero más difícil de cumplir, y el resto del tiempo para una misma. Cuanto más sabemos mejor podemos crear políticas que no desenfocan nuestra realidad, por eso es importante definir los modelos vitales a que nos sometemos.

Usted siempre ha estado en contra de que las mujeres que están en el mercado laboral opten por la jornada a tiempo parcial. ¿Por qué?

Porque el tiempo parcial, que fue la solución de las mujeres escandinavas, es la reducción de la jornada laboral a voluntad propia, y esa no es la reducción que se practica aquí donde la disponibilidad es siempre la que impone el empresario. Sólo con la vista puesta en lo laboral se tiene menos salario, menor pensión y menos posibilidad de desarrollo en una carrera. En segundo lugar, ese tipo de jornada reducida significa más tiempo para reforzar la división sexual del trabajo al incidir en la función cuidadora de las mujeres. Las mejores soluciones en Europa hablan de tiempo parcial largo (30 horas) pactado entre las trabajadoras y los empresarios. Si una persona imagina que la vida es sólo trabajar fuera de casa cuantas más horas se empleen en ello mejor, pero eso deja fuera las tareas relacionadas con el cuidado y, por otro lado, como dije antes, empeora la calidad de vida.

En relación con los cuidados, el descalabro sufrido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, y el dismantelamiento de los Servicios Sociales, imaginamos que afectará de manera especialmente grave a las mujeres...

Me remitiré a un sólo dato: En el año 1999, el 85% de las mujeres eran cuidadoras informales. Según las últimas estadísticas, y a pesar de que ya hay algunos hombres que han asumido el rol de cuidadores, las mujeres siguen siendo las responsables de la mayoría de los cuidados precisos en el entorno familiar.

Sin embargo, en una sociedad que tiende a envejecer el problema se va a ir agudizando con el tiempo, porque las mujeres cuidadoras se harán mayores y necesitarán ser cuidadas. ¿Quién las cuidará?

Las primeras voces de alarma se dieron en Europa en los años noventa. Se realizó un estudio para ver dónde había yacimientos de empleo y se advirtió que faltarían mujeres de generaciones contiguas. Nosotras, en el sur de Europa, hemos creado la economía informal y la economía con mujer inmigrante en la familia. Se están acabando las generaciones contiguas y las llamadas “generaciones sandwinch”, que cuidan al mismo tiempo criaturas y personas mayores. Durante un tiempo, en Europa se pensó en incrementar los servicios de Estado del Bienestar. Ahora se impulsa el voluntariado, no sólo el de beneficencia, como aquí, sino el retorno a la comunidad y la apelación a la responsabilidad ciudadana. La familia, que muchos no van a tener, no va a disponer de efectivos suficientes porque muchas tienen un solo hijo. Se debería encontrar una salida colectiva, es decir que proporcionase cuidados de profesionales.

Señora Torns, ante este panorama, ¿qué alternativas considera que debemos poner en marcha de manera urgente?

Muchas. En primer lugar, hacer que estas cuestiones sean debate colectivo y formen parte de la agenda política. Tiene que hablarse problemas demográficos, vivienda (suecos y norteamericanos proponen volver a vivir en colectividades a partir de cierta edad), soporte a la vida... No tenemos todas las respuestas pero hay que pensar en soluciones porque el tema es urgente: o atendemos bien a los jóvenes o la sociedad colapsa. Nuestros y nuestras jóvenes se están marchando y no podemos tirar de otras y otros jóvenes a los que desarraigamos de su entorno para que cuiden de nosotros y nosotras. Es imprescindible reforzar el estado del bienestar, que apenas se había desarrollado, con soluciones colectivas porque individuales no existen, excepto si aumentamos las diferencias sociales. Se piensa en sostenibilidad pero no en qué hacer con las personas y eso puede tener consecuencias muy graves.

SALUD Y VIOLENCIA

POLÍTICAS ECONÓMICAS NEOLIBERALES COMO VIOLENCIA ESTRUCTURAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA VIDA DE LAS MUJERES

Lina Gálvez Muñoz *

Es evidente que existe una brecha de género en el ámbito de la ciencia económica que ha obviado en sus análisis las relaciones de género en lo que respecta, por ejemplo, a la división sexual del trabajo, a la segregación vertical y horizontal, a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, a la doble y triple jornada que tienen que sobrellevar un alto porcentaje de mujeres, a la escasa representatividad en los órganos de toma de decisiones... ¿Cómo es posible que, a estas alturas del siglo XXI, todavía no se tengan en cuenta estos factores en los análisis económicos?

Yo creo que sí que se tienen en cuenta, pero no de una manera satisfactoria para el análisis feminista, a excepción obviamente de la economía feminista que ha avanzado mucho tanto en el plano teórico como empírico en estas últimas dos décadas. La corriente principal de la economía, lo que se conoce como economía ortodoxa y que ha derivado en estos últimos años en una especie de fundamentalismo de mercado, sí que considera estas cuestiones e incluso las analiza, pero no acierta ni a incluirlas en el análisis macro, ni consigue dar a estos fenómenos explicaciones convincentes, en tanto en cuanto naturaliza las desigualdades de género que observamos en los mercados o en la familia explicándolas a través de las diferencias en las preferencias personales de los individuos, y tomando al trabajador varón blanco como la norma para sus construcciones teóricas.

¿Cómo afecta “a la salud económica” que no se profundice en las condiciones en que las mujeres participan en el mercado de trabajo, cuando estamos hablando de la mitad de la humanidad que en la última década ha ocupado, masivamente, el espacio público?

Efectivamente, no se profundiza adecuadamente en el análisis de las condiciones laborales de las mujeres en los mercados de trabajo en relación a los hombres y también en relación a las diferencias que se establecen entre las propias mujeres, en parte porque los instrumentos estadísticos que tenemos a nuestro alcance no son suficientes. Pero lo que resulta realmente perjudicial es no tener en cuenta en los análisis y en la política económica que se deriva de esos análisis, la naturaleza, importancia y limitaciones derivadas del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. De esta forma, no sólo se afecta a la “salud económica” de un país determinado, dando menores oportunidades a

* *Es doctora por el Instituto Universitario Europeo, y ha sido profesora de las universidades de Reading, Sevilla y Carlos III de Madrid. En la actualidad es Catedrática de Historia e Instituciones Económicas del Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. En esa misma universidad ha sido Vicerrectora de Postgrado entre 2007 y 2012, y es directora del Master Universitario en Género e Igualdad y del Programa de doctorado en Desarrollo y Ciudadanía. Tiene más de cincuenta publicaciones científicas en revistas de impacto y en editoriales de prestigio internacional. Ha dirigido varios proyectos de investigación y formado parte de redes de investigación internacionales. Coordina el grupo de investigación EcoEcoFem (Economía Ecológica, Feminista y Desarrollo) y ultima la puesta en marcha de GEP&DO, observatorio de género sobre Economía, Política y Desarrollo. Además de su labor académica, colabora con numerosas instituciones y medios de comunicación para ayudar en la medida de lo posible al empoderamiento ciudadano que reivindique y construya un mundo más justo donde desaparezcan todo tipo de discriminaciones, y especialmente las que sufren las mujeres por el simple hecho de serlo. En 2011, recibió el Premio Meridiana de la Junta de Andalucía por su compromiso con la igualdad de género.*

personas bien formadas y muy capaces -muchas mujeres-, sino que se pierde el potencial cuidador de los hombres, que en una sociedad con las bajas tasas de fecundidad y acelerado envejecimiento de la población suponen un serio problema de sostenibilidad de nuestro sistema de bienestar.

¿Cómo se está presionando, desde la economía feminista, para “cerrar esta brecha”?

En cuanto a la brecha del conocimiento, desde la economía feminista estamos realizando análisis muy serios y rigurosos que están haciendo aflorar los prejuicios ideológicos que tiene la corriente principal de la economía, esa que precisamente se dice técnica y libre de toda intromisión ideológica. El papel que los economistas ortodoxos han tenido en el caldo de cultivo en el que se gestó la actual crisis, nos está facilitando mucho la labor.

En lo referente a la brecha real en la economía entre mujeres y hombres pues, de nuevo, la aportación es a través del estudio riguroso de los fenómenos y de la acción social a la que las economistas feministas nunca hemos dado la espalda.

