



VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS

LIDERAZGO y EQUIDAD DE GÉNERO



II foro sobre derechos humanos norte/sur
conflictos armados y mujeres inmigrantes

III fòrum dels drets humans
globalització, drets econòmics, drets socials, comerç just

IV fòrum dels drets humans
el marroc i la immigració

V fòrum dels drets humans
el dret a l'alimentació

VI fòrum dels drets humans
les dones, motor de canvi social

el comerçJust és una qüestió de dignitat

Equidad de género en Centroamérica
luchando por la utopía

En esta publicación se recogen las intervenciones y debates llevados a cabo durante el VII Fòrum de los Derechos Humanos Norte/Sur: "Liderazgo y Equidad de género", organizado por Cooperacció, que tuvo lugar en Manresa el 9 de abril de 2005.

Cooperacció somos una organización no gubernamental de desarrollo (ONGD) catalana, que nos definimos como laicos y progresistas y que trabajamos para la transformación social tanto en los países del Sur (Nicaragua, Guatemala, El Salvador, Colombia y Marruecos) como en el Norte.

En este VII Fòrum hemos continuado analizando el tema de género que constituye uno de los ejes de trabajo de Cooperacció, y que ya tratamos en el anterior Fòrum. En este VII Fòrum el objetivo era profundizar en el análisis del papel de la mujer en las sociedades del Norte y del Sur, subrayando la necesidad de reflexionar sobre los modelos de liderazgo femenino y masculino, rompiendo la dicotomía entre valores femeninos y masculinos, y la importancia de la mujer en la toma de decisiones para promover el cambio de estructuras sociales actuales .

Gracias a todas y todos.

con el apoyo de



Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament



www.cooperaccio.org

VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS

LIDERAZGO y EQUIDAD DE GÉNERO

Queremos agradecer a las y los asistentes al VII Fòrum que compartieron nuestras inquietudes y realizaron sus aportaciones sobre la equidad de género; a los socios y socias de **Cooperacció** que hacen posible el trabajo de la entidad día a día; al Grupo de género de **Cooperacció** por sus propuestas y sugerencias; a las representantes de nuestras contrapartes que año tras año nos aportan sus reflexiones y preocupaciones; a la Begoña que nos ha hecho las transcripciones, y al equipo técnico de **Cooperacció**. También al Ajuntament de Manresa y Caixa Manresa, que nos facilitaron el desarrollo de este VII Fòrum. A todos y todas, muchas gracias!

Título: *VII Fòrum dels Drets Humans. Liderazgo y Equidad de género*

© Cooperacció 2005

1ª edición: noviembre 2005

Diseño gráfico y maquetación: **OB LA Ò Í** · disseny gràfic

Impresión: Arts Gràfiques Alpres

Depósito legal: B-41.013-2005

Está permitida la reproducción de las ponencias expuestas siempre y cuando se cite el autor/a del texto

♻️ Impreso en papel ecológico 100% libre de cloro

Hecho e impreso en Cataluña

VII Fòrum dels Drets Humans organizado por:



Cooperacció

sant honorat 7 · 08002 barcelona · t 933183425 · f 93 4124377 · info@cooperaccio.org · www.cooperaccio.org

ÍNDICE

6	Presentación del libro Tono Albareda, <i>presidente de Cooperacció</i>
8	Presentación del VII Fòrum dels Drets Humans Berta Baquer, <i>responsable Grupo de Género de Cooperacció</i>
10	Conferencia Inaugural <i>"Liderazgo y Equidad de Género"</i> Rosa M ^a Fernández, <i>presidenta del Lobby de Dones</i>
17	Modelos de Liderazgo <i>Modelos de Liderazgo masculino</i> Erick Pescador, <i>sociólogo</i>
24	<i>Modelos de Liderazgo femenino</i> Ana Lamelas, <i>psicóloga</i> <i>debate</i>
32	Mesa Redonda <i>Mujer y liderazgo, la realidad del Sur</i> Zhora Koubia, <i>presidenta de AFFA, Marruecos</i> Edda Gaviola, <i>directora de CALDH, Guatemala</i> Milagro de la Paz Alvarado, <i>coordinadora del Programa de Participación Política y</i> <i>Desarrollo Local, Las Dignas, El Salvador</i> Josefina Ulloa, <i>directora del MEC del Departamento de León, Nicaragua</i> <i>debate</i>
53	Liderazgo y Equidad de Género en la Sociedad Catalana Rosa Ma. Dumenjó, <i>directora Fundació Ma. Aurèlia Capmany</i> <i>debate</i>
64	Mesa Redonda <i>Liderazgo y Equidad de Género, la realidad del Norte</i> Fina Rubio, <i>directora de SURT</i> Pere Compte, <i>Centre Al·lot</i> <i>debate</i>
77	Anexo <i>Ponentes y Organizaciones no Gubernamentales participantes</i>

PRESENTACIÓN DEL LIBRO

Tono Albareda

presidente de Cooperacció

El VII Fòrum de Cooperacció, Liderazgo y equidad de género, lo realizamos en una situación donde los Derechos Humanos aparecen cada día como más condicionados a la seguridad. La amenaza del terrorismo, real o imaginaria, sirve de argumento para restringir las libertades; y en numerosas ocasiones para considerar que las reivindicaciones o las protestas pueden reprimirse con dureza.

La Asamblea General de Naciones Unidas (NNUU) celebrada el pasado 14 de septiembre, unos días antes de editarse este libro, debía analizar e impulsar los Objetivos del Milenio (ODM), y apenas ha conseguido mantenerlos, ya que Estados Unidos proponía su olvido. Los esfuerzos por alcanzar los Objetivos son muy limitados y parece evidente que, al ritmo actual, no se alcanzaran en el año 2015. La mejora en la consecución de los derechos económicos, sociales y culturales, queda pues aplazada casi indefinidamente.

El tercer objetivo de los ODM, alcanzar la igualdad de género en educación primaria y secundaria en el año 2005 está claro que no se ha alcanzado y no sólo eso, sino que no se ha avanzado de forma apreciable en los últimos cinco años. Ni un comentario en la reciente Asamblea General de NNUU al respecto.

Ante esta situación sólo cabe, por parte de la sociedad civil, redoblar los esfuerzos para avanzar en la consecución de los Derechos Humanos y así, para Cooperacció era importante profundizar en el tema de la equidad de género que ya tratamos ampliamente en el VI Fòrum. Pero queríamos ahora analizar como el tema del liderazgo permite avanzar, tanto en sociedades inmersas en una situación de graves carencias económicas, Centroamérica y Marruecos, como en sociedades donde el consumo irresponsable parece ser la norma.

A través de este libro podemos conocer experiencias concretas, de países muy diferentes, en las que vemos cómo las mujeres se organizan para defender sus derechos y avanzar en la consecución de un objetivo fundamental para todas aquellas personas que defendemos la justicia, alcanzar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, y seguir afirmando que luchamos por todos los derechos para todos y todas en todas partes, o nuestros derechos serán incompletos.

PRESENTACIÓN DEL VII FÒRUM DELS DRETS HUMANS

Berta Baquer

Grupo de Género Cooperacció

Con estas líneas quiero presentaros las ponencias que se expusieron durante el transcurso del VII Fòrum de Drets Humans que se titulaba: *Liderazgo y equidad de género*.

La temática que escogimos fue fruto de un detallado proceso de reflexión del Grupo de Género y del equipo de trabajo de Cooperacció y pretendía abordar, como el mismo título indica, el concepto de liderazgo desde el punto de vista del género.

A menudo, y de acuerdo con los debates que tuvimos para preparar el proyecto, el concepto de liderazgo iba ligado a una serie de valores muy próximos a los que socialmente hemos aceptado como valores masculinos: fuerza, poder, autoridad, seguridad, entre otros, y se nos hacía difícil tratar la cuestión del liderazgo desde la perspectiva de la mujer. En este sentido, volvíamos a caer en el mismo error sin querer, porque entendíamos que el *liderazgo femenino* correspondía al ámbito totalmente privado, el de las responsabilidades familiares ligadas a las tareas domésticas y no nos salíamos de aquí cuando nos planteábamos no el objetivo a alcanzar sino el camino para llegar.

El VII Fòrum ha estado una espléndida oportunidad para romper estos estereotipos y para ser una plataforma para comenzar a pensar en el papel del *liderazgo* sin el matiz femenino-masculino. Así y separados los valores del concepto, pudimos escuchar que el *liderazgo* se convertía en una herramienta necesaria para la participación justa e igualitaria de las personas en una sociedad, porque era igual a *acción*, a *capacidad* y a *autoridad legitimada*, independientemente del género y del sexo.

No quiero dar más claves del debate que se generó porque lo encontrareis debidamente explicado en cada una de las páginas que siguen. Lo que sí que puedo decir es que fueron unas jornadas ricas en reflexión y que las presentaciones pusieron sobre la mesa aún más preguntas sobre como abordar esta cuestión. Desde mi punto de vista, el liderazgo va ligado al concepto de corresponsabilidad, es decir, va ligado a la asunción conjunta de todos los agentes sociales de unos mismos derechos y deberes, y de unos mismos valores, sin dejar espacio ni a las dicotomías ni, tampoco, a las fronteras.

CONFERENCIA INAUGURAL
“LIDERAZGO Y EQUIDAD DE GÉNERO”

Rosa M^a Fernández Sansa

Lobby de Dones

Una definición posible sobre el liderazgo sería la capacidad que tiene una persona de persuadir y/o conducir un proyecto hacia un objetivo admitido por la comunidad. El liderazgo es necesario y valioso en cualquier comunidad humana, hasta en grupos “sin líderes”. El liderazgo también es imagen, poder real y poder invisible. Son las tres cosas juntas que generalmente se concentran en una persona. Pero se tiene que analizar las formas de liderazgo que conocemos, hay diferentes modelos que responden a la manera como el líder o la líder lo ejercen:

- El modelo jerárquico/autoritario es el liderazgo que está en la base de todos los sistemas de abuso y de dominio (físico, psíquico, religioso, económico, de sexo, de raza, de edad...) y podemos decir que siempre comporta relaciones de violencia directa y/o indirecta (explotación económica, control centralizado, persecución religiosa, patriarcalismo, guerra, racismo...). Los líderes ejercen el poder a través de su autoridad para dar órdenes, para hacer decretos, para tomar decisiones unilaterales o para decir a la gente que es lo que tiene que hacer. Es el liderazgo duro, y considerado el modelo masculino.
- El modelo horizontal/participativo es el liderazgo que se establece entre y a partir de iguales, y que comporta la aceptación y el reconocimiento por parte del grupo o la comunidad, en la base de todos los sistemas comunitarios. También se llama “influencia”, “prestigio” o “autoridad moral”. Se basa en el respeto y en la valoración que hace la gente del o la líder, y por lo que merece ser escuchado/-a . Este liderazgo hace referencia a la persuasión, la inspiración, la atención, compartir el poder de la información. Es el liderazgo suave y se considera el modelo femenino.

