

## Nº 2 POLÍTICAS DE IGUALDAD

25 de marzo de 2012

Coordinado por: Verónica Aguado<sup>1</sup> y Aida Rodríguez<sup>2</sup>



---

<sup>1</sup> Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología. Especialidad Sociología Industrial Urbana. Universidad del País Vasco Master Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo. Universidad del País Vasco. UPV/EHU. Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres UPV/EHU-Emakunde Donostia. Co-investigación "Situación profesional y laboral de Agentes de Igualdad en la Administración pública de la CAV".

<sup>2</sup> Licenciada en Historia. DEA Estudios de Género (programa Subjetividad, Conocimiento y Cultura); Agente de Igualdad de Oportunidades



**CON LAS QUE CREAN Y MIRAN**  
**TWO CALLAS ON PINK, DE GEORGIA**  
**O'KEEFE**

**La obra: *Two Callas on Pink* (1924)**

La técnica es óleo sobre lienzo, y en la obra se representan dos lirios de agua sobre fondo rosa que ocupan todo el espacio del soporte. La estructura compositiva se organiza de forma equilibrada, sugiriendo un movimiento suave y circular ya que la dirección visual se dirige de izquierda a derecha sobre los motivos florales, en un recorrido dirigido por las líneas de los pliegues de los pétalos de las flores y especialmente por las formas y color amarillo del espádice. La utilización precisa del color contribuye a generar la sensación cálida, tranquila y rítmica a la vez, como el prelude de un juego amoroso.

**La artista: Georgia O'Keefe (Wisconsin, EE UU 1887-1986)**

En 1919 Georgia O'Keefe comenzó a pintar las flores que la harían famosa. Paulatinamente fue agrandando los encuadres y suprimiendo cualquier anécdota de fondo hasta transformarlas, a partir de 1924, en imágenes orgánicas, casi abstractas y llenas de sensualidad, que la mayoría de los críticos interpretaron como metáforas sexuales. Su técnica plástica conciliaba los hallazgos cubistas con formas abstractas que, en realidad, plasmaban su percepción de las formas naturales.

Estas obras la convirtieron, posiblemente, en la artista más famosa del siglo XX y una de las pocas que no sufrieron el rechazo o la marginación del estamento artístico. En 1927, se celebró la primera exposición retrospectiva de su obra en el Brooklyn Museum. En 1946, el Museum of Modern Art (MoMA) de Nueva York dedicó, por primera vez en la historia, una retrospectiva a una mujer artista. La recepción de las obras de O'Keefe estuvo, hasta su consagración definitiva, ya en 1970, obstaculizada por los prejuicios sobre el arte femenino.

Con sus cuadros exploró nuevos ámbitos plásticos y estéticos para la pintura norteamericana, más allá de la representación objetiva y del realismo tradicional.

Frente a la ideología que atribuía a sus cuadros cualidades esencialmente emotivas y femeninas, el estilo de O'Keefe muestra un estado de ánimo objetivo y frío que trata de mostrar una estructura estética y artística, antes que una proyección de la sensibilidad femenina.

En 2007, Las Cortes Generales Españolas aprobaron la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007, de 22 de marzo), una ley pionera que situó a este país en el punto de mira de todas las sociedades democráticas, incluso de las más avanzadas en materia de igualdad, que observaron expectantes el proceso de su desarrollo que nunca llegaron a ver.

El proceso, hasta llegar a su promulgación, estuvo protagonizado por innumerables organizaciones de mujeres quienes, con el apoyo de la Unión Europea (que, en el Tratado de Ámsterdam (1997), instó a los gobiernos a impulsar y poner en activo medidas que garantizaran la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo, a través de la implementación de estrategias transversales (*mainstreaming*) que impregnaran todas las políticas, públicas y privadas), trabajaron para conseguir que el Gobierno español convirtiera una Recomendación en Ley.

Durante este proceso, en el Estado español se trabajó muy duro. En 1992 EMAKUNDE (Instituto Vasco de la Mujer) puso en marcha el primer curso de Agentes del Igualdad. En 1994, como resultado de un proyecto NOW (del Fondo Social Europeo -FSE-), se incluyeron, en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del INEM, cuatro relacionadas con la igualdad: *Agente de Igualdad de Oportunidades, en general; Agente de Igualdad de Oportunidades para la mujer; Promotor de Igualdad de Oportunidades, en general; Promotor de Igualdad de Oportunidades para la mujer*. En 1996, gracias también a un proyecto NOW del FSE, se realizó el primer postgrado máster de Agentes de Igualdad, en la Universitat Jaume I, cuyo ejemplo se hizo extensivo a numerosas universidades públicas del Estado español. Con posterioridad, en 2004, estando formadas en esta disciplina miles de mujeres y algunos centenares de hombres, en el marco de un proyecto EQUAL (FSE), se puso en marcha la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad. Mientras tanto, algunas Comunidades Autónomas elaboraron su propia Ley de Igualdad, animándose algunas empresas a incorporar, en sus normativas de Responsabilidad Social, la Equidad de Género con el fin de impulsar el mejoramiento de su cultura empresarial, así como su competitividad, aportando un valor añadido a su ámbito de mejoras sociales, modernidad y de valores de empresa. En 2006, el Instituto Nacional de las Cualificaciones comenzó a elaborar un módulo sobre Igualdad, iniciando un procedimiento que culminó en 2011 con la cualificación de *Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*.

Sin embargo, todo este esfuerzo compartido ha quedado paralizado. Primero porque el Gobierno del PSOE, que presentó la Ley en las Cortes Generales, no la desarrolló, suficientemente, tras ser aprobada, ni la dotó de los Recursos imprescindibles para garantizar su cumplimiento real en todos los ámbitos de aplicación. Segundo, porque buena parte del empresariado estimó que no les afectaba como empresa, entendiendo que sus beneficios sólo iban dirigidos a sus empleadas. Tercero, porque el Gobierno actual (PP), tampoco le ha dado el valor que realmente tiene y, con la excusa de la crisis, ha dejado la Ley de Igualdad, ya aparcada, tirada en la cuneta.

Así, unos y otros, no han tenido en cuenta la pérdida de talentos que supone el no cumplimiento de esta Ley, la dilapidación de recursos públicos que se han quedado en tierra de nadie, ni la posibilidad de crear empleos que supondría su aplicación, obviando el recurso de incorporar nuevas ideas y estrategias, indispensables para superar esta crisis que ha dejado de ser una amenaza para convertirse en una tragedia social y colectiva, retrasando, en este caso, el proceso de reconocimiento de la mitad de la humanidad, las mujeres, como ciudadanas de primer orden.

Algunas excusas, que pretenden estar fundamentadas, señalan que lo importante es demostrar la capacidad, que no importa el sexo si la persona vale... Pero la realidad nos demuestra que esto no es así. En las universidades, el 80% de los Premios de fin de carrera los recibe el alumnado femenino. Las mujeres deportistas han conseguido centenares de palmarés a nivel internacional. Las empresas que incluyen a las mujeres en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones tienen menor conflictividad laboral y mejoran en competitividad... Y sin embargo, todavía no alcanzan el 15% las mujeres que ocupan puestos con poder. Además, las mujeres siguen teniendo salarios más bajos por desempeñar funciones idénticas a sus homólogos masculinos y siguen asumiendo, *cuasi* en exclusiva, la responsabilidad de los cuidados y las tareas domésticas en el ámbito familiar. Por otra parte, llevamos años pidiendo que nos presenten las pruebas de competencia que les pasan a los varones que son designados para tomar decisiones, porque de algún modo tendrán que demostrar esa capacidad de la que tanto se habla. Tales pruebas nunca nos han sido presentadas y, visto lo visto, todo apunta a que no existen.

Pero las mujeres no perdemos la esperanza. Disponemos de un marco legal, somos fuertes, tenaces y competentes, y contamos con experiencia y conocimiento para demostrar que la no aplicación de la Ley de Igualdad, para convertir la norma (*de iure*) en realidad (*de facto*), sólo obedece a la falta de voluntad de aquellos que no quieren perder privilegios, a pesar de que ello contradiga los principios de un Estado de Derecho que teóricamente defienden. Por ello, seguiremos trabajando para que la LOIEMH se cumpla en todos y cada uno de sus artículos. Porque es justo y, sobre todo, porque es necesario teniendo en cuenta *la que nos está cayendo*.

---

LAS MUJERES JÓVENES Y EL ACTUAL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN ESPAÑA

CRISTINA CASTILLO SÁNCHEZ<sup>3</sup>

La teoría feminista ha ido consolidando la categoría de género como herramienta de análisis para comprender los procesos de desigualdad entre mujeres y hombres, identificando y definiendo los marcos sobre los que se construyen las políticas públicas. Según el sociólogo Pierre Bourdieu, si la dominación masculina ha perdurado en todos los sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, ha sido precisamente porque nunca ha sido cuestionada, ni ha tenido que ser legitimada. De ahí la dificultad de poner de manifiesto la existencia de esta dominación y, por tanto, de instaurar medidas para corregir esta desigualdad histórica, que ha hecho que el punto de partida de las mujeres se situara siempre por debajo de la influencia del poder masculino, ejercido en todas las esferas de la vida de los seres humanos.

Un mecanismo clave para corregir esta desigualdad estructural son las políticas públicas de género. Según María Bustelo, las políticas públicas de igualdad de género se definen como *el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres*. (Bustelo, 2007).

Las ideas que fundamentan estas políticas públicas han ido cambiando a lo largo de los años. Se comenzó con acciones positivas destinadas únicamente a las mujeres, para paliar la desigualdad de oportunidades; más adelante se trató de incidir en las estructuras de pensamiento, luchando contra la discriminación por razón de sexo, hasta que finalmente se impuso la idea del *mainstreaming* de género, es decir, aplicar de manera transversal la perspectiva de género a todas las políticas públicas.

Las políticas públicas de género han dado y están dando lugar a multitud de cambios en todas las facetas vitales de hombres y mujeres. El problema viene cuando hablamos de mujeres jóvenes. Las políticas públicas de juventud rara vez hacen referencia a datos desagregados por sexos, son neutras, lo que implica que no tienen en cuenta algo fundamental: que las diferencias de género hacen que el punto de partida de hombres y mujeres jóvenes y las barreras y conflictos a los que se enfrentan sean, en definitiva, más acentuados para las mujeres.

Si nos remitimos al documento que garantiza la aplicación práctica de la Ley de Igualdad, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, último plan en vigor, sí hay ciertas actuaciones destinadas a las mujeres jóvenes.

