

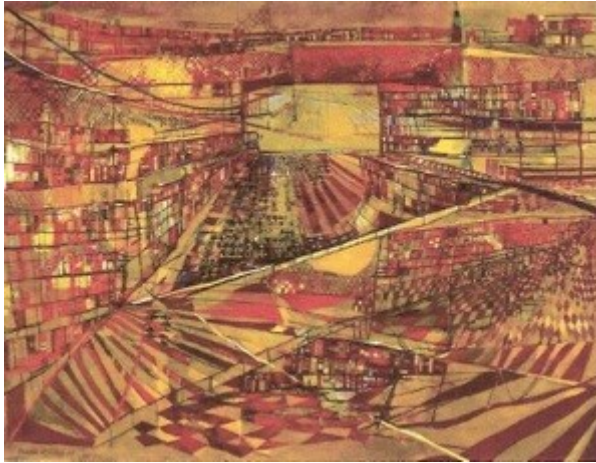
Nº 5 EMPRESARIAS, DIRECTIVAS Y EMPRENDEDORAS

8 de mayo de 2012

Coordinado por: Isabel García Guindo¹



¹ Tallerista para la Igualdad, Universitat Jaume I. Diploma en Gerencia de Empresas, Universidad Camilo José Cela.



CON LAS QUE CREAN Y MIRAN LA BIBLIOTECA, DE MARÍA ELENA VIEIRA DA SILVA

La obra: *La biblioteca* (1949)

Una compleja estructura compositiva con una red de perspectivas geométricas imposibles construidas a partir de un diseño de retículas en las que las gradaciones cromáticas y la yuxtaposición de colores calidos, amarillos, rojos, marrones, contrastan con las enérgicas líneas negras del dibujo y nos sugieren un espacio lleno de fuerza y poesía. Las líneas convergen en un espacio central rectangular al que se dirige nuestra mirada sin que sea posible obviar el entramado visual de manchas de color que lo rodea produciendo la impresión, irreal y al mismo tiempo real, de un espacio de profundas perspectivas. Arquitectura onírica en la que consigue un efecto de movimiento de gran poder formal y expresivo al mismo tiempo que un gran equilibrio compositivo que transmite una gran fuerza interior.

La artista: María Elena Vieira Da Silva (Portugal, 1908 – Francia, 1992)

Marcha a París en 1928 para estudiar primero escultura y posteriormente pintura. Entre 1940 y 1947 reside en Brasil junto a su marido, el pintor húngaro Arpad Szenes, debido a la Segunda Guerra Mundial, y en 1956 le es concedida la nacionalidad francesa. Muy aficionada a los viajes, alterna su residencia entre París y Lisboa. A partir de 1948 el Estado francés compra algunas de sus obras y recibe, a lo largo de su vida, numerosas e importantes condecoraciones y galardones internacionales (Caballero de la Orden de las Artes y las Letras, 1960, miembro de la Academia Nacional de Bellas Artes, 1970, Gran Cruz de Santiago, en Portugal, así como otras distinciones y honores concedidas por el Estado francés desde 1960), teniendo un importante papel en el panorama artístico internacional por sus composiciones abstractas en las que líneas y colores generan espacios llenos de sugerencias y plasticidad. Realizó asimismo diseños ilustraciones de libros, como los de los escritores Marie-Catherine Bazaine o René Char, grabados, vidrieras (Saint Jacques de Reims) o diseños para textiles y tapices. Su obra se inscribe en la corriente pictórica denominada “paisajismo abstracto”, dentro de la Segunda Escuela de París, y se estructura en series recurrentes a lo largo de su carrera: paisajes, bibliotecas, ajedreces, naipes y especialmente vistas de ciudades.

Una, que ya tiene cierta edad, no deja de sentirse consternada ante algunos comentarios respecto al acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones. Me refiero a aquellos que critican las cuotas y la consternación me invade cuando veo, en la 2 (lo siento, pero yo sí veo la 2), reportajes sobre las Cortes españolas del franquismo, plagada de varones con bigotitos finos y pelos engominados, o incluso las de la primera fase de la Democracia, donde ocupaban los escaños panas y pelos “más sueltos”. Muchas cosas, sin duda y por fortuna, diferenciaban a los ocupantes de uno y otro Hemiciclo, pero el elemento común era la ausencia de mujeres. Fue imprescindible la implantación de cuotas, impulsada y defendida por las organizaciones de mujeres (dentro y fuera de los partidos políticos progresistas con representación parlamentaria), que se inició con la imposición de un digno (que no justo) porcentaje, el 25%, para que las mujeres comenzasen a ocupar escaños. Otro comentario, no menos común, es que las mujeres estamos accediendo a los espacios de toma de decisiones de manera natural, olvidando que si hoy tenemos reconocido el derecho a algo tan elemental como es, por ejemplo, ejercer el sufragio universal, es decir: votar, lo es gracias a los movimientos de mujeres “sufragistas” o a la tenacidad y el empeño de algunas otras que, en solitario, como Clara Campoamor en España (de la que el 30 de abril se cumplieron los cuarenta años de su muerte), pusieron en juego su carrera profesional y su empeño para conseguirlo. Clara Campoamor logró lo último pero perdió lo primero. El resto de “conquistas”, en relación con la incorporación de las mujeres a la esfera pública, tampoco nos han venido dadas “de forma natural”, bien al contrario, ya que la naturalización (o dicho de otra manera: ese discurso perverso que se empeña en hacernos creer que “las cosas son como son porque no pueden ser de otro modo”) del papel de las mujeres siempre nos ha colocado en la esfera privada y doméstica y, cuando algunas mujeres han tenido el coraje de participar en el ámbito público, la mayor parte de las veces ha sido ocupando un lugar subsidiario y, excepto en rarísimas ocasiones, efímero. Hay que mirar en la Historia para conocer los flujos y reflujos, las entradas y salidas de las mujeres en los ámbitos que nos proporcionan autonomía, que nos permiten el acceso a recursos propios para poder decidir sobre nuestros destinos: el empleo y los ámbitos de poder. En el siglo pasado, durante la segunda guerra mundial, en la guerra civil española, en las revoluciones que se produjeron en diferentes países de América Latina, mientras los hombres estaban luchando en las trincheras, las mujeres se tuvieron que hacer cargo de mantener el sistema productivo: ocuparon fábricas, oficinas, tuvieron acceso a un puesto de trabajo, tomaron decisiones... y regresaron a casa cuando ellos retornaron del frente... Protagonizando un ir y venir que, de no ser por los movimientos de mujeres y feministas y por la valentía de unas cuantas singularidades que dijeron NO al destino que la sociedad les tenía preparado, nos habrían dejado en el mismo lugar de siempre: el hogar y la subordinación, privándonos incluso del acceso a la educación más elemental.

En esta ya segunda década del siglo XXI, cuando las mujeres han ocupado masivamente las aulas de las universidades con resultados magníficos, cuando nadie puede ocultar su

presencia en la esfera pública, produciendo plusvalía, investigando, creando, tomando decisiones, demostrando día a día “que lo valen” (es muy pesado, dicen todas las mujeres sin excepción, tener que estar demostrando permanente que tienes talento y capacidad, a diferencia de los hombres a quienes, por el mismo proceso de naturalización, “les viene dado” no sé si por arte “del birlibirloque” o por gracia divina), se sigue cuestionando el derecho ciudadano de las mujeres a decidir sobre sus vidas y a tomar decisiones sobre “lo demás”... Y de nuevo salen las cuotas a la palestra, en este caso en boca de Viviane Reding, vicepresidenta de la Comisión Europea, que aboga por su imposición como una de las medidas imprescindibles para que las mujeres ocupen los órganos de dirección de las organizaciones como les corresponde en Justicia. Dicen que las cuotas no son justas, de hecho no lo son, pero menos justo aún es que las mujeres continúen enfrentándose a obstáculos, a techos de cristal, incluso de cemento (como señala Nuria Chinchilla) para poder desarrollar una carrera profesional o un proyecto de vida para el que están capacitadas. Mujeres de todas las ideologías, de toda condición, participan del mismo problema... Ojalá que entre todas, sumando esfuerzos, al menos para superar los problemas que nos son comunes: la gestión de los tiempos, la brecha salarial, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, el acceso a los espacios de toma de decisiones y de poder a través de la competencia en lugar del “favor”, podamos conseguir que la Igualdad de oportunidades y de trato (esa igualdad que muchas jóvenes y no tan jóvenes consideran que ya está conseguida) sea una realidad de forma que, cada una, podamos articular un proyecto de vida ajustado a las necesidades y los deseos de cada una, desde la diversidad y desde el respeto a la diferencia... Tampoco vendría mal que los hombres “justos”, echaran una mano y si comienzan asumiendo sus responsabilidades domésticas y de cuidados ¡mejor que mejor! Porque, entonces, todo será mucho más fácil para todas y todos. Al menos en ello coinciden todas las voces expertas que despliegan su experiencia en este número 5 de con la A.

Alicia Gil Gómez

INMACULADA ÁLVAREZ²

Señora Álvarez, ¿cuántas mujeres empresarias hay en este país?

Somos aproximadamente el 33% del conglomerado empresarial nacional, es decir, grandes, pequeñas y medianas empresas, y autónomas. Es precisamente en este sector, en el de las autónomas, donde hay mayor porcentaje de mujeres empresarias.

Según los datos que obran en nuestro poder, sólo el 34% de las grandes empresas u organizaciones están dirigidas por mujeres y únicamente un 13% ocupan cargos en los Consejos de Administración. ¿A qué cree que se debe?

En primer lugar, a que hemos llegado más tarde. Pero hay más razones. Una de ellas es que sigue recayendo sobre nosotras la mayor parte de la responsabilidad familiar, y la conciliación entre cuidados familiares de todo tipo y vida profesional sigue siendo muy complicada. Otra es que los hábitos sociales, derivados de nuestra propia situación, nos empujan muchas veces a dar un paso atrás en nuestra carrera profesional. Este es el motivo de que muchas mujeres no superen el nivel de mandos intermedios. Si lo que se ofrece es un puesto que conlleva la obligación de dedicar el cien por cien de nuestro tiempo a la empresa, son muchas las mujeres que no pueden aceptarlo. Y no por falta de preparación, pues desde hace ya muchos años, son mayoría las mujeres que salen del mundo universitario perfectamente formadas y preparadas para asumir cualquier tipo de dirección, sino porque nuestra sociedad está todavía estructurada de una manera que no facilita la conciliación.

¿Qué aportan las mujeres en el ámbito empresarial a diferencia de los hombres?

Aportamos una manera distinta de dirigir. No somos mejores ni peores, sino que hombres y mujeres somos complementarios, como en todos los demás ámbitos de la sociedad. Lo ideal sería que compaginásemos las virtudes de cada cual. Los hombres deberían aportar su mayor potencia para mandar, para establecer normas, y las mujeres nuestra capacidad de comprensión y nuestra visión para montar equipos. Todo ello se tendría que introducir en la empresa y, con ello, saldrían ganando los trabajadores y trabajadoras, los empresarios y empresarias y, en definitiva, la sociedad entera.

En el desarrollo de las políticas de Responsabilidad Social se apunta la necesidad de incorporar a las mujeres en todos los ámbitos de las organizaciones empresariales y de trabajar con el objetivo de incorporar la equidad de género.

¿Qué se está haciendo en ese sentido?

Se está haciendo mucho pero avanzamos lentamente. Hay que tener en cuenta que la mujer española es la que más ha avanzado en Europa en los últimos treinta años en todo lo relativo a dirección y gestión empresarial. Lo que ocurre es que partíamos de una

² Es presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa (OMEGA). Comenzó su trayectoria empresarial al frente de una empresa de construcción en 1976 y fue nombrada presidenta de Construcción de la PYME. En 1989 fundó la empresa Servicios Hospitalarios 2000. Ha sido presidenta de la Federación Iberoamericana de Mujeres de Empresa (FIDE) y en la actualidad es, además, presidenta de la Federación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (ASEME) y vicepresidenta de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM-CEOE).

situación muy desfavorable. Es natural que tengamos prisa por alcanzar una equidad completa pero tenemos que reconocer que hemos recorrido ya un enorme espacio.

¿Cómo están afrontando las mujeres empresarias y directivas el impacto de la crisis económica y financiera?

Con enormes dificultades. No hay crédito para las empresas y eso implica en numerosas ocasiones el cierre de las mismas. La situación es complejísima, y de manera muy especial para las autónomas. El autoempleo es una solución, tal vez el último recurso en muchas situaciones, y a mi me parece muy buena, porque no hay mercado exterior y hemos de tender a hacer algo por nosotras mismas. El emprendimiento es necesario pero hay que hacerlo con cabeza, pues no todas las personas valemos para todo. Hay que calcular qué vamos a hacer y qué viabilidad tiene nuestro proyecto. Pero, en definitiva, es posible que en la creación de micro-empleo esté una de las salidas de la crisis.

¿Considera que las mujeres empresarias y directivas tienen ideas específicas que aportar para superar esta situación de crisis?

Sí, evidentemente. Nosotras tenemos en la empresa la misma visión de la realidad que en nuestra casa, percibimos las cosas en conjunto, fomentamos los acuerdos. Cuando estamos en un Consejo de Administración o en un Comité de Dirección exponemos nuestras ideas, debatimos frente a las perspectivas de los hombres y de ese debate surge el crecimiento

¿Considera que las propuestas de las mujeres empresarias se dan a conocer adecuadamente a la opinión pública?