Así nos encontramos que tradicionalmente el rol del líder forma parte de los roles masculinos que son roles de poder. Los hombres establecen un estilo competitivo y agresivo. Han diseñado estructuras jerárquicas donde la autoridad es la fórmula típica de funcionamiento. El objetivo es triunfar y esto se hace por medio de un estilo de resolución de problemas racional, un fuerte control personal y ajeno, evitando las emociones y creando estrategias perfectamente calculadas. Las mujeres que han querido liderar o se les ha reconocido un liderazgo se han tenido que adaptar al medio masculino.

Los estudios que se han hecho sobre la dirección femenina (Sally Helgesen) nos muestran que las mujeres tienen capacidades demostradas para un nuevo modelo de liderazgo. Las mujeres, a diferencia del modelo masculino que hemos señalado antes, tienen un estilo de trabajo cooperativo, con una tendencia a diseñar estructuras de trabajo poco jerárquicas y en equipo, con un objetivo básico que no es triunfar si no conseguir la calidad en lo que hacen; combinan el pensamiento racional con el intuitivo

que se caracteriza por ejercer menos control por sí mismas y por encima del resto. Las mujeres permiten las emociones, se muestran más comprensivas por las necesidades del personal, y son partidarias de la colaboración antes que el autoritarismo. Podríamos decir que el estilo de dirección femenino pone más atención en el proceso que en los resultados finales.

Estas definiciones comportan un elevado grado de estereotipos y tendríamos que preguntarnos por qué se adjudican de forma diferente a los hombres y a las mujeres. Esto tiene mucho que ver con los roles distintos que la sociedad establece según el sexo de las personas. Por eso es necesaria otra definición: género. El género es la construcción social y cultural que define las diversas características emocionales, afectivas, intelectuales y los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales a hombres y mujeres. El género es el esfuerzo sistemático por entender y documentar los roles de las mujeres y hombres, y las relaciones recíprocas entre estos roles dentro la dinámica social.

Los elementos centrales del género los marcan:

- La división sexual entre trabajo productivo y trabajo reproductivo.
- El acceso al control de los recursos y servicios.
- Y los factores económicos, culturales y ambientales que inciden en los dos anteriores.

En consecuencia el género es una construcción social de lo femenino y masculino, y los roles que se adjudican, por lo tanto, son aprendidos y variables en el tiempo y en el territorio. Eso supone que pueden cambiar y/o no asumirlos.

La cultura patriarcal ha marcado las diferencias entre los sexos, delimitando los comportamientos, basándose en la división tradicional de los espacios públicos y privados. Una vez más es necesario hacer una definición del patriarcado. Literalmente significa "gobierno de los padres", pero desde el feminismo lo definimos como un sistema u organización social del dominio masculino sobre las mujeres que ha ido adoptando diversas formas a lo largo de la historia. Para la socióloga Laura Nuño, el patriarcado viene a ser la primera globalización de la historia. Un sistema de dominación transversal en los espacios y las culturas que representa la estabilización del poder, no tan sólo en el sentido global sino también en sentido integral. El patriarcado comporta la valoración de los roles masculinos por encima de los femeninos y sitúa éstos en un estrato inferior. Las relaciones entre los géneros son relaciones desiguales que comportan discriminaciones respecto las mujeres.

La concepción androcéntrica de nuestra cultura consiste en valorar la sociedad desde una perspectiva masculina. Los valores masculinos son los de referencia para todo el mundo. Es positivo y envidiable para los hombres y difícil de conseguir para las mujeres todo aquello que haga referencia al espacio público, espacio asignado al



género masculino, el de las relaciones personales y extensas; pero a la vez distantes; el del trabajo laboral remunerado, el de la competitividad profesional, el de la fuerza física, entre otros.

Por el mismo concepto de *lo público*, se establecen unas relaciones personales que hacen que los hombres entre sí se identifiquen como iguales a la vez que como competidores, pero que les proporciona una red permanente de género a la cual recurren siempre construyendo una trama social difícil de penetrar por el otro género. Al contrario del espacio privado femenino que por su misma concepción aísla a la mujer en su entorno familiar y no le facilita la construcción de la red, ni su presencia como género en la sociedad. La inclusión de las mujeres en los ámbitos públicos es una entrada individualizada y que supone un esfuerzo personal.

Las estructuras creadas por una sociedad patriarcal separa las personas según el sexo y les atribuye funciones diferentes en ámbitos distintos, creando una organización social sexista donde las mujeres asumen el trabajo doméstico: el cuidado de los hijos, de la familia, y de las personas mayores en el ámbito privado. Y los hombres desde el ámbito público asumen el protagonismo en la política, el trabajo remunerado, la cultura y el poder. Así el mundo privado es asumido como un derecho tan sólo para las mujeres, sufriendo desconsideración, dependencia y subvaloración. Mientras, el mundo público es asumido como un derecho para los hombres que tiene todo el reconocimiento y valoración social. Marcela Lagarde expone que la causa originaria de este problema es la existencia de un estado patriarcal y excluyente. Por tanto, afirma que se tiene que eliminar esta exclusión, como sustenta el paradigma del feminismo, que se basa en construir una igualdad entre diferentes y no entre homogéneos. La fórmula para ella es clara: paridad e igualdad entre mujeres y hombres con equidad.

Pero este modelo de sociedad está cambiando aceleradamente por:

- El acceso masivo de las mujeres a la educación
- El acceso al trabajo productivo remunerado
- El control sobre la maternidad
- La autosuficiencia económica

Éstos son algunos de los factores que han modificado la propia percepción del papel de las mujeres en la organización social. El resultado en estos momentos es que las mujeres han entrado en espacios tradicionalmente masculinos sin que haya habido correlación de participación de los hombres en las responsabilidades familiares y domésticas. Por eso, en la organización social siguen existiendo estructuras viejas de la sociedad patriarcal y los estereotipos de género siguen conviviendo. Las mujeres participamos del espacio público siempre como si fuese una responsabilidad nuestra, estamos para colaborar y no como un derecho. Así mismo cuando los hombres asumen responsabilidades en el ámbito familiar lo hacen como una ayuda, una colaboración, no como un derecho.

De ahí se derivan contradicciones que ponen en evidencia la necesidad de una nueva organización social que reconduzca el proyecto que históricamente ha actuado en contra de los intereses de las mujeres y que ya se ha demostrado obsoleto para hombres y mujeres. Ya que, la sociedad androcéntrica, que se basa en la sobrevaloración de lo masculino, tampoco responde en este momento a las necesidades de los hombres. Así pues, es necesario crear mecanismos nuevos que permitan a los hombres y a las mujeres actuar conjuntamente, y que indiquen un cambio en el sistema de roles, que proponga nuevos valores y modelos sociales, y que posibilite la desaparición de los estereotipos sexistas.

Es a partir de la segunda mitad del siglo XX, que se ha iniciado el proceso de nuevas y revolucionarias perspectivas de relación intergénero fundamentadas en la equidad y la igualdad, y que quiere superar los prejuicios ancestrales. Se tendría que mencionar y situar este discurso en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Plataforma de Acción de Pekín (1995) dónde se reconoce explícitamente que los derechos de las mujeres son también Derechos Humanos; se reafirma que los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos fundamentales. Ninguna cultura, religión, costumbre o tradición podrá ser causa de ninguna discriminación y/o violencia contra las mujeres. El derecho a la igualdad es irrenunciable.

El derecho a la igualdad es un concepto que nace de presuponer la existencia de dos categorías diferenciadas, en este caso por sexo: la primera categoría el sexo masculino, y la segunda, subordinada de la anterior, el sexo femenino. La lucha por el Derecho a la igualdad es la que propone la eliminación de las categorías entre sexos y entre las personas de cualquier condición, considerando, que entre sexos y personas no tiene que haber categorías diferentes. En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekín (1995) se pudo constatar que las mujeres aun estamos lejos de haber alcanzado el Derecho a la igualdad y, a pesar de los esfuerzos de los últimos veinte años, las posibilidades son muy limitadas para la percepción imperante, aun, de ser el segundo sexo. Esto se refleja en el mismo concepto de ciudadanía. Éste que implica ser miembro de pleno derecho de una comunidad; tener la posibilidad de poder controlar las condiciones de vida y de escoger las formas mas adecuadas, sin las condiciones culturales que impone la organización familiar patriarcal.

La importancia del rol femenino en la sociedad está más que demostrado, las mujeres somos el eje que mantiene todas las estructuras sociales desde el núcleo central que es la familia. Es desde este ámbito donde las mujeres han aprendido y ejercido sus habilidades, y dónde han adquirido las capacidades de su género que les posibilita concebir la vida humana en una perspectiva próxima, concreta, pragmática, nada abstracta, real y ligada a las emociones y a los sentimientos. Es por estas capacidades y habilidades adquiridas que se hace necesaria su participación en la resolución de la vida comunitaria en un tiempo histórico donde el poder por si no resuelve nada. La



autoridad, la abstracción y la fuerza física no son capacidades intrínsecamente necesarias como lo podían haber estado en tiempos pasados. La sociedad actual demanda planteamientos concretos, atención a las personas desde sus individualidades y diferencias, desde las necesidades reales y específicas. Vivimos en un tiempo y un territorio plural y diverso en las personas, las culturas y las estructuras económicas o familiares.

La posibilidad de elaborar propuestas y tomar decisiones para la comunidad ha estado desde siempre en el ámbito masculino, que desde el espacio público ha ocupado todas las estructuras de poder social, político o económico. El género femenino, como tal, no ha participado en la sociedad con la misma categoría de ciudadanía, ha estado el género, que aunque es numéricamente más importante, no se le ha reconocido los mismos derechos, ha estado excluido del espacio público y, por tanto, de la toma de decisiones. Toda la humanidad, por fuerza, tiene que reflexionar y tomar medidas eficaces: la diferencia de sexos no puede continuar conduciendo a la discriminación, ni a la desigualdad. Si el género masculino durante años ha hecho su aportación en exclusiva, ahora en el siglo XXI es el momento de incluir la aportación del género femenino en igualdad de condiciones.

A pesar de haber estado considerado el segundo sexo, la mujer ha hecho y hace un trabajo silencioso y subvalorado que en el momento que es reconocido aporta capacidades valiosísimas y conocimientos propios de su género, porque sus prioridades han estado siempre las personas, la convivencia y la paz. La riqueza de las experiencias de las mujeres de todo el mundo, son patrimonio de la humanidad, sería un fraude prescindir de ellas. Como tampoco podemos prescindir de la aportación de los hombres, sus experiencias cómo género son muy valiosas y necesarias para complementar el difícil trabajo de convivencia, en paz y libertad que reclaman los tiempos actuales. Aunque son necesarios cambios y medidas que conviertan los derechos humanos en derechos iguales para toda la ciudadanía.