Es cierto que existen diversos aspectos en los que el avance en la igualdad ha sido visible en los últimos años. Las mujeres jóvenes españolas, a día de hoy, gozan de una mayor libertad de movimiento y de expresión, y la educación sexual está más extendida entre ambos géneros. Existen más recursos para salir de la violencia de género, y la

---

<sup>3</sup> Es licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, especializada en Gestión de Conflictos, Cooperación y Desarrollo y Teoría Crítica Feminista.

sociedad está cada vez más concienciada. También ha habido un gran avance en el acceso a la participación social y política, en el acceso a estudios superiores y al mercado laboral, aunque si observamos, por ejemplo, los datos desagregados de acceso a licenciaturas, podemos corroborar que las mujeres sacamos mejores notas y finalizamos más los estudios, sin embargo esto no se traduce en un mayor acceso a puestos de trabajo de mayor nivel.

Los datos nos muestran una mayor tasa de desempleo femenino. En 2011, la tasa de paro total se sitúa en el 22,85%, (fuente: INE). Si desagregamos los datos por sexo, se sitúa en un 22,46% para los hombres y un 23,32% para las mujeres. Aunque este punto de diferencia se mantiene respecto a años anteriores, aumentó en dos puntos de 2010 a 2011. Si observamos los datos para los y las jóvenes, la tasa se dispara al doble (48,56% para menores de 25 años). El problema del desempleo en el Estado español se sitúa, a día de hoy, como la preocupación fundamental entre los y las jóvenes. El problema se agudiza si hablamos de mujeres y de la población inmigrante.

Pero el problema no acaba aquí. Hombres y mujeres jóvenes sufren cada vez más la precariedad en las condiciones laborales. Además, las mujeres jóvenes se enfrentan a una brecha salarial en torno al 20%, según el salario medio anual cobran el 78% de lo que cobran los hombres (fuente: INE. 2008).

En definitiva, el efecto del modelo tradicional de organización social, y el efecto de los estereotipos de género, son causantes de dichas diferencias. La división sexual del trabajo sigue configurando los sectores productivos y, junto con los roles de género, estructuran tipos de trabajo de mujeres y de hombres. Además, a los trabajos feminizados se les otorga un menor valor social, consecuencia directa de la infravaloración de las capacidades típicamente femeninas. Esto conlleva una mayor precariedad en las condiciones de trabajo de las mujeres, y un mayor número de mujeres que trabajan fuera del marco legal del mercado laboral (trabajos de limpieza y cuidados, trata y explotación sexual...).

Del mismo modo, dentro del mercado laboral existe la segregación ocupacional horizontal: debido a la discriminación exterior, y a la asunción del rol femenino de cuidados como propio, las mujeres se enfrentan a lo que se ha denominado como *el suelo de barro* y el *techo de cristal*, lo que les impide, ya sea por causas impuestas por ellas mismas o ajenas, ascender en la escala laboral a la que pertenezcan, o ejercer puestos de elevada responsabilidad.

Todo esto, nos lleva a pensar que las mujeres jóvenes nos encontramos en una situación de clara desventaja con respecto a los hombres jóvenes. Tenemos que demostrar mucho más nuestra valía para puestos de trabajo cualificados, tenemos que romper con roles asentados muy profundamente y aprendidos desde la niñez que nos impedirían ascender en nuestra escala profesional. Pero, por otro lado, hemos entrado en la vida pública, participamos en espacios sociales y políticos igual que los hombres y hemos demostrado, con el tiempo, que tenemos mucho que ofrecer a la sociedad y que las discriminaciones que hemos sufrido no tienen ninguna fundamentación y deben desaparecer por completo.

Pero con la llegada de la crisis y su intensificación, las desigualdades, y no sólo entre hombres y mujeres, han aumentado considerablemente. Por ello es urgente que, desde

las instituciones públicas, se haga una apuesta por aumentar las prestaciones, ayudas y programas, con coste cero para la ciudadanía, como única forma de acabar con la crisis, fomentar el empleo y mejorar las condiciones de vida de la mayoría de la población.

---

**ENTREVISTA A ROSA REGÀS<sup>4</sup>. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA PRODUCCIÓN ARTÍSTICA Y LITERARIA**

Hablamos con Rosa Regàs sobre el impacto y el desarrollo de las Políticas de Igualdad en el mundo artístico y literario. Os invitamos a adentraros en la particular visión de una mujer amante de su trabajo y de los análisis directos del mundo que la rodea.

**¿Cree que las Políticas de Igualdad han impactado en la producción artística y literaria?**

Todo ayuda pero no creo que sea en uno de los ámbitos en que haya tenido mayor influencia. Las Academias, por ejemplo, siguen sin tener apenas mujeres. Los intelectuales no son menos machistas que los hombres de otras profesiones o actividades. Hay miles de mujeres trabajando en instituciones culturales pero pocas de ellas llegan a traspasar el *techo de cristal*, ni en los medios ni en los ámbitos donde se toman las decisiones, a no ser que las propias mujeres sean las fundadoras y propietarias de dichas instituciones y empresas.

**¿Considera que se han producido cambios significativos?**

En nuestra sociedad sí, pero no en otras ni tampoco en los niveles más humildes de la vida cultural.

**¿Por qué cree que no se han consolidado estos cambios con el desarrollo de las Políticas de Igualdad?**

Porque los intelectuales y artistas no consideran que estas políticas de igualdad vayan con ellos, ni se les ocurriría que no cumplen con la igualdad que preconizan los Derechos Humanos y la Constitución Española, ni siquiera lo han pensado.

Todos los ámbitos están dominados desde hace centurias por los hombres y por tanto les es difícil y les cuesta contar con las mujeres, a no ser unas pocas que han muerto y de las que algún hombre famoso ha hablado bien. Esto ocurre sobre todo en pintura donde han brillado pintoras excelentes y no han pasado a la historia ni siquiera a la siguiente generación, precisamente porque quienes las han de incluir en los manuales y los libros de referencia o los libros de texto son hombres.

**¿Qué opinión le merecen las acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del ámbito artístico y literario? (subvenciones, premios, concursos, etc.)**

Me parecen bien, lo mismo que me lo parece en otros ámbitos igualmente necesitados de ellas.

---

<sup>4</sup> Es licenciada en Filosofía. Dirige su propia editorial, La Gaya Ciencia. Ha sido traductora en las Organizaciones de Naciones Unidas, Directora del Ateneo Americano de la Casa de América y Directora General de la Biblioteca Nacional de España. Ha publicado numerosos ensayos y novelas que le han reportado premios como el Nadal, Ciutat de Barcelona y Planeta, así como diversas distinciones: la Creu de Sant Jordi y la condecoración de Chevalier de la Légion d'Honneur de la República Francesa.



### **¿Cómo ve el presente de las mujeres dedicadas al arte o a la literatura?**

Lo veo difícil aunque mejora poco a poco. En literatura, ensayo y poesía aunque hay dificultades, por lo menos contamos con las Editoriales, que en absoluto discriminan porque lo que quieren son títulos de éxito, innovadores y que se vendan. Otra cosa son los medios y los críticos, en general en manos de hombres que durante siglos no es que no hayan considerado a las mujeres capaces de escribir buenos textos, sino que ni tan siquiera las veían. Y algo de esto permanece aún. Los hombres, en general, no leen libros de mujeres, las mujeres leen los de ellos y los de ellas, y en general mucho más que los hombres. Yo creo que ellos siguen pensando -o al menos sintiendo- lo que en los años cuarenta y cincuenta se nos intentaba inculcar a través de la educación que recibíamos de la iglesia y de la falange: que las mujeres no tenemos una mentalidad creadora ni teórica sino sólo práctica. Dicho de otro modo, que lo nuestro es el hogar y la calceta, y la obediencia a los seres superiores que son los hombres, nuestro marido el primero, *nuestro hijo menos* como dice el arzobispo de Tarragona. Por lo tanto ¿para qué leer los libros que escribimos nosotras?

### **¿Y el futuro?**

No soy adivina ni tengo imaginación para el futuro. Bastante tengo con entender el sórdido presente que vivimos.

**Arantza, ¿Podría decirnos en qué consiste la profesión de Técnica o Técnico de Igualdad?**

Si me permites una comparación con otra profesión para hacerlo más comprensible, desde mi punto de vista, la profesión de Técnica o Técnico de Igualdad sería algo similar a la de la medicina general. Por una parte, debe cumplir con el objetivo fundamental de velar por un bien general de nuestra sociedad como es el de no excluir, desvalorizar o discriminar a las mujeres, mediante la planificación, desarrollo e impulso de Políticas de Igualdad en todos los ámbitos sociales e institucionales y, por otra, este objetivo tan general es imposible de realizar sin una alta especialización, que se concreta en el dominio de conocimientos teóricos y prácticos, así como de los medios e instrumentos necesarios para diagnosticar y analizar la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra organización social, e implementar el *mainstreaming* de género en todas las Políticas Públicas.

**M<sup>a</sup> José, ¿Cómo definiría la profesión de promotora y promotor de Igualdad?**

Cuando se constituyó el grupo de trabajo para definir esta cualificación profesional estuvimos un tiempo dirimiendo sobre este punto, porque, sabiendo la situación que se estaba dando en el mercado laboral respecto a las profesionales de este ámbito del fomento de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y, sobre todo, teniendo en cuenta que quedaba aún pendiente la definición de una cualificación profesional de Agente de Igualdad entre mujeres y hombres, queríamos que la definición de esta profesión sirviera para dar algo de luz, integrándola como parte de un equipo de Igualdad en el que se incorporaran ambas figuras profesionales, Agente de Igualdad y Promotor o Promotora para la Igualdad, generando así un cierto efecto de impulso en el reconocimiento de ambas. En este sentido, se definió, en términos generales, como una figura profesional enfocada a detectar situaciones de desigualdad, haciéndolas visibles ante el conjunto de la sociedad, que trabaja en su prevención y en su erradicación en colaboración con ese equipo de Igualdad, que he mencionado, las instituciones y los agentes sociales, potenciando la participación ciudadana de las mujeres, y articulando procesos comunitarios enfocados hacia su “empoderamiento”.