Hoy, más que nunca, se pone en evidencia el fracaso de la “economía ortodoxa” para dar solución a los problemas que aquejan a la mayor parte de la población mundial: hambre, pobreza, discriminación, desigualdades,... De hecho, la salud económica internacional está seriamente “tocada” por estos problemas que son... ¿patologías o síntomas? Y, de tratarse de síntomas, ¿cuál sería el diagnóstico? ¿De qué enfermedad estaríamos hablando?

Esta crisis es sistémica, no es coyuntural. Y el análisis económico ortodoxo ha sido la justificación ideológica del modelo económico que ha colapsado pero que lo está haciendo creando, aún, más desigualdades de las que se han ido desarrollando estos últimos años. Hay que cambiar la manera de producir, de compartir el cuidado, de consumir, de gobernar lo económico, de financiar la economía y, por supuesto, también la forma de analizarla y saber que la prioridad de la economía tiene que ser el bienestar de las personas en un medioambiente sostenible y respetuoso con nuestra naturaleza de manera que no comprometamos el bienestar de las generaciones futuras.

De hecho, las causas últimas de la violencia estructural, que se produce en las sociedades democráticas, radican en las desigualdades económicas que generan las políticas neoliberales que, además, no tienen en cuenta los diferentes papeles que las mujeres y los hombres juegan en las actividades socioeconómicas. En su opinión, ¿en qué contribuiría la incorporación de las propuestas feministas en los análisis económicos para atajar la violencia estructural?

Harían el análisis económico más humano, como he dicho antes, más centrado en el bienestar de las personas, con las implicaciones que ello conllevaría en la práctica política y los modelos económicos. Debería ser una economía en la que todas las personas contasen como un fin en sí mismas, poniendo énfasis en la centralidad de los cuidados y el bienestar de las personas.

Pero no sólo las políticas neoliberales, el enfoque predominante en la ciencia económica, manifiestan un carácter androcéntrico y patriarcal que también se hace patente en otros paradigmas denominados críticos, incluso en aquellos más radicales aparecen claras resistencias a incluir la perspectiva de género en sus enfoques ¿podría señalar las causas de tales “resistencias”?

Las resistencias son de dos tipos. Por una parte, están las resistencias vinculadas a nuestra socialización y los estereotipos patriarcales que naturalizan las desigualdades de género e impiden que se cuestionen a no ser que se tenga una buena formación en género, entendiéndolo como la herramienta teórica y metodológica del pensamiento feminista.

Por otra parte, el feminismo y el análisis de género son incómodos porque no se trata de un “agregue mujeres y mezcle” sino que se cuestiona todo, las fuentes, las preguntas, los métodos. Digamos que se cuestionan los cimientos del edificio. Otras corrientes heterodoxas son también bastante permeables. De manera muy estilizada e incluso simplista podríamos decir que, en el caso del análisis marxista, la lucha de clases reina sobre cualquier otra desigualdad y jerarquiza, y en el caso de la economía ecológica el centro del análisis se sitúa en el medioambiente, en la naturaleza, en el planeta, y no en las personas.

¿Cuáles son las aportaciones más relevantes que, a su juicio, ha realizado la economía feminista al funcionamiento del mercado laboral y a la estructura económica?

Yo destacaría dos: primero, la importancia que para las personas, las familias y sobre todo para el conjunto de la economía tiene el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y, por tanto, la importancia de analizarlo desde un punto de vista científico. Y segundo, que las decisiones de las personas no se rigen exclusivamente por motivos utilitaristas y que otros valores mueven las decisiones y los comportamientos de las personas.

¿Y ante la crisis? ¿Cómo se posiciona la economía crítica feminista? ¿Considera que es una cuestión de “mala salud” del sistema, o que es un ataque, en toda regla, provocado por el sistema para “recomponerse”, es decir, que se trata de violencia estructural pura y dura?

La economía feminista no es unitaria, hay distintas corrientes y opiniones dentro de la misma. Hay bastante consenso en la idea de que esta crisis es sistémica, y no tanto en pensar que es premeditada. En mi opinión, como he dicho antes, creo que es sistémica sin duda, pero no creo que esté premeditada. Aun así, está claro que el *establishment*, las oligarquías económicas, políticas y financieras, a quienes favorece este modelo de hiperglobalización financiera que impone políticas de corte deflacionista y una sociedad marcadamente neoliberal, están aprovechando la crisis para avanzar en un modelo económico, político y social que ya diseñaron en los años setenta y en el que la Europa social, aún con sus limitaciones, era la nota disonante y, por tanto, la que había que derrotar. La crisis ha sido una oportunidad que los que queríamos cambiar el sistema no estamos sabiendo aprovechar y que, en cambio, están aprovechando las élites mundiales, ese 1% del que hablan muchos teóricos que aglutina la riqueza y el poder, para modificar el sistema para quedarse con un trozo aún mayor de la tarta, y conseguir que el resto de la población mundial lo aceptemos bien a través de la seducción -como ha sido el caso en Europa en estas últimas décadas de avance del modelo neoliberal-, la coacción -como ha sido el caso en muchos países de la periferia que han visto sus democracias arrasadas-, o a través de la desesperación vinculada a la pobreza.

¿Qué alternativas plantea para superar esta crisis la economía crítica feminista?

Permitidme que os incluya las alternativas contempladas en el libro del que soy co-autora junto con Juan Torres: *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*, Barcelona, Icaria, 2010.

-La centralidad de la lucha contra la desigualdad: esto es importante no sólo por una cuestión ética de justicia, sino porque el incremento de la desigualdad está en el origen mismo de la crisis y, por tanto, combatirla no sólo ayudaría a salir de la crisis actual sino prevenirnos de futuras crisis.

-Acabar con las políticas deflacionistas: estas políticas son el peor enemigo de la equidad y de la generación de ingreso para la mayor parte de la población. Por tanto, hay que virar hacia políticas que se basen en estímulo a la creación de riqueza en su sentido más

humano y sostenible, avanzando en la creación de empleo que no sólo garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios, sino que aumente su participación en la renta.

-Potenciar otro tipo de actividad económica: hay que cambiar el modelo de acumulación y crecimiento. Hay que avanzar hacia un modelo que no suponga una destrucción neta y definitiva de recursos. Basado en la innovación social y la calidad del empleo. Sin discriminación en el acceso a los mercados de trabajo ni en los mercados. Una actividad económica en la que se tenga en cuenta la centralidad de los cuidados y que éstos sean abordados corresponsablemente por mujeres y hombres y otras instituciones como gobiernos, sindicatos o empresas.

-Facilitar el acceso al crédito para impedir que la actividad económica se bloquee: el sistema bancario basado en la creación de dinero a partir de la deuda se ha mostrado simplemente como una fuente perversa de inestabilidad, escasez e insatisfacción y por tanto es necesario que se abra un debate global sobre la puesta en marcha de sistemas financieros más descentralizados, encadenados a la actividad productiva y donde la ciudadanía tenga una presencia mucho más activa, directa y decisiva a la hora de determinar los recursos disponibles.

-Otra regulación y otro orden internacional: hay que establecer una más férrea disciplina jurídica y política que acabe con la innecesaria libertad sin restricciones de los capitales especulativos, con los paraísos fiscales, con la ausencia de fiscalidad sobre los capitales internacionales y especialmente de los especulativos. Cambiar y democratizar los espacios de toma de decisiones, y dejar que entren las mujeres y renueven esos espacios basados en su experiencia histórica más vinculada a la provisión y garantía del bienestar de las personas.

-Superar el patriarcado: cualquier estrategia económica encaminada a imponer un poco de justicia y humanidad en las relaciones económicas no puede ser viable si, al mismo tiempo, no se modifica la consideración social hoy día dominante de las mujeres y del papel que podemos y debemos desempeñar en nuestras sociedades. Las mujeres no podemos seguir siendo discriminadas, o simplemente tratadas como un grupo vulnerable, porque somos sujetos principales de la vida socio-económica y exigimos un reparto de tiempos y trabajo más equitativo en los mercados, la familia y los organismos de toma de decisiones y poder.