Las mujeres y los hombres tienen que compartir las responsabilidades familiares: el cuidado de las personas y el trabajo productivo remunerado, no tan sólo como una responsabilidad sino como un derecho de todas las personas. Como también en todos los ámbitos de toma de decisiones. Es eso lo que hará posible que las propuestas de las mujeres formen parte no tan sólo del espacio privado, sino también del público y a la inversa, las propuestas masculinas formen parte del espacio privado. Es así como configuraremos una sociedad equilibrada y dual, y daremos respuesta a las necesidades de todo el mundo, sean hombres o mujeres. En definitiva, tan sólo así estaremos construyendo una sociedad realmente equitativa. Por esto es preciso intervenir en los distintos ámbitos de poder, del trabajo y de la familia.

Compartir las responsabilidades familiares significa comprometerse a actuar democráticamente dentro el grupo familiar, ya que la familia es el vehículo

democrático de la sociedad. Es en la familia donde aprendemos a relacionarnos desde un principio de igualdad y de corresponsabilidad en todos los trabajos domésticos y económicos. Compartir el trabajo remunerado significa tener las mismas oportunidades para hombres y mujeres, y que el repartimiento del trabajo sea igual con el mismo sueldo por igual responsabilidad. Hacen falta permisos, licencias y excedencias para hombres y mujeres, como trabajos a tiempo parcial para ambos y flexibilidades horarias.

Compartir el poder quiere decir que trabajamos para que la paridad sea un hecho, tanto en los partidos políticos como los sindicatos y los lugares donde se toman las decisiones políticas y económicas, porque esto generará comportamientos, ideas nuevas y valores diferentes que nos conducen a un mundo más justo y equilibrado, tanto para los hombres como para las mujeres.

Propuestas para la reflexión:

- Hemos de ser capaces de hacer un reconocimiento explícito que los derechos de las mujeres son derechos humanos.
- Si las desigualdades por razón de sexo son universales será necesaria una respuesta global de toda la sociedad.
- Es necesario el empoderamiento de las mujeres, el reconocimiento de sus capacidades en igualdad de condiciones.
- Se tiene que posibilitar la participación de las mujeres en la vida política y la presencia paritaria en todos los órganos de decisión.
- Se tienen que incluir en todas las agendas y proyectos para la ciudadanía la visión de género: la perspectiva de género tanto masculina como femenina.
- Se tiene que consolidar el modelo de liderazgo femenino en todos los ámbitos.
- Es importante reconocer y posibilitar el liderazgo femenino para poder transformar la sociedad.
- Es necesario establecer un pacto social, un nuevo pacto con toda la sociedad que permita la dignidad de todas las personas en equidad.
- La equidad de género es el objetivo, la perspectiva de género en el liderazgo es la estrategia.

Y para acabar una frase de Hanna Pikint:

"Las mujeres tendríamos que ser libres como los hombres para actuar políticamente. Los hombres tendrían que ser libres como las mujeres para criar. Toda una vida tan sólo destinada a los temas personales y domésticos parece absurda y pobre, y pasa lo mismo con una vida tan pública o abstracta que ha perdido el contacto con las actividades prácticas y cotidianas que le dan sentido."



MODELOS DE LIDERAZGO

MODELOS DE LIDERAZGO MASCULINO

Erick Pescador

Sociólogo

Voy a empezar por romper parte de un liderazgo masculino que yo creo que es básico y que a lo mejor pues nos acerca un poquito más, y es si me lo permitís voy a hablar sin el micrófono y lo voy a hacer desde allá abajo. ¿De acuerdo? Cuando me plantearon hacer esa intervención sobre modelos masculinos de liderazgo, lo primero que se me ocurrió pensar es que realmente hoy en día sólo existe este modelo, un modelo de liderazgo masculino. Que realmente teníamos que empezar a plantear o a diseñar modelos diferentes de liderazgo, incluso de liderazgo cuando es asumido por mujeres, también es un liderazgo masculino, quizás porque en la sociedad en la que vivimos es una sociedad patriarcal, como decía Rosa M^a, quizás porque todavía queda mucho por cambiar de esa estructura que impide que haya una equidad real entre mujeres y hombres.

Yo trabajo en tres organizaciones diferentes, una fundamentalmente dedicada a la creación de vínculos en equidad, una asociación y en el Centro de Estudios de Género y Masculinidades que se dedica fundamentalmente a hacer trabajos de tipo terapéutico, trabajo también con grupos de hombres, intervención en grupos de reflexión de hombres. No es que nos reunamos los hombres como para rehacer una batalla o cambiar la historia, no, la intención es que los hombres empiecen a reflexionar sobre cual es su idea de ser hombre, que tipo de necesidades de cambio tienen para su vida cotidiana, que es lo que desean ser en el futuro con relación a sus parejas y a sí mismos. Esto es digamos algo relativamente nuevo en España, no así en otros países. En México por ejemplo hay grupos de organizaciones de hombres desde hace 25 años, como puede ser, por ejemplo, Coriac o algunas otras. En España suena nuevo esto del trabajo sobre las masculinidades, y a veces surgen grupos digamos en recuperación o en rebelión de lo masculino perdido.

Yo creo que es necesario empezar a construir juntas y juntos, un modelo distinto de poder estar: cambiar los poderes, cambiar los valores. Porque a pesar de que el cambio de la mujer ha elaborado muchas formas de ser mujer, no se han elaborado todavía formas distintas de ser hombre. Entonces lo que ocurre es que somos los mismos que hace 2000 años, un poquito maquillados, barnizados de ese nuevo ser hombre, pero realmente con muchas construcciones del pasado, con muchas formas y maneras de ser hombre que nos cuesta casi a la hora de hablar o a la hora de comportarnos, a pesar de ese intento de ser buenos hombres. Pues nos cuesta en el día a día, un ejemplo claro: "¿te ayudo cariño a fregar los platos?" , "te saco las cosas de la lavadora", pues como que ese te, como que sobra, ¿no? Como que, o lo hacemos juntos o el te es que te deja a ti todavía en ese lugar y a mí en el lugar de acompañarte, que es un poco lo que contaba Rosa M^a del acompañamiento en lo privado.

También y a través del Centro de Estudios de Género, bueno, el Centro de Terapia y Sexología, porque el planteamiento de cambio a nivel educativo, nosotros lo planteamos desde la sexualidad. Es decir, el planteamiento es cualquier vínculo básico, estamos



acostumbrados a hablar del cambio de género a partir de lo que son los ámbitos públicos del discurso. El discurso ha cambiado estos últimos años, el discurso de las chavalas, de los chavales de la escuela, es un discurso digamos que suena a ese feminismo de hace 20 años, pero que en realidad no tiene nada que ver con un espacio de equidad o de igualdad posible. Son mujeres y hombres que dicen: "No, la igualdad ya ha llegado, los chicos y las chicas somos lo mismo, en casa participamos todos igual", y entonces yo le pregunto a uno de los chavales hace muy poquito en un centro de Guadalajara: "Y ¿cómo repartís las cosas en casa?" Y dice, "igual, las mujeres hacen las cosas de la casa, limpiar, fregar y los hombres colgamos cuadros". Lo cual, como veis, es un reparto perfectamente equitativo en tiempos y en acción.

Bien, pues, ante este planteamiento de no cambio, de cambio nada más superficial fuera del discurso, yo creo que surge esta iniciativa de algunos hombres y de muchas mujeres de plantear la necesidad del cambio también masculino, cambio en la forma de liderazgo, para buscar un liderazgo solidario. Podría ser, cambio para buscar en lo cotidiano y por ejemplo a través de la sexualidad, aquellos espacios realmente de equidad que luego pueden construir en grande, que puedan construir desde lo íntimo hasta lo más público, yo creo que al revés no funciona. Construir desde la idea de lo público hacia lo privado tarda mucho en llegar, entonces nosotros en las escuelas hacemos al revés, empezamos como dijéramos desde la alcoba, desde la cocina, desde el salón, desde la cama, que es digamos yo creo que el último espacio de falta de equidad y libertad de la mujer, y el último espacio, o quizás el más evidente, de dominación de los hombres.

Es como que de alguna forma, los compañeros y compañeras más liberados en esto de la sexualidad y en esto de la equidad de género son personas perfectamente equitativas hasta que llegan a este espacio de lo íntimo y son digamos equitativas de puertas para afuera, entran en su casa y repiten ese mismo modelo, con lo cual, yo no termino de creérmelo. Porque sino se queda solamente en el discurso, es como que no empezamos a construir desde un cambio real, no solamente de aquí, sino también de la emoción de lo que cada uno quiere y desea para su vida con su pareja, o realmente repetimos historias.

Los presupuestos ideológicos de nuestra organización son el profeminismo y da un poco de miedo esa palabra, ¿no? A veces cuando se nombra el feminismo parece que vaya acompañado de radical porque feminismo ya no tiene sentido en este tiempo donde todo el mundo supone que hemos alcanzado la igualdad. Yo creo que no, yo creo que ese proceso está todavía en pleno auge y el peligro precisamente de que ese proceso no se concluya es creerse que los cambios ya se han producido, que ya estamos en ese cambio de la igualdad, en esa igualdad, en esa paridad, que no es en absoluto real, por supuesto, en el espacio de liderazgo ni mucho menos.

Parece que se les olvidó a la gente que para educar en una igualdad tenemos que seguir utilizando un lenguaje determinado, tenemos que seguir luchando por ello porque no se ha conseguido y por eso nosotros trabajamos por ejemplo en intervención con

profesorado, haciendo que, un ejemplo clarísimo, en el aula habitualmente quien más habla y quien más atención recibe son los hombres, son precisamente los que menos capacidad intelectual tienen a la hora de desarrollar determinado tipo de cosas, son los que peores notas sacan, pero sin embargo el profesor o profesora se aprende su nombre inmediatamente. Porque es el que más llama la atención, ocupa el espacio de poder, de liderazgo dentro del aula a través del poder de la palabra, a través del grito, a través de la llamada de atención y es una forma un tanto particular porque está perdiendo otros poderes como por ejemplo es la capacidad académica. En la universidad entran un 52% de mujeres y un 48% de hombres, lo cual está muy bien para las mujeres pero como que sería interesante que los hombres también se plantearan pues reeducarse en función de lo que realmente quieren como personas, no por ser hombre. Por ejemplo, ahora los chavales por el hecho de ser hombres, tener identidad de hombre, como que si estudias mucho no eres demasiado hombre. El hombre de verdad es el que las suspende todas y se pelean entre ellos del estilo de, bueno yo he suspendido 12, no yo trece, yo...hay una competencia a ver quién suspende más, ¿no? Bueno, entonces, digamos que se ha convertido de alguna forma la intelectualidad o el grado académico en algo femenino y por lo tanto rechazable desde lo masculino.