No existe una visión correcta de lo que es el empresariado en general, de modo que tampoco se da una imagen exacta cuando se trata de mujeres empresarias. A esto hay que añadir que somos menos en número y que, por tanto, se nos ve menos, no solo a nosotras sino también a nuestras cualidades específicas. Sin embargo, esta situación está mejorando poco a poco. Desde OMEGA intentamos aportar algo a esa mejor visualización del buen hacer de las empresarias. Concedemos un premio anual a mujeres que son un referente, a las que les ha costado mucho esfuerzo llegar a los puestos en los que están pero que han sabido ser madres o abuelas y gestionar con éxito su proyecto empresarial.

Cuando leemos la prensa, escuchamos la radio o vemos la televisión, rara vez aparecen mujeres empresarias. ¿A qué cree que se debe?

A que las que estamos en las cúpulas seguimos siendo pocas. No es que aparezcamos poco en los medios de comunicación, es que aparecemos proporcionalmente a nuestra situación real. En las Confederaciones de Empresarios, por ejemplo, excepto en Santander, los presidentes son hombres. Por tanto, cuando entrevistan a nuestros representantes, tienen necesariamente que aparecer varones.

Ustedes, dado que son mujeres, ¿tienen en cuenta los problemas que deben asumir las mujeres empleadas para compatibilizar el empleo con la vida familiar, personal y profesional?

Sí y no. Sí, porque es nuestra propia problemática de empresarias es la misma que la de nuestras empleadas, e intentamos por todos los medios hacer posible la conciliación que nosotras también necesitamos. No, porque, según la empresa que dirijamos, esa compatibilización es prácticamente imposible. Siempre que podemos, aportamos todo lo

que queremos para nosotras y lo ponemos en práctica para las demás: flexibilización de horarios, permisos por atención familiar, etc. Pero esto, que es relativamente fácil de conseguir en una oficina, por ejemplo, no es posible en una fábrica, donde se da una producción con horario único, o en sectores como el de la construcción. Nosotras estamos intentando aplicar soluciones distintas a problemas distintos. Tenemos, por ejemplo, una empresaria asociada que ha impuesto en su empresa lo que ella llama “horario de madres”, que abarca el horario escolar de los niños. Pero, desgraciadamente, eso aún no es posible en todos los ámbitos. Por otra parte, observemos que decimos “horario de madres”, no “horario de padres”, lo cual también da idea de la situación social en la que nos encontramos.

Las mujeres empresarias y directivas, en general, ¿son sensibles ante la brecha salarial (igual sueldo por igual trabajo), cualquiera que sea el sexo de la persona que lo desempeñe?

Por supuesto que sí. En primer lugar porque optamos por la igualdad, y en segundo porque hacer lo contrario sería desaprovechar las cualidades y la preparación que tenemos las mujeres. Nuestra política de empleo se basa en definir el puesto de trabajo y el salario que se va a pagar, que siempre es con arreglo al puesto y no al sexo. Examinamos las candidaturas y escogemos a quien reúne las condiciones adecuadas, también con independencia del sexo. Ahora bien, en estricta igualdad de condiciones, contratamos a mujeres porque es importante su presencia en las empresas, en las que generalmente sigue habiendo mayor presencia masculina.

¿Por qué decidieron las mujeres empresarias y directivas constituir asociaciones específicas en lugar de integrarse en las asociaciones de empresarios?

Decidimos crear nuestras asociaciones específicas porque tenemos problemas específicos que consideramos deben tratarse también de forma determinada. Ahora bien, al mismo tiempo estamos presentes en todas las organizaciones empresariales y patronales mixtas y tenemos en ellas la misma presencia que los empresarios. Actuamos, pues, en una doble vertiente, como el colectivo diferente que somos y como parte del sector y la patronal que nos corresponda en función de nuestra actividad empresarial.

La Organización Internacional del Trabajo, en 1993, realizó un estudio sobre la situación de las mujeres en el ámbito económico y laboral, llegando a la conclusión de que la igualdad real se conseguiría en el año 2468. ¿Piensa que la fecha es demasiado pesimista o realista?

Me parece muy pesimista. Hay que tener en cuenta que la OIT hace una proyección mundial y que incluye en ese dato a países asiáticos y africanos en los que la situación de las mujeres y del mundo laboral en general es muy diferente de la de Europa, otros países de lo que llamamos “primer mundo” e incluso América Latina. Lo más probable es que la igualdad real no se consiga en todo el mundo al mismo tiempo pero en Europa, por lo menos, estoy convencida de que se dará muchísimo antes de esa fecha.

ISABEL LLORENS³, CARLOTA MATEOS⁴ Y MARI PAZ SÁNCHEZ MARTÍNEZ⁵

Hablamos, en primer lugar, con Carlota Mateos e Isabel Llorens, fundadoras de RUSTICAE

¿Qué es Rusticae?

Rusticae nace como un club de calidad pionero y líder en España de pequeños hoteles con encanto, singulares y de calidad, que aglutina más de 200 hoteles, boutique de alto nivel y excelencia en su servicio. Los hoteles con encanto acceden bajo una rigurosa auditoría de acceso y Rusticae cumple con un doble objetivo: ser un apoyo para estos pequeños hoteles cuidadosamente seleccionados colocándolos en un escaparate de alojamientos de gran nivel, y ofrecer al consumidor una selección ordenada de establecimientos de calidad dentro de un sector masificado, muy categorizado y que adolece de una falta de estándares de calidad concretos.

¿Cómo se les ocurrió la idea de poner en marcha una empresa como Rusticae?

Estuvimos previamente gestionando un pequeño hotel con encanto en Asturias y allí nos dimos cuenta de que la situación del sector en aquel momento era más que propicia. La necesidad de profesionalizar, formar y aglutinar este tipo de establecimientos bajo un buen sello de calidad era muy evidente e intuimos que el modelo funcionaría.

¿De qué medios/recursos disponían?

El panorama en 1996 no era el más idóneo. No había moratorias de impuestos, ningún tipo de ayuda a las personas emprendedoras y teníamos verdaderos quebraderos de cabeza a la hora de afrontar todos los gastos, más aun teniendo en cuenta que sólo disponíamos de un capital de 6.000€ para la puesta en marcha.

¿Conocían el sector de Turismo rural?

Sí, nuestra experiencia en la gestión del hotel con encanto Aultre Naray, en Asturias, fue un entrenamiento estupendo para entender este tipo de hotelería tan peculiar y poder concebir el club. Conocer desde dentro el sector y las necesidades de un hotel de estas características hizo que el proyecto tuviera más consistencia. Nos hizo entender y hacernos entender.

³ Es licenciada en Ciencias Empresariales por la Universidad Complutense de Madrid y Máster en Marketing por la Chartted Institute of Marketing y en Comercio Exterior por el Institute of Export de Londres. Trabajó como ejecutiva de marketing en una compañía inglesa. En la actualidad dirige la empresa Rusticae.

⁴ Cursó estudios de Derecho y Dirección y Administración de Empresas en la UAM. Tras llevar a cabo unas prácticas en un reputado bufete de abogados londinense, dejó atrás Inglaterra y volvió a España para la apertura de Aultre Naray, un pequeño hotel de su familia en el oriente asturiano. En la actualidad dirige la empresa Rusticae.

⁵ Experta en iniciativas turísticas, en la actualidad es propietaria de la vivienda rural, Casa Luisa, cerca de Comillas, en Cantabria.

¿Qué pasos tuvieron que dar para convertir su idea en realidad?

Los primeros pasos fueron dedicados a explicar el proyecto, sin atender en demasía a la rentabilidad del mismo. Había que hacer que medios de comunicación, hoteles y sector, creyeran en nuestra idea. Y, por supuesto, algunos lo entendieron y otros no tanto, pero eso es normal en las nuevas iniciativas.

¿Qué es para ustedes ser una mujer emprendedora?

“Emprender” no tiene que ser una cuestión de sexo ni condición, sino una actitud. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha abierto las puertas a que también se puedan poner en marcha iniciativas con un toque femenino. A partir de ahí “emprender” está conectado a la pasión por algo, a creer en uno mismo y en una misma, a la perseverancia, al trabajo duro y a disfrutar viendo crecer y evolucionar las cosas.

¿Consideran que debe poseer unas características especiales?

La experiencia de emprender un proyecto personal seguramente sea de las más enriquecedoras que existen. Lo único especial que necesitas es la fe profunda en ti y en tu proyecto. A partir de ahí comienza un proceso de aprendizaje inigualable, y no importa lo que hayas hecho antes, te completa y te aporta igualmente.

¿Qué aspectos consideran que son fundamentales para que una iniciativa llegue a tener éxito?

En primer lugar, más allá de todo, está la idea. Tenemos la obligación de ser innovadores, de aplicar la creatividad para resolver los problemas y cubrir necesidades. Los nuevos proyectos serán exitosos en tanto consigan estos objetivos. Lo demás está alrededor del proyecto: financiación, dificultades, promoción, conciliación,... En lo personal, es imprescindible ser pacientes y perseverantes, porque las cosas nunca serán sencillas.

¿Qué obstáculos consideran que tienen que superar las mujeres que se decidan a crear una empresa propia?

Probablemente la conciliación familiar. Por el resto, no creo que haya más obstáculos para mujeres que para hombres... De hecho, para nosotras, ser jóvenes y mujeres se convirtió en un gran aliciente con el que no contábamos porque esos dos elementos llamaron la atención de los medios de comunicación, que nos han dado una excelente cobertura mediática a coste cero, tanto a nosotras, en tanto que emprendedoras, como a nuestra propia empresa. Se convirtió en una oportunidad.

¿Cómo han conciliado la vida familiar y profesional?

Nosotras hemos sido muy afortunadas en este sentido porque cuando montamos la empresa éramos muy jóvenes y sin ninguna carga familiar. Luego, ambas hemos invertido en apoyo doméstico (que al principio se llevaba todo nuestro sueldo) y siempre hemos contado con el máximo apoyo de nuestras parejas. Lo importante no es tanto que la conciliación sea posible, que lo es, sino concienciar y convertirla en una práctica habitual dentro de la sociedad. No hay una fórmula para conciliar, así que las empresas tenemos que poner en marcha iniciativas y prácticas que también la favorezcan.

¿Qué les ha aportado, además de la empresa, tener un espíritu emprendedor?

Es una actitud vital. Nos potencia la curiosidad por todo. Ser conscientes de que siempre queda mucho por aprender, nos ha ayudado a desarrollar la paciencia y sobre

todo nos ha hecho conocer a muchísimas personas interesantísimas a lo largo de estos años. Grandes profesionales y grandes personas.

¿Qué se han dejado por el camino?

Hemos ido haciendo nuestro camino poco a poco y tomando las decisiones por voluntad propia. En ese sentido somos unas afortunadas ya que, como decíamos, hemos podido complementar nuestras vidas personales y profesionales sin renunciar a nada.

¿Merece la pena arriesgarse? ¿Por qué?

Por supuesto. Cuando te apasionas por algo es muy difícil detenerlo. Y en el camino de emprender te encuentras con el mejor aprendizaje vital, que es conocerte a ti misma. Con tus luces y tus sombras y con todas tus potencialidades. Es una pena que en España haya tanto miedo al fracaso, porque vivir el fracaso te da muchas herramientas para vivir una vida mejor.

¿Consideran que en el momento actual es conveniente poner una idea en acción?

A priori podría parecer que la situación actual no es propicia para nada, porque es un momento de cambio y desconcierto. Sin embargo, precisamente por eso, quienes se adapten y pongan sus ideas en marcha podrán sacar partido de las oportunidades que se crean continuamente. Estos tiempos son una enorme oportunidad para aquellas personas que demuestren ser intuitivas, veloces e incisivas en la puesta en marcha de proyectos.

M^a Paz Sánchez Martínez, también apostó por el turismo rural. Ella nos cuenta su experiencia.

¿Qué la llevó a iniciar un negocio de turismo rural?

Yo ya sabía lo que era el turismo de tipo familiar. Mi madre tenía una casa rodeada de una finca dedicada a la ganadería y, a principios de la década de los sesenta, comenzó alquilándola a turistas franceses, que eran los que, en aquella época, demandaban este tipo de habitación rural y con un toque familiar. Después, mi madre se jubiló, yo me hice cargo de la finca y la casa. Reformé la cuadra como casa rural que podía alquilarse en su totalidad o por partes. Construí también tres apartamentos. En 2004 amplié el negocio hasta llegar a los ocho apartamentos que hay actualmente.

¿Tenía usted alguna formación previa en turismo?

Sí. De hecho, trabajaba en un Centro de Iniciativas Turísticas. Eso, como es natural, me dio una perspectiva más amplia de lo que es este sector y de cuál era la demanda en esta zona concreta. Dejé de trabajar en el Centro cuando amplié el negocio. Desde entonces, me dedico en exclusiva a mi vivienda rural.

¿Existe alguna diferencia en un establecimiento de este tipo gestionado por mujeres o por hombres?

Al tratarse de apartamentos, es necesario que quienes los alquilan encuentren en ellos las comodidades que buscan, diferentes de las que esperan encontrar en un hotel. Aunque no debería ser así, lo cierto es que, en la mayoría de los casos, la casa sigue siendo en mayor medida cosa de las mujeres, de modo que nosotras sabemos mejor lo que necesitamos dentro de la casa, somos más prácticas, estamos más pendientes de ciertos detalles... Esa, creo, es la única diferencia importante.

¿A qué dificultades ha tenido que enfrentarse para poner en marcha el negocio y para mantenerlo?