-Otros incentivos, nuevos valores y enfoques: hay que establecer otras prioridades políticas a las que hoy día imperan; potenciar el uso de nuevas formas e instrumentos de reconocimiento, registro y medición de las realidades sociales; avanzar en el diseño de indicadores de la necesidad y del bienestar que no se objetiven solamente en expresiones monetarias y, por supuesto, nuevos valores y principios morales liberadores que guíen también, y sobre todo, el análisis económico. Necesitamos un análisis económico que fomente una política económica que no sean, como ahora lo son, fuente de sufrimiento para la mayor parte de las personas, sino que se conviertan en fuente de prosperidad, de felicidad y de vida.

-El reto de otro poder: es necesario partir del presupuesto de que es posible que todos los seres humanos, incluyendo a las mujeres por supuesto, tengan iguales derechos y capacidades para vivir como tales, como un fin en sí mismos, y establecer un reparto de poder que garantice que todos los hombres y mujeres influyan en igualdad de condiciones a la hora de decidir sobre los asuntos sociales, que les permitan vivir vidas que consideren vidas dignas de ser vividas.

En la ciencia económica, la apuesta feminista se ha convertido en imprescindible debido a que las principales escuelas de pensamiento económico han desarrollado sus análisis

mostrando una clara ceguera respecto a las relaciones de género y al papel que las mujeres desempeñan en la actividad económica. De ahí se desprende la importancia y necesidad de integrar las aportaciones feministas en el análisis económico con objeto de resolver las carencias derivadas de esa visión parcial de la realidad.

No obstante, y a pesar de las fuertes resistencias detectadas, la presión de las economistas feministas está impulsando la introducción de cambios en la ciencia económica. Las investigaciones sobre las características peculiares de las condiciones en las que las mujeres participan en el mercado laboral, incluyendo la discriminación salarial, la doble jornada o doble presencia-ausencia, la segregación vertical y horizontal, así como el techo de cristal o el acoso en el empleo, entre otras preocupaciones, han comenzado a ser tenidas en cuenta en los diferentes paradigmas económicos (marxista, institucionalista, neoclásico,..), lo cual puede ser considerado un pequeño avance. Sin embargo, no existe unanimidad sobre su relevancia, puesto que algunas autoras (Bergmann, 1987, en Pujol, 1992: 2) consideran que estas menciones se han realizado partiendo del punto de vista de los hombres y que han llevado insertos prejuicios ideológicos.

SOCIEDAD

LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA ENTRADA A UNA ECONOMÍA QUE ES TAMBIÉN “NUESTRA”

Raquel Coello Cremades *

Tradicionalmente, a muchas mujeres nos ha costado enfrentarnos a la Economía. Es como si todo lo que tuviera que ver con números nos pareciera algo frío, distante, algo que no va con nosotras. Entre otras áreas de conocimiento, la economía feminista se ha encargado de enseñarnos que eso no es así. Que la economía tiene que ver con la forma de organizar los recursos, incluido el tiempo, para satisfacer las necesidades humanas y por lo tanto que es algo que nos atañe a todas las personas.

En este artículo quiero detenerme a reflexionar sobre **la economía de los recursos públicos**. Esos que entre todos y todas aportamos y que los Estados gestionan en el ejercicio de sus funciones a través de la política fiscal y de su principal instrumento: el Presupuesto.

Los presupuestos son importantes porque determinan la forma en que los gobiernos recaudan sus ingresos y los distribuyen, para concretar políticas y proveer los medios que satisfagan las necesidades sociales y económicas de la ciudadanía. Por lo tanto, son el principal indicador de las prioridades de un gobierno.

En el contexto actual de crisis, donde muchos Estados optan por los “recortes” como única solución posible, es todavía más importante, si cabe, “atreverse” a mirar los presupuestos públicos desde una mirada de género.

Porque los presupuestos no son **nunca** neutrales al género, tienen impactos diferenciados en hombres y mujeres porque unos y otras tienen diferentes intereses, necesidades y prioridades derivadas de los roles socialmente asignados. Pero, además, estas diferencias generan desigualdades (agravadas muchas veces por la edad, la clase social o el grupo étnico/racial), que los presupuestos pueden acabar reforzando.

Adicionalmente, es importante señalar que el presupuesto público se formula bajo un marco de política económica que tradicionalmente ha desconocido las contribuciones del trabajo reproductivo no remunerado (mayoritariamente realizado por mujeres) a la riqueza y bienestar de las sociedades y a la reproducción de la vida humana. Este desconocimiento se traduce en decisiones presupuestarias que sobrecargan dicho trabajo, aumentando y haciendo más dificultoso el tiempo que, hombres y mujeres, dedicamos al cuidado y la sostenibilidad de la vida.

Ejemplos de ello los encontramos a diario, cuando la supresión de las becas de comedor, la reducción de días de estancia en un hospital, la reducción de ayudas para la atención a personas en situación de dependencia o el alejamiento de los lugares de atención médica de la población, entre otros ejemplos, hacen que las personas, y sobre todo las mujeres, tengan que aumentar la cantidad de tiempo dedicado a cocinar, a cuidar a personas

* *Es Economista Feminista. Durante 10 años trabajó para ONU MUJERES como coordinadora del área de Derechos Económicos y Sociales y como coordinadora regional del Programa Latinoamericano de Presupuestos Sensibles al Género. Actualmente trabaja como consultora especialista, formadora e investigadora en temas vinculados a género y economía, política fiscal y presupuestos con perspectiva de género para instituciones como ONU MUJERES, PNUD y la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional al Desarrollo (AACID). Colabora habitualmente como docente en diversos cursos de post-grado y en la actualidad coordina el Seminario de Especialización sobre Política Fiscal y Presupuestos de Género del PRIGEPP de la FLACSO Argentina.*

enfermas o con algún grado de dependencia, o a desplazarse para acceder a los servicios básicos.

Frente a esta falta de neutralidad, desde hace más de una década, a nivel mundial se han venido desarrollando un número creciente de experiencias para incluir la perspectiva de género en los presupuestos. Son las llamadas *Iniciativas de Presupuestos con perspectiva de Género*, también llamadas “Presupuestos Sensibles al Género” (PSG), que han sido promovidas desde una gran diversidad de instancias como: la academia, la sociedad civil, el Estado y algunos organismos internacionales como ONU MUJERES.

Estas iniciativas tienen como objetivo asegurar que los presupuestos sean definidos y distribuidos de manera justa, reconociendo y respondiendo a las diferentes realidades, necesidades e intereses que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad, teniendo en cuenta sus contextos sociales, territoriales y étnicos, y las inequidades existentes, aportando recursos para darles solución.

Adicionalmente, se pretende incorporar en los procesos de planificación y presupuestación variables e indicadores que hagan visible la importancia del cuidado de las personas y la generación de bienestar. De esta manera, se busca promover que los presupuestos reconozcan tanto las contribuciones remuneradas como las no remuneradas que, diferenciadamente, hombres y mujeres aportan a la producción de bienes y servicios, pero también a la reproducción de la vida humana, y las tomen en cuenta a la hora de movilizar y distribuir los recursos públicos.

Y como tercer objetivo, las iniciativas de PSG buscan que los Estados, a través del presupuesto público, designen recursos suficientes para el cumplimiento de sus compromisos nacionales e internacionales en la lucha contra la discriminación de género y el ejercicio de los derechos de las mujeres. Porque por muy bien redactadas y formuladas que estén las leyes y los planes para promover la igualdad entre mujeres y hombres, si los presupuestos públicos no contemplan la asignación de recursos para su cumplimiento, la desigualdad siempre va a persistir.

Para impulsar los PSG no existe una receta única y han sido varias las estrategias utilizadas desde las distintas experiencias. Por ejemplo, en algunas se elaboran documentos que analizan el presupuesto desde la perspectiva de género proponiendo, en ocasiones, correcciones al mismo. Este análisis puede hacerse tanto sobre los ingresos como sobre los egresos o gastos. Desde otras experiencias se trabaja para lograr la modificación del marco normativo y de los instrumentos utilizados en el proceso de planificación/programación y presupuestación. Algunas iniciativas se centran en la fase de aprobación, proporcionando información para la discusión y debate parlamentario, y promoviendo el establecimiento de criterios para dar prioridad o proteger de los posibles recortes a determinados montos de gasto destinados a promover la igualdad de género. Otra de las estrategias es la generación de mecanismos que permitan al Estado, pero también a la sociedad civil, hacer un estrecho seguimiento a la ejecución del presupuesto. Este punto es fundamental puesto que, generalmente, existen grandes diferencias entre los presupuestos aprobados y los finalmente ejecutados.