**¿Qué creen que se puede hacer para que la ciudadanía conozca más el trabajo realizado por las y los profesionales de la Igualdad?**

**ARANTZA CAMPOS:** Parece una pregunta sencilla pero no lo es. De una forma, si quieres un tanto simplista, diría que, puesto que vivimos en una época en la que la ciudadanía en general sólo conoce o reconoce como real, útil, interesante, valorable... aquello que se ofrece en los medios de comunicación, especialmente en los televisivos, no queda otra que recurrir a ellos. Mientras en los medios de comunicación no se hable

---

<sup>5</sup> Es Profesora Titular de la Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea. Facultad de Derecho (1997). Codirectora del Master en Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU (desde 2001)

<sup>6</sup> Es Técnica en el Servicio de Empleo de la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer, integrante del grupo de trabajo constituido por el Instituto Nacional de Cualificaciones que elaboró la cualificación profesional de Promoción para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

de esta profesión, no se realicen programas informativos sobre su actividad, no se realicen y proyecten series y películas sobre la actividad de las personas que se dedican a ella, como digo, mientras esto no se produzca difícilmente será una profesión conocida para el conjunto de la ciudadanía. Quiero denunciar que incluso es desconocida para las personas con responsabilidades políticas encargadas de materializar la Igualdad de mujeres y hombres.

**M<sup>a</sup> JOSÉ ROSCO:** Desde mi punto de vista hay una serie de elementos que son fundamentales a la hora de favorecer que la ciudadanía conozca más esta actividad. El primero y fundamental es el compromiso político, en el caso de las Administraciones Públicas, con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o el compromiso de la alta dirección en el ámbito tanto privado como del denominado tercer sector. A partir de ahí, contar con recursos económicos y recursos humanos cualificados, tener una continuidad y reconocimiento tanto del personal como de los contenidos dentro de la estructura organizativa, ya sea pública o privada, y la continua implicación y comunicación constante entre las partes, directiva y técnica, es lo que puede llevar a poner en valor y en consecuencia visibilizar estas profesiones y su actividad.

**¿Creen que la formación de Profesionales en Igualdad ha producido cambios significativos en el desarrollo de las Políticas de Igualdad?**

**ARANTZA CAMPOS:** No sólo creo que han producido cambios significativos, sino que es la única posibilidad para que las Políticas de Igualdad logren aquello que pretenden. Nada se puede realizar adecuadamente sin conocimiento, y la formación de profesionales en igualdad no es ninguna excepción. Pero dadas las distintas dimensiones de la Igualdad, no quiero dejar de decir algo que me parece tan importante como lo anterior y que tan brillantemente expresa Alejandro Nieto, cuando se refiere al conocimiento del derecho: *Lo esencial es la actitud personal que adopta el jurista ante el Derecho. No se trata, por tanto, de una actitud intelectual sino vital.* No existirán buenas políticas de igualdad sin personas, además de preparadas, convencidas, comprometidas y apasionadas con el logro de la Igualdad.

**M<sup>a</sup> JOSÉ ROSCO:** Sin lugar a dudas, el factor de cambio que va desde lo particular a lo general es fundamental en los procesos que tienen que ver con cambios estructurales, como es el caso de la Igualdad de mujeres y hombres. Y, en ese sentido, contar con personas cada vez mejor formadas en este área creo que ha generado también una masa crítica más potente y dotada de más recursos personales y profesionales que ha favorecido cambios en las organizaciones y el avance de las Políticas Públicas de Igualdad.

**¿Consideran que los perfiles profesionales dedicados a la Igualdad de Oportunidades están reconocidos, valorados y consolidados?**

**ARANTZA CAMPOS:** No en absoluto. En la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) no hay requerimiento de formación especializada para acceder a plazas cuyo perfil es la implementación de políticas de igualdad. Aunque, según desde donde se mire, la exigencia de al menos 150 horas de formación continuada en igualdad puede ser considerada como un avance, cosa que, no dudo, es del todo insuficiente. Hay que tener en cuenta que la formación que se da en el Máster de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV-EHU supone 50 créditos teóricos ECTS más 5 complementarios en

administración, educación y/o empresa, y 10 créditos prácticos a realizar en distintas organizaciones de la CAPV. Creo que todavía vivimos en una sociedad que, al igual que mi alumnado, considera que sobre Igualdad sabe cualquiera o que a Igualdad se puede dedicar cualquiera. Una de las cosas que debemos cambiar es esta percepción generalizada porque es subjetiva y no responde, en absoluto, a lo que nuestra sociedad necesita.

**M<sup>a</sup> JOSÉ ROSCO:** En este tema aún queda mucho trabajo por hacer. Ya desde la iniciativa comunitaria NOW, que permitió el análisis de las ocupaciones especialistas en igualdad, agente y promotor/a y que facilitó su inclusión en la Clasificación Nacional de Ocupaciones en los años 90, nos encontramos con profesionales que llevan realizando una importante labor en esta materia, pero que no han contado con el reconocimiento que su dedicación y largo recorrido profesional ha merecido. Esto ha quedado también más que evidenciado en el estudio publicado por la Federación Estatal de asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades, acerca de la situación profesional de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y en el que se recoge, también, información sobre la figura de Promoción para la Igualdad. Por eso, recomiendo su lectura a toda aquella persona que quiera profundizar más sobre el mapa de situación en el que nos movemos.

**¿Observan diferencias entre ese reconocimiento/consideración/ valoración en cuanto al trabajo realizado en la Administración Pública o la empresa privada?**

**ARANTZA CAMPOS:** La verdad es que la contestación es ciertamente complicada. En principio, podríamos afirmar que la Administración Pública está más comprometida. Debemos tener en cuenta el número de Agentes de Igualdad que contratan, así como el número de planes y medidas de igualdad implementadas. Las organizaciones empresariales parece que todavía no acaban de ver la necesidad. Existen algunas empresas pioneras pero les cuesta convencer a otras. Creo que los sindicatos debieran realizar un papel más activo dentro de las empresas de cara a que las Políticas de Igualdad entren también en la tabla reivindicativa.

**M<sup>a</sup> JOSÉ ROSCO:** Partiendo de la base de que se trata de una profesión, en términos generales, poco reconocida, sí es verdad que ha sido en el marco de las Administraciones Públicas donde más se ha desarrollado. En cuanto a las empresas privadas, a partir de la publicación en 2007 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece una serie de obligaciones y recomendaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de las empresas, sí que se abría una oportunidad de desarrollo profesional que nos habría permitido comprobar su repercusión, a medio y largo plazo, tanto para las personas que trabajan como Agentes de Igualdad entre mujeres y hombres, como para aquellas que son Promotoras para la Igualdad. Sin embargo, el frenazo que están sufriendo las iniciativas relacionadas con la Igualdad en el marco de la crisis económica no nos va a permitir comprobar este desarrollo profesional y su reconocimiento.

**¿Cómo ven la situación presente y futura de ambas profesiones?**

**ARANTZA CAMPOS:** Bueno, quizás pueda parecer que en esta situación complicada ser optimista esté mal visto, pero yo creo que este camino que hemos iniciado, lleno de dificultades, es un camino sin marcha atrás. La sostenibilidad del planeta y de la vida

depende de que seamos capaces de crear una sociedad más justa y equitativa para todos y todas. Las mujeres somos una pieza imprescindible en ese nuevo rompecabezas, los y las profesionales de la Igualdad deben dar con las fórmulas adecuadas y precisas que permitan el logro de esa sociedad a la que aspiramos.

**M<sup>a</sup> JOSÉ ROSCO:** En el caso de la figura de Promoción para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, con su inclusión en el Catálogo Nacional de Cualificaciones el pasado mes de julio de 2011 se ha dado un salto cualitativo importante. Además, la elaboración de las guías técnicas de apoyo para acompañar los procesos de acreditación experiencial en esta materia contribuirá a formalizar la situación de las y los profesionales que, desde hace años, se ocupan y están comprometidos con la integración de la perspectiva de género en sus distintos ámbitos de intervención y que no han contado con el reconocimiento que merecen. Pero, pese a estos avances, aún queda mucho por hacer en cuanto a la base formativa que resulte más adecuada para la incorporación y desarrollo de los y las Promotoras para la Igualdad en el mercado laboral, quedando pendiente su posible desarrollo como Título de Formación Profesional de Grado Superior, más allá de su impulso como certificado de profesionalidad en el marco de los Servicios Públicos de Empleo. En este sentido, será fundamental el compromiso de todas las instituciones implicadas.

**Desde su experiencia profesional ¿cómo describiría la activación y desarrollo de las Políticas de Igualdad en nuestro país?**

Sin duda es un proceso muy positivo, no en balde, en la propia UE, se ha alabado el enorme progreso que se ha vivido en España en las últimas décadas, y muy especialmente en los últimos años, donde hemos dado un salto cualitativo en las políticas públicas de igualdad. La apuesta decidida por la paridad, la lucha contra la violencia de género, la lucha contra la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral o la introducción, por primera vez en nuestra legislación, de conceptos como la corresponsabilidad o la transversalidad de las políticas de igualdad, dan buena muestra de ello.

Bajo mi punto de vista, la alianza entre el movimiento feminista, la universidad y las mujeres en la política, que se gestó en el año 83 con la creación del Instituto de la Mujer y que se ha mantenido hasta el momento, ha permitido diseñar una estrategia cuyos resultados hay que ponerlos en valor, sin obviar que el proceso no ha sido fácil ni ha estado exento de dificultades, y aunque hoy podemos afirmar que en España se ha consolidado el proceso de institucionalización de las políticas de igualdad, las últimas decisiones adoptadas por el nuevo gobierno pueden poner en riesgo todo este proceso.

**¿Qué Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades ve en relación con las Políticas de Igualdad en España?**

Sin ningún tipo de dudas, algunas de sus mayores fortalezas residen, primero, en la valoración que la ciudadanía hace de las mismas, sólo hay que repasar algunas de las encuestas del CIS para comprobar cómo, en nuestro país, son cada vez más las personas que consideran positivas las políticas de igualdad, o que rechazan las discriminaciones a las que han estado sometidas históricamente las mujeres, y segundo, que el avance en la igualdad y las políticas, que la hacen posible, van estrechamente unidas a la calidad democrática de un país, no hay democracia sin igualdad.