A las normales en todo proyecto. La mayor dificultad en un lugar pequeño puede ser un Ayuntamiento cuando quiere poner trabas para solucionar algo pero, por otra parte, también puede ser la mejor ayuda, dada la proximidad.

¿Cómo concilia su vida personal con la gestión de la vivienda rural?

Llevo el negocio sola, lo que significa que tengo que dedicarle casi todo mi tiempo. En este tipo de negocio, no hay horarios. En cualquier momento, a cualquier hora, alguien llama y has de atenderlo porque es un posible cliente. Por otra parte, algunas personas creen que esto es como un hotel, que tiene recepción y personal a su disposición las veinticuatro horas del día. Tengo una amiga, dedicada también a la hostelería, que dice que somos como la funeraria, disponibles los 365 días año. Pero para algo mucho más divertido, claro.

Entonces, ¿qué es lo que hace atractiva esta actividad?

Lo que más me gusta es el trato con la clientela, la diversidad de las personas que vienen a la Casa y lo que se aprende de todas ellas. Además, no tienes a nadie que te mande, tú eres única gestora de tus tiempos y tus tareas. Está la clientela, por supuesto, pero no te ordenan sino que es el objeto de tu trabajo. Por otra parte, al escoger cómo llevas el establecimiento, eliges también qué tipo de personas acoges.

¿Qué características ha de tener una mujer que quiera poner en marcha un proyecto de turismo rural?

Mucho ánimo, ganas de trabajar, paciencia para sobrellevar las dificultades diarias, porque el trato con el público es muy satisfactorio pero también delicado, y, sobre todo, aceptar el riesgo que conlleva todo negocio.

¿Ha cambiado su vida desde que tiene su propia empresa?

Si, ha cambiado y ha mejorado. Soy más feliz. Económicamente también me va mejor, aunque tengo más preocupaciones y responsabilidades. Pero la satisfacción personal de hacer el trabajo que te gusta y de comprobar que los resultados son positivos, prima ante todo.

MARÍA LAMEIRAS⁶

Es la primera vicerrectora del campus de Ourense, lo que puede equipararse al rango de “rectora”, aun cuando el campus pertenece a la universidad de Vigo, cuyo rector es Salustiano Mato. ¿Este cargo tiene autonomía en la toma de decisiones que afectan específicamente al campus de Ourense?

En algunos aspectos tengo una gran autonomía y hay decisiones que se toman desde aquí. Pero también existen asuntos para los que se depende del equipo de gobierno o que hay que acordar con vicerrectores y vicerrectoras de cada área. Soy una vicerrectora dentro de un equipo, el cual realiza un trabajo. Ese trabajo es el que ha de manifestarse, como en todo equipo de gobierno donde cada parte tiene sus responsabilidades.

¿Cómo se explica que, en las universidades públicas en las que la promoción profesional está regulada por ley (es decir, hay que opositar), siendo superior el porcentaje de alumnas en la mayoría de las titulaciones universitarias y habiéndose producido un notable aumento del profesorado titular (PDI) femenino en todas las disciplinas, las cátedras y los puestos directivos sigan estando mayoritariamente ocupados por varones?

Lamentablemente es así y analizar el tema en profundidad daría para dos o tres masters. Es así por varios motivos: estamos en una sociedad patriarcal en donde a las mujeres se las deja llegar hasta cierto nivel, pero a partir de un determinado punto comienza a hacerse una gran presión para evitar que lleguen a puestos de verdadero poder. Esta presión no solo se manifiesta desde fuera sino que también se consigue que la mujer la sienta desde dentro: culpabilidad por la dificultad de conciliar vida familiar y profesional, dificultad para aceptar cambios de residencia que tienen un fuerte impacto en la familia, sobre todo cuando las criaturas son pequeñas... El *techo de cristal* se produce por una combinación entre las presiones externas, es decir, el acaparamiento del poder por el varón, y la pervivencia de un modelo que ha favorecido la variable - muy útil para el sistema patriarcal- de la culpabilidad si no nos dedicamos a las responsabilidades de crianza, o si lo hacemos con una merma en la calidad de nuestro quehacer profesional. Frente a quienes opinan que la resolución de este conflicto es

⁶ **Maria Lameiras Fernández** e Es profesora de la Universidad de Vigo con 20 años de experiencia, doctora en psicología por la Universidad de Santiago de Compostela (1994) y Profesora Titular con el perfil de Psicología de la Sexualidad desde 1998 en el área de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos dentro del Departamento de Análisis e Intervención Psicosocioeducativa de la Facultad de Ciencias de la Educación en el Campus de Ourense. Autora y/o editora de 12 libros y mas de 100 artículos publicados, en revistas nacionales e internacionales, en torno a la temática sexualidad y género, así como alrededor de 50 capítulos de libros. Con mas de 150 comunicaciones a congresos y alrededor de 100 conferencias en congresos, jornadas, y cursos de especialización. Ha hecho estadias en universidades españolas (La Laguna en Tenerife y la Universidad de Granada), así como en el extranjero: México, Colombia, Perú, Brasil, EEUU y Finlandia). En la actualidad es Vicerrectora de la Universidad de Ourense.

cuestión de tiempo, yo creo que no. El tiempo, por sí mismo, no nos va a colocar en el lugar que nos corresponde. Si eso ocurre, será fruto de una reivindicación, de una lucha feminista, y no se nos dará gratuita ni generosamente. La historia demuestra que los avances que hemos logrado se han conseguido con lucha y reivindicación. El tiempo, partiendo de la situación actual, puede dar lugar a una mayor formación de las mujeres pero no a su presencia justa en las cuotas de poder. Esto es un “trabajo” que aún tenemos que hacer, y vamos a tener que pelear por ello como lo hemos hecho por otras tantas cosas. Por otra parte, la situación económica actual no nos ayuda, pues los mayores ajustes se producen a costa de todas las mejoras sociales.

En los “mentideros universitarios” se habla de los “grupos de favor constituidos por varones”, es decir que los hombres forman grupos de apoyo para promocionarse, tal y como Carole Pateman, en su libro “El contrato sexual”, denuncia que ocurre en todos los ámbitos de poder. ¿Cree usted que esto ocurre realmente en el ámbito universitario?

Creo que la Universidad, como un espacio más de la sociedad, reproduce todos los defectos y virtudes de esa misma sociedad en otros espacios. Los hombres, desde su patriarcado, han desarrollado estrategias de fraternidad. Ahora, practican también el “divide y vencerás” frente a las mujeres, una actitud que les favorece. Las mujeres tenemos la asignatura pendiente de superar ese “divide y vencerás” con la sororidad, con la hermandad entre mujeres. En la Universidad no hay nada parecido a la hermandad, a esa ayuda entre mujeres que tanto necesitamos. Lo más grave es que si nosotras somos una élite de formación, preparadas más que la media, y aquí no se produce, difícilmente se dará en otros ámbitos de la sociedad. Las mujeres nos hemos ayudado unas a otras y hemos sido solidarias en cuidados, en responsabilidades familiares, pero no en lo que significa esa hermandad de hombres que no es para el trabajo sino para repartir las cuotas de poder. Nosotras lo hemos hecho en el espacio privado, doméstico, y ellos en el espacio de poder. Incluso veo a muchas mujeres que creen que las cuotas nos perjudican, que la discriminación positiva es simplemente discriminación, y que las que valen llegan arriba y por ello están en la Universidad. No creo en ese “llegar arriba” aislado porque, independientemente de lo inteligentes que sean ellas -y sin duda lo son-, sin otras mujeres que han permitido que lleguemos, sin otras que nos han abierto caminos a costa de mucho esfuerzo, su éxito no habría sido posible. En la Universidad, hay una falta de perspectiva de género para darnos cuenta de que nuestra realidad no se ha producido porque sea justa, sino porque ha habido un proceso previo para que esa justicia se haya podido materializar. Esas mujeres, que creen que por tener sus plazas todo va bien, no se dan cuenta de que sus posibilidades de ser IP o catedráticas o conseguir proyectos internacionales no son las mismas que las de los hombres, por razones muy sutiles que solo vemos cuando analizamos desde una perspectiva de género. Existen elementos que están actuando de forma no visible, para el ojo no adiestrado en esta forma de mirar, y que pasan desapercibidos si no se enfoca el problema de manera adecuada.

¿Existen grupos de favor constituidos por mujeres?

No. No veo nada de eso. Todo lo contrario. Veo grupos de investigación y áreas que son más o menos fuertes, en los que hay mujeres que están más al servicio del equipo que

apoyando a otras mujeres. Hay mas disciplina de grupo que conciencia de colectivo de mujeres. Estamos educadas para competir entre nosotras, colonizadas por el patriarcado, educadas de forma efectiva para no colaborar, mientras que a ellos el patriarcado les ha dado la fratria. Nuestra asignatura pendiente es acabar con este hándicap educacional del patriarcado y desarrollar de forma constructiva la cooperación entre mujeres.

Sin embargo, desde principios de los años 80 proliferaron espacios de investigación feminista (Seminarios, Institutos, Centros de estudios feministas de las mujeres y de género,...) y a partir de 2010 empezaron a funcionar las Unidades de Igualdad. ¿Cuál ha sido el impacto de estos organismos en la promoción de las mujeres, así como en la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y de la Reforma Universitaria realizada a partir del Tratado de Convergencia de los Sistemas de Enseñanza Superior Europea, más conocido como el Plan Bolonia?

Con la Ley de Igualdad se intenta aplicar la paridad en la Universidad: decanatos, departamentos, etc. Y hay una buena aplicación de paridad en los órganos de gobierno. Posiblemente, si no fuera paritario, yo no hubiese tenido oportunidad de ser vicerrectora. La ley hace que los capaces se busquen entre hombres y mujeres mientras que, sin la ley, los capaces solo se buscarían entre los hombres. Si no se hubiera impuesto esa condición, estarían capaces, no lo dudo, pero serían hombres todos. A pesar de ello, hay muchos casos en que a la mujer se le proponen cargos que no acepta por otras razones. No aceptamos, no porque seamos cobardes, sino porque queremos hacerlo tan bien y sin que ese esfuerzo vaya en detrimento de nuestras responsabilidades familiares, que nos damos cuenta de que no podemos con todo. Eso es muy alarmante, es un exceso de búsqueda de la perfección, y si nos colocan un nuevo desafío en responsabilidades de gestión, renunciamos en un ejercicio de responsabilidad. La responsabilidad de los hombres no pasa por esa problemática, ellos no tienen triple jornada: laboral, familiar y de gestión. Es necesario que la realidad nos permita tener una situación equivalente a la de ellos y que, la educación, nos libre del yugo de la culpa y nos permita vivir sin la angustia de pensar que promocionarnos profesionalmente va contra el bienestar de nuestra familia. Los hombres consideran legitima su ausencia en la familia. Si tenemos que elegir entre alternativas que ellos nunca se ven obligados a escoger, estamos en situación distinta y eso no es igualdad. Nuestras situaciones son aparentemente iguales pero en realidad no lo son.

El hecho de que la rectora de la universidad de Málaga sea la primera mujer elegida presidenta de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), ¿supone un cambio sustantivo en el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones universitarios o es un hecho aislado?

Cuando Margaret Thatcher se convirtió en Primera Ministra del Reino Unido, aquello fue un hecho aislado. No ha vuelto a ocurrir. Que tengamos una presidenta de la CRUE es positivo pero, si tenemos cuatro rectoras y cincuenta rectores, no garantiza que se siga dando el intercambio entre hombres y mujeres. Hay que reconocer que este es un paso adelante en la visibilización de la mujer en esos espacios. Es importante pero, por si solo, no significa que se vaya a normalizar el tránsito de los hombres y las mujeres en puestos similares.

Los medios de comunicación recogen asiduamente declaraciones de políticos que niegan la desigualdad entre mujeres y hombres señalando que la ocupación de los puestos de poder viene determinada por la capacidad. ¿Está usted de acuerdo con esto? ¿Cómo se conjuga esta afirmación con el hecho de que el 80% de los premios de fin de carrera los consiga el estudiantado femenino?

Seguimos teniendo mejores resultados en bachillerato y en las carreras. A partir de ahí, se da el efecto tijera, es decir, mayor proporción de mujeres en los niveles más bajos y, a partir de cierto punto, aumento de los hombres en los puestos más altos. Muchas mujeres no tienen tiempo para hacer el currículum que les permita alcanzar el nivel de catedrática porque ya se sacrificaron, por ejemplo, retrasando el momento de ser madres, y no pueden permitirse seguir esperando. Por tanto, esa idea de que las mujeres que llegan a ciertos puestos han tenido iguales oportunidades, es falsa. Han tenido que demostrar mejores capacidades y, sobre todo, han necesitado sacrificar muchas más cosas. Todas las que están se lo han ganado pero hay muchas que lo merecen y no están. En cambio, entre los hombres que han llegado a los puestos de poder se encuentran los que valen y los que no. En las instituciones públicas, los puestos se ganan por oposición pero los altos cargos son elegidos con otros criterios y, a menudo, los que se han promocionado lo han hecho por otras competencias que no son académicas ni profesionales. En el ámbito privado, todo es arbitrario, con variables que no siempre tienen que ver con las capacidades. Es preocupante que las personas más innovadoras, autónomas y con criterio son las que menos ascienden. Interesan las dóciles, que obedecen las órdenes, las más sumisas a directrices que pueden ser razonables o no. Quienes están en los puestos más altos no necesariamente son los más competentes sino los más sumisos al poder.