Las mujeres han comenzado un cambio, los hombres estamos todavía en el pleistoceno superior a la hora de plantearnos cambios. Yo creo que el problema fundamental del liderazgo en esta sociedad occidental, así también en las sociedades del sur, es que nos olvidamos de que la violencia del propio sistema patriarcal es una violencia continuada, prácticamente desde el nacimiento hasta la muerte, prácticamente desde el espacio más íntimo hasta el más social, hay una violencia continua del propio sistema por ser patriarcal y por fundamentarse en lo masculino, frente a cualquier modo o manera de ser mujer o de planteamiento de mujer. Es como que lo femenino vale menos, como valores, se potencian aquellos valores que son fundamentalmente masculinos. Si hablamos, por ejemplo, de la violencia es evidente, la violencia como representación de poder, como sostenimiento de poder y además como sostenimiento de ese poder en el liderazgo de los hombres. La violencia sigue siendo un valor en nuestra sociedad, lo vemos en las películas, lo vemos en los anuncios, se presenta a hombres y a mujeres en la posición de poder y fuerza, los superhéroes, las superheroínas de las películas son aquellas que son más violentas. Es la masculinización total de la mujer, en el sentido de que aprende todo tipo de estrategias de violencia masculina tradicional. Por lo tanto, condenar la violencia masculina, no la violencia de género, no la violencia doméstica, porque parece que se disuelve, sino concretamente la violencia masculina sobre lo femenino y la mujer.

Yo sí creo que ese espacio social puede cambiar, que realmente puede haber un liderazgo compartido, un liderazgo solidario, un liderazgo que se piense en femenino y masculino. Pero claro para eso hay que cambiar la estructura base de nuestra sociedad, la estructura que constituye los géneros que decide que un hombre al nacer toma como una serie de derechos adquiridos, que una mujer al nacer los ha perdido de comienzo. Búsqueda de esa relación realmente en paz, no solamente en no violencia, porque hay relaciones totalmente cotidianas, que no son violentas, pero que pueden generar espacios violentos



en cualquier momento, son las relaciones de pareja por ejemplo más habituales. Donde la comunicación no existe, no hay violencia porque no hay una actitud agresiva de uno frente al otro, no van a salir en los periódicos, pero sin embargo no hay paz, la paz además implica el cuidado, la atención a la otra persona, la escucha. Y los hombres, por ejemplo, tenemos que aprender mucho sobre la escucha, no sobre la escucha económica o social o política, eso casi lo tenemos bastante desarrollado, sino fundamentalmente sobre la escucha emocional.

Por eso proponemos la educación constructivista, cada uno de ellos y de ellas desde la escuela, desde la adolescencia también, desde la infancia, pueden ir construyendo a partir de la diversidad, distintas formas de comportamiento, de ser, de relación, de sexualidad, de posibilidades de intercambio. Y que no le sitúe por ser hombre o por ser mujer, en una situación de dominación en el caso de los hombres y de sumisión en el caso de las mujeres. Como conceptos claves cabe destacar el patriarcado como mecanismo tradicional, que asume y que centra todo este poder masculino y que de alguna forma refuerza todo lo que es masculino. Lo que es masculino vale, lo que es femenino no. Y ese patriarcado se socializa a través de las estructuras de género, y esa socialización de género va a construir ese poder, ese liderazgo masculino como algo estructural, a todos nuestros espacios vitales. Y el liderazgo masculino como la asunción de ese proceso, cómo el patriarcado se socializa a través del género y se convierte en liderazgo, da lugar fundamentalmente a espacios de dominación, dominación sustentada a través de la violencia, y anulación del opuesto femenino. El liderazgo se define no como la supremacía de un espacio sobre el otro, sino la necesidad de la anulación del otro. En nuestra sociedad, tal cual está construida, la dominación a través de la violencia va a generar una anulación continua de toda posibilidad de liderazgo femenino. El liderazgo masculino tiene como función básica anular cualquier poder construido en femenino. Por lo tanto, los hombres, los chicos en la escuela, anularán cualquier comportamiento femenino en varones y despreciarán cualquier comportamiento femenino en mujeres.

Otro concepto importante: el empoderamiento de su sexualidad, si no tiene poder sobre su sexualidad, no tiene poder sobre su cuerpo, si no es capaz de empoderarse sobre su propio espacio corporal que es su límite más cercano, más próximo; ¿cómo lo va a hacer en un espacio más grande? Eso afecta indudablemente a su autoestima, afecta a su desarrollo personal y por supuesto impide que alcance determinado tipo de espacios al menos de equidad, ya no de poder o de liderazgo en un momento determinado. Entonces, por eso nuestro trabajo va indudablemente más ligado al espacio más íntimo, por eso intentar cambiar la anulación de lo femenino, no por la reivindicación de lo femenino tradicional, tampoco, hay cosas que cambiar en todo ese femenino tradicional, y hay cosas que recuperar.

El problema es que yo les digo, ¿qué es lo que tiene que hacer una mujer para ser una mujer de verdad? Y en la mayor parte de las ocasiones dicen esto, algunas mujeres cambian, aparte de ser muy femeninas, estética perfecta, pasiva, lo cambian por ser activa, por ser..., pero desde el lenguaje, desde el discurso. Desde la realidad de los

actos raramente, es decir, hemos cambiado solamente una parte, la superficie, lo profundo no está cambiado. Pero bueno, digamos es mi parte, ¿no? Es el modelo tradicional masculino, mantienen perfectamente este tipo de modelo. Y además yo pregunto, ¿cuál es el modelo de hombre y cuales de estas cosas mantendrías? Y aparece una reivindicación de casi todos los puntos, por parte de los varones adolescentes entre 12 y 18 años. Lo primero, para ser hombre, hombre de verdad, con poder, hay que negar continuamente lo femenino, es decir, la identidad masculina se crea a partir de la negación de la femenina. Lo cual marca un espacio de poder indudable, ¿no? Para poder sostener toda la apariencia de hombre, que como decíamos es como estar siempre en poder, pues hay que estar siempre aparentando ser hombre, aparentando, demostrar. Entonces, muchas veces los hombres no son, sino son la apariencia de, somos de alguna forma lo que la sociedad espera de nosotros más que lo que somos realmente, interiormente. Nosotros lo que queremos de alguna forma es reivindicar la subjetividad masculina. Es decir, la capacidad de crecer como individuos independientemente del modelo de género que está generando este tipo de diferencias y de dominaciones.

La iniciativa, como modelo continuo de iniciar, de estar siempre en iniciativa. La competencia, como estar siempre en competencia con otros hombres, realmente los hombres somos plusmarquistas de todo, los que más, los que tienen que llegar más lejos. La dominación y la fuerza, como mecanismo de sostener ese poder, un poder que fundamentalmente se sostiene en la violencia, es decir para ser hombre, hay que realizar algún acto de violencia que te coloque en ese masculino de poder. Ser infalible, infalible por ejemplo es, no saber decir nunca que no, como varón, lo cual también es una obligación no deseada por todos los varones, no saber decir nunca no lo sé. Por ejemplo, el típico padre que le llega el niño y le dice, oye papá tengo un problema de matemáticas que no entiendo, entonces el padre lo ve y dice claro, está clarísimo, le da una respuesta sea cual sea, seguramente no tiene nada que ver con la realidad, pero tiene que dar una respuesta. Es como esos hombres, que somos muchos, muchas veces, que tenemos que responder ante cualquier cosa o hablar de cualquier cosa aunque no sepamos de ello, eso lo sabemos hacer muy bien, representar que tenemos poder aunque no lo tengamos. Y ser infalible también, tengo una amiga que dice que la mejor forma de conseguir que un hombre haga algo es decirle que no es capaz de hacerlo y es cierto, es como que los hombres tenemos que estar continuamente demostrando un liderazgo.

Entonces el primer punto, el primer momento de cambio para lo masculino, para poder reelaborar otro tipo de liderazgos más compartidos es no tener miedo a la pérdida de ese poder, porque ese poder es fundamentalmente dañino para los hombres. Se demuestra por ejemplo en el riesgo. Los hombres para demostrar poder están continuamente en el riesgo, los adolescentes mucho más, para demostrar que son realmente hombres, pues más drogas, más tabaco, más alcohol, más conducción temeraria, los hombres tenemos un nivel de siniestralidad en accidentes de tráfico extremadamente superior.



El riesgo y ese viaje continuo de los hombres, esa búsqueda continua para no perder el poder a modo si queréis de un personaje clásico muy concreto que es Ulises, de hecho ese es el nombre de nuestro proyecto de educación. Ulises sabéis que es ese personaje que está 20 años dando vueltas por el mundo haciendo cosas, creando cosas y que cuando llega a casa está su mujer y su hijo esperándole, pues la única película que ha cambiado de esto hasta ahora, es que el hombre sigue haciendo ese viaje, sigue teniendo muchos trabajos, sigue haciendo muchas cosas, buscándose un mundo social más amplio, pero cuando llega a casa no están ni su mujer ni su hijo. Así que yo creo que el planteamiento de cambio masculino debería de empezar por ahí.

Lo importante es que somos personas, y cualquier que sea nuestro desarrollo, no deben ustedes influir diciendo que es mujer o hombre, sino que ella o él debe construir su identidad.

MODELOS DE LIDERAZGO

MODELOS DE LIDERAZGO FEMENINO

Ana Lamelas

Psicóloga

Mi tarea es específicamente trabajar en violencia y trabajar en patologías sociales, por lo tanto, el día a día mío tiene que ver con las consecuencias de todo esto que hoy estamos hablando aquí. Y el poder estar en una situación como ésta posibilita participar en un cambio. No solamente trabajar desde lo asistencial sino trabajar en el día a día y en la posibilidad de un cambio, de un cambio de estructuras sociales, donde el tercer sector, este tipo de asociaciones permite y fomenta de alguna manera en el día a día, en el trabajo, en las conferencias, en las publicaciones, que no solamente se hable de las mujeres que mueren, sino también de las mujeres que hacen, y que están haciendo como seres humanos, no desde el sexo.