Y aquí reside una de nuestras debilidades, como dice Amelia Valcárcel: *Lo que tenemos hoy es más de lo que hemos tenido nunca, pero todavía no es la IGUALDAD*. Es decir, cada vez nuestra sociedad se considera más igualitaria, cada vez se revela más contra las discriminaciones, pero al mismo tiempo considera que la igualdad está alcanzada, que los sexos son iguales y que tienen las mismas oportunidades y las mismas determinaciones, por tanto una de las dificultades que tenemos reside en explicar que el reconocimiento de los derechos no garantiza su ejercicio. Y esto es específicamente grave en el caso de la gente más joven, y especialmente las mujeres, que creen que la igualdad esta alcanzada. Desmontar esta confusión colectiva es crucial para legitimar la necesidad de seguir desarrollando políticas públicas de igualdad. Que estas políticas son necesarias es evidente, sólo hay que darle un vistazo a las distintas estadísticas para comprobar, de manera palmaria, que la igualdad es todavía un espejismo en todos los

---

<sup>7</sup> Es Licenciada en Derecho por la Universidad de Valencia. Exdiputada del Partido Socialista del País Valenciano-PSOE, ostentó la Dirección General del Instituto de la Mujer entre 2004-2009

ámbitos, pero, además, son políticas modernas, innovadoras, políticas integradoras, que concilian el ámbito público con el privado, que plantean eliminar las trabas, prejuicios y creencias que impiden que una sociedad progrese al no valorar, adecuadamente, todo el talento y capacidad que tienen las mujeres. El futuro y el progreso se han de escribir desde estas coordenadas.

**¿Cree que las Políticas de Igualdad en nuestro país vienen determinadas actualmente por las ideologías políticas?**

Creo que hay opciones políticas que se declaran defensoras de la igualdad de oportunidades, pero su compromiso es meramente declarativo, es decir, aceptan que la igualdad es un valor, pero no podemos esperarlos en la primera línea de acción, hay otras opciones políticas, y entre ellas el partido socialista que ha incorporado la igualdad a su agenda política y ha sido proactivo en su defensa. Hay una frase de una dirigente de la derecha que me parece clarificador, al afirmar que “Defiende la igualdad de oportunidades pero no es feminista”, es decir, dispuesta a beneficiarse de los avances que impulsen otras pero no dispuesta a encabezarlos.

**¿De qué manera?**

Basta con analizar las distintas etapas de gobierno, tanto del PP como del PSOE, para comprobar cómo el impulso y las distintas acciones de fomento de la igualdad se han producido en las etapas del gobierno socialista, la ley de divorcio, la ley del aborto, la ley de igualdad, la ley contra la violencia de género, la paridad en las listas electorales, la nueva ley de derechos sexuales y reproductivos, el plan de lucha contra la trata, la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos, la creación de infraestructuras institucionales para diseñar e impulsar las políticas de igualdad... En definitiva, todo un programa real con presupuestos, infraestructuras y políticas puestas al servicio del objetivo de hacer real la igualdad entre hombres y mujeres, como dice una buena amiga, hechos son amores y no buenas razones.

**Por último, ¿cree que las mujeres nos ponemos de acuerdo a la hora de consensuar políticas que nos afectan a todas?**

Creo que deberíamos ser capaces de consensuar una agenda de mínimos, pero no voy a negar que esto sea un deseo más que una realidad.

Para entender esta falta de consenso, creo que es necesario poner sobre la mesa que el modelo de sociedad que tenemos se ha encargado, históricamente, de separar a las mujeres sin convertirnos en individuos. Este hecho lo rompe el feminismo al reconciliarnos con nosotras mismas. Como dice Celia Amorós: *El feminismo nos permite tomar conciencia de lo que somos, y nos plantea una acción política propia a través de una agenda de vindicación común.*

Por eso creo que, consensuar las políticas de igualdad entre todas las mujeres, no es un proceso fácil, pero sí creo que es posible, desde nuestra diversidad y pluralidad, entre las mujeres feministas.

---

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

VERÓNICA AGUADO ARNAIZ<sup>8</sup> y AIDA RODRÍGUEZ MUÑOZ<sup>9</sup>.

Las Políticas de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres plantean, desde sus inicios, una incidencia particular en el ámbito del empleo. El Tratado de Roma, en 1957, obligó a los Estados miembros a garantizar la aplicación del principio de Igualdad de Retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo desempeño.

En 1972, en la Cumbre de París, se presenta un Programa de Acción Social que establece: *crear una situación en la que se asegure la igualdad de mujeres y hombres en el mercado laboral de la Comunidad.*

La Iniciativa EQUAL (2000-2006), estrategia comunitaria de lucha contra la discriminación y la exclusión social en el mercado de trabajo, incidió en la capacidad de inserción profesional y de autoempleo y, en la actualidad, el *Programa comunitario de fomento del empleo y la solidaridad social* PROGRESS (2007-2013), persigue los mismos objetivos.

Si dirigimos la mirada hacia el contexto estatal, la *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, en su *Título IV*, incorpora medidas para garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Pero, más allá del marco legal o normativo que se viene desarrollando en las últimas décadas, cabe hacerse una pregunta fundamental: *¿Cómo inciden estos marcos normativos en la consecución real y efectiva de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral?*

La respuesta debemos buscarla en los organismos públicos, con competencias específicas en materia de empleo así como en los contextos de las organizaciones privadas, donde las personas trabajan de forma mayoritaria.

Una primera aproximación nos lleva, por tanto, a la implementación de las Políticas de Igualdad en todos y cada uno de los Servicios Públicos de Empleo de las CC AA.

Una de las iniciativas más destacadas es el Proyecto Calíope (Calidad e Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo 2005-2007), enmarcado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, anteriormente señalada y que, a nivel estatal, fue coordinado por el Instituto de la Mujer y ejecutado en las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Cantabria y Galicia.

El proyecto centró sus objetivos en el diseño de un programa de activación sociolaboral de las mujeres, la revisión desde la perspectiva de género del funcionamiento de los dispositivos de empleo, la integración del principio de Igualdad en el itinerario de

---

<sup>8</sup> Es Licenciada en CCPP y Sociología, trabaja como Técnica de Igualdad y Orientadora Laboral. Forma parte de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad del País Vasco (APAI/PAISVASCO) y de la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO)

<sup>9</sup> Es Licenciada en Historia, experta en Género. Forma parte de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de la Comunidad Valenciana (IOCOVA) y de la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO)



inserción laboral y el desarrollo de un programa para el fomento de la actividad de emprendedoras y empresarias.

Para alcanzar una verdadera implementación de Políticas de Igualdad para el empleo, a partir del desarrollo de medidas y estrategias específicas, es necesario incidir en la capacitación del personal Técnico, de los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma, en materia de Igualdad de Oportunidades, a través de su formación y sensibilización.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* recoge, en su Artículo 20, la adecuación de las estadísticas y estudios de los poderes públicos y concreta, entre otras actuaciones, que se debe incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo, así como establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

Por otra parte *La Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público* señala, en su Disposición Adicional Octava, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas a respetar la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el ámbito laboral y recoge, entre otras medidas, la del deber de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario, que sea aplicable en los términos previstos en el mismo. Es, por esto, necesario incluir profesionales con un perfil específico para el desarrollo de unas Políticas de Empleo en Igualdad. En definitiva, incluir Técnicas y Técnicos de Igualdad de Oportunidades en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo de las CC AA.

En este último sentido queremos destacar que, como ejemplo de Buenas Prácticas, el Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) cuenta, desde el año 2010, con una Red de Agentes de Igualdad en sus oficinas. Así mismo, la propia Administración General del Estado cuenta con un Plan para la Igualdad de Género desde el año 2005. La propuesta de incluir personal Técnico especializado en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres constituye además una de las reivindicaciones, más contundentes, del colectivo de asociaciones profesionales que constituyen la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO). Como señalábamos más arriba, para dar respuesta a nuestra pregunta no sólo debemos acercarnos a los organismos públicos competentes en materia de empleo, sino también a las propias organizaciones empresariales.

La *Ley Orgánica 3/2007*, establece que las empresas de más de 250 personas trabajadoras deberán desarrollar Planes de Igualdad en la empresa. Así mismo, se fomentarán estos Planes de Igualdad en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras con líneas específicas de subvención para su desarrollo e implementación.

Junto a los casos concretos de Buenas Prácticas, en la implementación del principio de Igualdad en las organizaciones, existen aún numerosas dificultades e irregularidades, derivadas de la falta de concienciación de los Comités de Empresa y de la Administración a la hora de incorporar personal Técnico especializado en Igualdad dentro de las áreas y servicios de RR HH de las empresas. Dadas estas carencias,

muchas veces consentidas por la propia Administración (encargada de evaluar los Planes de Igualdad y de otorgar los distintivos de Igualdad en la empresa), muchas organizaciones desarrollan estos Planes de Igualdad sin que realmente incidan en el conjunto de la plantilla. Situación *de facto*, que sigue obligando a trabajadoras y trabajadores a renunciar a los derechos conseguidos a través de las leyes, tales como los permisos de paternidad o el derecho a conciliar la vida laboral, personal y familiar.

En conclusión, si sumamos a estas dinámicas el propio contexto actual de crisis económica, el miedo a perder el puesto de trabajo obliga a las personas, y en concreto a las mujeres, a ceder a prácticamente cualquier derecho laboral a favor de una estabilidad laboral y económica a todas luces, ficticia.

**¿Podría decirnos en qué consiste trabajar la salud desde la perspectiva de género?**

Consiste en tener en cuenta que mujeres y hombres enferman, sienten los síntomas, consultan, son atendidos y se curan o mueren de forma distinta. Además, son vulnerables a la enfermedad, debido, entre otras, a formas de vida de género socialmente impuestas. Por ejemplo, que las mujeres en edad madura se vean obligadas a ser cuidadoras es un mandato social no escrito, que procede del modelo de género tradicional. Así mismo, la doble o triple jornada laboral (empleo, trabajo doméstico y cuidados), está determinada por la multifuncionalidad de roles que el modelo transicional de género impone a las mujeres. Estas obligaciones, impuestas y sentidas, son condicionantes de género que están determinando gran parte de la mala salud de las mujeres expuestas a ello. Depresión, ansiedad, dolor musculoesquelético, somatizaciones... tienen, en parte, su origen en estas formas de vida determinantes de género.

**¿Qué impacto han tenido las políticas de Igualdad en la Salud Pública?**

Como ya he señalado, el enfoque de género no sirve para fundamentar sólo políticas de igualdad. También debe haber políticas de transformación de modelos sociales, que son más vanguardistas y menos extendidas. Las políticas de igualdad han sido importantísimas para abrir el camino de la reducción de las injusticias producidas por la invisibilidad de las diferencias y desigualdades.