¿Considera que sería pertinente introducir en los programas de estudios asignaturas troncales a partir de las cuales formar al estudiantado sobre igualdad y género, en todas las disciplinas, para romper los estereotipos de género? ¿Por qué?

Hubo un intento desde el Ministerio para que en todas las titulaciones se incorporara una materia de género obligatoria en el primer curso. Eso no fue adelante. Pero, gracias a la presencia de mujeres y hombres que son feministas y asumen la igualdad como un principio fundamental en la educación, se ha conseguido que en ciertas titulaciones de las Universidades haya espacios para estos contenidos. En las titulaciones de mi Facultad se han incorporado materias de género, de sexualidad con perspectiva de género y violencia de género. Lo mismo ocurre en otras Universidades y dará sus frutos. La perspectiva de género se impregna del mismo modo que lo contrario. Si no adquirimos el enfoque para ver la realidad de esta manera, la gente no lo va a descubrir por sí misma pues todos los mensajes que recibimos son para lo contrario, para no transformar la realidad y perpetuarnos en este *status quo* sexista y desigual. Para conseguir un cambio que transforme nuestra sociedad, haciéndola igual para hombres y mujeres, son necesarias personas que, primero, reconozcan la desigualdad existente. Esto no ha de ocurrir solo en la Universidad pero la Universidad tiene la misión de desarrollar la conciencia crítica, lo que incluye la conciencia sobre la realidad sexista.

La actual situación de crisis económica ¿está afectando a los estudios de género de manera específica?

No cabe duda. Por un lado, porque los recursos económicos para la investigación merman y afectan particularmente a los estudios de género, puesto que han sido los últimos en aparecer y serán los primeros que desaparezcan. Se mantiene lo básico hasta donde se puede y se recorta lo relativo a aspectos sociales y temas de igualdad. Todo lo que tiene que ver con la mujer se considera secundario y las investigaciones en este aspecto también. La importancia de educar en igualdad a chicos y chicas requiere un esfuerzo económico que, si no se tiene una conciencia clara de su importancia, no se va a hacer. Las repercusiones sociales de la violencia de género, por ejemplo, son tan grandes en bajas laborales, en gasto sanitario y psicológico, que prevenirla debería compensar incluso económicamente. Hay que transmitir que trabajar por la igualdad y promocionar a las mujeres en el espacio público compensa económicamente. Desperdiciamos la formación de más de la mitad de la población y un talento dormido. Al varón le compensa el patriarcado pero la sociedad en su conjunto sale perjudicada. Una reflexión sobre el impacto económico de la desigualdad debería favorecer la igualdad, aunque solo sea porque es más rentable.

JUAN MANUEL MORENO⁷

Sus antecesoras y coetáneas en los organismos responsables de Igualdad han sido y son mujeres ¿A qué se debe que el Gobierno haya delegado en usted la Secretaría de Estado para la Igualdad?

Soy el primer hombre Secretario de Estado responsable de Igualdad. Es una gran responsabilidad, primero por la confianza que el Presidente Rajoy y la Ministra Mato han depositado en mí y, segundo, porque es una gran oportunidad para involucrar a los hombres en los problemas de las mujeres y conseguir una conciliación real y efectiva de la vida laboral y familiar. Mientras las mujeres sigan representando el 95,48% de los casos de excedencias solicitadas para el cuidado de los hijos y el 85% para el cuidado de las personas dependientes, tenemos que seguir luchando por la igualdad de oportunidades de las mujeres con la ayuda de los hombres.

¿Cuáles son sus prioridades en relación a los problemas que nos afectan a las mujeres de manera específica, es decir, por el hecho de ser mujeres?

La realidad de nuestro país es la siguiente: tenemos 2.300.000 mujeres en paro; el porcentaje de mujeres españolas inactivas por razones familiares sigue siendo muy elevado (un 41%, sólo superado por Malta, Chipre y Estonia); el salario anual de una mujer es un 22% inferior al de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor; y además, en España, las mujeres sólo representan un 30% del total de personas en puestos directivos de las Administraciones y un 11,5% en los Consejos de Administración. En estas circunstancias, tratando de conseguir la igualdad real y efectiva, estamos poniendo en marcha un plan de medidas que se estructuran en cinco ámbitos: empleo, emprendedoras, lucha contra la brecha salarial, conciliación e igualdad en la empresa. Estos cinco ámbitos de actuación recogen medidas desde la incentivación para la contratación de mujeres, en general, y de mujeres jóvenes, en particular, hasta la promoción del teletrabajo y la puesta en marcha de una Estrategia Nacional de Racionalización de Horarios. Tenemos que abordar el problema de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde un enfoque global y no parcial.

En este país tenemos un marco normativo pionero en materia de igualdad (la Ley Orgánica de Medidas Integrales contra de Violencia de Género, de 2004 y la Ley

⁷ Es Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Es Titulado Superior Universitario en Protocolo y Relaciones Institucionales por la Universidad Camilo José Cela, Master en Dirección y Administración de Empresas (EADE), Estudios en Dirección y Administración de Empresas (AWU) y Programa para el Liderazgo en la Administración Pública (IESE). Entre otros cargos políticos, ha sido Diputado del Parlamento Andaluz, Secretario de la Comisión de Asuntos Sociales y Portavoz de Juventud del GPP; Presidente Provincial de NN.GG. de Málaga Presidente Regional de NN.GG. de Andalucía; Presidente Nacional de Nuevas Generaciones; Secretario Ejecutivo de Nuevas Tecnologías desde el XIV Congreso Nacional del PP; Diputado Nacional de las Legislaturas VII, VIII, IX y X y Coordinador de Política Autonómica y Local del Partido Popular.

de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 2007). ¿Qué medidas van a tomar para que se cumplan estas leyes?

Trabajamos diariamente para que se cumplan las leyes en materia de igualdad y porque, de verdad, la sociedad en su conjunto sienta la importancia de la lucha por la desigualdad de oportunidades como un exponente máximo del desarrollo y la competitividad que nuestro país necesita para avanzar y progresar.

Recientemente, la Comisaria de Justicia europea, Viviane Reding, señaló la necesidad de que todos los Gobiernos de la Unión establecieran cuotas para conseguir que las mujeres puedan acceder a los Consejos de Administración de las Empresas. ¿Qué medidas van a tomar en este sentido?

La implantación de cuotas no es una medida suficiente para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nos encontramos ante una cuestión cultural. Tenemos que involucrar a los hombres en los problemas de las mujeres. Porque mientras una sola mujer se cuestione la maternidad por mantener o promocionarse en su puesto de trabajo, todos, mujeres y hombres, estamos perdiendo la batalla en la lucha por la igualdad. Necesitamos que en este país se produzcan cambios normativos y culturales.

Es evidente que la crisis ha abierto, aún más, la brecha salarial entre mujeres y hombres... ¿Cómo piensan cerrar esta brecha?

Desde el Ministerio y en línea con las políticas comunitarias, estamos impulsando un Plan especial para la no discriminación salarial entre mujeres y hombres. Este Plan incluye acciones de información y sensibilización, así como de supervisión y sanción.

Según los últimos datos, el 95% del tejido empresarial de este país está constituido por medianas y pequeñas empresas y, en estas últimas, la mayoría del empresariado son mujeres quienes, a su vez, siguen teniendo la responsabilidad de asumir las tareas domésticas y los cuidados a personas dependientes y a criaturas. Si, por otra parte, se están cerrando servicios de proximidad, ¿qué alternativas se están articulando, desde su Secretaría, para que las mujeres puedan conciliar la vida personal y familiar con la profesional?

El caso es que los hombres deberíamos involucrarnos, al igual que las mujeres, en el cuidado de los menores y los dependientes de la familia. Porque no podemos hablar de conciliación si pensamos únicamente en encontrar soluciones para que las mujeres que trabajan puedan dejar al cargo a sus familiares para que de esta forma concilien. El cambio cultural que necesitamos pasa por la idea de que los hombres, al igual que las mujeres, tenemos que tener en la cabeza diariamente cómo gestionar el cuidado de la familia y las responsabilidades profesionales. Este es el primer cambio cultural que necesitamos en España. Por eso, vamos a adoptar un Plan Integral de Apoyo a la Conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres. Y por supuesto, para ayudar a la conciliación de mujeres y hombres, estamos impulsando un Plan Estatal de guarderías laborales, que incorpore acuerdos con empresas, así como incentivos fiscales para aquellas organizaciones empresariales que adopten medidas en este ámbito.

¿Y los hombres? ¿Van a establecer algún tipo de medida para que los hombres, de una vez por todas, se responsabilicen de las tareas domésticas y de los cuidados?

El Plan Integral de Apoyo a la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de mujeres y hombres, que estamos impulsando desde el Ministerio, tiene como finalidad principal la eliminación de todos los obstáculos que limiten la conciliación a mujeres y a hombres. Porque resulta indispensable que los hombres metamos un pie en el hogar a la vez que las mujeres salen de él. Tienen que darse las dos cosas y, en la lucha por la igualdad, necesitamos que los hombres nos involucremos en primera persona para que exista una conciliación real y efectiva.

En algunos medios se está comentando que hay que incentivar las iniciativas emprendedoras para paliar la crisis ¿Es esto cierto? Y de serlo, ¿qué incentivos se están activando? ¿Cómo pueden acceder a ellos las mujeres emprendedoras? ¿Qué ámbitos productivos considera que pueden ser más exitosos a la hora de emprender?

El apoyo a las mujeres emprendedoras forma parte del segundo ámbito de actuación que queremos poner en marcha desde el Ministerio en materia de empleo. Queremos facilitar un marco en el que pueda desarrollarse con éxito el espíritu emprendedor entre las mujeres, aplicando incentivos fiscales y programas de formación que incluirán medidas como el asesoramiento y asistencia técnica a nuevos proyectos emprendedores, la intensificación del uso de nuevas tecnologías y la mejora de los mecanismos de apoyo financiero como los microcréditos.

Como sabe, los currículos más brillantes de las personas egresadas en este país corresponden a las jóvenes. Sin embargo, ellas tardan cinco años más en encontrar empleo que ellos. ¿A qué cree que se debe?

La evolución de la tasa de mujeres universitarias en España ha ido creciendo en los últimos años exponencialmente. Pero, desgraciadamente, este dato no ha dado lugar a una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, es más, el paro está afectando en mayor grado a las mujeres. Esta realidad tiene que cambiar y desde el Gobierno queremos que las acciones que estamos tomando puedan, de verdad, solucionar los problemas de desigualdad entre hombres y mujeres. No podemos obviar el hecho de que, pese a que se han producido grandes avances, las mujeres aún tienen bajas tasas de actividad, trabajan más a tiempo parcial que los hombres y, en general, están peor remuneradas y ocupan un número menor de espacios de responsabilidad. Además de cambios normativos, necesitamos que nuestro país sufra grandes cambios culturales en los que los hombres, que muchas veces somos parte del problema, nos convirtamos en parte de la solución.

Por otra parte, y con el desastroso impacto que la crisis está teniendo sobre la juventud, ¿cree que nos podemos permitir el lujo de despreciar este talento?

Por supuesto que no. Las mujeres representan más de ese 50% del talento y son absolutamente indispensables en un país como el nuestro que quiere y necesita crecer. Existe una correlación directa entre igualdad, desarrollo y competitividad. Un ejemplo de ello lo protagonizan los países nórdicos, que presentan altas cotas de igualdad y competitividad. Ahora mismo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de la solución de la crisis económica y social que estamos sufriendo en España.

Para finalizar ¿Podría decirnos cómo entiende usted la igualdad entre mujeres y hombres?

Dejaremos de hablar de igualdad de género cuando los hombres, junto con las mujeres, sean protagonistas de la vida familiar, distribuyendo entre ambos el peso emocional de las tareas y de las preocupaciones. Dejaremos de hablar de igualdad de género cuando se contraten personas cualificadas y no mujeres u hombres cualificados. Dejaremos de hablar de igualdad de género cuando una mujer no tenga que sacrificar su carrera profesional por la maternidad. Queda mucho camino por andar, pero tenemos claro por dónde tenemos que ir. En esto estamos, y juntos, mujeres y hombres, lo conseguiremos.

NURIA CHINCHILLA⁸

¿Cuáles cree que son las causas por las que, en este país, la ambición sea considerada una virtud en los hombres y un defecto en las mujeres?

Hay dos significados de la palabra ambición. Cuando se trata de hombres, se entiende que la ambición está relacionada con la excelencia, con la voluntad de hacer lo mejor y llegar a lo mejor, en definitiva, de conseguir el éxito completo. Cuando se refiere a las mujeres, en cambio, se entiende como llegar a tener poder por el propio poder. Precisamente porque se suele entender de este modo sesgado, titulé a mi libro *La ambición femenina*, para demostrar que la ambición más deseada por las mujeres es la de poder conciliar la vida familiar, laboral y social con el fin de tener una vida equilibrada. Se trata también de lograr metas elevadas en lo profesional, pero no a cualquier coste.

Analizando su currículum es evidente que, entre sus muchísimas capacidades, la que destaca es “la gestión de los tiempos”. ¿Cómo se organiza para desarrollar una vida académica tan intensa, para viajar, escribir, investigar, asesorar a las empresas, ejercer una actividad política, recoger todos los premios que le conceden y disfrutar del ocio, además de cuidar y educar a su hija?