Hablar de modelos de liderazgo es imposible si no hablamos de la toma de decisiones, liderazgo tiene que ver con esto. Por lo tanto hablar de modelo de liderazgo femenino lleva a una pequeña trampa, tendríamos que hablar de modelo del liderazgo. Para comenzar yo quería hablarles un poco de qué es nacer mujer en esta sociedad. Que por suerte está cambiando, que por suerte estamos tratando de cuestionar lo que nos toca vivir, pero que de alguna manera se está dando. Hoy se habló un poco de que la mujer cuando nace, se pretende que esté relacionada con este ámbito, que es el ámbito privado. La importancia de la mujer en la toma de decisión para promover el cambio de la estructura social actual está muy marcada por la masculinidad en el poder. El ámbito que le es asignado es el privado, se le orienta hacia la intimidad, las relaciones interpersonales y las esferas microsociales. No se las socializa para que se les considere el trabajo que realizan fuera del hogar como un valor intrínseco a su condición de mujer, por lo que se les induce a una dependencia económica que genera también dependencia afectiva y de acción. Esto lo vemos en el día a día, una mujer puede estar trabajando pero tiene que preparar la comida, bueno volvemos los dos del trabajo y lo primero que pregunta la pareja es, ¿qué hay de comer esta noche?

Por lo tanto, hay un proceso de socialización femenino y este proceso, como ya lo hablaron los compañeros que estuvieron anteriormente, está muy bien diferenciado. Este proceso de socialización femenino en comparación con el hombre, a la mujer se la considera el sexo débil, por lo tanto, afectivamente se le atiende más, es decir, si una nena llora es entendible que llore, entonces se la cuida, bueno ya pasará, no pasa nada, se la entiende. Un chico llora, eres un maricón, cállate. A la mujer se le presupone más emotiva, se pretende desarrollar su esfera afectiva, se le regala muñecas, tiene que cuidar al hermanito, por lo tanto se potencia su sensibilidad y la expresión de afectos, posibles consecuencias, capacidad para autoconformarse, comprender y consolar. Se espera menos de ella, no recibe estímulos hacia el logro, éxito, competitividad, se le dice, bueno, estudia lo que quieras pero piensa que tienes que cuidar de los chicos, tienes que tener una familia, por lo tanto, tiene tolerancia a la frustración, tendencia a la dependencia.

No se espera que deba enfrentar desafíos, porque bueno, va a tener a alguien que los afronte por ella, entonces se le reprime su agresividad, se fomenta su prudencia y su

delicadeza, que era un poco lo que hablaba Erick también. ¿Esto que genera? Poca confianza en sí misma, posible baja de su autoestima, esa autoestima básica que habíamos dicho que en un primer momento era muy alta, porque bueno estaba todo lo afectivo, pero a medida que se va socializando y se va incluyendo en una sociedad competitiva, esa autoestima se va deteriorando. Poca motivación hacia la competencia, para que voy a competir si de alguna manera pierdo, si no sé, no fui entrenada para esto. Poca tendencia a la toma de iniciativa, a las mujeres se les educa para que permanezcan en el ámbito en el que transcurre su infancia, en el privado.

No hace mucho y creo que todavía está, bueno te quedas en casa hasta que te cases, ¿no?, bueno, cambiamos de casa pero siempre nos mantenemos en el privado. La igualdad de oportunidades es una respuesta a entender un poco que pasa con los liderazgos. Se estableció que de alguna manera, a raíz de este nacer mujer y de la formación en el ámbito privado y la poca capacitación en poder entrar en el ámbito público, como si esto fuera privativo del hombre, hizo que surgieran distintas formas, distintas razones por las cuales tratábamos de entender qué es lo que está pasando, qué es lo que está pasando con esta mujer cuando intenta entrar en el ámbito público, una de las razones es la igualdad de oportunidades, y la existencia de injusticia hacia la mujer en todos los extractos sociales. La mujer es observada como un grupo discriminado, se pregunta si la igualdad en la educación y la preparación entre hombres y mujeres posibilitará la igualdad en el mercado laboral. Ésta es una de las razones por la cual se establece si esto tiene algo que ver con la imposibilidad de poder llegar a los puestos de decisión, de la mujer. Otra de las razones es la meritocracia, se antepone los prejuicios y estereotipos, y no su capacidad o rendimiento, la mujer conoce estas barreras y se desmotiva, abandonando prematuramente. Es decir, para que lo voy a intentar si un puesto de gerente lo más probable es que lo gane un hombre. La objetividad en los sistemas de selección es lo básico para que las mujeres, como grupo diferenciado, para que puedan tener acceso.

La mujer puede contribuir a algo especial, esta es otra de las razones por la cual podemos llegar a explicar de qué manera se puede llegar a ocupar un lugar de decisión, esto de alguna manera es una trampa. La motivación en el trabajo ha cambiado, hay una mayor demanda de la satisfacción no económica, lo que se refleja en una nueva teoría del liderazgo, el liderazgo autoritario está en desuso en las empresas. La comunicación, el trabajo en equipo, cooperación y creatividad son variables importantes y éstas están asociadas con las mujeres. Marilyn Loden en 1987 aseguraba la existencia de un liderazgo femenino, caracterizado por una estructura de organización en red, el lugar que ocupa la mujer en la organización es el centro de la red, potenciando las relaciones y la ayuda constructiva para resolver con éxito los problemas. Valores alternativos al hombre, esta es otra de las razones, enfatiza la diferencia sustancial entre los sexos, acentúa la diferencia entre los valores típicos masculinos y femeninos: esfera pública, esfera privada, lo lógico y lo intuitivo, lo intuitivo obvio para la mujer. La mujer busca su realización personal a través de un conjunto de actividades entre las que el trabajo es una más.



Hay cuatro teorías clasificables en función de dos dimensiones: una dimensión personal que se plantea la igualdad o desigualdad de hombres y mujeres, y una dimensión social que se plantea la búsqueda de la igualdad y humanización del trabajo o de la eficacia organizacional. La perspectiva de igualdad de oportunidades y de valores alternativos, enfatiza la existencia de hábitos culturales, que han llevado tradicionalmente a posicionar a las personas en grupos diferenciados en relación a su sexo. La perspectiva meritocrática y la de que las mujeres pueden contribuir con algo especial, enfatiza el hecho de que las organizaciones no utilizan de forma eficiente los recursos humanos disponibles, por lo tanto, el desafío, la salida saludable a esto, a muchas respuestas, como decíamos en mi comienzo, tiene que ver con las patologías sociales, con el malestar y no solamente con el malestar de la mujer sino con el malestar del ser humano, creemos que es el pluralismo cultural.

En las organizaciones se centra en el surgimiento de nuevos roles, tanto para hombres como para mujeres, el pluralismo cultural que tiene que ver con la universalidad y particularidades, el respeto de las particularidades de cada uno y una de nosotros. La relación de igualdad de iguales, nuevos roles para los hombres, no tener que ser tan agresivos, que esto les quita también un peso bastante importante, como para las mujeres. Esto de no poder competir, de no poder compartir y aprovechar la diversidad de un modo más eficaz. Se privilegia la experiencia de mujeres y hombres, es decir seres humanos. Por eso estamos aquí y como hoy aquí en otros lugares, el tercer sector tiene mucho que decir, por el compromiso en todo lo que tiene que ver con los derechos humanos.

Esto es empezar también a construir, creo que vamos construyendo muchísimo, creo que ya la mujer empieza a ocupar un lugar, un lugar a partir del otro, diferenciándose no por el sexo, sino de ser humano a ser humano.

Debate

Pregunta

He leído un artículo que decía que en Inglaterra, el Ministerio de Cultura, el responsable de Educación, era mejor separar la educación de los niños negros del resto de la clase. Darles educación separadamente porque tenían rendimientos más bajos, en la motivación, y una de las cosas que has dicho, que era el hecho de que si eres varón no tienes que aprobar, porque si estudias no eres varón. Y quería saber qué opinabas sobre esta propuesta de educación separada.

Erick Pescador

La segregación de los varones en la educación frente a las mujeres, pues hay muchas voces que hablan de empezar a hacer trabajo segregado. Nosotros en concreto hacemos trabajo segregado y mixto, trabajo segregado para permitir que de alguna forma los varones desarrollen una forma concreta de trabajo, puedan expresarse libremente, igualmente las mujeres, y luego se unen los grupos y el trabajo es muy bueno. Con los grupos mixtos no termina de funcionar. Sí, en el caso de las diferentes tipologías de cultura y de etnias, donde sucede lo mismo. Están hablando por ejemplo ahora en España de hacer clases de preparación especial para la gente que viene, de adaptación para no meterlos directamente en una clase. Desde mi punto de vista es un error, cuanto más se haga conjuntamente, mayor es el desarrollo del aula. En el caso de hombre y mujer el tema del desarrollo conjunto le va a permitir un avance en un determinado tipo de trabajo, el avance diferencial entre hombres, le da un tipo de pensamiento diferente. Los hombres hablamos distinto cuando no hay una mujer delante, incluso si le das un poquito de pie, hablamos incluso de sentimientos, no lo decimos, pero sentimos.

Pregunta

Si no piensas que las mujeres también en el ámbito privado, pueden ejercer violencia, aunque sea psicológica, anulando a la otra persona, también es una violencia, ¿no?

Ana Lamelas

La mujer está formada para pensar que si me pega, algo habré hecho y muchas veces nos encontramos con que una mujer pide ayuda de alguna manera y la madre le dice, "¿pero cómo llegaste a esta situación? ¿cómo permitiste que tuviera él que llegar a esta situación? ¿cómo no has podido ordenar un poco esta familia?". Todavía está la responsabilidad familiar del ámbito privado, todavía sigue estando en la mujer. Esta violencia es ejercida desde una estructura de poder. Es cierto que hay mujeres violentas, no nos olvidemos que la violencia es algo que se aprende, todos somos agresivos, tenemos una agresividad que nos permite desarrollarnos como seres humanos creativos, pero cuando existe algo que se llama frustración se transforma en violencia. La violencia relacionada con el hombre que tiene que ver con una estructura de poder, se hace



exclusivamente hacia la mujer o hacia los hijos, en el caso de las mujeres a raíz de la frustración muchas veces descargan lo vivido, es lo que conocen, no desde una estructura de poder sino desde una estructura de frustración.

Pregunta

Según vosotros, ¿cuál es la razón por qué el hombre tiene esta necesidad de excluir la mujer, de esta anulación de lo opuesto femenino?, ¿por qué necesita este poder exclusivo?

Erick Pescador

Con relación a la negación de lo femenino o la necesidad de negar lo femenino para poder obtener el poder, pues es algo muy claro, el poder que se genera en violencia se genera siempre en la negación de alguien que no tiene poder. Para que haya ricos tiene que haber pobres, para que haya alguien que tiene poder tiene que haber alguien que no lo tenga. Un liderazgo solidario implicaría que no habría esos niveles, que sería una equidad real, una equidad de derechos y posibilidades, un espacio realmente en horizontal. ¿Un poder sin violencia es posible? Es esa la pregunta, si realmente podemos ejercer el poder y el liderazgo sin hacer uso de la violencia o sin la necesidad de utilizar mecanismos de coacción frente al que no puede, o el que no tiene ese poder. Yo creo que sí, yo creo que es posible un liderazgo digamos negociado y un liderazgo solidario. En algunas empresas lo hay, sobretodo cuando tiene una forma cooperativa por ejemplo.