En Salud Pública, se ha conseguido que se observen y estudien los riesgos de enfermar, y las enfermedades mismas, específicamente para las mujeres y para los hombres. Y esto ha permitido identificar los riesgos y enfermedades más prevalentes y relevantes para las mujeres, que no son las mismas que para los hombres. Un aspecto de mucho impacto ha sido la detección de los sesgos de género, en la atención sanitaria, que infringe el personal sanitario a sus pacientes, sin ser en absoluto conscientes de ello, sino actuando imbuidos por los modelos sociales imperantes que, aún hoy, sorprendentemente, desvalorizan lo que las mujeres son y hacen y desvalorizan su sufrimiento. Se ha ido comprobando cómo se hace menor esfuerzo, diagnóstico y terapéutico, con las mujeres que con los hombres, y ello, en la mayoría de las patologías, de las que son grave ejemplo las cardiovasculares.

Las sociedades de cardiología de diversos países han comprobado, consternadas, cómo la mayor letalidad de las mujeres tras un infarto de miocardio y otras cardiopatías es, en parte importante, debida a que en las mujeres la atención se retrasa, no se maximiza su sintomatología, se hacen menos pruebas diagnósticas, menos intervenciones terapéuticas, menos tratamiento farmacológico, y ¡a dosis infra-terapéuticas! Las

---

<sup>10</sup> Es médica y psicoanalista con ejercicio clínico. Como Consultora de Salud y Género ha asesorado al Instituto de la Mujer, al Observatorio de Salud de las Mujeres y a diversas comunidades autónomas, diseñando e implantado programas asistenciales para profesionales sanitarios. Es precursora y referente del marco teórico de análisis de género como determinante de salud. Es experta en comités técnicos de Estrategias de Salud del Ministerio de Sanidad, coordinadora académica y formadora de profesionales en Máster y Formación Continua.

políticas de igualdad han permitido que haya investigaciones que visibilicen todas estas desigualdades e inequidad y que se planteen estrategias con objetivos para cambiarlo.

### **¿Puede explicar a qué se refiere con las políticas de transformación?**

Es otra línea de las políticas de género. En los marcos teóricos y de acción hemos ido pasando de buscar la igualdad a tender a la equidad y, después, a la transformación. Estas últimas políticas son aún incipientes, aunque han dado ya tímidos frutos, como medidas y mensajes para transformar algunos determinantes o formas de vida. Esta línea implica un cambio cultural que modifique el imaginario social y los modelos de género que transmite. Modificar los mandatos subliminales, que reciben unas y otros para vivir de una forma u otra, y las actitudes personales sujetas a ser la mujer o el hombre ideales. Ideales de género que hay que transformar. Por ejemplo, para prevenir las infecciones de transmisión sexual y los embarazos no deseados y abortos, serían medidas, para la igualdad y equidad, la accesibilidad a los métodos preventivos y anticonceptivos y a la información sexual y reproductiva. Pero añadir acciones de transformación de determinantes, sería preparar métodos de reflexión y mensajes para que las personas cambien el modelo de sexualidad juvenil, que está atrapado en una realización de la masculinidad del chico a través del coito imperativo, un estilo de asalto y demostración masculino y entrega pasiva femenina, sometimiento de la mujer al deseo masculino,... este es un modelo de género clásico que se puede y debe transformar y que es la causa última de que los jóvenes tenga una sexualidad urgente, todo-coital, imperativa, en la que no cabe una relación simétrica, la pausa para el cuidado y la prevención. Esto es lo que habría que transformar.

### **¿Cómo se aplica el enfoque de Género en Salud?**

El método de aplicación está en construcción. Por mi parte, despliego brevemente el método: Desagregar la observación y los datos sobre salud por sexos. La unidad mínima de observación no es la persona, sino las mujeres y los hombres. Hay que observar y describir el fenómeno de salud y detectar diferencias. Detectar si son diferencias por sexos, es decir, debidas al sexo biológico (estas diferencias serán por morbilidad diferencial por sexos). Tendremos entonces que identificar qué necesidades de recursos hacen falta para atender a cada sexo. Luego, identificar si hay desigualdades de género. Estas serán si las diferencias encontradas no son debidas a la biología del sexo, sino que son debidas a los estereotipos sociales y comportamientos de género. Tendremos entonces que diseñar medidas para corregir estas desigualdades. Identificar si existe sesgo de género en la atención sanitaria al problema de salud abordado, y la consecuente inequidad. Hay que identificar los factores psicosociales de género que afectan al problema, siempre discerniendo para hombres y para mujeres. Y estos serán los determinantes de género que habrá que transformar. Esta transformación deberá darse tanto en el imaginario social (cambios en los mensajes que portan la educación, la publicidad, los medios de comunicación, los agentes sociales transmisores: sanidad, educación,...), como transformación personal de actitudes e ideales. Los métodos de intervención que se diseñen han de seguir el modelo biopsicosocial, que integra los aspectos de salud y enfermedad, tanto biológicos como los psicosociales. Porque el género es psicosocial. No hay posibilidad de incluir acciones sobre los modelos o

formas de vida determinantes de género dentro de una medicina o salud pública únicamente biologicista.

Por último, debido a que, por ahora, las mujeres resultan estar en desventaja en todas las diferencias y desigualdades que se identifican en salud, los métodos de intervención o atención que se diseñen, deberían seguir algunos criterios: tender a visibilizar a las mujeres y sus problemas; plantear objetivos para sus problemas más relevantes; tender a restituirles autonomía; incluir su participación. Procurar la transformación de los ideales y modelos de género tradicionales que se apoyan en un principio de poder masculino y subordinación femenina, que son los de mayor riesgo, y tender a modelo de género igualitario.

### **¿Cómo ve el momento actual y el futuro de las Políticas de Igualdad en la Salud Pública y Universal?**

Pues lamento que en el momento actual, en España, los logros parezcan muy frágiles. Temo que las políticas de igualdad se posterguen y volvamos a la ceguera respecto al género, retrocediendo a los modelos tradicionales y políticas conservadoras que ya parecen insinuarse.

---

**LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD COMO HERRAMIENTA PARA EL  
MOVIMIENTO DE MUJERES**

**AIDA RODRÍGUEZ<sup>11</sup>**

Las principales iniciativas legislativas que han venido desarrollándose en nuestro país, en materia de Igualdad de Oportunidades y de lucha contra la violencia hacia las mujeres, *LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y *LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, mantienen en su articulado una constante referencia a la colaboración, en relación con la implementación y desarrollo de estas disposiciones normativas, de las asociaciones dedicadas al fomento de la Igualdad entre Mujeres y Hombres así como de las organizaciones de mujeres en general.

Igualmente, el propio Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades Nacional, posiciona al tejido asociativo de mujeres y feminista en un lugar preeminente en el proceso de consecución de los objetivos estratégicos, en materia de Igualdad de Oportunidades, diseñados y desarrollados desde las Instituciones y la Administración Pública en todos sus niveles (estatal, autonómico y local).

En consecuencia, debemos tener en cuenta la experiencia de estos grupos y asociaciones de mujeres, con una dilatada experiencia y militancia, a la hora de valorar los avances y consecuciones.

Contamos, así, con una pequeña aunque interesante representación de asociaciones de mujeres, en este caso de la provincia de Valencia, que han querido compartir con nosotras sus reflexiones y experiencias al respecto.

Comenzamos las presentaciones con M<sup>a</sup> José Villegas Lozano, de la **Asociación de Mujeres Antígona**. Creada en 1993, cuenta con 60 socias aproximadamente. Su objetivo básico ha sido crear un espacio propio de encuentro y desarrollo personal para las mujeres en la ciudad de Valencia, donde adquirir los ideales feministas, necesarios para empoderarse y defender sus derechos como mujeres. Colabora con la Xarxa Feminista del País Valencià, la Casa de la Dona así como con otras asociaciones, y forma parte de l'Associació de Dones de la Comarca de l'Horta Sud.

Continuamos con Cèlia Chofre i Rico, del **Col·lectiu Feminista Victoria Sau**. Creado en 2006, cuenta con 40 socias. Sus principales objetivos son defender los derechos de las mujeres, eliminar la discriminación por razones de género, transformar la cultura patriarcal que nos subyuga y nos relega a un estadio de inferioridad, luchar contra la violencia de género.

A ambas les preguntamos: **¿Han sido las Políticas de Igualdad un instrumento de fortalecimiento para sus asociaciones?**

Sus respuestas son claras y rápidas:

**ANTÍGONA:** Sí.

---

<sup>11</sup> Es Licenciada en Historia, experta en Género. Forma parte de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de la Comunidad Valenciana (IOCOVA) y de la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO)

**COL·LECTIU FEMINISTA VICTORIA SAU:** Efectivamente lo han sido.

**Cabe entonces preguntarse ¿De qué manera y en qué medida?**

**ANTÍGONA:** Han supuesto una base de legitimación de nuestras aspiraciones. A nivel individual y de la Asociación han posibilitado un marco de debates internos, apertura a otros grupos, afianzamiento de nuestras aspiraciones y planificación de estrategias para seguir avanzando el camino de la igualdad.

**Por su parte, el COL·LECTIU FEMINISTA VICTORIA SAU señala los siguientes logros al amparo del desarrollo de las Políticas de Igualdad:** Los servicios municipales que hemos conquistado con nuestra presión: Casa de la Dona con sus múltiples espacios: despachos para las asociaciones, Sala de Actos, Sala Multifunciones, Técnica de Igualdad, Abogada, Psicóloga, Jornadas de Igualdad de la Casa de la Dona, cursos de Igualdad, de empoderamiento, charlas de la Técnica de Igualdad sobre prevención de violencia de género al alumnado de los Institutos, coordinación desde la Casa de la Dona de la atención a las víctimas de violencia de género, de la Policía Nacional y Policía Local, espacio en el boletín municipal, espacio en la WEB del Ayuntamiento, las subvenciones que tuvimos las asociaciones hasta el año 2011 que nos permitía la realización de actividades, sobre todo de formación.

**Igualmente hacen referencia a cómo:** Las Políticas de Igualdad son un gran refuerzo para el trabajo de los grupos feministas, ya que nos encontramos con dos obstáculos: La cultura patriarcal, que nos ha demonizado de cara a la ciudadanía y las fuertes resistencias de las instituciones al cambio.

Nos beneficia, en gran manera, que desde las instituciones se organicen actividades, servicios, campañas, cambios, transformaciones, que den soporte *oficial* a nuestras reivindicaciones, desde la ONU, el Consejo de Europa, pasando por el Ministerio, la Consellería y los Ayuntamientos, sin olvidar las Universidades.