Todo eso se puede compaginar si se tiene muy clara la misión en la vida, eso es lo primero. Yo, por ejemplo, tuve un gravísimo accidente en la carretera a los 17 años. Pasé una semana en una casa de ancianos en un pueblo y, cuando por fin me atendieron en el Hospital Clínico de Barcelona, los médicos dijeron que no entendían cómo estaba viva. Tenía ocho coágulos presionando los centros neurálgicos en el cerebro, doble fractura de cráneo y pensaban que, si conseguía sobrevivir, lo haría con terribles limitaciones. Pero, después de un tiempo, me curé, y la consecuencia fue que maduré de golpe. Entonces tuve que preguntarme: ¿Por qué sigo aquí? ¿Para qué sirvo? ¿Qué quiero hacer con mi vida y qué es lo que la vida me pide? Tomé decisiones y fui muy racional. Dejé a un novio alto y rubio que iba para notario por un hombre que me llevaba trece años, era mucho más maduro y, sobre todo, tenía los mismos valores que yo. Ahora sé que he elegido bien. Es importante decidir con quién te vas a casar; en segundo lugar, dónde vas a vivir, pues hacerlo cerca de la familia facilita mucho las cosas y crea una red afectiva y de seguridad permanente; y, en tercer lugar, en qué empresa vas a trabajar, puesto que es importante que permita la flexibilidad horaria y que sea humana. Esos tres puntos son los más relevantes al principio. Luego, es necesario saber delegar, tanto en la casa como en la empresa. Hay que tener en cuenta

⁸ Es catedrática del IESE, fundadora y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia. Es doctora en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Navarra, Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona, Máster en Economía y Dirección de Empresas y doctora por el IESE Business School. Forma parte de numerosos comités y consejos, asociaciones profesionales y académicas y asesora a empresas y a gobiernos regionales y estatales de todo el mundo. Cuenta con una gran cantidad de premios y reconocimientos nacionales e internacionales. Su blog se llama "Valores y Ecología humana": www.nuriachinchilla.com

que se debe delegar en lo que es trabajo material para no tener que hacerlo en la relación con los hijos y el marido, porque eso es irrenunciable. Lo que practiquemos en la familia lo trasladaremos sin dificultad al ámbito laboral. Por otra parte, cada etapa es diferente. Cuando llegó nuestra hija, tuvimos que conciliar nuestras actividades de otra manera y el papel de mi marido fue muy importante porque actuó como corresponsable y *homemaker*, constructor de hogar, como dicen los estadounidenses, un concepto que me parece muy interesante. Cuando la niña era pequeña, yo no viajaba tanto como ahora pero, si era necesario, tenía en la retaguardia a mis padres. Cuando ella tenía doce o trece años, viajaba con nosotros durante sus vacaciones y eso era muy positivo porque mi marido y ella tenían más tiempo para convivir como padre e hija. Ahora está estudiando quinto curso de medicina y ha pasado por veinticinco países, muchos de los cuales ha conocido conmigo. Mi marido está ahora prejubilado, pero él y mi madre viuda se involucran en mi misión y sienten orgullo cuando tengo éxito, porque saben que también es su éxito. Eso es lo importante de la relación familiar y así se consigue, de manera natural, que las responsabilidades familiares no recaigan sólo en las mujeres. Mi familia sabe que la misión profesional de mamá es parte de la misión familiar.

¿Qué medidas habría que poner en marcha, además de los permisos de paternidad obligatorios, para que los hombres se dieran cuenta de los beneficios que conlleva el ejercicio de la paternidad y de los cuidados y comenzaran a ejercerlos de la misma manera que hacemos las mujeres?

Lo primero de todo es ser corresponsables y darle espacio al marido en el hogar, ayudándole a ver lo bonito de construir una familia, de ser padre, esposo y constructor de hogar. Esto hay que descubrirlo, trabajarlo y, muchas veces, permitir que se equivoque, porque precisamente eso es saber delegar. Debemos empezar en los colegios, educando en autoconocimiento para conseguir tener vidas equilibradas. Muchos niños, por las tardes, tienen una terrible hiperactividad. Los padres trabajan y ellos van de una actividad extraescolar a otra para no estar solos en casa. Eso es negativo porque se convierten en adictos a la acción, al trabajo. Lo contrario a esto es tener responsabilidades, primero en casa y luego fuera: aportar algo a los amigos, colaborar con una ONG o en un comedor de pobres un día o dos a la semana... Es bueno educar en agenda completa, porque lo que no está en la agenda no se hace y se pierde el tiempo delante del televisor o de un videojuego. Sobre todo, es importante que esta agenda contemple las áreas fundamentales: familia, trabajo y sociedad. Es necesario señalar que muchas de las capacidades que se van a desarrollar en la empresa se han aprendido y practicado antes en el hogar pero, para eso, hay que estar en casa, informar y formar para aprender a hacer las cosas desde jóvenes, para descubrir qué es lo que le gusta a cada uno y cuáles son sus talentos.

Con la aprobación de la LOIHM en 2007 pareció abrirse un camino para que las empresas implementaran Planes de Igualdad que garantizaran el compromiso empresarial con las medidas de conciliación encaminadas, entre otras cosas, a conseguir la igualdad efectiva. Sin embargo, tomando la crisis económica como excusa, una de las restricciones empresariales va a ser, precisamente, la paralización del desarrollo de estos planes. ¿Cree que las empresas van a perder

todavía más productividad y competitividad paralizando los Planes de Igualdad en lugar de desarrollarlos?

Yo creo que la ley del 2007 tiene buena intención pero es ideológica. Por esa razón ha sido un boomerang tanto para las mujeres como para las empresas. Ha blindado los contratos de madres de niños de pocos años, “rigidificando” la flexibilidad y eso es algo que muchas empresas, sobre todo las PYMES, no pueden soportar. No se ha tenido en cuenta que las leyes pueden tener muy buenas intenciones pero no son capaces, por sí solas, de cambiar los hábitos de una sociedad. Así, la Ley de Igualdad se ha quedado en eso, nada más que en una ley que es difícil aplicar porque no responde a un cambio cultural, y a eso se debe que, ante la crisis, se haya producido un efecto de rebote. Las mujeres que son tratadas como “mujeres completas”, teniendo en cuenta todas sus responsabilidades en otros ámbitos, son más productivas trabajando unas determinadas horas que en jornadas que no pueden cumplir. El índice IFREI (Índice de Empresas Flexibles y Familiarmente Responsables) que elaboramos en el IESE, recoge los datos de 22 países y demuestra que existe una clara correlación entre entornos empresariales flexibles y el compromiso de los empleados con las empresas. Y también al contrario, en entornos rígidos y no familiarmente responsables, la voluntad de los trabajadores de marcharse de la empresa se multiplica por siete. La más eficaz es una empresa con visión de futuro -no cortoplacista y mecanicista-, que trate a las personas como personas. La Ley de Igualdad no consiguió que se diera este cambio, de modo que la mayoría de las empresas la adoptaron sólo formalmente. Y ahora, ante las dificultades, se vuelven atrás. En cambio, en las empresas más humanas, todos los que forman la empresa -directivos y empleados- se unen como una piña y entienden y aceptan la necesaria flexibilidad. Estas empresas serán las que salgan adelante.

¿Existen diferencias entre las organizaciones que son dirigidas por mujeres y las dirigidas por hombres? En caso afirmativo, ¿cuáles son esas diferencias?

Al generalizar siempre se cometen injusticias particulares. Teniendo esto en cuenta, se puede hablar de una regularidad sociológica que es la diferencia entre el liderazgo femenino y el liderazgo masculino. El del hombre, en general, cortoplacista, de resultados inmediatos; el de la mujer es más a largo plazo. A lo largo de la historia, las mujeres han tenido que mimetizarse respecto a los varones para poder acceder a un puesto de responsabilidad. Ahora, en cambio, deberían ser los hombres los que tendrían que comenzar a aprender ciertos rasgos y modos de hacer femeninos, sobre todo en la toma de decisiones del día a día. Lo ideal serían equipos mixtos, pues los hombres han actuado con el ojo femenino cerrado y el mundo solo se ve con claridad con los dos ojos. Esto nos lo demuestra incluso la neurociencia actual. Los cerebros femenino y masculino son diferentes desde el decimoquinto día del embrión, en que empieza a desarrollarse el sistema nervioso: las mujeres tenemos la actividad de los dos lóbulos cerebrales imbricada (en el momento de pensar, sentimos...), mientras que los hombres ponen en marcha la parte izquierda del cerebro totalmente separada de la actividad emocional. Pero eso es lo enriquecedor, que somos diferentes y complementarios. Esas diferencias y complementariedades son las que deben explicarse, aplicarse y aprovecharse en todos los ámbitos de la vida. También en las empresas.

En numerosas ocasiones, usted ha señalado que las mujeres somos más creativas y que solemos tener un mejor manejo de los conflictos que los hombres. Recordemos también que el 80% de los premios fin de carrera los recibe el estudiantado femenino ¿Se está contando suficientemente con los talentos demostrados por las mujeres, con su creatividad, en la articulación de medidas para salir de la crisis?

Es imprescindible hacerlo porque, como dije antes, hombres y mujeres somos sinérgicos. En el caso concreto de esta crisis, la visión femenina es más necesaria que nunca, porque lo que la ha causado ha sido la visión mecánica de la economía, una visión reduccionista que es la que han empleado los hombres en general hasta ahora. Nuestra capacidad como madres nos sirve para anticipar consecuencias, mientras que ellos saben crear alternativas pero no prevén todas las implicaciones. Sería deseable que hubiese más mujeres en puestos directivos para anticipar consecuencias y crear puentes, pero también hay que tener en cuenta que la gestión de un conflicto realizada por una mujer puede ser excelente o desastrosa, según maneje el factor emocional. Así como el hombre puede ser demasiado racionalista, dar únicamente importancia al aspecto financiero a corto plazo, la mujer puede caer en el “maternalismo” que le impide tomar decisiones difíciles cuando es necesario. El punto medio, como siempre, es la virtud.

¿Qué coste puede tener para el conjunto de la sociedad y para las empresas el “desperdicio de talentos” que aportan las mujeres?

El gran coste es la no sostenibilidad de nuestra sociedad. Al dejar de lado a las mujeres que tienen ganas y capacidad de construir una sociedad más justa, se pierden puentes y talento, además de impedir que desarrollen su potencial como madres, esposas y directivas. Pero el poder está también en la familia y la tarea es desarrollar personas también en ese ámbito. La empresa que conocemos, al igual que las demás estructuras sociales, estaba pensada por hombres y para hombres del siglo XIX, que eran solo proveedores familiares. De ahí que, aún hoy, la mujer tenga que optar entre trayectoria profesional y vida familiar plena. Ocurre que, a veces por orgullo mal entendido, a causa del esfuerzo que han hecho para formarse, o porque conocen las dificultades que se van a encontrar en las empresas, muchas mujeres eligen solo la llamada "carrera" profesional, frente a la trayectoria vital. Eso conduce al “invierno demográfico” que ya estamos viviendo en casi toda Europa y que puede tener terribles consecuencias.

Usted siempre ha defendido que las mujeres deben tener una representación equilibrada no solo en los Consejos de Administración sino, fundamentalmente, en los Comités de Dirección de las empresas, que es donde se toman las decisiones importantes. ¿Se está evolucionando o seguimos estando infrarrepresentadas?

Estamos avanzando, pero tenemos más prisa de la razonable. Si miramos los estudios de postgrado vemos que, por ejemplo en el IESE Business School, donde yo enseño, solo un 25 % de las personas que cursan el MBA son mujeres. Con esa proporción, no podemos exigir un 40% de presencia en Consejos de Administración porque no tenemos suficientes mujeres adecuadamente formadas. Se da el caso de que, muchas, no quieren realizar esos estudios porque piensan que son para hombres con perfil de “tiburones” y ellas no quieren llegar a puestos directivos a ese coste. Los empresarios y directivos tienen mala imagen. A medida que ellas van ascendiendo en su trayectoria profesional, ven que los hombres en puestos directivos se reúnen a las siete de la tarde, acuden a

cenar de trabajo en lugar de organizar desayunos o almuerzos, viajan cuando podrían hacer lo mismo mediante una videoconferencia... Se dan cuenta de que no van a obtener la necesaria flexibilidad para poder tener una vida familiar y social satisfactoria y renuncian a continuar. Es lo que yo llamo el “techo de cemento”, no solo de cristal. Es el techo autoimpuesto cuando no ves posible una vida equilibrada en el seno de una empresa de esas características. Falta dirección por objetivos y responsabilidades, en lugar del control por presencia. En la Ley se habla de una cuota en Consejos de Administración, pero eso es irreal, porque aún no hay un número de mujeres suficiente en muchos Comités de Dirección. Lo que necesitamos no es un porcentaje, sino una masa crítica de mujeres que sepan hablar el lenguaje de los hombres y se hagan entender por ellos. Tenemos la dificultad de apreciar la diferencia y hay que entrenar a los directivos y a los mandos intermedios para que la distingan y la aprovechen. En el IESE tenemos un curso de Consejeras en el que se instruyen para que puedan ser influyentes. En 2002, en las empresas que están en el IBEX, había sólo un 2% de mujeres en los sillones de los Consejos de Administración. En 2012, son ya un 11%. Es cierto que cuatro de estas empresas no tienen a ninguna mujer en sus Consejos, pero el aumento está siendo rápido, casi un 600% en 10 años. En el resto de las empresas españolas (las que no están en el IBEX 35), el porcentaje de consejeras es del 33%. Estoy segura de que, aunque mucha gente no lo quiera ver así, estamos en el buen camino. Pero, insisto, hace falta paciencia, poner objetivos-tendencia, que no cuotas, y seguir formando directivas y flexibilizando las culturas empresariales para que todos los que trabajan en ellas puedan tener una vida equilibrada.