Pregunta

Me parece interesante también poder contar viendo cual es la realidad de lo femenino y lo masculino, cual es el reto que también enfrentan o las consecuencias que enfrentan las mujeres, principalmente cuando buscan romper con este tipo de estereotipos, por ejemplo, todo el tema de la generación de las mujeres solas. O sea, cuáles son las consecuencias que han conducido a que mujeres cada vez se enfrenten por reafirmar sus propios valores, sus propios deseos de ser, por reafirmarse en una condición y una posición de ser mujer con autonomía y autodeterminación, hoy en día en nuestra sociedad es la mayoría de mujeres que enfrentan este tipo de elección. Si pudieran hablar de esto también.

Erick Pescador

Con relación a la consecuencia de las mujeres solas, voy a contestar algo muy rápido. ¿Las mujeres solas?, porque no hay hombres que hayan cambiado lo suficiente como para acompañarlas. Y el tema está en que a lo mejor el futuro está bastante más negativo de lo que pensamos. Yo decía antes por ejemplo en el ámbito académico, nada más para no entrar en lo personal y en lo directo, lo que ocurre por ejemplo en consulta, donde ellas hablan de amor y ellos de regalos. "Yo quiero a mi mujer, le regalo muchas cosas". "Mi marido no me quiere, no me dice que me quiere", son dos lenguajes distintos, ¿no? "Si yo le dije que la quiero, se lo dije el año pasado, el 14 de febrero por lo menos", estas cosas...Y lo oyes en consulta y en la calle, y es algo

habitual, "yo le di el beso de la semana y ya he cumplido". Mujeres solas, más solas cada vez cuando por ejemplo tienen que buscar una pareja que no pueda hablar nada más que de mecánica y de fontanería, y que cuando tengan que hablar de un libro o de cualquier otro tipo de cosa que requiera por lo menos un mínimo de conocimiento cultural más avanzado, tengan que hablar con otra mujer. Entonces, yo siendo un poco extremo, el futuro de las relaciones humanas, las únicas posibles serían entre mujeres, entre los hombres vamos a estar tan peleados que no podremos; y en lo heterosexual estamos tan en la diferencia que no nos encontramos, así que por Dios cambiemos un poquito los hombres que si no, ni modo.

Pregunta

Yo quisiera preguntar, por qué Erick habló sobre el tema de cambiar la concepción del pensamiento y transformar, digamos tomando la reflexión desde la conciencia y el análisis que hace muy desde las intimidades personales. Pero también quisiera conocer cual sería la valoración sobre la necesidad de crear políticas, en este caso políticas específicas que vayan encaminadas no sólo a una transformación del pensamiento, sino también que obliguen a las sociedades, de alguna manera, a tomar mecanismos concretos, encaminados a contribuir a la equidad de género.

Erick Pescador

Con relación a la intimidad desde la política, es una contradicción. O sea, lo íntimo y lo político parece que estuviera totalmente separado, yo creo que se están empezando a hacer algunas cositas pequeñas, por ejemplo, en Jerez hay un grupo de hombres que trabaja desde el ayuntamiento en un departamento que es el Departamento de Género, José Ángel Lozoya y algunos otros compañeros. Hay un departamento que trabaja sobre mujer que es bastante más grande y un departamento chiquitito que trabaja con hombres. Se empiezan a hacer trabajos de intervención dónde los hombres empiezan a ir al ayuntamiento, por ejemplo, a hacer los grupos de hombres y a poder a empezar a hablar de sentimientos en un espacio público, imagínense, tremendo. Es posible hacer una política social de intervención y de crecimiento educativo en el desarrollo de la intimidad, pero no hay que tener miedo y de momento la gente tiene mucho miedo de entrar en ese ámbito. Es muy fácil hablar y expresarlo desde aquí y expresarlo desde el afuera y el decir "los hombres debemos cambiar", pero es muy difícil decir "yo como hombre quiero cambiar", "yo como maestro, como maestra voy a hacer que en mis clases tengan una implicación educativa que comience ese cambio también desde lo íntimo". Hay mucho miedo a entrar en el espacio íntimo y es curioso porque es el menos íntimo de todos, el espacio íntimo es el más público y el más regulado, el más controlado, para no hablar del sexual, libertades pocas en la intimidad. Entonces, quizás para poder ser cada vez más libres en la intimidad, lo que tendríamos que hacer quizás es destaparla, abrir esa intimidad a los cambios, estamos en la intimidad, en la cama, en la alcoba, como hace 2000 años.



Ana Lamelas

Esta intimidad que pretendemos que los cambios se den desde el afuera, desde lo social es muy difícil, los cambios sociales comienzan siempre en la intimidad, el cambio del día a día, el relacionarnos desde otro lugar, el darnos cuenta que es posible, que es posible ser mujer sola, como es posible ser hombre solo, es muy aburrido pero bueno....es posible. Poder construir, y no que ser una mujer sola sea de alguna manera estigmatizado, que una mujer que trabaja y que está muchas horas fuera de casa también se ha estigmatizado. Esto que fue de alguna manera lo que nos permitió llegar a lo que estamos, a esta socialización de lo femenino, esto se cambia desde adentro, desde la mamá con la nena y el nene, donde a la nena le dice que haga la cama y al nene le dice ándate a jugar a la pelota.

Y a pesar de una mujer ser víctima de violencia, el trato que tiene hacia el niño es muy distinto que el trato que tiene hacia la niña, y esto va para todas las etnias. Es en el construir en el día a día y pensar que cualquiera de nosotros estamos con acciones promoviendo esta socialización, ya arcaica, y que nos lleva a tantas enfermedades y a tantos problemas. O en el día a día promocionamos un cambio, un cambio de estructuras sociales que nos permita vivir tranquilos, en libertad, desde un liderazgo, desde un liderazgo donde el poder sea un poder compartido.

Pregunta

A Erick, cómo trabajamos la psiquis puesto que mira que capcioso pusiste la foto de una persona con el pelo largo para darle la tipología femenina y la camiseta azul para que surgiera la duda (Erick dice "capcioso no, intencional") Por eso te digo, si tú sexólogo nos está hablando de masculinidad y de paridad y están claramente marcadas las diferencias, aún en los colores, ¿no?

Erick Pescador

Marcadas las diferencias justamente al revés, lo desvelo, es una chica, tiene una camiseta azul que es lo que normalmente asumimos o asociamos con lo masculino, pero tiene el pelo largo que es lo que habitualmente entendemos como femenino, pero da igual el caso no es lo que se represente, si no lo que cada uno de nosotros/as representamos interiormente y lo que eso supone para limitar la vida de esa persona. Es decir, que juguetes se le van a regalar, que tipo de atención va a recibir en clase, que tipo de respuesta va a recibir cuando ella sea más activa o más traviesa frente a la que recibirá un chico, cualquier actividad que demuestre poder o fuerza en una chica rápidamente es anulada, desde la escuela muchas veces.

MESA REDONDA

MUJER Y LIDERAZGO, LA REALIDAD DEL SUR

Zhora Koubia

Forum des Femmes, Marruecos

Gracias a Cooperació por poder compartir un espacio con las otras participantes de otros países y las personas que están junto a nosotras en la sala, para poder compartir experiencias y aprender unas de las otras. Quiero expresar que la sala refleja la necesidad de organizar un Forum sobre este tema, ya la participación de la mujer es muy interesante con relación a la participación de los hombres. Esto refleja un poco que ellos están siempre y estarán más para evitar la igualdad que para trabajar por la equidad. Y por otro lado, los hombres y las mujeres están interesados por las condiciones de unos y de otros. Así, pues, la participación de las mujeres muestra que siempre hay un interés más grande de las mujeres en las cuestiones de las mujeres, y la de los hombres nos muestra su interés por el tema. Empezaré mi intervención poniendo de manifiesto que para una participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones que establecerá un equilibrio y responderá mejor a la composición de la sociedad, es necesario un refuerzo de la democracia y de su funcionamiento. La igualdad en la toma de decisiones dotará a las mujeres de un peso que permitirá la integración desde una perspectiva igualitaria en la elaboración de las políticas. La igualdad de participación en la toma de decisiones no es sólo una simple cuestión de justicia y de democracia, sino que se trata también de una condición necesaria para que los intereses de las mujeres sean tomados en consideración.

Entonces, ¿cómo está la situación en Marruecos en el campo de la participación de las mujeres?, o bien en las políticas públicas, en la toma de decisiones, sea a nivel nacional o a nivel local? Debo decir que en Marruecos todas las evoluciones sobre la cuestión de las mujeres se han realizado en el sentido de la participación o bien del reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. Se trata pues de una transformación del estatuto personal de la mujer de una forma radical. Si bien hay mujeres que se mueven en el campo político, existe una distorsión entre el estatuto jurídico y social. El uno en el fundamento y el sentido democrático y moderno, desde el lado político, que han hecho a las mujeres responsables igual que a los hombres, como reconoce la Constitución marroquí en el campo político. Pero por otro lado, también perviven espacios donde las mujeres, desde el sentido religioso por ejemplo, y tradicional, no se tiene en cuenta la interioridad de la mujer en la familia, en el tema legislativo o en la sociedad. Esta ambivalencia del estatuto y del rol no es evidentemente un accidente sobre el comportamiento de los hombres y las mujeres en los esfuerzos emprendidos para acompañar el cambio.

Así como la Constitución marroquí reconoce la igualdad de los hombres y mujeres en el campo político, pero no en otros campos sociales, jurídicos y económicos. Concretamente, a nivel de la participación de las mujeres en Marruecos puedo dar algunos datos estadísticos. En las elecciones de 1997 había 80 mujeres elegidas a nivel municipal de un total de 24.253 concejalías, y 2 mujeres que tienen un escaño en el parlamento (una en la Cámara de Consejeros y otra en la Cámara de Representación Electoral). En 2002 hubo un avance en relación a las últimas elecciones, se eligieron

35 mujeres para el Parlamento. A pesar de este cambio, yo creo que los resultados no se debieron a la lucha, a la intervención de los movimientos de mujeres, yo diría que fue más una influencia de las instituciones, de los organismos mundiales, monetarios, sea el Banco Mundial, sea el Fondo Monetario Internacional, que hicieron que la democracia de Marruecos, fuera publicitada tanto a nivel nacional como internacional ante la llegada de un nuevo rey, más joven, más democrático. Entonces para responder un poco a las exigencias de estas instituciones mundiales, se eligieron 4 mujeres como Secretarías de Estado, y eso fue un mensaje que se transmitió a los partidos políticos, los cuales adoptaron una cuota de participación de mujeres en las elecciones legislativas y esto significó 30 escaños para las mujeres. Así pues de las 35 mujeres que llegaron, tan sólo hubo 5 mujeres que llegaron de forma muy democrática, muy desde la participación y de sus capacidades.