Así pues, y aunque sólo constituyen una pequeña muestra de las experiencias y opiniones del tejido asociativo, podemos (o queremos) valorar positivamente los resultados obtenidos por las asociaciones de mujeres y feministas, desde la creación y puesta en marcha de políticas específicas en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Precisamente, debemos buscar en estos beneficios, de un pasado próximo, la actual preocupación y reivindicación de la mayoría de asociaciones de mujeres y feministas, frente a los recortes en servicios y retrocesos en derechos alcanzados, que la situación económica y política actual de nuestro país está *regalando* al conjunto de mujeres.

No en vano, en estos días se viene hablando mucho de la denominada *Marea Violeta*, que ha conseguido aglutinar a multitud de colectivos y grupos de mujeres en torno a la idea de “Ni un paso atrás en las Políticas de Igualdad”.

Desde luego, este tipo de luchas y reivindicaciones no son nuevas, y mucho menos para la militancia feminista. Lo que sí parece cierto es que, supuestamente alcanzada la Igual legal, los espacios para una igualdad real se reducen cada vez más.

**Sabemos que, pese a esfuerzos por promover la igualdad entre hombres y mujeres mediante políticas públicas y cambios legislativos, hay todavía brechas importantes, así como grandes contrastes en la región ¿Cuál sería, a grandes rasgos, la situación de las mujeres en términos de igualdad en América latina? ¿Qué temas son los más importantes en este sentido?**

Efectivamente, una gran cantidad de Estados en la Región de América Latina han desplegado esfuerzos -unos con mayor compromiso que otros- para disminuir las brechas de desigualdad y erradicar prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Pero, en general, las políticas en marcha han puesto el acento sólo en una parte del proceso de construcción, ampliación y fortalecimiento de capacidades y libertades de las mujeres para participar, activamente, en las decisiones que afectan sus vidas, tanto en el ámbito público como en el privado. La mayoría de las políticas públicas y acciones gubernamentales están, hoy día, orientadas a conseguir resultados en algunas áreas de la vida de las mujeres, muchas veces sustentadas en una idea de progresividad que no siempre corresponde con las necesidades más apremiantes de éstas, porque los resultados esperados se concentran en mejorar las condiciones de vida de las mujeres a través de intervenciones en salud, en educación, en alimentación, y casi siempre lo hacen buscando un resultado final en el bienestar familiar, pero se ocupan con menos interés en la ampliación de las libertades y autonomía de las mujeres y en la modificación de las relaciones de poder, que permitan un mayor equilibrio en la sociedad y conduzcan a una mayor igualdad de género, al empoderamiento efectivo de las mujeres y a su autonomía. Debido a las carencias y ausencias en los instrumentos de política, todavía observamos importantes rezagos en indicadores clave en la región de América Latina. Por ejemplo, la maternidad adolescente (entre 15 y 19 años) todavía es muy elevada en países como Nicaragua, Honduras, Panamá (más de 17 nacimientos/mil adolescentes); que la demanda insatisfecha de métodos anticonceptivos entre mujeres alcanza niveles muy elevados (17% en Honduras, 28% en Guatemala y 20% en Bolivia); que la mortalidad materna en A L supone 95 muertes por cada cien mil nacidos vivos; que alrededor del 32% de mujeres no disponen de ingresos propios y que en algunos países la carga total de trabajo, (horas semanales trabajadas, remuneradas y no), es abrumadoramente elevada, como el caso de México y Uruguay. Las conexiones entre políticas dirigidas a la protección de los derechos sexuales y reproductivos, a eliminar las brechas educativas de género y liberarlas, a ellas, de cargas de trabajo doméstico y de cuidados, es todavía materia pendiente en nuestros países. Requerimos políticas integrales, en materia de igualdad, que aborden de manera los problemas de las trayectorias reproductivas de las mujeres, la deserción escolar, las cargas de trabajo no remunerado que realizan las mujeres, y la exclusión y discriminación en el mercado laboral. Todavía hay una visión corta sobre la necesidad de incluir más acciones afirmativas en las políticas públicas, en las normas, en los presupuestos, en las jurisprudencias y resoluciones en materia de justicia, para acelerar la reducción de brechas de desigualdad, el logro del empoderamiento y autonomía de las mujeres y para alcanzar sociedades democráticas.

---

<sup>12</sup> Es Asesora Técnica en Estadísticas de Género y Políticas Públicas ONU Mujeres para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana. Ha sido consultora de diversos organismos internacionales y se ha desempeñado como funcionaria de la administración pública federal donde ha sido responsable de iniciativas para el avance de las mujeres. En el ámbito académico cuenta con diversos trabajos publicados sobre los temas de género



**¿Qué impacto han tenido las políticas de igualdad en América Latina en la última década o en los últimos cinco años? ¿Hay alguna particularidad en la región en la que trabaja?**

En muchos países se han activado programas de desarrollo humano, para la población en situación de pobreza, que buscan incrementar el nivel educativo de la población y mejorar la salud por la vía de transferencias monetarias condicionadas. En algunos casos se ha puesto énfasis en reducir las brechas educativas entre niños y niñas y, en parte, esto se ha logrado. Pero todavía hay una gran deuda con las mujeres adultas, que son pilar en estos programas porque se sigue utilizando su trabajo sin remuneración para sostener los programas y llegar a las familias. Sí se ha logrado que niños y niñas en situación de pobreza se enfermen menos, liberando a las mujeres del tiempo de cuidado de infantes enfermos, pero a costa del trabajo y tiempo que las mujeres invierten en las responsabilidades de los programas. Esto tendría que ser revisado. En la región hay políticas de protección social más fuertes y encaminadas a resolver la carga de trabajo de las mujeres. Los pisos de protección, la ampliación de servicios de cuidado, de servicios básicos e infraestructura, de extensión de garantías de ingreso, son acciones que se están llevando a cabo en países de la región. Ahí está el caso de la reforma provisional chilena, con reformas orientadas a modificar la economía del cuidado, lo que está haciendo Uruguay para el cuidado de personas de la tercera edad y enfermos crónicos, que liberan a las mujeres de esa carga de trabajo y les permite integrarse al mercado de trabajo y participar en otras esferas.

**¿Cuáles son los principales obstáculos para lograr la igualdad en el ámbito político y social? ¿Y en el económico?**

La igualdad estará más cerca cuando, como sociedades, hayamos sido capaces de transformar la división del trabajo que excluye y relega a las mujeres; cuando los Estados se hagan cargo de poner en marcha políticas públicas de protección social eficaces dirigidas a los grupos de población dependientes. Se requiere una transformación de las políticas de protección social que asuman la parte de la reproducción y del cuidado que les corresponde para, realmente, proteger los derechos de las mujeres y acelerar su progreso. Por más que se invierta en la educación de las mujeres que, dicho sea de paso, constituye un auténtico bono de género, la igualdad económica no llegará si no se remueve el patrón de cuidados y de carga de trabajo, no remunerado, que realizan las mujeres haciendo tareas que corresponden a servicios que debe cubrir el estado, como el acarreo de agua, por sólo poner un ejemplo.

**¿Cuáles serían los principales retos a corto o mediano plazo?**

Sin duda, se requiere una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones; se necesita que haya más mujeres en los congresos impulsando políticas públicas para la igualdad, interviniendo en las asignaciones presupuestales y modificando leyes discriminatorias. Parece claro que ahí donde más mujeres participan en la toma de decisiones las políticas públicas se orientan más y de mejor manera hacia la igualdad de género. En el corto plazo, es importante apostar a la exigibilidad de los derechos políticos de las mujeres, a las acciones afirmativas para que estén más en los puestos de representación y las voces de las mujeres sean escuchadas. Requerimos que impulsen la

agenda económica de las mujeres y que el empoderamiento económico sea la prioridad. Sin ello, no hay igualdad posible.

**¿Qué podemos hacer las mujeres desde la sociedad civil o la academia para impulsar mejores políticas y más logros en este ámbito?**

El trabajo de la sociedad civil es imprescindible en la defensa de los derechos de las mujeres. Gracias a los movimientos de mujeres, a sus demandas, los Estados y los organismos internacionales se han ocupado de las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres. El trabajo cotidiano de mujeres líderes de los movimientos, y otras que trabajan en el anonimato de la sociedad civil, se nutre del conocimiento que producen las mujeres comprometidas en la academia. Hay mucho trabajo académico reciente, pero necesitamos más. Necesitamos producir iniciativas de políticas públicas concretas, sustentadas en evidencias y argumentos sólidos producidos en el ámbito académico.

**¿Podría explicarnos que es la Red Temática Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas GENET, impulsada por mujeres científicas del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) del que usted forma parte, y qué objetivos persigue?**

La Asociación Red de Estudios de Género, GENET es, en la actualidad, una asociación sin ánimo de lucro que ha firmado un convenio trianual con el Centro de Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas (CCHS) del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). La mayoría de sus socias y socios fundadores formamos parte de una iniciativa anterior, la Red Transversal de Estudios de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. El propósito principal de GENET es propiciar la colaboración entre especialistas de las Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, con la finalidad de investigar las causas y formas de la desigualdad por razones de género, y de presentar líneas y ejes de actuación para la aplicación de políticas públicas que propicien la igualdad entre hombres y mujeres y erradiquen la discriminación por razón de sexo. Actualmente, contamos con la colaboración de especialistas pertenecientes a más de 40 instituciones nacionales e internacionales de primer nivel que están investigando en los diferentes campos. Aquí, en el CSIC, somos una treintena de personas, con perfiles muy diversos, y tenemos también la contribución de personas que están realizando investigaciones punteras en el ámbito universitario. Prestamos especial atención a temas de demanda fuerte, como la corresponsabilidad y su aplicación en el ámbito laboral, conciliación, planes de igualdad, violencia de género, integración de mujeres inmigrantes, fecundidad y familia, natalidad y sus consecuencias en el estado del bienestar... En fin, líneas de trabajo en las que imbricamos a investigadoras e investigadores, cuyas conclusiones nos permiten ofrecer a los organismos competentes propuestas de políticas activas que respondan a necesidades reales y tengan posibilidades de éxito,

**Hay varios aspectos en su currículum, señora Nieva, que han llamado nuestra atención, entre ellos su pertenencia a numerosas organizaciones de mujeres (la Red Temática Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, GENET; el Foro Internacional de pensamiento sobre la Mujer Actual, Madrid Woman's Week; la Fondation des Femmes pour la Méditerranée...) ocupando en todas ellas lugares destacados ¿Por qué es necesario que las mujeres trabajen en red?**