Qué prefiere: ¿Conciliación o Corresponsabilidad?

Conciliación es un término legal que significa poner de acuerdo a contrarios. Trabajo y familia no son esferas de la vida enemigas entre sí, sino amigas que se influyen una a otra constantemente. Lo que aprendes en un área te lo llevas a la otra y al revés. Yo prefiero hablar de integración. La vida es una y el futuro se juega en cada decisión, sea cual sea el ámbito en que la tomemos. Lo coherente es crecer con cada decisión e ir incorporando nuevos hábitos. En una sola vida integramos cuatro o cinco vías de desarrollo personal: familia, trabajo, sociedad, ocio... Por tanto, en lugar de vivir vidas fragmentadas, cada persona debe integrarse primero a sí misma y luego corresponsabilizarse con muchas otras, operativizando así su misión en los distintos ámbitos.

ROCÍO NIETO RUBIO⁹

¿Puede explicarnos brevemente qué es APRAMP, la Asociación para la prevención, reinserción y atención de la Mujer Prostituida, y cómo surgió?

APRAMP nació hace ya veintiséis años. Yo soy trabajadora social y, viendo lo que ocurría en ciertas calles de Madrid (Ballesta, Espoz y Mina, Cruz,... esa zona centro de la ciudad), donde había mujeres prostituyéndose, pensé que había que hacer algo por ellas. Me acerqué y comprobé que todos los casos eran muy parecidos: mujeres que estaban en la calle porque venían de pueblos, que tenían al marido en paro, con hijos, que sufrían violencia... Yo les preguntaba si no tenían un sitio a dónde ir para exponer sus dificultades y me respondían que les gustaría formarse para tener un trabajo y para que sus hijos, cuando salían los fines de semana de los colegios de la Comunidad de Madrid en que estaban internos, pudiesen estar con ellas en una casa, no en el pasillo de una pensión mientras ellas hacían un servicio. Fundamos la asociación y lo primero que conseguimos fue un piso donde pudieran estar y, después, comenzamos a trabajar formándolas y proporcionándoles ayuda socio-sanitaria. En aquella época, la mayoría de las mujeres en esta situación eran españolas, de treinta o cuarenta años de edad. Esto fue cambiando y apareció el perfil de mujer toxicómana, que se prostituía para conseguir droga para ella y para su compañero, y empezamos a coordinarnos para trabajar en este nuevo ámbito. APRAMP es siempre el puente entre las necesidades de las mujeres en estas situaciones y las Administraciones Públicas. Nosotras detectamos lo que ellas necesitan, básicamente formación y prevención socio-sanitaria, y contactamos con la Comunidad de Madrid, Ministerios, residencias de mayores y entidades que puedan cubrir esas necesidades. Trabajamos siempre con una metodología bien establecida porque, cuando una de estas mujeres pide ayuda, no le basta con palabras, hay que darle soluciones concretas. Para las toxicómanas teníamos un piso y nos coordinábamos con proyectos de desintoxicación, como Proyecto Hombre y otros. Hace unos quince o dieciséis años comenzaron a llegar emigrantes, mujeres muy jóvenes que venían a prostituirse a España. Planteaban problemas distintos, querían trabajar para salir de la prostitución y teníamos que ofrecerles alternativas, formando a las que lo precisaban y derivando a la Comunidad de Madrid a las que ya tenían preparación en sus países y papeles en regla.

⁹ Es Trabajadora Social, pionera en la lucha contra la prostitución y la trata de personas con fines de explotación sexual, con casi 40 años de experiencia trabajando con ellas y para ellas. En 1985 funda la asociación APRAMP (Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida), de la que es directora y representante legal, creando y ofreciendo alternativas integrales a las mujeres prostituidas y víctimas de la trata. A lo largo de toda su trayectoria, distintas organizaciones, instituciones públicas y privadas (nacionales e internacionales) han valorado su trabajo profesional, galardonándola con diferentes premios que reconocen la intervención integral que se desarrolla en la Asociación APRAMP como modelo de Buenas Prácticas. Actualmente, la Asociación APRAMP está implantada en seis Comunidades Autónomas.

En los últimos diez años las mujeres que más ayuda necesitan son las que atendemos en colaboración con la UCRID (Policía y Fiscalía de Emigración), porque llegan en situación de trata o de tráfico. Tenemos un proyecto de Unidad Móvil, con la que nos acercamos a ellas en los polígonos industriales, las saunas, los pisos invisibles u ocultos donde los proxenetas mantienen a diez o doce mujeres prostituyéndose tarde y noche, como carne humana. Esta lacra no se había dado hasta hace poco. Ocurre ahora porque hay países pobres de donde vienen las mujeres a buscar trabajo y se encuentran con una explotación laboral y sexual. En esto es en lo que los Ministerios (antes de Igualdad, ahora de Sanidad) se han involucrado con el Plan contra la Trata. Este Plan finaliza el próximo diciembre y lo que deseamos es que se renueve porque es muy necesario. Lo que está pasando es inaudito: ya no solo se trata de mujeres adultas sino de menores. Hay que ir contra el demandante que está pidiendo siempre “carne fresca”. La situación es claramente de trata, porque la mujer no cobra por sus servicios sino que, si el cliente no queda satisfecho, la mujer no cobra y a él le proporcionan otra que le guste más. No es, por tanto, una relación comercial sino de trata.

La prostitución y la trata de mujeres parecen tener un solo agente, la mujer prostituida, pero lo cierto es que no habría prostitutas ni trata si no existiese demanda masculina de estas cosas. ¿Por qué, entonces, es tan infrecuente que, cuando se habla de prostitución y trata de mujeres, se mencione al cliente?

Entre el hombre y la mujer hay una desigualdad de fondo. En este caso, se visibiliza a la mujer porque es la más débil. La percepción más sencilla del tema es “tú estás ahí porque quieres”, “eres una prostituta” y cosas por el estilo. No nos damos cuenta de la verdadera dimensión del problema. Lo que nosotras decimos ahora es que estas mujeres están en situación de trata, no de prostitución, en la que tú vendes tu cuerpo y recibes algo a cambio. Estas mujeres no reciben ese algo, vienen de los países de origen con una organización, tienen que pagar un billete sin retorno y les controlan todo su dinero, incluso cuando van a la peluquería. Por tanto, esas mujeres son víctimas de trata, llegan compradas desde sus países de origen, a veces incluso vendidas por sus propios padres. Tenemos, por ejemplo, a una menor a la que la madre la vendió al novio, el novio, a su vez, la vendió en España. Fue un caso que salió en la prensa porque este individuo la tuvo encerrada varios días. La Fiscalía y la Comunidad de Madrid nos la han dado en acogida porque estos casos hay que tratarlos de una manera especial para que la niña no vuelva a ese mundo. Lo que hacemos es tratar esto metodológicamente, en muy buena coordinación con la UCRID. Todos tenemos que trabajar en red, si no, una organización sola no consigue nada. Ahora ha cambiado la tipología del cliente: antes eran señores de más de cuarenta años, ahora son chicos de 18 que consideran irse con una prostituta un objeto de consumo más. *“Lo que no puedo hacer con mi compañera, que me cuesta un mes o dos o tres, lo hago con ésta que me hace lo que quiero y me cuesta 20 euros”.*

¿Cuántas mujeres atienden al año y qué número de ellas abandonan definitivamente la prostitución y encuentran otra forma de ganarse la vida?

Diariamente, a través de la Unidad Móvil, formada por mujeres que han ejercido la prostitución, que la han dejado y que son, además, mediadoras lingüísticas y por tanto pueden comunicarse con sus compatriotas, rumanas, brasileñas, africanas, contactamos con 230 ó 250 mujeres. Esta es una labor de información. Las mediadoras contactan con

ellas, cosa que a nosotras nos sería muy difícil conseguir, y las informan de lo que es APRAMP y lo que hacemos. Van a calles, a pisos, a polígonos industriales, a los lugares en los que se practica la prostitución. Después, atendemos a las que recurren a nosotras. En la memoria del año pasado de APRAMP se refleja que hemos atendido a 1.280 mujeres.

Estas mujeres, ¿suelen acudir a APRAMP voluntariamente?

Sí, a nuestro centro acuden voluntariamente porque se han identificado con la mediadora. Al principio vienen en busca de preservativos o porque tienen problemas de salud. Hemos llegado a un acuerdo con el Ayuntamiento de Madrid para que las atiendan, con carácter de urgencia, porque a veces están en situación grave, desde desgarros vaginales a infecciones que les ha transmitido el cliente, que se niega a usar preservativo y está infectado. El perfil más habitual actualmente es de mujeres jóvenes que apenas van a cumplir la mayoría de edad. Otras se acercan porque no saben donde dejar a sus hijos, porque son maltratadas por sus parejas, porque el marido les ha dado una paliza... Lo que buscamos es que sepa que APRAMP es un centro de referencia donde puede acudir en situación de emergencia. Es en ese momento cuando las captas, porque les das respuestas concretas con una atención integral, jurídica, sanitaria y personal. Tenemos ahora un piso abierto que queremos que empiece a funcionar lo antes posible y al que llamamos “de autonomía personal”. Se trata de un alojamiento temporal hasta que encuentran un empleo para que no se sientan agobiadas y vuelvan a la prostitución como último recurso. Alojamiento, formación y búsqueda de empleo son esenciales.

¿Cuántas mujeres tienen trabajando o colaborando con la Asociación?

Tenemos diez mediadoras, que se introducen donde hay incidencia de trata; dos trabajadoras sociales, dos coordinadoras en el Proyecto; dos coordinadoras en el piso de emergencia y dos educadoras. Además tenemos el taller de formación para el empleo en el que, en este momento, hay treinta mujeres formándose.

El Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, aprobado por el gobierno en 2008, que incluye también acciones de reinserción, ¿está resultando eficaz?

Sí, ha sido muy eficaz porque nos ha permitido asentarnos con los organismos con los que tenemos que trabajar. Nos hemos coordinado con la policía, con la Fiscalía y nuestro trabajo es más efectivo porque, en lo que se refiere a trata, las mujeres, en tanto que son consideradas testigos protegidos, tienen la posibilidad de normalizar su vida en un trabajo, unas porque adquieren papeles y otras porque se las considera víctimas, que es lo que son. Siempre están en nuestros alojamientos o las derivamos a alojamientos alternativos de la Comunidad, como pisos para Mujeres en Situación de Violencia. Si son independientes y no necesitan pisos, les proporcionamos formación y asesoramiento: aprender el castellano, el manejo del ordenador, en definitiva: todo lo que pueda ayudarlas a encontrar un empleo. Las ayudamos a preparar un CV, les enseñamos dónde hay bolsas de empleo, a veces las dirigimos a residencias de ancianos donde previamente nos han pedido cuidadoras, en centros de día, les facilitamos guarderías para sus hijos... En fin, se trata de darles el apoyo que necesitan y que por dificultades de idioma, o de otra índole, solo les podemos facilitar trabajando en red.

Vemos que, además del taller de formación, tienen un “Taller de Arreglos y Composturas” abierto al público. ¿Cuántas mujeres hay trabajando aquí?

Trabajando como responsables, con contrato laboral, hay tres y treinta y ocho más formándose, en turnos de seis o doce personas. Todas se forman en textil porque a veces hay fábricas que nos piden personal. Las formamos, durante un mes o mes y medio, en manejo de máquinas que es lo más demandado.

¿Tienen ustedes algún otro taller similar donde trabajen además de formarse?

Tuvimos un taller de restauración en el que estuvieron trece mujeres de las que se han colocado siete como camareras y en otras funciones en restaurantes. Ahora vamos a dar un curso de tele-operadoras que parece que es un sector que demanda personal. Estamos también dando cursos de cuidados geriátricos para que sepan cómo mover, limpiar y atender a ancianos, porque ese es otro ámbito en el que hay demanda.

¿Qué porcentaje de las mujeres que tratan acaban reinsertándose completamente?

La mayoría. De cada cien, unas ochenta y siete se reinsertan por completo, de modo que solo podemos hablar de un trece por ciento de fracasos, aproximadamente. Esto demuestra, una vez más, que la mayoría de las mujeres se ven obligadas, bien por tráfico, trata o necesidad, a prostituirse, pero que no lo hacen si tienen otro medio de vida. En este momento, tenemos sesenta mujeres en lista de espera para nuestros talleres, a las que derivamos a otros cursos y centros de búsqueda de empleo. Si estas mujeres no están coordinadas, difícilmente pueden seguir adelante. Esta tienda, por ejemplo, nos ha servido para sensibilizar a todas las tiendas de la zona que colaboran con nosotras y saben que detrás de esta prenda que estamos arreglando o del bajo que estamos subiendo, hay una mujer en situación de trata, que no está prostituyéndose sino que está intentando librarse de esa esclavitud. Esto solamente en el barrio, pero también están los clientes particulares que nos dan trabajo.

¿Cómo se financia APRAMP?

A través del Ministerio de Sanidad, de la Dirección General de Igualdad, la Comunidad de Madrid y un poco del Ayuntamiento. Nuestra intención es que estén implicados todos los Ministerios que tiene algo que ver en este tema.

¿Van a afectar los recortes?