Estas experiencias nos demuestran que las mujeres **sí** podemos ***hacer de la economía de los recursos públicos una economía nuestra***. Es decir, una economía puesta al servicio de la igualdad social y de género, una economía que busque la justicia distributiva y que coloque la sostenibilidad de la vida y el acceso a los derechos fundamentales en el centro de la acción pública.

CON LAS DE ACÁ

LA AGENDA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO SOLEDAD RUIZ SEGUÍN *

Durante la Legislatura 2004-2008, usted desempeñó el cargo de Directora General del Instituto Andaluz de la Mujer. En la siguiente legislatura ocupó la Dirección General de Violencia de Género, y de nuevo ha regresado a dirigir el Instituto. ¿Qué cambios, positivos y negativos, se ha encontrado en el desempeño actual de su cargo en relación con el anterior?

El trabajo realizado por la Junta, y en concreto por el Instituto Andaluz de la Mujer en la anterior etapa, ha sido muy positivo, especialmente porque se han establecido las bases para consolidar la estructura transversal de género en todas las políticas andaluzas. Así, se ha desarrollado el 100% de los artículos de la Ley de Igualdad, bajo una hoja de ruta transversal para toda la Junta, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013. Bajo este marco, se han creado estructuras de coordinación y organización de ámbito autonómico en materia de igualdad, tanto dentro de la Junta (como el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, las Unidades de Igualdad o la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos) como fuera de ella (con las Unidades de Igualdad de Género en todas las Universidades Públicas de Andalucía, por ejemplo). Se han puesto en marcha además nuevos servicios dentro del IAM, como el servicio de Interpretación de idiomas, el programa de igualdad en las empresas Igualem y su plataforma de formación virtual, el programa Diversia, el Conciliam, la plataforma virtual de formación para asociaciones, el servicio de atención psicológica a hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia de género, la introducción del IAM en las redes sociales o la ampliación del acceso al Teléfono Gratuito de Información a la Mujer a toda España y al extranjero, entre otros. ¿Los cambios negativos? Sin lugar a dudas, el contexto económico, aprovechado por algunos sectores políticos para imponer una tendencia ideológica y unos recortes injustificados que ponen en riesgo los derechos y logros alcanzados por las mujeres.

¿Cuáles son las prioridades de su agenda en relación a los problemas inmediatos que, en este momento, afectan a las mujeres en Andalucía?

La prioridad de la Junta de Andalucía es, primero, mantener lo conseguido y no retroceder ni un ápice, pese a las presiones presupuestarias. Las políticas sociales y de igualdad son nuestra prioridad, como demuestran los presupuestos de 2013. Prueba de ello es que los nuevos presupuestos andaluces pondrán sobre la mesa 60 millones de euros para que en torno a 50.000 hombres y mujeres en Andalucía puedan encontrar un salario, un empleo, a través de los ayuntamientos. Además, la Junta de Andalucía seguirá prestando especial atención a las personas más vulnerables, como son las víctimas de violencia de género, para cuya atención hemos aumentado un 9% la partida presupuestaria. Seguimos avanzando, reforzando los servicios necesarios y ampliando la atención si detectamos

** Es Perito Mercantil, Experta Universitaria Socio-Laboral, en Malos Tratos y Violencia de Género, y en Políticas Europeas de Género. Entre otros muchos cargos, ha ocupado los de Responsable de la Mujer en UGT, Vocal del Consejo Rector del Instituto de la Mujer, Miembra de la Comisión Ejecutiva de la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres y Directora General de Violencia de Género. Ha sido asesora de UGT en el Consejo Económico y Social de España, directora y responsable del Proyecto "Red Española Sindical para el Empleo y la Formación", directora, responsable y coordinadora de "Igualdad Salarial en la Negociación Colectiva, responsable del Proyecto "Artemisa", directora de la revista "Crisálida", y directora y organizadora el I Congreso Internacional de Estudios de Género y Políticas de Igualdad, celebrado en Granada en 2006. En la actualidad es directora del Instituto Andaluz de la Mujer.*

nuevas necesidades. Por ejemplo, el pasado mes de noviembre hemos puesto en marcha un nuevo Programa de Atención Psicológica a las Mujeres Menores de Edad Víctimas de Violencia de Género en Andalucía, un proyecto pionero en España que tiene como objetivo prestar atención psicológica gratuita a víctimas de entre 14 y 18 años, dando así respuesta a las necesidades detectadas por el IAM a lo largo de los últimos años, en los que se está registrando un creciente número de casos de violencia de género en parejas jóvenes.

¿Y en el resto del Estado español, cuáles considera que están siendo las prioridades de las direcciones generales o de los Institutos de la Mujer del resto de comunidades autónomas?

Me temo que no todos van por la misma línea. Al Instituto Andaluz de la Mujer le preocupan de manera especial los recortes sociales que el Gobierno central y algunas comunidades autónomas están llevando a cabo, y que están minando el estado del bienestar y las políticas de igualdad tan duramente conseguidas a lo largo de décadas. Se está utilizando la excusa de la crisis y las políticas de austeridad, para volver a esquemas sociales casi eliminados. Se trata de recortes injustificados, algunos de ellos indirectos, como la retirada de ayudas a la dependencia o la falta de cobertura de escuelas infantiles o de comedores, que devolverán a las mujeres al rol de cuidadoras. O la propia reforma laboral, especialmente cruenta con la mujer. Y otros recortes son ataques directos a los derechos de las mujeres: los recortes presupuestarios estatales en materia de igualdad y en atención a víctimas de violencia de género, la intención de suprimir la gratuidad de las mamografías, los diagnósticos prenatales o los tratamientos de fertilidad, la más que probable reforma de la Ley del aborto,... Y eso sólo a nivel estatal. Ya hace muchos meses que el Gobierno de Castilla La Mancha canceló los convenios con las casas de acogida y los centros de atención a la mujer, además de recortar 400 euros a 32.000 viudas. Otras comunidades han suprimido consejos de participación de mujeres, subvenciones para la atención a dependientes, becas para la conciliación, etc. Y lo que hay que tener claro es que no se trata de una política de austeridad, sino más bien de una estrategia de vuelta al pasado bajo la excusa de la crisis

¿Tienen establecido algún mecanismo de coordinación entre los diferentes organismos institucionales de igualdad existentes en el Estado español?

Por supuesto. El IAM colabora con el Instituto de la Mujer desde hace años en varias iniciativas. Por ejemplo, en materia de coeducación trabajamos de forma conjunta en el proyecto Relaciona, dirigido a formar a profesionales de la educación en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género. O el programa Intercambia, a través del cual las comunidades autónomas comparten experiencias, iniciativas y documentación en materia de coeducación. Además, Andalucía fue pionera al firmar en 2009 un convenio con otras cuatro comunidades (Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares y Castilla León) en materia de cooperación de casas de acogida, con el fin de facilitar la movilidad de las mujeres que precisen alejarse de su entorno. Y, por supuesto, Andalucía en la Comisión Sectorial de Igualdad del Gobierno central.

¿Con qué recursos cuenta el IAM para desarrollar su agenda?

Con todos. Como ya le he dicho, la Junta de Andalucía ha creado una estructura de género para trabajar de manera transversal en materia de igualdad en todas sus políticas, siguiendo como guía las pautas marcadas desde el Instituto Andaluz de la Mujer. En esta legislatura la apuesta por la igualdad es una prioridad, y prueba de ello es el hecho de que el IAM haya pasado a estar bajo el paraguas de la propia Consejería de la Presidencia e Igualdad, lo que le da un carácter mucho más transversal.

¿El IAM tiene competencias para que se incorpore la perspectiva de género en los presupuestos generales de la Junta de Andalucía?

Tiene competencias, y de hecho lo hace. Participa en la Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos, que elabora y aprueba el Informe de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Asimismo, la Junta emite informes de impacto de género en todos los proyectos y disposiciones normativas, tal y como marcaba la Ley de Igualdad y el I Plan Estratégico.

Usted, que ha sido directora general de VG, ¿podría explicarnos la causa por la que siguen produciéndose asesinatos de mujeres y agresiones a pesar de la extensa normativa que existe, en este sentido, tanto en las CCAA como en el Estado español?