Porque los estudios de género se tienen que acometer en un marco global desde diferentes disciplinas y especialidades. Necesitamos, en todos los campos de investigación, a especialistas en demografía y sociología pero también a las personas

---

<sup>13</sup> Es Investigadora Científica del Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Es fundadora, Coordinadora y Vicepresidenta de la Red Temática Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas, GENET. Forma parte del Consejo Asesor de MADRID WOMAN'S WEEK (Foro Internacional de Pensamiento sobre la Mujer Actual) y de la Fundación des Femmes pour la Méditerranée. Es autora de múltiples publicaciones y directora de numerosos proyectos de investigación, habiendo impartido conferencias en prestigiosas universidades.

con la formación legal para crear el correspondiente marco, y a las que tienen la formación antropológica necesaria para entender dónde están las claves de la perpetuación de la desigualdad entre mujeres y hombres. También precisamos de las personas que trabajan en la representación cultural o en la representación en los medios de comunicación, para ver de qué manera contribuyen al cambio o perpetúan los estereotipos de género. En definitiva, hay que abordar el problema de la desigualdad desde la multidisciplinaria y la transversalidad que, desde Beijing, desde la estrategia del *mainstreaming*, son los ejes de los estudios de género. Ahí es donde queremos poner el énfasis y trabajamos creando redes con ese propósito. Hemos estado muy preocupadas, y hemos sido muy conscientes desde el principio, de la necesidad de visibilizar toda la investigación, docencia y transferencia que se hace en temas de igualdad de género, porque realmente hay una carencia de visibilidad social muy fuerte. Para mucha gente, esto es algo que está empezando, algo de lo que se sabe poco, y esa percepción no es real. Por el contrario, hay una abundante investigación realizada, una gran cantidad de personas trabajando desde hace bastante tiempo con resultados muy importantes. Lo que ocurre es que, de alguna manera, en la dinámica de la docencia y la investigación quemamos las etapas muy deprisa y, a veces, no quedan suficientes registros de todo ese trabajo que se está realizando. A través de las nuevas tecnologías, páginas web y trabajo en red, lo que pretendemos es contribuir a visibilizar ante la sociedad todo cuanto se está haciendo en investigación y docencia en materia de género, así como permitir que los especialistas y las especialistas de los diferentes campos se conozcan entre sí y tengan acceso inmediato a las investigaciones. Una de las cosas que hemos comprobado, desde este panorama de visibilización interna de personas de distintos perfiles, es que, a menudo, no se conocen esos ejes de investigación que tanto nos preocupan, que se están abordando desde diferentes disciplinas. Las conclusiones, los resultados de cada trabajo, son fundamentales para los demás porque nos abren nuevos campos de desarrollo.

**La igualdad de género no parece darse, tampoco, en el ámbito de la Ciencia, aun cuando se supone que uno de los criterios científicos por excelencia es la objetividad ¿Cuáles considera que son las causas?**

La ciencia y la investigación son fruto de una sociedad, y los valores de una sociedad son los que rigen el funcionamiento de la ciencia y la investigación desde el comienzo, desde cómo se selecciona al personal investigador y científico hasta cómo se gestiona la financiación; cómo se eligen los temas de investigación que se consideran de interés; cómo se constituyen las redes de difusión del conocimiento que se asocian al prestigio... Todo eso depende de los valores de una sociedad concreta. La ciencia no es neutra, la investigación no es neutra ni “pura”, sino que es fruto de una herencia y se imbrica totalmente con los hábitos sociales. Las razones, por tanto, son las mismas que las razones de la desigualdad de las mujeres y los hombres en cualquier otro ámbito de la actividad laboral en estos momentos. Hemos detectado la misma problemática que en el mundo laboral en general, desde la segregación vertical, es decir, el hecho de que las mujeres seamos mayoría en las categorías laborales más bajas y seamos minoría en las más altas, hasta la brecha salarial, pasando por los usos del tiempo tan distintos entre los hombres y las mujeres profesionales. Usos que hacen que seamos las mujeres quienes

nos acojamos a todo lo que tradicionalmente se han llamado medidas de conciliación: reducciones de jornada, permisos por maternidad, flexibilidad horaria, excedencias por cuidado de mayores o de menores de edad o de personas dependientes. Todas esas medidas y decisiones personales tienen unas consecuencias muy importantes en nuestro desarrollo profesional.

### **¿De qué forma se han implementado políticas de igualdad en una institución como el CSIC y qué resultados han dado?**

Yo tengo una posición interesante como integrante de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, que lleva trabajando desde 2002, en que se crea oficialmente. Realizamos informes anuales, entre otras cosas, sobre la situación de hombres y mujeres en esta institución. Al mismo tiempo que esta comisión, desde el propio CSIC, está gestionando estos informes anuales, el antiguo ministerio de Educación y Ciencia puso en marcha en el año 2007, tras la aprobación de la Ley de Igualdad, la Unidad de Mujeres y Ciencia. Además de otros estudios, esta Unidad publicó un libro importantísimo titulado Académicas en Cifras, con datos de la situación de las mujeres en el profesorado universitario en todo el país recogidos desde el propio ministerio. La situación, que todos estos informes describen, es que existe una clara segregación vertical en el ámbito de la investigación, tanto en los organismos de investigación como en las universidades. En las categorías más bajas, cuando las mujeres se incorporan a este sector de la actividad laboral, encontramos mayoría de mujeres solicitando becas y contratos de formación, y tenemos cerca de un cincuenta por ciento de profesoras ayudantes de universidad que se incorporan a la carrera investigadora en su nivel primero. Cuando llegamos a la entrada en las plantillas, a las posiciones permanentes de titularidad, ese porcentaje desciende notablemente. En el CSIC pasamos de más de la mitad de becas pre-doctorales otorgadas a mujeres, a un 40% de profesoras titulares. Y eso que la caída se ha ido subsanando recientemente. Ahora tenemos, a pesar de todo, una representación equilibrada, cosa que no sucede en la universidad. Después está el siguiente nivel, el de las cátedras de universidad. En el CSIC, el mismo nivel administrativo, con idénticos requisitos, se llama Profesorado de Investigación. En estas dos categorías, que son las máximas en ambos mundos, las mujeres ya han perdido muchísima cuota. Pero hay una notable diferencia: en la universidad tenemos un porcentaje del 16,6%, mientras que en el CSIC hemos logrado alcanzar una proporción de 23% de mujeres en la máxima categoría. Esto se debe a que, aquí, se aplicaron desde muy pronto, concretamente desde 2005, antes de la aprobación de la Ley de Igualdad, medidas de representación equilibrada en los Tribunales de Selección, comprobando y controlando que los Comités -los Tribunales que juzgan las plazas y los puestos- estén compuestos por hombres y mujeres en la proporción que marca la ley, ni menos de 40% de un sexo ni más de 60% de otro. Desde que eso se aplicó, la mejora de la situación de las profesoras de investigación fue enorme, luego, estábamos en lo cierto al afirmar que esa era una parte del problema.

### **En el año 2007 se aprobó la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres ¿Qué impacto ha tenido esta ley en el ámbito científico?**

Un impacto muy evidente. Hay artículos específicos de la ley enfocados a marcar la obligatoriedad del desarrollo de políticas de igualdad en todos los organismos públicos,

incluidos universidades y organismos de investigación. Las empresas todavía suponen en nuestro país un porcentaje muy pequeño en la investigación pero, en la medida en la que vaya creciendo ese porcentaje, será muy importante comprobar que también están cumpliendo sus obligaciones en relación con las políticas de igualdad. Además, la ley ha marcado en apartados específicos la obligatoriedad de formar en igualdad a las nuevas generaciones, en los grados y en los postgrados, incorporando asignaturas específicas y programas de máster y doctorado en estudios de género. Con lo cual tenemos una doble vía: la obligatoriedad, por una parte, de cumplir la ley en cuanto a representación equilibrada en todas las categorías, en procesos de selección transparente, en medidas de corresponsabilidad para compatibilizar vida familiar y profesional... en definitiva, en todo lo establecido como obligatorio para el marco laboral general. Por otra, la de elaborar planes anuales de igualdad de mujeres y hombres con datos. Los planes de igualdad tienen tres fases: diagnóstico de situación; diseño de objetivos, establecimiento de medidas para alcanzar dichos objetivos y medidas de acción objetiva y, finalmente, evaluación del plan. En estos aspectos, la ley tiene una influencia directa. La segunda vía es que, como derivación de la Ley de Igualdad, se han modificado más de una veintena de otras leyes. Al ser una ley orgánica, modifica, entre otros, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público, que es el que rige las plantillas del profesorado de las universidades. Toda esa legislación tiene que ser de aplicación en los organismos oficiales, desde las Secretarías Generales y las Gerencias que afectan a las personas profesionales de la docencia y de la investigación. Por otro lado, ha implicado la inclusión de una perspectiva de género en el articulado de la Nueva Ley de la Ciencia, aprobada en junio de 2011 y que es la segunda que tenemos en España, pues la primera es de 1986. La elaboración de esta ley ha sido muy larga y compleja pero, gracias al protagonismo de las mujeres feministas y de algunos hombres, que hemos estado trabajando para recordar a los científicos públicos que la Ciencia tiene que tener en cuenta la perspectiva de género, se incluyó, ya desde el mismo preámbulo, la incorporación del enfoque de género con carácter transversal en toda la actividad investigadora y científica.