Probablemente, sí. Esperemos que no sea mucho porque nosotras ya estamos muy recortadas, no somos una asociación que dispongamos de mucho dinero, aunque sí de mucho trabajo. Tratamos de economizar nuestros presupuestos y contamos con la ayuda de voluntariado. En este momento tenemos veintidós voluntarias que dan clases de textil, geriatría, alfabetización, primeros auxilios y prevención de enfermedades de transmisión sexual.

En su opinión, ¿los medios de comunicación enfocan el tema de la trata y la prostitución de manera correcta?

No. Es cierto que algunos periódicos han quitado ya los anuncios sexuales pero hay otros que los mantienen, porque eso da mucho dinero y no renuncian a esos beneficios económicos. Por otra parte, los medios de comunicación solo quieren el morbo de las noticias pero no se trata el tema con sensibilidad. Hay películas pero no se cuenta lo que realmente pasa con esta mujer desde que sale de su país, la fuerzan a prostituirse, le dan palizas si no da un buen servicio, no le pagan, amenazan a los padres y los hijos que ha

dejado atrás, en definitiva, no es libre. ¿Eso se ve? No. En el cine, en las series, se muestra a la prostituta de lujo que gana 3.000 euros por servicio, que es un alto standing que nosotras no conocemos y que no tiene nada que ver con la opinión que se tiene sobre las mujeres de la calle.

Ha mencionado usted los términos prostitución, tráfico y trata. ¿Podría definir cada uno de ellos?

Tráfico es lo que afecta a mujeres que han venido a buscar una vida mejor, por ejemplo en las pateras, y se encuentran aquí con algo peor que lo que tenían en su país. En cambio, hablamos de trata cuando vienen organizadas, hay alguien en los países de origen que las compra y las vende y eso es un delito internacional. Hasta hace tres años esto apenas se ha visibilizado convenientemente. La Ley de Trata ha sido muy útil para que los gobiernos se hagan cargo de un problema que tienen que atender. Insisto, lo que ahora tenemos en mayor número es trata, no es prostitución. La prostitución no la conocemos, si les preguntamos a las mujeres cada una es un problema, mientras que la trata y el tráfico se rigen por parámetros que podemos tipificar.

MIRIAM ARNAU¹⁰, CLAUDIA CERRO¹¹

La dificultad para encontrar empleo, en iguales condiciones a los varones, ha dado como resultado el aumento de mujeres que encuentran, en la creación de microempresas, una fórmula para garantizar la subsistencia de su familia al mismo tiempo que cuidan de ella. MIRIAM ARNAU, presidenta de la Federación Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP), nos da su opinión sobre este tema.

En muchos países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, el acceso al mercado del trabajo es sistemáticamente más difícil para las mujeres que para los hombres. Con frecuencia, se deniegan a las mujeres las posibilidades de ejercer un empleo asalariado a causa de sus responsabilidades familiares, de su falta de calificaciones, de barreras sociales y culturales o por falta de puestos de trabajo. En este contexto, el ejercicio de una actividad independiente o la creación de una empresa -por lo general una microempresa- son, con frecuencia, los únicos medios de que disponen las mujeres para obtener unos ingresos que les permitan garantizar su subsistencia y la de sus hijos. Este hecho se confirma, cada vez más, a medida que el sector privado va adquiriendo una importancia mayor con respecto al sector público en lo que se refiere a la creación de empleo. Muchas mujeres han tomado conciencia de esta situación y han emprendido algún tipo de actividad económica.

Como resultado, en muchos países -en especial en los países en desarrollo y en proceso de transición económica-, la mayor parte de los empresarios de las microempresas y del sector no estructurado son mujeres. No obstante, las políticas y programas de apoyo a las microempresas, cuando existen, todavía se siguen basando, con frecuencia, en la hipótesis implícita de que los empresarios son en su mayoría de sexo masculino.

La justificación del interés demostrado por la OIT, por el desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres, responde a dos motivos: en primer lugar, ese desarrollo contribuye a mitigar la pobreza y, en segundo lugar, a la emancipación económica y social de las mujeres. De manera más general, ahora se reconoce ampliamente que los principales motores del crecimiento económico y del empleo son las microempresas y las pequeñas empresas y que, por consiguiente, por razones de eficiencia económica, es importante garantizar que en todo proceso de desarrollo se tenga debidamente en cuenta el potencial que representan las empresarias.

La tasa de crecimiento sin precedentes del comercio internacional y la aceleración del progreso económico, comúnmente designados con el término de «mundialización», ofrecen nuevas oportunidades económicas, pero también constituyen un enorme desafío

¹⁰ Es presidenta de la Federación Española de Mujeres Empresarias, de Negocios y Profesionales (FEMENP)

¹¹ Es Directora de Comunicación de AVON en España.

para las microempresas y las pequeñas empresas dirigidas por mujeres, así como para todos los que se interesan por las cuestiones de igualdad de oportunidades.

Un ejemplo de actividad económica complementaria dirigida específicamente a mujeres, y que desde hace varias décadas ha tenido éxito en todo el mundo, es la de la firma de cosméticos AVON, que ofrece trabajo de distribución a miles de mujeres. "con la A" ha entrevistado a CLAUDIA CERRO, Directora de Comunicación de AVON en España.

AVON es una empresa con 125 años de antigüedad. ¿Qué la diferencia de otras marcas de productos cosméticos para mujeres y a qué debe su éxito durante tan largo tiempo?

La clave de nuestro éxito es que no somos solo una marca de productos cosméticos. Nuestra misión a lo largo de los años siempre ha sido la misma: apoyar a las mujeres procedentes de diversas realidades y ayudarlas a crear una vida mejor para sí mismas y para sus familias. Este compromiso con el éxito de la mujer es el que nos ha convertido en la mayor empresa de venta directa de cosmética del mundo.

¿Cuántas mujeres, aproximadamente, trabajan hoy para AVON en todo el mundo?

Tenemos más de 5 millones de Distribuidoras en más de 100 países.

Las distribuidoras de AVON se han convertido casi en un prototipo universal, pero es evidente que existen enormes diferencias socioculturales y económicas en los distintos continentes. ¿Cómo adaptan sus productos y sus modelos de venta a cada país?

Nuestro portafolio de productos es prácticamente el mismo en todo el mundo: ofrecemos productos de gran calidad a un precio accesible para todos los bolsillos. En cuanto al modelo de venta, nuestra clave es ofrecer numerosas ventajas y éstas se repiten de un país a otro: tu estableces tu propio horario, eres tu propio jefe, vendes persona a persona, en reuniones o a través de internet, no necesitas disponer de un inventario y puedes incluso desarrollar tu propia red de distribuidoras.

El trabajo que AVON ha proporcionado a millones de mujeres de todo el mundo ha servido, sin duda, para mejorar sus condiciones de vida pero su modelo de actividad, ¿ha sido considerado, en general, como complemento a la economía familiar más que como una ocupación propia de alguien cabeza de familia?

Nos gusta pensar que no existe un prototipo de Distribuidora Avon. El potencial de ganancia es ilimitado y solo depende de tu dedicación. Avon te ofrece la oportunidad de crear un negocio propio sin importar la educación o experiencia laboral previa. Tú marcas tus sueños y objetivos y nosotros te damos las herramientas para que los alcances.

¿En qué aspectos concretos, además del económico, ha contribuido su empresa a crear una determinada imagen de mujer? Y si es así, ¿cree que esa imagen tiene un efecto positivo en la igualdad entre hombres y mujeres?

Sabemos que nuestra contribución a la mujer se basa principalmente en ayudarla a conseguir autonomía económica y desarrollo personal. Apoyamos el instinto de superación y el espíritu de lucha de cualquier mujer sin importar su preparación. Contamos con Distribuidoras que han conseguido, gracias a su esfuerzo con Avon,

pagar los estudios de sus hijos, tener independencia económica para poder escapar de una situación de maltrato y muchos casos en los que han pasado a ser el cabeza de familia.

¿Cuáles son las principales áreas de trabajo de la FUNDACIÓN AVON?

Somos el mayor patrocinador corporativo de la lucha contra el cáncer de mama. Promovemos programas en 50 países para mejorar la detección precoz, el acceso al tratamiento y la investigación. A nivel mundial hemos recaudado cerca de 500 millones de dólares desde 1992 y, en España, hemos donado más de 4 millones de euros en campañas de prevención y de Investigación. Destacamos la financiación de Unidades Móviles de Detección de Cáncer de mama, con las que apoyamos a la Seguridad Social para las Campañas de *screening* por todo el Territorio Español, realizando miles de mamografías, reduciendo la lista de espera en hospitales. En cuanto al apoyo científico, estamos financiando proyectos de investigación, bien a través de la fundación científica o con las propias becas de Avon, y hemos contribuido a la apertura y financiación de la primera unidad de mama en el prestigioso Centro Nacional de Investigación Oncológica, CNIO.

¿De qué modo se compatibilizan el beneficio empresarial y la atención a los problemas de las mujeres de nuestro tiempo en distintos escenarios geopolíticos?

Un buen ejemplo de la compatibilidad empresarial con la realidad de la crisis es la manera singular que tenemos de iniciar nuestra relación comercial con una Distribuidora. Una vez que la Distribuidora ha sido formada para vender y realiza su primera venta, Avon hace entrega del pedido de productos como si se tratara de un microcrédito, sin ningún desembolso por su parte. Se establece una relación comercial basada en la confianza, uno de los principales valores de Avon.

CON LAS QUE OPINAN ALLÁ Y ACÁ

LA IGUALDAD ES ASUNTO DE TODAS Y DE TODOS

MARTHA MENDOZA PARISSI¹²

Es una evidencia que la mitad del mundo de habla hispana son mujeres. Sin embargo, tiene un enorme significado, primero porque nos recuerda que las mujeres somos la mitad del mundo, que estamos en todos los espacios y que sin duda hemos tejido la historia y no sólo aquella que se reconoce desde el poder, también aquella del espacio doméstico, de las colonias, de las provincias y comunidades, pero ésta historia ni ha sido nombrada ni se le ha asignado valor.

Y segundo porque, si bien de toda la población de habla hispana las mujeres también somos la mitad, esto no significa que seamos homogéneas. Por el contrario, somos diversas y es esta pluralidad la que hace que nuestras experiencias sean ricas y, por ello, tenemos la obligación de compartirlas a través de todos canales posibles.

Y en esto radica la importancia de instrumentos de comunicación conjuntos, como la Revista *con la A*. Su objetivo de divulgar todo lo que las mujeres, singular y colectivamente, estén haciendo, diciendo y proponiendo, desde cualquier entorno social, ámbito o ideología, nos habla de la necesidad de formar o fortalecer redes, de establecer alianzas que aboguen por la libertad y la autonomía de las mujeres.

A partir de estas alianzas, entre todas nosotras, podremos contribuir a obtener ese anhelado objetivo de la igualdad, ese que, desde hace cientos de años, han buscado a través de muchos y diversos caminos tantas feministas y que estamos convencidas de que es un trabajo que nos atañe a todas y a todos, en todas partes y desde todos los espacios.

Sobre todo, porque creo que hoy un nuevo fantasma recorre el mundo y es el de Penélope, pues como ella, que tejía y por la tarde deshacía lo hecho, en muchos de nuestros países se han construido, gracias al trabajo de las mujeres, políticas para la igualdad. Sin embargo, cuando creemos que hemos avanzado en la construcción de mecanismos para nuestro adelanto, se dan pasos atrás, ideologías patriarcales imponen nuevas barreras que nos impiden afianzar ciertos derechos.

Quiero poner el ejemplo de México: desde el año 2006, se aprobó la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y se han incorporado en algunos códigos penales de los estados, como delitos, la violencia de género y el feminicidio. Sin embargo, en los últimos cinco años han aumentado los asesinatos de las mujeres, y este es un problema que se ha invisibilizado por la escalada de la delincuencia organizada y el narcotráfico.

¹² Es Licenciada en Derecho por la Universidad Veracruzana y profesora de educación primaria. De nacionalidad mexicana, se graduó como Especialista en Derechos Humanos en la Universidad Complutense de Madrid. Además, es Diplomada en Derechos Humanos por la Universidad Anáhuac, Xalapa. Es experta en Presupuestos Públicos de Género y en Finanzas Gubernamentales. Actualmente cursa el Máster en Igualdad de Género en las Ciencias Sociales de la Universidad Complutense, en Madrid. De 2007 a 2010, fue Directora fundadora del Instituto Veracruzano de las Mujeres, desempeñándose, también, como Subdirectora del Servicio Nacional de Empleo de la Secretaría de Trabajo, Previsión Social y Productividad del Gobierno mexicano.

En Latinoamérica, y México no es la excepción, el enemigo a vencer para mejorar la situación de las mujeres es la desigualdad. Sobre la desigualdad se asientan dos graves problemas: violencia y pobreza. Por esta última se han endeudado muchos de nuestros países, y sin embargo estamos casi en los mismos porcentajes que hace 30 años.

Entonces, creo que a lo que no se le ha apostado es a combatir la desigualdad, a pesar de ser un compromiso establecido en convenios o tratados internacionales o en los objetivos del milenio. ¿Por qué es esto así? Porque igualdad significa que las mujeres avancen en el ejercicio de los derechos y cuando una mujer alcanza o accede a un derecho esto representa, sin duda, una redistribución del poder.

El derecho a la igualdad no ha sido una graciosa concesión de los gobiernos, ha sido ganada a través de un arduo trabajo de cientos de años, a través de la unión y organización de las mujeres.

Sin embargo, vemos con gran desilusión que las crisis mundiales, por las que están atravesando una gran cantidad de países en ambos lados del Atlántico, sean económicas o de seguridad, se han convertido en la excusa perfecta para desmontar los andamiajes que han creado las mujeres para acceder a la igualdad de oportunidades y desarticular, con ello, los logros obtenidos.