Pues porque no es tan sencillo, porque la violencia de género es la manifestación más extrema de la discriminación de la mujer, de la desigualdad de género, y esa desigualdad es una permanente en la historia de la humanidad frente a la que se han dado los primeros pasos en pocos años. La desigualdad de género es una característica común de toda la sociedad, en todas las culturas y en todos los tiempos, donde siempre ha imperado el modelo patriarcal, reproducido una y otra vez por la cultura, la religión, la economía... Y esos roles sexistas que se transmiten están muy arraigados en nuestra educación, casi siempre de manera inconsciente... Y esa concepción del romanticismo, de los celos como signo de amor, de los modelos de pareja... Todo ello repercute en última instancia en relaciones afectivo-sexuales desiguales. Luchar contra ello, educar en igualdad y dejar impronta en la conciencia individual y social es una tarea larga y difícil, sobre todo cuando la industria cultural (cine, televisión, literatura, medios de comunicación...) está en manos de quienes quieren conservar esa jerarquía patriarcal. Ojo, no por mantener la violencia de género, sino por mantener el poder económico y religioso... pero, claro, eso no ayuda.

¿Cuál es la relación que mantiene el IAM con las organizaciones de igualdad de las universidades andaluzas, con las asociaciones y con las empresas?

Mantenemos una estrecha relación con estos tres sectores. El movimiento asociativo fue precisamente el motor impulsor de la creación, en los años 80, del IAM, consciente de que la igualdad debía tener a las asociaciones como elemento dinamizador en la sociedad. Hoy en día el IAM colabora con las asociaciones a través del Programa Asocia (en el que se da formación, divulgación y apoyo económico), y, dentro del mismo, a través del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, un órgano institucional a través del cual el tejido asociativo femenino andaluz puede trasladar sus necesidades y reivindicaciones a las políticas públicas autonómicas. También mantenemos una estrecha colaboración con las universidades públicas andaluzas, a través del programa Universem, de masters y cursos de posgrado en materia de igualdad y, sobre todo, a través de la Unidades de Igualdad de género de las universidades, que velan por la aplicación de la perspectiva de género en las actividades del ámbito universitario. Respecto a las empresas, el empleo femenino es prioritario para el IAM, aún más en estos momentos de crisis. Prueba de ello es el fortalecimiento de nuestro programa de igualdad en las empresas Igualdem, que cuenta con una plataforma de formación *on line*.

¿Cuáles son las prioridades de su programa de acción para esta legislatura?

Como ya le he dicho, es prioritario mantener lo ya avanzado, especialmente todo lo que tenga que ver con los colectivos más vulnerables, como son las víctimas de violencia de género. Y, en estos momentos de crisis económica, son prioritarios los programas de formación y empleo, con los que se pretende aportar por la empleabilidad, por la lucha contra el paro y, especialmente, por dar oportunidades a la generación de mujeres mejor formada de la historia. Reforzaremos iniciativas como el programa de lucha contra la discriminación en las empresas Igualdem, que reforzará la formación tanto presencial como *on line*; o el Programa 'Servicios de Asesoramiento a Emprendedoras y Empresarias', que incluirá en breve una guía para empresas para incorporar la perspectiva de género, así como un programa de mentorización o traspaso de conocimientos de empresarias consolidadas a emprendedoras noveles. Junto a ello, se reforzarán las 111 Unidades de

Empleo de Mujeres (UNEM); el programa de conciliación y corresponsabilidad Conciliam; el Programa Universidad y Empleo de Mujeres Universem; el programa de empleabilidad para mujeres víctimas de violencia de género Cualifica (que pasará a ser cofinanciado con fondos europeos) o el Servicio de Defensa Legal gratuito, que atiende consultas sobre discriminación y acoso en el trabajo.

Y para finalizar, la pregunta de millón. ¿Para cuándo la igualdad real entre mujeres y hombres?

Es una dura y larga tarea. Pero no hay que caer en la desesperanza. Es mucho lo que se ha avanzado, y es tarea de todas y todos no dar ni un paso atrás. Los pasos, siempre hacia delante.

CON LAS DE ALLÁ

¿QUIÉN CUIDA A LAS CUIDADORAS? LA HISTORIA DE LAS DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS EN COLOMBIA

Nadia Bazán *

En el contexto de conflicto interno en Colombia, las violaciones de los DDHH están a la orden del día y provienen de todos los sectores del conflicto: paramilitares, guerrillas, ejército y bandas criminales, así como terratenientes y empresarios agrarios, por nombrar solo algunos. Lastimosamente las defensoras de DDHH, quienes visibilizan los atropellos en el marco del conflicto, son permanentemente amenazadas y atacadas por estos sectores, interesados no sólo en silenciarlas, sino en obligarlas a abandonar sus territorios, sus comunidades, para dejar despejada el área rural. De ese modo se da paso a que tomen posesión de dichas tierras los megaproyectos minero-energéticos, de monocultivos (como la palma aceitera), o de producción y comercio de drogas.

He tenido el privilegio de conocer mujeres valientes, generosas y muy comprometidas con la construcción de una Colombia en paz y con justicia social. Mujeres defensoras de los derechos humanos, de sus comunidades, en medio de la adversidad pues las medidas gubernamentales de protección han demostrado ser insuficientes. A ello hay que sumarle la estigmatización por parte del poder ejecutivo de la labor de defensa de los derechos, situación que las sitúa directamente en la mira de ejércitos paramilitares. Muchas defensoras han sido obligadas a “salir corriendo” de sus regiones, producto de las amenazas y ataques a su vida e integridad personal, y resulta frecuente que estas huidas se repitan varias veces a lo largo de su vida.

Se evidencia un rol de cuidadoras asumido por las defensoras, que tiene diversas aristas, como cuidadoras de su comunidad, de su entorno medioambiental, y de su entorno familiar. Lo que en ocasiones significa que se olviden de sí mismas y antepongan el trabajo en defensa de los derechos de su comunidad, así como el trabajo por el bienestar de su hogar, a su propia salud mental y física, ejercido durante numerosas horas al día, sin tomar descansos ni atender dolores o enfermedades hasta que es muy tarde. La sostenibilidad de su activismo se ve afectada por las condiciones adversas de inseguridad del contexto, las amenazas y ataques directos, la falta de recursos para cubrir salarios dignos y beneficios laborales, lo cual las obliga a tener múltiples ocupaciones que les permitan mantener a su familia. En esas condiciones precarias deben ejercer como defensoras de derechos. [1]

El desplazamiento forzado también ataca de manera diferencial a las defensoras de DDHH, ya que las amenazas son una razón de peso para la movilidad de estas mujeres, quienes en cuanto llegan al nuevo lugar de reubicación forzada se vinculan nuevamente con procesos de exigibilidad de derechos, bien sea de la comunidad que dejaron atrás y a la que continúan representando o a aquella que las acoge en el nuevo lugar.

Este rol de cuidadoras, enseñado culturalmente a muchas mujeres en el mundo y aprendido en particular en el medio de las defensoras, ha significado, para el caso colombiano, que cuando huyen forzadamente, para preservar la vida o la integridad

* Es antropóloga. Actualmente hace parte del equipo de trabajo del Fondo de Acción Urgente de América Latina y el Caribe Hispano-hablante por los Derechos Humanos de la Diversidad de Mujeres (FAU-AL) desde su fundación en Colombia en julio de 2009. Se graduó como antropóloga en el año 1997 y ha trabajado en organizaciones que defienden los derechos de las mujeres y comunidad LGTBTTTIQ, siempre con el sueño de construir un mundo justo, digno, ético y no-violento, en el cual quisiera vivir y compartir con otrxs.

producto de amenazas o ataques, lo hacen con familiares a su cargo (núcleo familiar que en ocasiones incluye, primxs, abuelas, sobrinxs y otrxs). La manutención y protección de su núcleo familiar es para ellas una responsabilidad y una “carga” difícil de sobrellevar. Teniendo en cuenta que el proceso de desplazamiento forzado produce cicatrices difíciles de curar, sumado a los propios capítulos de desarraigo y trauma por la situación de violencia experimentada que las obliga a huir, se añaden aquellos que pueden experimentar lxs miembrxs de la familia bajo su cargo, convirtiéndose todo esto en cargas emocionales demasiado pesadas que han desembocado en cáncer y en crisis nerviosas, en no pocos casos.