¿Todo eso qué ha hecho? Desde mi punto de vista personal, o de la asociación, esta discriminación positiva de hecho ha agravado la situación de las mujeres, se trata de un mal modelo, donde las mujeres se oponen a las decisiones. Si las mujeres que están en las listas de los partidos políticos no son lo bastante competentes, y además las listas no han sido aceptadas de forma suficientemente participativa tanto por las mujeres como por los partidos políticos, esto no ha hecho más que agravar la situación, ya que se da más credibilidad a las instituciones políticas que no son democráticas. Yo diría que en la constatación de los hechos podemos citar tres grandes factores que deben aportar cambios en el estatuto de la mujer en Marruecos:

- Una participación muy activa y muy dinámica de las mujeres en el mercado de trabajo. Hay muchas mujeres que tienen un trabajo asalariado, con un sueldo menor y unas condiciones más desfavorables, como el textil, donde hay una explotación masiva de las mujeres por parte de las multinacionales.
- El acceso de las mujeres a la escolarización, dicha escolarización ha aumentado en un 45% entre el año 1982 y el año 1994.
- Y por último la participación de la mujer en el ámbito social.

Hay factores socioeconómicos, religiosos, tradicionales y políticos que han sido la causa que la participación de la mujer sea menor en Marruecos. Primero hablaré de los factores culturales y socioeconómicos. La sociedad marroquí invadida por los valores patriarcales, continua todavía produciendo y conservando la misma imagen desfavorable a la emancipación de las mujeres. Estos valores se transmiten cotidianamente a través de la televisión, del material escolar, de la forma de alfabetizar a las mujeres, son los mismos valores los que se reproducen siempre. También cabe destacar que la sociedad marroquí ha hecho desaparecer las especificidades de las culturas árabe, berebere, africana, mediterránea y musulmana y es en esta última que me detengo. La extrema importancia de la religión en los derechos de las mujeres, ha hecho que las organizaciones de mujeres omitan los argumentos religiosos y se ha aplazado este debate. Esto es un gran problema a nivel de asociación de mujeres o de movimientos de mujeres en Marruecos, porque no llegamos a defender los objetivos de por qué existimos como asociación de mujeres, ya que pasamos la mayor parte del tiempo diciendo que no estamos en contra del Islam.



Debemos justificar por qué estamos en una asociación de mujeres, pero no los objetivos de por qué existimos o en qué trabajamos como mujeres. Esto ha reducido la capacidad, la eficacia del movimiento, ha creado un movimiento defensivo más que reivindicativo y de movilización social.

En términos estadísticos, a nivel nacional, cada día mueren 4 mujeres en el parto, el analfabetismo está en el 67%, y en el medio rural es superior, entre el 90%. La escolarización se sitúa entorno al 35% en el medio rural, y el trabajo de las niñas continua todavía sin estatuto. La feminización de la pobreza, los hogares socialmente marginalizados son los hogares con una cabeza de familia femenina. El 52% de los hogares está dirigido por mujeres. Y la violencia física que sufren estas mujeres es elevada, Marruecos es un país donde hay mucha violencia hacia las mujeres. De hecho hay un estatuto, una ley que defiende el derecho de las mujeres pero a su nivel, ejemplificando el papel secundario de la mujer. Si una mujer es violada estando en su domicilio, o estando en cualquier sitio, será necesario que tenga al menos dos testigos que aseguren que ha sido violada o agredida. Si la violencia ha sido conyugal es obligatorio que lleves como testigos, dos hombres o cuatro mujeres si los testigos son mujeres. Esto también hace muy difícil el trabajo de las mujeres, no tenemos estatuto jurídico que defienda el derecho de las mujeres. Es verdad que las mujeres son estadísticamente menos activas que los hombres en las organizaciones, los sindicatos y los partidos políticos de Marruecos, pero también es verdad que nos falta tiempo, porque desde siempre las tareas de la casa, la reproducción son tareas de las mujeres, por tradición, por cultura, por religión. A veces por falta de equipamiento que podría dar a la mujer más posibilidades para participar en las acciones sociales o políticas.

El factor político también tiene que tenerse en cuenta, los partidos políticos no dan importancia a la cuestión de la mujer, entonces es un tema un poco secundario en relación a otras cuestiones. Hay siempre prioridades principales y prioridades secundarias, pues la condición de la mujer es una prioridad secundaria. Entonces haría falta que si se pone en marcha una táctica o una estrategia sea impulsada por parte de todos/as. Los estatutos de los partidos políticos no le dan importancia a la condición de las mujeres. Es la misma situación que dio origen a que las mujeres crearan los movimientos asociativos de mujeres. Nos hemos dado cuenta que las mujeres en los años 90 participaban al menos en los movimientos sociales. Los movimientos de mujeres en Marruecos se han quedado siempre en un movimiento social, un movimiento reivindicativo sobre los derechos de las mujeres, y ha sido esto lo que ha contribuido a estos pequeños cambios del estatuto de la mujer el año pasado. Naturalmente esto ha sido el resultado de un largo proceso de las asociaciones de mujeres desde el año 1996 hasta el 2004, pero se ha visibilizado ahora que el rey ha modificado el estatuto de la mujer. Así que todo el trabajo de las mujeres durante 15 años no se ve, porque es un hombre, un rey, el que ha materializado los cambios y ha sido un comité real compuesto por hombres el que ha aportado estos cambios. Esto es la manipulación del trabajo de las mujeres y es la manipulación de todo lo que han hecho las asociaciones de mujeres. Nuestra organización y como representante de una asociación de mujeres, de "Foro de Mujeres de Al-Hoceima" que trabajamos para

empoderarnos, porque el sistema político existente no permite que trabajemos en la participación política o en la toma de decisiones, y para no darle más credibilidad a un sistema en el que estamos en contra.

Edda Gaviola

Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH),
Guatemala

Las reflexiones que quiero presentar tienen tres orígenes: uno mi actuación desde hace bastantes años en el movimiento feminista, una mirada bastante comprometida. La segunda tiene que ver con que hace un año tuve que asumir la dirección de una institución: el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, CALDH, que había sido dirigida durante 20 años por un hombre y eso significó un desafío bastante fuerte. Y la tercera es la situación y el contexto de Guatemala, y para esto quiero señalar solamente algunos elementos que me parecen fundamentales.

Guatemala vivió durante 46 años un conflicto armado interno, hace 8 años firmó los Acuerdos de Paz y desde hace 8 años se está intentando una transición democrática que no logra llegar, ni siquiera llega a ser democrática, ni siquiera llega a ser transición, realmente. En este contexto las brechas de desigualdad de las amplias mayorías se han ampliado en vez de reducirse, tenemos índices de educación, salud, que demuestran que somos uno de los países que están en peores condiciones en América Latina. Un estado que se define multilingüe, pluricultural y multicultural, donde existe un gran racismo y una gran discriminación en el uso del idioma, en el uso del traje, etc. Donde desde hace 8 años el movimiento de mujeres y el movimiento feminista ha jugado un papel bastante dinamizador, y muchos procesos organizativos.

Sin embargo, a pesar de que en el 2000 se aprueba la política de igualdad de oportunidades que termina el 2006, los cambios sustantivos no se dan. De 330 municipios, 2 mujeres son alcaldesas, en el Congreso de la República, en las dos últimas elecciones, la proporción de las mujeres representadas en el Congreso ha disminuido, proporcionalmente a pesar de haber aumentado el número de diputados. Donde existe una reforma electoral y de partidos políticos que parte de la agenda de los Acuerdos de Paz, que sigue durmiendo engavetada en alguna parte y donde uno de los problemas que tiene esa ley de Reforma Electoral y de Partidos Políticos, efectivamente son las cuotas para las mujeres, y donde en los últimos años, para poner solamente algunos aspectos, se ha estado produciendo un fenómeno que alarma muchísimo a las organizaciones de Derechos Humanos y a las organizaciones de mujeres, que es el tema de los feminicidios. El asesinato de mujeres con señales de tortura, con saña, con violencia sexual, que aparecen abandonadas o en toneles de basura. Solamente para dar algunos datos muy mínimos, el año 2001 cuando se empieza a desagregar por sexo el tema de los asesinatos, 307 mujeres fueron asesinadas ese año, en el 2004 estamos hablando de 527 mujeres.



Esto nos plantea digamos un problema bastante duro, en el sentido de que la violencia contra las mujeres no solamente está ocurriendo en el ámbito de lo privado, no solamente la violencia que ocurre en el ámbito de lo privado se hace pública, sino que estamos ante un fenómeno donde la violencia contra las mujeres se está expresando y está ocurriendo en el mundo público. Y aquí uno de los problemas que estamos viendo es cómo eso está interconectado necesariamente con los resabios de estos 36 años de conflicto armado.

Entonces, por ahí van mis reflexiones, me parece que el tema del liderazgo es fundamental, agradezco a Cooperacció que me haya invitado a participar, y poder compartir algunas inquietudes que obviamente van a ser contrapunto con algunas de las presentaciones que se plantearon más temprano. Y quiero partir con una cita:

"Elegir entre la mesura y la insolencia tiene que ver con estrategias políticas, aceptar las buenas maneras, limar las estridencias de la queja, de la protesta, es del dominado u oprimido restar autenticidad a su propia rebeldía, la exigencia desde la dominación de buenas maneras va más allá de una exigencia de cortesía. Es un modo muy frecuente, por el contrario, de imponerle inautenticidad al rebelde, de hacerlo renunciar a su contracultura, a su ilegalidad y a su contra lenguaje. En tiempos en que se ha vaciado el contenido rebelde de muchas de las luchas de las mujeres, en que la experiencia como movimiento social, político y filosófico, instala algunas en el espacio estanco de lo posible, a otras en la necesidad de transitar en el camino de pensar lo no pensado, de la mano de una historia y de una genealogía de mujeres, y a muchas a iniciar su camino de construirse de cero. Instaladas así, unas y otras, en una encrucijada, no de fin de siglo o principio de siglo ni milenaristas, sino de revisión profunda de nuestras propias prácticas políticas y nuestros deseos de cambio y de futuro, volver a aventurarse a mirar la historia como un gran espejo de lo que hemos sido y lo que somos, nos coloca en la posibilidad de aprender nuestra memoria y reubicarla en el centro de nuestra identidad y de nuestras preocupaciones actuales."