¿Qué tenemos que hacer? Estoy convencida que no podemos esperar que nuestros gobiernos cumplan los compromisos establecidos en la Plataforma de Acción, nunca ha sido interés de las entidades gubernamentales.

Cuando decimos que la igualdad es un asunto de todas y todos, me parece que lo primero que tenemos que hacer es estrechar las alianzas entre las mujeres, dentro de nuestros países y fuera de ellos, alzar la voz de manera conjunta y exigir, como se hizo en 1995 en Beijing, que se cumplan, por lo menos, los compromisos establecidos en esta etapa.

Marcela Lagarde dice que “la alianza de las mujeres en el compromiso, es tan importante como la lucha contra otros fenómenos de la opresión”. Por ello, estoy convencida, si logramos estas alianzas, fortaleceremos los canales de comunicación entre las mujeres de Iberoamérica y daremos mayores y mejores pasos en el camino hacia la igualdad.

ROSA SOLBES¹³

No puede extrañar que entre los *colectivos* que con más indignación se están movilizandando ante los recortes sociales y las políticas conservadoras que empiezan a golpearnos sean los de las mujeres. La *re-contrarreforma* no sólo es clasista, sino también claramente sexista, y ya sabemos que cuando un barco se hunde es el pasaje de tercera el primero en ahogarse.

Así, para nosotras, la tijera de Rajoy está entrando a mutilar no sólo nuestra renqueante vida profesional y laboral, nuestra precaria economía, sino también unos derechos arduamente conseguidos a través ya no de años, sino incluso de décadas. Las más de las veces, con la crisis como excusa. De este modo, se están recortando en toda España (cuando no eliminando) las ya anteriormente escuálidas dotaciones destinadas a conseguir la igualdad de género, empeño para el que sesudos organismos internacionales nos venían augurando un largo y arduo camino de siglos, incluso antes del hachazo.

Dicen que no hay dinero, cuando lo que quieren decir es que no lo hay según para qué o para quiénes. No para casas de acogida a víctimas de violencia machista, ni para organismos de igualdad, ni para la promoción y defensa de los derechos sexuales y reproductivos, ni para los ayuntamientos y las organizaciones de mujeres que venían prestando servicios de orientación, asesoría y acogida. Se rompen acuerdos, se desmantelan los Institutos de la Mujer, aumentan la exclusión y la vulnerabilidad... Con datos en la mano y como muestra, el ejemplo de la Comunidad Valenciana, aplicable a otros territorios del estado español: de las 48 oficinas de ayuda a víctimas del delito (que atienden principalmente a maltratadas), se han cerrado 32, incluyendo muchas en importantes poblaciones. Eso implica dejar a 6.000 mujeres sin asistencia, o bien obligarlas a problemáticos desplazamientos. Los puntos de Encuentro Familiar se quedan sin la asesoría jurídica prestada hasta ahora por profesionales que han sufrido despidos o insoportables recortes salariales.

Se desdibujan las políticas de igualdad cuando se clausuran 32 casas de acogida y se desprecia la labor de los Institutos de la Mujer en lugar de reconocerla y reforzarla. Los gobiernos del PP en la Generalitat Valenciana, desde los tiempos en que Zaplana ataba los perros con longanizas, son especialistas en anunciar planes (y, cielos, lo han vuelto a hacer...) que ocupan un lugar en los medios pero que no sirven para nada.

Por no mencionar los perjuicios *indirectos* que a las mujeres-cuidadoras causan los recortes sociales generales, como el deterioro de la educación y la sanidad públicas, el incumplimiento de la Ley de Autonomía Personal. Si partimos de situaciones asimétricas, la carga del retroceso tampoco es igual para todo el mundo.

¹³ Es periodista. Ha ejercido su profesión en numerosos medios escritos, como La Verdad de Alicante, Valencia Semanal o Diario de Valencia. Ha sido delegada de publicaciones como La Calle, Tiempo, Interviú y El Periódico de Cataluña, editora de informativos de TVE, columnista de El País y fundadora y directora de Radio 9.

Las organizaciones feministas denuncian. Gusi Bertomeu escribía hace poco en su magnífico artículo *Hace frío*: “*Hemos pasado de políticas sociales a servicios sociales. Las políticas construyen ciudadanía, los servicios son recursos sociales tutelados para grupos de carencia. Las mujeres no queremos que nos tutelen, exigimos derechos*”. Es el mismo grito contenido en una de las pancartas de la Marea Violeta que, con epicentro en Málaga, recaló en numerosas ciudades: *Queremos empleo, trabajo ya tenemos*.

Paralelamente se consolida la involución, la contrarreforma ideológica que afecta al conjunto de la población y al sistema de valores (ver cómo fulminan la Educación para la Ciudadanía) pero principalmente a las mujeres. Con una pirueta-retroceso damos un salto atrás de veinte años, poniendo seriamente en cuestión los derechos sexuales y reproductivos. Amagan de nuevo la *píldora del día siguiente* y nos quieren madres a la fuerza o locas fingidas. Es la ideología vaticana que vuelve a imponerse sobre los derechos civiles, contra los criterios de la OMS, contra la evidencia científica, contra las asociaciones que defienden la sanidad pública... por no mencionar al movimiento feminista.

El mundo no va a cambiar solo. Y ahora, más que nunca, hay que seguir empujando. Sin ese empuje ya se habría cerrado la biblioteca del Institut de la Dona en Valencia, y sólo una rápida y contundente movilización pudo evitarlo. Sí, es verdad: tenemos pocos empleos, pero mucho trabajo por hacer.

MIGUEL ÁNGEL ARTOLA¹⁴

Uno va sumando canas en una profesión, la periodística, que si tiene a mi juicio alguna virtud especial frente a otras es la de permitirte conocer gente interesante y mantener relaciones de amistad que superan lo laboral para terminar formando parte de la vida de uno. En veinte años de ejercicio profesional, me he topado con muchos compañeros y compañeras con los que he compartido largas horas de noche y de día de trabajo intenso. De todos ellos y ellas he aprendido mucho, pero tengo que reconocer que, mirando al pasado, son precisamente ellas las que más me han marcado. Me acuerdo cuando entré por primera vez en una emisora para realizar mis primeras prácticas en la redacción de informativos de Radio Popular de San Sebastián. Y no pude sentir más admiración por la jefa de informativos, la que verdaderamente dirigía el cotarro. Fuerte, tenaz, con una dedicación excepcional y una fidelidad a su trabajo como comunicadora que hoy en día sigo admirando. No quiero dar su nombre, ni el de otras mujeres que citaré posteriormente. Porque su vida les pertenece a ellas y también por cierto pudor personal. En esa redacción radiofónica, la mayoría de los hombres estaban en la sección de deportes, pero para dar la cara en la política vasca de finales de los 80 estaba ella. Su dedicación laboral y su empatía con la noticia le han terminado causando no pocos problemas familiares y de salud. En esa redacción también había otra joven que empezaba a dar sus primeros pasos en el periodismo y que, gracias a ella, hoy es otra profesional por la que me quitaría el sombrero si lo llevase puesto.

Los caminos profesionales me condujeron a una radio local en la que prácticamente todas mis compañeras eran mujeres y, tras unos años, terminé en Onda Cero San Sebastián, compartiendo mesa en la redacción de informativos con mi jefa y otra compañera. Con ellas compartí también horas de trabajo intenso marcadas en demasiadas ocasiones por los atentados de ETA y por agotadoras jornadas que no tenían fin. Una vez más, no pude tener mejores compañeras de viaje. Profesionales y comprometidas, con un sentido de su responsabilidad que bien merece ser reconocido. Uno fue creciendo profesionalmente y terminó dando el salto a otro grupo de información en el que comenzó a asumir responsabilidades de dirección, coordinando un equipo numeroso de hombres y mujeres que realizaban un semanario en euskera, daban servicios de corresponsalía a varias televisiones autonómicas y trabajaban para el semanario Cambio16 desde una redacción en San Sebastián. Ser el jefe cambia la relación con tus “compañeros/as” y, por muy buena que sea, no está exenta de roces continuos que suelen aumentar si la carga de trabajo es importante. Pero también en esta ocasión reconozco sentir cierta predilección por ellas. Os aseguro que he tenido que aguantar no pocas broncas pero, al final, su dedicación al trabajo y su lealtad para con quien escribe estas líneas han marcado la diferencia con sus compañeros varones.

¹⁴ Es periodista, Redactor Jefe Responsable de la División Audiovisual del Grupo EIG Multimedia.

Y sigo citando a otras compañeras: Con una de ellas compartí no pocas aventuras en las calles de Caracas durante una cita electoral presidencial. Tampoco había noticia que se le resistiera así que, pegado a ella, pude vivir con intensidad un par de semanas de trabajo que recordaré toda mi vida. Uno cree que está preparado para todo y luego se encuentra con una compañera admirable, tan curtida o más en mil batallas, que no acepta un no por respuesta. Gracias a su tenacidad visitamos Barrio Sucre para realizar un completo reportaje y realizamos una entrevista al Canciller venezolano, Nicolás Maduro, horas después de cerrarse los colegios electorales.

Con otras no he trabajado pero sí que mantengo una buena relación de amistad y he conocido sus peripecias. Como las de una compañera de Madrid que se montó una doble identidad periodística para lograr ser aceptada por la izquierda abertzale en San Sebastián y compartir con ellos no pocos secretos al considerarla afín a su causa. Ahora, los tiempos son diferentes pero estoy hablando de los años duros en los que estas aventuras podrían terminar mal si llegaban a oídos de los primos de las pistolas. De hecho, cuando la identificaron no tardaron en llamarla para amenazarla, teniendo que salir pitando de la capital guipuzcoana. El autor de la llamada terminó detenido por formar parte de un comando de ETA así que la amenaza no sólo pretendía amedrentar.

Y como decía al comienzo del artículo, lo bueno de esta profesión -incluso lo único bueno porque en estos tiempos de crisis, después de los trabajadores de la construcción creo que los periodistas son los más prescindibles- es que no dejas de conocer gente interesante. Y de trabajar con nuevas compañeras, como durante mi viaje a El Cairo con la Plataforma de Mujeres Artistas Contra la Violencia de Género para participar en su trabajo por una Constitución Egipcia en Femenino. Semana de trabajo intensa codo con codo con otras mujeres, egipcias y españolas, que me han demostrado que al otro lado del Mediterráneo me pasa lo mismo que en casa. Si tengo que ir a la guerra - es una metáfora claro -, prefiero que sean ellas las que me cubran la espalda.

CON LAS QUE ESCRIBEN Y LEEN
CUENTO DE PRÍNCIPE Y PRINCESA, DE MONTSERRAT CANO¹⁵

Una tarde, cuando el príncipe regresaba de su cacería, se detuvo a beber y encontró a la joven charlando con sus amigas junto al pozo. Le pareció tan hermosa que se apasionó por ella y le propuso hacerla su mujer. La muchacha miró al príncipe, vio sus ojos brillantes y su cuello aún sudoroso, se enamoró y decidió acompañarlo.

El príncipe y la princesa eran felices. Ella gozaba de las fuentes del palacio y, a menudo, también del pozo del pueblo, de las danzas de las damas de la corte y de las canciones de sus antiguos vecinos. Hasta que una mañana, el príncipe le pidió, por su dicha, que no saliese del alcázar sin él. “Te amo tanto que quiero saber dónde te encuentras en cada momento para poder imaginarte cuando no te pueda contemplar”, le dijo, y la princesa, mirando sus labios y pensando en sus besos, respondió que gustosamente lo complacería.

Siguieron siendo felices. La princesa recibía a sus viejos amigos y a su familia en las bellas salas de mármol del palacio o bajo las tiendas de seda que el príncipe levantaba para ella en el desierto. Una tarde, él le rogó que dejase de tratar a otras personas. “Te amo tanto”, le dijo, “que no puedo soportar que los demás gocen de tu risa y ocupen tu tiempo”. Y ella, recordando su voz susurrándole poemas en la madrugada, accedió a su deseo y se retiró a sus habitaciones.

Fueron más felices aún. El príncipe la vestía con los más finos tules para poder desnudarla y la cubría de joyas para adivinar el brillo de su piel. Ella se asomaba a las ventanas para ver crecer los limoneros y las palmeras. Una noche, el príncipe le habló: “Te amo tanto que desearía que ni los pájaros ni los árboles pudiesen ver tu rostro, pues me parece que me lo roban”. Y la princesa, imaginando sus manos y sus caricias, inclinó la cabeza y se cubrió la cara con el más oscuro de los velos.

De Equilibrio inestable

¹⁵ Es Licenciada en Ciencias de la Información (Periodismo). Ha sido Jefa de Prensa de la Asociación de la Escritores y Artistas Españoles, coordinadora del Comité de Escritoras del PEN Club de España, redactora de la Candidatura ante la UNESCO para la inclusión del Silbo Gomero en la Lista de Patrimonio Cultural Inmaterial, directora y organizadora del I Congreso Internacional de Escritoras del Pen Club de España y ha impartido talleres de creación literaria en diversas instituciones. Sus poemas y libros de relatos han obtenido numerosos premios

OBRAS:

CANO, Montserrat. *Retrato de la felicidad*. SIAL, 2002

CANO, Montserrat. *La mujer desarmada*. SIAL, 2006

CANO, Montserrat. *Cielo abierto*. Baile del sol, 2010