A pesar del oscuro panorama, estas mismas mujeres continúan su quehacer como constructoras de paz, aprendiendo de las jóvenes con un activismo que se renueva, capaces de cantar y reír para hacer frente al “mal tiempo” político y social, sacando fuerzas las unas de las otras desde los espacios de encuentro, de lucha y entre amigas, protegiéndose, cubriéndose y sanando las unas con las otras.

Es necesario destacar la gran lección de humanidad que nos dan las activistas de DDHH colombianas, quienes a pesar de no encontrarse invitadas hoy a la mesa de negociación de paz entre el gobierno de Juan Manuel Santos y la guerrilla de las FARC-EP, son ellas quienes día a día construyen esa ansiada paz desde sus organizaciones de mujeres jóvenes, de mujeres campesinas, de mujeres negras, de mujeres indígenas, de mujeres lesbianas, de mujeres valientes, de mujeres trabajadoras.

Como una colombiana común, estoy segura que la paz construida poco a poco y perseverantemente con el trabajo de estas mujeres, será una paz posible ¡Será una paz sostenible!

NOTAS

[1] *En este párrafo se toman ideas del diagnóstico aún en proceso desarrollado por el Fondo de Acción Urgente de América Latina, bajo el nombre Estudio exploratorio para evaluar el impacto generado por los apoyos de respuesta rápida encaminados a la reubicación de activistas. Una versión de la Fase en Colombia puede descargarse en el siguiente link:*

<http://www.fondoaccionurgente.org.co/pub.php?recordID=34>

ELLOS OPINAN

EDUCANDO EN FEMENINO DESDE EL ARTE

Antonio Cintora *

Las luchas sociales de las mujeres en el campo de los derechos humanos han puesto énfasis en evidenciar que la igualdad de género no es posible si no se parte de reconocer que las diferencias sociales se han convertido en desigualdades socioeconómicas y, por ende, que las relaciones de poder son asimétricas, colocando a las mujeres en posiciones políticas, culturales y laborales de subordinación ante los hombres. (Defensoría de los Habitantes, Informe anual 2000, citado en Escalante, 2005).

La desigualdad en las relaciones de género no sólo es producto de las costumbres sino que representan la traducción de un orden cultural, pretendidamente uniforme, que se configura a través de la persistencia de símbolos culturales que le dan sentido a lo femenino y a lo masculino, desplegados en forma de prácticas sociales que configuran las subjetividades de las personas y que son susceptibles de ser transformadas (Leñero: 2010:53).

El Arte es un ejemplo de creación, tanto individual como colectiva, que atiende a la construcción de símbolos culturales mediante la representación y comunicación de experiencias estéticas de lo femenino y lo masculino, construcción que ha sido estudiada ampliamente por los historiadores del arte que reflexionan sobre las prácticas artísticas desde la antigüedad hasta el siglo XX.

Desde mediados del siglo XIX se han ido desarrollando de forma paralela varios procesos tendientes a desmitificar el acto creativo y la figura del "genio creador" que supone el Arte: el psicoanálisis de Freud, la psicología cognitiva de Gardner; la filosofía de Walter Benjamin, y de Michel Foucault; la teoría del arte de René Passeron, entre las más importantes.

La cultura y, por consiguiente, los lenguajes artísticos que la conforman adquieren distintas funciones según las etapas históricas, los grupos sociales y los ámbitos en que se desarrollan; sin embargo, una de las más importantes es la de lograr una comunión, producir una armonía en la personalidad, examinar los conflictos contemporáneos y poner la vista en las relaciones que "no se ven" a través del ejercicio de la capacidad creadora, base de todo conocimiento científico encaminado a satisfacer y mejorar la subsistencia (De Anda: 2012:15).

Esto implica reconocer, primero, a la actividad creadora como aquélla que hace de los seres humanos, seres proyectados hacia el futuro, capaces de modificar su condición presente y, segundo, que una de las actividades humanas que configura la personalidad de las personas es toda experiencia estética vivida en las actividades creadoras relacionadas con el arte.

Educar en femenino en el contexto contemporáneo implica proponer, siguiendo a Gilligan (1985), una vertiente filosófica que dé importancia al reconocimiento de la existencia de "otra voz" en la conciencia moral, una voz despreciada en la historia del pensamiento, una forma femenina de afrontar los dilemas morales y la relación con los otros. Implica, en términos generales, superar el sesgo masculino de la cultura.

* *Es Gestor Cultural, Coordinador de Especialistas en Análisis y Dictaminación en la Secretaría de Educación Pública, México.*

De esta manera "educar en femenino" no se reduce a sumar de manera práctica la participación de las mujeres en los modelos tradicionales de educación, ya sea formal o no formal, sino que conlleva transformar los lenguajes artísticos y releerlos sin el sesgo de género que tanto hombres como mujeres han aprendido a lo largo de sus propias historias.

Romper paradigmas sociales implica, pues, hacernos nuevas preguntas sobre las relaciones humanas que se establecen y, desde ahí, generar puentes para una convivencia solidaria, armoniosa. Tal es el caso del proyecto "una Oración por Juárez", una iniciativa de arte activista independiente en contra de los feminicidios en Ciudad Juárez Chihuahua, México, que sumó a muchas voces alrededor del mundo para salvaguardar la vida de niñas y mujeres en peligro.

Una Oración por Juárez recupera el performance/video de Rigo Maldonado, "Arena y Sangre" (2005), en el cual el artista representa el desierto de Ciudad Juárez llenándose de barro e interactuando con cientos de pedazos de tela rosa, todos del mismo tamaño, que representaban a cada una de las mujeres que han perdido la vida y desaparecido en el desierto. Estas telas fueron utilizadas posteriormente para la concientización sobre este tema mediante la intervención artística en universidades, preparatorias, centros comunitarios y galerías.

En marzo de 2010, cincuenta de estos pedazos de tela fueron enviados a la Ciudad de México para realizar actividades de sensibilización en cinco sedes distintas, todas ellas permeadas por el fenómeno de la violencia. Estas telas se ofrecieron a las personas participantes como el "espacio" desde el cual todas y todos, sin importar edad o condición, podrían experimentar un medio doble de comunicación directa: primero, con un tema que avergüenza a la comunidad mexicana, a la niñez, la juventud y la vejez, quienes con impotencia sólo ven el aumento en el número de víctimas del feminicidio a lo largo y ancho del territorio nacional; segundo, la oportunidad de comunicar a las familias de las mujeres desaparecidas un poco de solidaridad, fe, esperanza y amor.

La atmósfera de sensibilización se construye a partir del reconocimiento de aquellas mujeres que tuvieron voz y un rostro, no desde su ser víctima de una violencia sistémica que se vive en nuestro país en contra de las mujeres, no con el cuerpo abandonado en el desierto, no el número de la estadística, sino a partir de imágenes reales donde se les muestra sonrientes, llenas de vida: quinceañeras, tías, hermanas. Así, se les propone a las personas que elijan a una mujer con la que quieran "interactuar", con la que quieran comunicarse y que, en el espacio simbólico de la tela rosa, hagan consciente lo que sienten, lo que hasta ese momento del proceso creativo conocen y valoran como importante, sin juicios estéticos de valor, sino poniendo énfasis en la "obra por hacer", en "el mensaje que construirán", en los materiales que escogerán, en las técnicas y procesos creativos, en la composición que "les nace", en la comunicación y sentido de cada pieza que después, en una creación colectiva, retomando el concepto de René Passeron, será unida pedazo a pedazo para generar una obra de arte que simboliza la realidad de la cual la obra va a tomar cuerpo teniendo en cuenta sus corolarios.

Esta creación colectiva está ligada al "arte popular" que surge del potencial creativo que poseen todas las personas y que pocas veces se desarrolla. Poniendo a hombres y mujeres en el papel de "creadores" de obras de arte colectivas que posibilitan la construcción de lo que Passeron llama *creación trans-individual* de obras de arte, que no responden ya a los principios de la cultura androcéntrica sino a principios de inclusión de esa "otra voz" que es la femenina.

ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL

EVA LEVY

Eva Levy es una de esas mujeres a quienes los retos, los obstáculos, las dificultades parecen conferirle una fuerza especial que no sólo elimina cualquier atisbo de desánimo sino que le aporta rapidez en las ideas, inmediatez en las soluciones a los problemas y acierto en las estrategias que pone en marcha para superar lo que le venga, por complicado que pueda ser. Eva Levy, además, es solidaria con sus congéneres, amiga de sus amigas y amigos, tiene un gran sentido del humor, claridad en las ideas y, sobre todo, es generosa, muy generosa. En su larga trayectoria, personal y profesional, Eva Levy ha trabajado y trabaja para que las mujeres consigamos posicionarnos en la “línea de salida” en igualdad de condiciones que los hombres, para que recibamos el mismo trato que unas y otros nos merecemos y para que, de una vez por todas, el techo de cristal desaparezca.

Uno de los muchos estereotipos que se rompen cuando se analizan los recorridos profesionales de mujeres como usted -que, además de tener una larga y brillante carrera profesional, es madre de tres hijos y viuda-, es el que ha imperado (y lamentablemente sigue imperando) entre los profesionales de Recursos Humanos de la Empresas que han preferido elegir varones a mujeres para desempeñar puestos de trabajo aun cuando sus currículos fueran similares, o incluso siendo los de ellas superiores, con el argumento de que va a ser mayor el absentismo laboral de las mujeres, menor su productividad, o que no pueden dedicarse plenamente a su profesión. Señora Levy, ¿cuál considera que es el motivo de que esta discriminación se siga produciendo, si la experiencia demuestra que no es así?

En líneas generales es un tema cultural, pero también se debe al hecho de que los hombres entienden mejor a los hombres y saben cómo manejarlos, como amigos y como enemigos. Con las mujeres están desconcertados todavía, pues ha habido tanta manipulación informativa, tantos arquetipos que es muy difícil que sepan cómo somos de verdad las profesionales. Consideran que tenemos una picaresca que no ellos no tienen y no saben por dónde les vamos a salir. Todas conocemos a mujeres que abusan, pero también a hombres que lo hacen. Sin embargo, cuando se ponen sobre la mesa datos concretos se ve que las mujeres, por ejemplo, faltan al trabajo lo justo y por causa mayor, no por problemas que durante años se han obviado en los hombres (esos lunes alcohólicos, muchos males de espalda indefinidos que, al final, suman muchas horas). Por otra parte, las mujeres profesionales y con el objetivo de hacer una carrera, se entregan al trabajo con eficacia. Aunque a veces pueden manifestar su descontento por los horarios absurdos o el despilfarro del tiempo, característico de la forma de trabajo en España. Incomodidad que también manifiestan cada vez más hombres.

Usted lleva más de treinta desarrollando su carrera profesional, en el mundo de las multinacionales, como alta directiva en áreas de marketing, comunicación y logística. ¿Cómo fueron sus principios? ¿Cuáles los primeros obstáculos que tuvo que superar por el hecho de ser mujer? ¿Qué dificultades más relevantes tuvo que afrontar?

He tenido la suerte de trabajar siempre en multinacionales en las que se aprende mucho y donde las personas que demuestran interés, responsabilidad y no se asustan por los retos, tienen muchas posibilidades. A mí los retos siempre me han motivado y me he crecido ante las dificultades. Fácil no ha sido, desde luego, pues cuando llegué a la cúpula directiva era la única y fui la única durante diez años. En las reuniones directivas éramos cincuenta y siete profesionales. La única mujer, yo. Aunque es duro decirlo, quienes más me hicieron

sufrir fueron muchas veces las mujeres y no por maldad, sino porque los modelos de actuación que tenían interiorizados era modelos masculinos y yo no les encajaba. Desde pequeña, al ser de religión diferente, he comprobado lo difícil que es no ser como los demás. No es solamente la religión, es la identidad cultural y tantas cosas más. Se enfrenta una a la ignorancia, al racismo que siempre está allí, a los prejuicios. Por eso me gustan el debate y la discusión que nos ayudan a superar las posiciones cerradas.

Además, usted ha estado en los “núcleos duros” participando, durante veinte años, en procesos de crecimiento de la firma Sema Group y, de manera especial, en los procesos de compras y fusiones que convirtieron esta firma en la actual Atos Origin, formando parte de los equipos de integración a nivel mundial. ¿Cuáles fueron los principales desafíos que tuvo que abordar durante estos procesos?

Yo llevé durante once años los departamentos de Marketing, Comunicación y Logística (lo que se llama hoy día Estructura), donde había que lidiar con la ansiedad de la gente. Es muy curioso porque profesionales, que por su brillantez hubieran debido sentirse a salvo, sufrían el proceso de fusión como una gran amenaza y no como una posibilidad de sumar, de crecimiento personal. Hay muchos momentos en las fusiones en que no se puede comunicar hasta no tener todo preparado, sobre todo cuando se trabaja en una compañía que cotiza en bolsa. El silencio pesa entonces mucho y cualquier gesto, palabra, coma mal puesta puede dar lugar a interpretaciones. Hay que integrar y aunque durante veinte años fuimos nosotros los compradores, qué duda cabe que si quieres que una fusión funcione hay que tener respeto a otras formas de trabajo, otras características... Si hacer una fusión es aumentar la cartera de clientes, creedme que eso dura poco, pues sobre todo en el sector de la consultoría la relación con los clientes la tienen los consultores y son los embajadores de la empresa. Si no se sienten parte de la misma, crean desconfianza en el mercado. En cualquier caso, es un trabajo muy bonito.

En el año 2009, usted creó en ExcellentSearch, con Elena Terol, la primera división en España y en Europa de “Women on Board”, para ofrecer a las empresas los mejores perfiles de mujeres capacitadas para estar en los Consejos. Sin embargo, el porcentaje de mujeres dentro de los Consejos de Administración y, lo que es más importante según las analistas, en los Comités de Dirección, sigue siendo muy bajo. ¿Qué hay que hacer para romper este techo de cristal que se nos resiste?

Lamentablemente, en estos casos, sólo las leyes ayudan a romper barreras y resistencias, a introducir debates, aunque todos sepamos que los resultados, los cambios tangibles, no son cosa de un día. Las cuotas de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas tenemos que verlas -y así lo ve Europa- como un instrumento temporal que ayudarán a paliar el desequilibrio existente en los órganos de poder, en los que las mujeres o brillan por su ausencia o escasean sin motivo aparente. Lo importante, para mí, no es que ciertas mujeres se sienten en un Consejo, al fin y al cabo siempre serán una minoría, sino que eso influirá en su carrera previa, en su promoción. Habrá que tenerlas en cuenta y, con eso, directivas de talento y preparadas estarán en los puestos destacados de las empresas, en beneficio suyo, de su compañía, pero también de la sociedad.

A través de Isotes, un grupo de pensamiento y trabajo, del que usted fue socia fundadora con otras cinco mujeres, trabajó en el informe “La mujer directiva en España”, realizado de la mano de PWC y que se presentó en marzo de 2012. ¿Cuáles, a su juicio, han sido los principales avances de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones del mundo empresarial y qué aportan las mujeres que no aporten los hombres?

Para poder mejorar la realidad, hay que partir de una “foto” fiable de la situación y por ello el informe PWC/ÍsoTès es un referente en el mercado, que señala con datos contrastados el estado de la situación. Nosotras hemos avanzado, pero la presencia en los órganos de decisión sigue siendo escasa y la progresión muy lenta, teniendo en cuenta que 61% de los titulados superiores son mujeres y muchas de ellas con excelentes expedientes. En todo caso, yo prefiero hablar de diversidad más que de igualdad o desigualdad; lo que hace fuerte a una sociedad es su capacidad de integrar sus diversos componentes, sus diversas fuerzas. Está probado que los equipos mixtos (diversos) toman mejores decisiones porque consideran una gama más amplia de riesgos y oportunidades. Me parece una riqueza mirar de forma más panorámica la realidad y eso deben entenderlo las empresas. Las mujeres somos parte de la diversidad (la de género), y en un futuro no será raro ver sentados en los Consejos de Administración de nuestras empresas ejecutivos de otros países, creencias, culturas y sexos... ¿Tiene algún sentido que el 80% de la actividad de muchas empresas del IBEX se haga fuera de España y que no haya representación de esos países en la toma de decisión? Ya es hora de saber que estamos en un mundo global que, en estos momentos duros para España, nos ofrece un abanico de oportunidades y de trabajo.

Y otra pregunta más, en este sentido. ¿Qué aportan las mujeres feministas que no aportan las que no lo son? ¿O considera que da igual?