**Usted pertenece a diferentes organizaciones internacionales ¿Existen diferencias entre las cuotas de igualdad que hemos alcanzado las mujeres españolas y las de otros países?**

Tengo que entrar en dos aspectos para responder a esta pregunta. La primera, cuestionar el principio de cuota. Es mucho mejor que hablemos de presencia equilibrada y de medidas de acción positiva para alcanzar la presencia equilibrada en todos los ámbitos de la vida social. El concepto de cuota, como el de la paridad, ha evolucionado y hay que matizarlo o, por lo menos, situarlo, para entender que ha tenido una enorme utilidad, desde que se puso en marcha en los años 80, pero que hay que sustituirlo por este de presencia equilibrada. Ahora ya no se trata de que obtener un trocito de algo que nos corresponde sino de implicar a la sociedad para tener una diversidad suficiente, porque para crecer, para ser innovadora, tiene que incorporar de manera equilibrada a hombres y a mujeres. Si hay algo que surge de manera espontánea, en todos los lugares a los que llevamos la transferencia en estudios de género (seminarios, talleres, cursos...), es el posible cuestionamiento de las cuotas políticas. La ley dice que, en

igualdad de condiciones, hay que promover al sexo menos representado en la actividad de que se trate. Eso, en unos casos favorecerá a los hombres y en otros a las mujeres. Por la situación social que actualmente tenemos, es previsible que vaya a favorecer más a las mujeres en este momento, pues estamos menos representadas en los colectivos, pero también es importante favorecer la incorporación de hombres, entre otras razones, porque la experiencia demuestra que los colectivos feminizados pierden derechos laborales, remuneración salarial y están socialmente desprestigiados. Conviene, pues, que las profesiones no sean guetos, que no haya lo que técnicamente llamamos “segregación horizontal”. En relación con Europa, tenemos un problema, en concreto los países de la cuenca mediterránea. España, Italia y Grecia tenemos unos datos muy preocupantes que están haciendo que Europa, continuamente, nos mande mensajes de alerta relacionados tanto con nuestra pérdida de competitividad y productividad como respecto al sostenimiento del Estado de Bienestar. No en medidas legislativas, donde en España somos pioneras, con un sistema modélico que sigue siendo estudiado y analizado en muchos países, pero sí en relación con los datos de penetración de las mujeres. Las tasas de actividad de las mujeres, en España, han mejorado mucho pero sigue habiendo una brecha, aunque nuestra situación es buena si la comparamos con Italia, por ejemplo. Y, desde luego, hay una diferencia clara entre los países del norte y los del sur, si bien existen situaciones intermedias, con países como Alemania, que tiene datos muy buenos en algunos aspectos pero deficientes en igualdad.

---

LOS HOMBRES ANTE LOS RECORTES EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

JOSÉ ÁNGEL LOZOYA GÓMEZ<sup>14</sup>

La falta de un proyecto estratégico que orientara el trabajo con los hombres, llevó al Gobierno socialista a perder la oportunidad de avanzar en su incorporación a las políticas de igualdad, consolidar la colaboración institucional con el Movimiento de Hombres por la Igualdad (MHXI) y contribuir a promover una mayoría social capaz de oponerse al posmachismo.

En lugar de esto, usó la crisis económica para justificar una ofensiva sin precedentes contra la igualdad de oportunidades y la autonomía de las mujeres, sacrificando el Ministerio de Igualdad y las iniciativas públicas que empezaban a considerar a los hombres como aliados necesarios en el camino hacia la igualdad: el teléfono para hombres o el compromiso de ampliación de los permisos de paternidad.

Lo que hemos perdido los hombres es insignificante, si lo comparamos con los recortes que se están aplicando a los programas dirigidos a propiciar la protección de las víctimas de la violencia machista o los que amenazan las conquistas de las mujeres de los últimos años, en una ofensiva que se justifica por la necesidad de hacer frente a una crisis económica que los recortes en políticas sociales contribuirá a incrementar.

Pero, el reconocimiento de esta diferencia, no puede ocultar la importancia de la pérdida de oportunidad que supone la desaparición del teléfono para los hombres y la congelación de los permisos de paternidad, porque eran las primeras medidas destinadas a mejorar la vida de los hombres, implicándolos activamente en el cambio, que hubieran contribuido, al mismo tiempo, a mejorar la vida de las mujeres.

Se trataba de avances concretos en el modo de abordar la igualdad, basado tradicionalmente en políticas centradas únicamente en las mujeres, aunque les llamaran políticas de género o de igualdad. Hasta ese momento, el trabajo con los hombres solo se planteaba como una táctica que favorecía a las mujeres, en temas como la prevención de la violencia machista o los embarazos no deseados, aunque también ayudaban a mejorar la vida de los hombres.

Puede parecer que el orden de factores no altera el producto, pero en este caso lo hace, al menos subjetivamente, porque no es lo mismo pedirle a los hombres solidaridad que colaboración, ayuda que corresponsabilidad, apoyo que implicación en el diseño y construcción de un futuro compartido en el que mujeres y hombres tengamos los mismos derechos, las mismas oportunidades y las mismas responsabilidades.

---

<sup>14</sup> Tiene 60 años, casado, padre de un hijo de 18 años. Ocupación principal: tareas domésticas. Miembro del Foro de Hombres por la Igualdad. Ex director del Programa *Hombres por la Igualdad* del Ayuntamiento de Jerez. Educador Sexual, crea y dirige el teléfono de información sexual para jóvenes de la Junta de Andalucía entre 1991 y 1994. Desde 1985 impulsa grupos de hombres por la igualdad y coordina talleres para la reflexión crítica sobre los modelos masculinos. Ha colaborado como ponente en jornadas o cursos en las dos Universidades de Sevilla, la Universidad de Cádiz, la Universidad de Valladolid, las tres Universidades de Barcelona, la Universidad de Gerona, la UNED de La Laguna y La Jaume I de Castellón. Colaborador habitual en programas de radio y televisión en canales de ámbito local, autonómico y estatal. En Noviembre de 2010 recibe Reconocimiento contra la violencia de género del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.



Reconocer que la igualdad necesita promover el cambio de los hombres, sin dejar por ello de destacar que la mejora de su bienestar también es un objetivo legítimo de las políticas de igualdad en áreas como los procesos de separación, las relaciones laborales, la educación, la violencia machista o la vida afectiva y familiar, es el resultado de un proceso que se viene produciendo como consecuencia de una combinación de factores: La conciencia de la mayoría del movimiento feminista de que, tras conquistar la igualdad legal, ve que hace falta la participación de los hombres para conseguir la real; el trabajo de los hombres por la igualdad que llevan décadas criticando los modelos masculinos tradicionales e intentando implicar a los hombres frente al machismo; las múltiples Conferencias sobre la Mujer y de las Naciones Unidas que recomiendan alentar la corresponsabilidad de los hombres en la promoción de la igualdad, y los buenos resultados cosechados por las experiencias locales (Jerez, Euskadi,..) *para promover la concienciación, participación e implicación de los hombres a favor de la igualdad de sexos* (Gizonduz).

El retraso en incorporar a los hombres como beneficiarios directos de las políticas de igualdad ha tenido consecuencias indeseadas. Ello, ayuda a explicar la existencia de un sector creciente de la población que tiene la percepción, subjetiva, de que algunas leyes (sobre todo relativas a violencia de género y la custodia de la prole en las separaciones) van dirigidas contra los hombres y por tanto contra la igualdad. Se trata de una percepción que no precisa de hechos contrastados pero que sirve de caldo de cultivo en el que arraigan los discursos posmachistas, desarrollados por personas contrarias a la igualdad que se presentan como las defensoras más consecuentes de la misma y ven, en la victoria del PP, la oportunidad de impulsar los cambios legislativos que promueven.

La llegada del PP nos hace temer que la poda de la igualdad, que inició Zapatero, se convierta en la tala de Rajoy y nos esperen años de movilizaciones en defensa de las conquistas amenazadas. Pero tenemos que evitar el error de que las urgencias defensivas nos impidan analizar y superar algunos de los errores del pasado que han contribuido al desencanto electoral de la izquierda y el rechazo a las políticas de igualdad.

Superar las dudas sobre la necesidad de contar con los hombres para defender las conquistas en peligro y recuperar la iniciativa en el impulso de la igualdad, sin olvidar que la prioridad sigue siendo promover el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra las desigualdades persistentes, implica asumir que es un error dejar en segundo lugar el apoyo al cambio de los hombres. Un apoyo que siempre ha contado con aquellos sectores del movimiento feminista que ven la igualdad como una aspiración democrática inalcanzable sin aliarse con el movimiento de hombres por la igualdad, que (todo hay que decirlo) nunca han puesto en peligro los recursos destinados a las mujeres que tanto les ha costado conseguir.

Que las prioridades sean la erradicación de las violencias contra las mujeres y la implicación de los hombres en lo doméstico (paternidad, cuidados,..), no impide que haya áreas como el fracaso escolar, la exclusión social o la salud, en las que la situación de los hombres parece ser peor que la de las mujeres, que falten estudios sobre los hombres o el interés que tiene ayudar y apoyar a los hombres a que elijan profesiones no tradicionales y estudios de humanidades.

El MHXI, tras el proceso de confluencia iniciado el pasado mes de octubre en Barcelona con la aprobación de la Agenda, necesitamos crecer y afirmar nuestra autonomía, al tiempo que potenciamos las relaciones con el movimiento feminista y con los movimientos LGTB (Lesbianas, Gays, Transgénero y Bisexuales), nos insertamos en el movimiento 15M, nos acercamos a los sindicatos, colaboramos con las instituciones que conserva la izquierda y vamos viendo las posibilidades con las gobernadas por el PP, conscientes de que podemos contribuir a construir la igualdad aportando temas y enfoques nuevos, comprometiéndonos en su promoción y añadiendo crédito a la idea de que la misma nos interesa tanto como a las mujeres.

**CON LAS QUE ESCRIBEN Y LEEN**  
**MASCOTA, DE BETHSABÉ HUAMÁN ANDÍA<sup>15</sup>**

---

De mascota tengo un tornillo  
le gusta girar al sonido del tráfico  
ver los carros pasar por la ventana

Se ha encariñado con la almohada  
y ahí lo encuentro siempre al volver  
aunque le he dicho que duerma en su propia estructura  
no quiere  
persigue mi olor en la punta de la tela  
amarilla y mohosa

Le he querido poner un nombre  
pero no responde a ninguno  
ni a un posible gesto cariñoso  
Sin embargo, siempre está ahí, pisándome los talones  
observándome hervir el agua  
pelar manzanas  
inventar canciones

Cuando vienen invitados a casa  
los mira con desconfianza  
se oculta tras el sofá  
poco a poco se asoma  
y con su clarividencia de animal en celo  
vuelve a enroscarse a mis pies  
a escuchar la conversación  
a veces hasta logra darle un giro de tuerca

Las personas creen que es un tornillo raro  
pero en realidad lo que me gusta  
es su capacidad de mimetizarse con todas las cualidades  
de los amantes  
y saltarse los defectos de la sinceridad

Le quiero y le beso  
lo dejo acompañarme en el sueño

---

<sup>15</sup> Es Magister en Estudios de Género, con mención en Procesos Políticos y Transformaciones Culturales, por el Colegio de México, y Licenciada en Literatura por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Formó parte del comité directivo de la revista de literatura El Dedo Crítico. Ha sido docente de la Universidad Privada de Piura y la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Es coordinadora de proyectos en el Instituto Runa de Desarrollo y Estudios sobre Género y docente en la carrera de periodismo de la Universidad Antonio Ruiz Montoya.

y mi miedo más grande  
es que a alguien se le ocurra abandonarlo en el desván