Yo tengo un gran respeto por las feministas, pues gracias a su lucha y su tesón hemos conseguido grandes logros aunque nos quede mucho camino por recorrer. Para mí, feminista es una mujer que se preocupa por el devenir de otras mujeres y les ayuda en su difícil escalada. Puedo diferir de criterios o posturas, de hecho lo hago, pero ¡Ojalá hubiera muchas feministas, pues con ideas claras y estrategia llegaríamos antes donde deberíamos estar ya! Siempre digo que, como mujeres, es nuestra falta de visión, de estrategia y de solidaridad lo que más nos limita. Es hora de que los reinos de taifas caigan y las mujeres se unan en lo básico para fortalecerse y abrir el diálogo con sus colegas masculinos.

Una pregunta obligada a mujeres que, como usted, han tenido que conciliar las responsabilidades familiares con su vida profesional y personal e incluso, por sus circunstancias, jugando varios roles dentro del ámbito familiar. ¿Cómo se las ha arreglado? ¿Qué siente, a estas alturas de su vida, qué ha ganado y qué se ha dejado por el camino, si es que se ha dejado algo?

Mi marido y yo siempre quisimos una familia y teníamos un proyecto de vida. Eso es muy importante pues te refuerza frente a los obstáculos que se presentan. Para conciliar es imprescindible la corresponsabilidad y mi marido y yo, de manera natural, teníamos tareas asignadas. Hay que trabajar mucho y organizarse mucho, porque, además, a mí me gusta cuidar de mis amistades, verlas, recibirlas, salir. Todo lo que se consigue en la vida requiere sacrificios y algo se deja en el camino: ¡A veces el sueño! Eso hay que aceptarlo. Pero mi marido y yo conseguimos criar tres hijos estupendos y lo que más pena me da es haberle perdido cuando era tan joven, porque hay muchas cosas -como ciertos viajes y planes- que dejamos para más adelante y ahí se quedaron. Visto con perspectiva, un tanto inútil, hoy le daría menos importancia a ciertas cuestiones como el cuidado excesivo de la casa, algunos sofocones innecesarios... Hablamos de los hijos, pero en la vida profesional también hay que enfrentarse al cuidado de las personas dependientes y yo corrí bastante con mi madre y mi suegra, durante dieciséis años, por sus respectivos problemas de corazón. Siempre cumplí con la empresa y siempre saqué tiempo para ayudarlas. Son épocas duras, pero todo pasa, sobre todo si tienes sentido del humor. Lo importante es tener la conciencia tranquila a sabiendas de que siempre se puede dar más y mejor. Un

lema de mi vida ha sido “no llores por lo que has dado, sino por lo que no has sido capaz de dar”.

Otra pregunta, también obligada, es sobre la gestión del tiempo para poder atender a todo, porque el día tiene veinticuatro horas para todo el mundo y usted, además de su familia, de su actividad empresarial, de las ponencias que imparte en distintos foros (universitarios, empresariales, profesionales...), desarrolla una vida asociativa muy intensa formando parte de las directivas de organizaciones como DIRCOM, CEDE, Women Ceo, ASEI, y la Cámara de Comercio Hispano-Israelí, en cuya puesta en marcha participó. ¿Cuál es su fórmula secreta?, porque parece tener una para estirar el tiempo como si fuera chicle...

¿La fórmula? Ir de cráneo. Lo cierto es que trabajo mucho, aunque tengo la ventaja de que me encanta, como me encanta aprender y hacer partícipe de mi experiencia a otras personas. De la misma manera que el paño en el arca no vende, de qué vale que aprendas tanto de la vida si no intercambias ese conocimiento, si tu experiencia no les sirve a las y los demás, como a ti la suya. A veces, repasando lo que ha sido mi vida, veo que ya tengo mucho de lo que hablar. He conocido la dureza de la emigración, de la integración, de un matrimonio mixto, de la maternidad, la viudedad, la pérdida de tantos seres queridos, la soledad y finalicé el año 2012 con la experiencia personal del cáncer, que espero poder superar. En mis ponencias siempre incluyo anécdotas personales porque, aunque lea y estudie, es en el terreno de la experiencia, de las vivencias, donde nos encontramos y nos identificamos unos con otros, unas con otras.

¿Las empresas pueden permitirse el lujo, como está sucediendo, de perder los talentos de la gente joven, en general, que está viéndose obligada a emigrar y, en particular los talentos de las mujeres de mediana edad, con buenos currículos y con experiencia que están perdiendo sus puestos de trabajo en un número mayor que los hombres?

Escribí hace un par años una tribuna, “Si el talento fuera una foca”, porque estoy segura de que entonces nos manifestaríamos para que no lo destruyeran. Pero el talento, que es un bien precioso, no parece tener en este país la valoración necesaria. Véase el despedir a la gente por su edad. Muchos de nuestros jóvenes se van (yo tengo dos hijos fuera de España) y nos costará hacerles regresar, pues en otros países nuestras capacidades, preparación y honradez son muy valorados. Espero que vuelvan: lo harán habiendo acumulado una gran experiencia y ayudaran a levantar el país y a realizar los cambios necesarios que son muchos. En cualquier caso, es preferible que se marchen a que se quemem.

Por último, ¿considera que la participación de las mujeres, en paridad con los varones, en los espacios de toma de decisiones, en general, aportaría nuevas ideas para resolver la crisis? ¿Por qué?

Las mujeres tenemos mucha capacidad para arrimar el hombro en los momentos difíciles. Sacamos fuerza de flaqueza, somos ingeniosas, trabajamos duro. Estamos acostumbradas a resistir. Aportamos nuevas perspectivas y, si no lo creen, pido a muchas empresas que hagan el ejercicio de dar un problema de gestión a un grupo de hombres y a un grupo de mujeres y verán que muchas soluciones que aportan las mujeres no las contemplan los hombres. No somos ni mejores ni peores sino complementarias y eso vale mucho. España no puede desperdiciar ni un átomo del talento que tiene.

CON LAS QUE ESCRIBEN

FEMINIDAD EXTREMA

Margo Glantz*

Los judíos perdieron sus oficios, sus empresas, sus ahorros y sus fondos, sus salarios, su derecho a la alimentación y al alojamiento, y para finalizar, sus últimas posesiones personales, su ropa íntima, sus dientes de oro, y las mujeres su cabellera, explica Hillberg en un famoso libro sobre el exterminio.

Al día siguiente de haber entrado en Birkenau, observa Primo Levi, las diferencias entre los sexos eran sorprendentes. Los hombres con sombreros de alas mutiladas y pantalones o abrigos demasiado cortos, largos, anchos o demasiado pequeños, parecían tristes y negras cigüeñas. En menos de veinticuatro horas, las mujeres habían logrado ajustar a su medida la ropa que les había sido distribuida al azar y remendar los agujeros, utilizando como agujas astillas de madera y el hilo que arrancaban de la única sábana que les había tocado en suerte.

Una prisionera nos arrojaba una camisa, explica Charlotte Dabo, prisionera política en Auschwitz, un calzón, una bufanda, un babero, medias o zapatos. Las camisas y los calzones estaban manchados de sangre, de pus, de diarrea. También los vestidos. Había liendres en las costuras... Ahora, dijo una de mis amigas, vamos a recoger los zapatos. Tratar de encontrar unos impermeables, no importa que sean grandes o pequeños. El calzado es lo más importante en el campo...salir sin zapatos cuando pasan lista significa la muerte.

De Saña. Editorial Era, 2007

* Es escritora y profesora universitaria. Ha explorado géneros diversos: biografía, novela, cuento, ensayo, libros de viajes.... Gran lectora, viajera, especialista en literatura y cultura mexicanas, estudiosa de la obra de Sor Juana Inés de la Cruz, colabora en el diario La Jornada. Profesora emérita de la UNAM, integrante de la Academia Mexicana de la Lengua. Ha recibido importantes reconocimientos como el Premio Nacional de Literatura de México y el Premio de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara.

Entre otras obras, ha publicado:

Las genealogías (biografía). México, Martín Casillas, 1981

Zona de Derrumbe (cuentos). Buenos Aires, Beatriz Viterbo, 2001

El rastro (novela). Barcelona, Anagrama, 2002.

Coronada de moscas (2012) (viajes). México, Sexto piso, 2012.