Hablar del movimiento de mujeres y del movimiento feminista, en tanto sujeto histórico, es asumir que se constituye como experiencia histórica a partir de un tramado de grupos y organizaciones que comparten una identidad colectiva, una suerte de cultura común sumergida en las prácticas cotidianas. No nos constituimos las mujeres como sujetas de la historia de una vez y para siempre, somos mutables y contradictorias en nuestra existencia y en nuestras memorias, en las palabras y en los gestos, en tanto vivimos y navegamos entre las oscuras aguas de un sistema que por naturaleza nos excluye, nos acecha y nos convoca a la amnesia.

Por ello hablar del movimiento de mujeres, del movimiento feminista y su historia, es reconocer la existencia de un conflicto, la exclusión a partir de la cual se articula y desarticula en distintos momentos históricos, es reconocer la existencia de una política sexual. La necesidad de una habitación propia y de un no querer tener derechos, sabiendo que no se nace mujer sino que nos construimos en este largo y contradictorio deseo y voluntad de ser y estar en el mundo. Es intentar hacer un análisis, no

desapasionado, de lo que ha significado un movimiento que por más de un siglo, por lo menos a nivel de América Latina, ha puesto su energía, sus estrategias y sus conocimientos en el ámbito de lo público, intentando buscar un espacio, colarse por los intersticios del poder, negociar con él, diluyendo el cuestionamiento y la rebeldía que le son más propios. Es intentar reflexionar sobre las demandas, los temas, la captación de ideas y personas que viene agazapada después de cada supuesto triunfo, de cada supuesta negociación, de cada supuesta conquista, que nos deje instaladas en el espejismo de la integración, en la desintegración y muchas veces en la desesperanza.

La historia de la cual hablo no es una historia neutra, no es una historia sólo particular, pues estoy convencida y mientras conozco la historia y el movimiento latinoamericano es una historia paralela, por no decir la misma, entrelazada y con ejemplos concretos en cada uno de nuestros países, con deseos y angustias similares. Entonces, ¿desde donde analizar el liderazgo de las mujeres? Para analizar nuestros liderazgos se pueden considerar una diversidad de puntos de partida, pero aquí elijo la experiencia histórica del feminismo, pues no podemos descontextualizarlo del análisis de las estrategias, pues tienen una connotación fundamental para el tipo de cambios que aspiramos y que pueden experimentar en la vida concreta las mujeres. En cada uno de nuestros países, una estrategia ha pretendido integrar a las mujeres a la vida política, en igualdad de condiciones o de oportunidades, colocando el énfasis en la igualdad y la posibilidad de acceder a espacios de poder, y decisión social, el llamado empoderamiento, para desde allí irradiar a toda la sociedad y a todas las mujeres. El acceso a los distintos parlamentos, a los gobiernos, y en la última década a los distintos Foros Internacionales ha sido parte de esta estrategia, así como la inclusión de una agenda con las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Hacer trabajar a nivel estatal y de los organismos tanto de cooperación financiera como técnica a nivel mundial, en un proceso permanente de negociación con las diferentes instancias nacionales e internacionales. Dicha estrategia ha sido una fuente de conflicto, y detención del propio movimiento, porque encierra problemas no resueltos.

El llamado empoderamiento pone el énfasis en el acceso a las mujeres a los espacios de poder y decisión social, internacional, nacional y local, sin profundizar en los mecanismos de poder que tienden a la exclusión de las mujeres, y que emanan de esos mismos espacios, pensando que tienen una cierta neutralidad frente a la vida de las mujeres. El empoderamiento, a su vez, ha convocado a las mujeres a una solidaridad por el hecho de ser mujer y no por las propuestas políticas que desarrollan en dichos espacios. El acceso al poder, por otro lado, muchas veces genera una desidentificación entre las representantes y las representadas, se olvidan de su origen y condición de oprimidas y discriminadas, pues han logrado romper, casi como un hecho de la voluntad y la capacidad individual, con la barrera de la exclusión, ingresando en el selecto mundo de la masculinidad. Las más de las veces sin reconocer la larga historia de esfuerzos colectivos que la han llevado a eso. De esta forma hacemos política en nombre de las otras, tomamos decisiones y demostramos nuestra experticidad sin un cuestionamiento de las bases de la marginación de todas. Por otro lado dicha estrategia ha puesto en tensión la capacidad de elaboración utópica del movimiento, toda vez



que la lógica política tradicional se relaciona más con las realidades posibles de las políticas gubernamentales que con las necesidades estratégicas de las mujeres. Aquí un problema fundamental es la concepción misma del estado y la lectura que se hace de él, sin reparar en la formulación ética e ideológica de quienes detentan el poder o en su propia institucionalidad.

De esta forma, por ejemplo, los temas de las mujeres aparecen descontextualizados, despolitizados, tecnocratizados y sin un posicionamiento crítico en su actuar, un ejemplo de esto es el fenómeno de la feminización de la pobreza. Uno de los problemas básicos de esto es cuando en Guatemala o en Centroamérica estamos hablando que una de las migajas que se escapan del desarrollo, como polo de desarrollo, es justamente la maquila, o la industria textil para la exportación, le estamos pidiendo al mismo sistema que nos de la solución para los problemas de la precarización del empleo y la flexibilización laboral. Sin embargo, quiero poner aquí el énfasis, las cosas no son amarillas o lilas, paralelamente al desarrollo de estas estrategias, que obviamente se han logrado algunas cosas, interactuando, el movimiento ha sido capaz de ensayar otras estrategias y generar cambios a nivel general y colectivo entre las mujeres. A través de pequeños grupos, que desde la autonomía han logrado trascender lo reivindicativo en distintos momentos históricos y acceder a nuevas formas de conciencia de lo que significa ser mujer en la sociedad intentando vincular todas las dimensiones de la vida, desde lo íntimo, lo privado y lo público, y a partir de allí, formular nuevas concepciones para la transformación social.

Entonces, en el imaginario social existen dos modelos de liderazgo entre las mujeres, uno muy potente, muy instalado, muy empoderado, que rinde examen siempre en la restringida esfera de lo público tradicional como es el mundo masculino, tratando ser la primera del curso, la más aplicada, la más inteligente y la que tiene que demostrar que no es mujer, o que para ser mujer lo hace bastante bien. En este modelo se consolida eso de aceptar las buenas maneras, limar las estridencias de la queja, de la protesta y sin darnos cuenta vamos restando autenticidad a nuestras propias demandas y malestares. Desconocemos la experiencia histórica de las mujeres en función de otros, y nos desidentificamos distanciándonos de las otras. Para ejemplificar esto se me viene a la cabeza todas las reconocidas mundialmente grandes líderes mujeres que han plagado la mitología el quehacer en el ámbito mundial, las Thatcher o actualmente las Condolezas Rice, o para un ejemplo más cercano a Centroamérica las Moscosos, que a lo largo de la historia han hecho esfuerzos sobrehumanos por no representar a sus propias congéneres. Este liderazgo está impregnado de poder, significado por el dominio en las relaciones humanas, su capacidad es en competencia con las otras y su posibilidad de realización es en solitario. Esta estrategia y esta lógica dominante, ensayadas por un sector importante del movimiento feminista latinoamericano, han colocado el énfasis en lo reivindicativo del mismo, más que en la capacidad de subvertir y cambiar el orden patriarcal de la sociedad en el mismo movimiento.

El otro modelo más imperfecto y poco desarrollado que intenta transitar por esta experiencia de ser mujer, que vive y piensa la diferencia a su experiencia, que está

luchando por abrir caminos por el retorno eterno a la autonomía y la libertad del ser y estar en este mundo, que se revela ante la injusticia, que le duele la pobreza y que se resiste a pensar que en el mundo todo está perdido. Esa otra manera, hija de una contracultura arraigada en el pequeño colectivo, mirada en el espejo de otras mujeres pensantes, que intenta neciamente instalar otros mundos posibles, otras realidades reales, que no pierde el bosque, que no se enreda en las ramas de un imaginario colectivo, hecho a imagen y semejanza del neoliberalismo, de la globalización, de la ciudadanía del consumo o del individualismo a ultranza. Esta otra forma de liderazgo tiene su realización en la grupalidad, busca la colaboración con las otras, apela al respeto y al reconocimiento de la potencialidad del colectivo, entre iguales, en medio de relaciones más horizontales, que hacen de las relaciones humanas la democracia llevada al verbo. Entre estos dos modelos, las mujeres estamos en permanente contradicción y nos deslizamos, pienso en Doña Irma o Doña Leticia en la maquila, Guadalupe luchando por el acceso a la propiedad de la tierra, Rosalina reivindicando el resarcimiento y la dignidad de las víctimas del genocidio, pienso en Rigoberta intentando desmontar el racismo arraigado... Todas luchando desde su experiencia de vida como mujeres, abriendo nuevas posibilidades y convocando a otras a construir, tal vez sin saberlo, otros modelos, otras formas de acción para cambiar de signo la historia.

Milagro de la Paz Alvarado

**Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas),
El Salvador**

Quisiera agradecer la presencia a todas las mujeres, quisiera que hubiera más hombres de los que hay, pero ya los que están son bastantes para seguir caminando en este camino.

Yo voy a hablar sobre las mujeres y del liderazgo en El Salvador, y quiero decir que, desde nuestra perspectiva, ésta es una mirada en la búsqueda de alternativas para el empoderamiento y la construcción de la autonomía de las mujeres. Porque está la necesidad de ir construyendo desde la propia conciencia y de las propias mujeres en sus comunidades con sus propias realidades este liderazgo. Entonces el liderazgo es entendido como una función de dirección, de representación y de movilización, este es el concepto que tenemos, es un liderazgo que siempre está digamos situado en una postura que tiene mucho poder y está estrechamente ligado al poder. Y cómo también el liderazgo puede ser usado para mantener y reproducir el viejo orden, que ya Edda lo hablaba. Y es el hecho de que si podemos llegar las mujeres a tener un gran poder y un gran empoderamiento, pero podemos seguir reproduciendo los roles masculinos en el desarrollo de ese liderazgo que estamos ejerciendo. Entonces ésta es como la escuela que hemos tenido, y tenemos un modelo de liderazgo hecho a lo masculino, y entonces a las mujeres como que nos pone en posiciones contradictorias. O sea, muchas de las que estamos en las comunidades nos quejamos, muchas veces de las mujeres que están en los puestos de poder, ejerciendo un liderazgo pero hay que hacer un análisis más profundo para mí, y es el hecho de que no conocemos otras maneras de hacer liderazgo. Entonces,



¿cómo construimos desde otros enfoques un liderazgo más compartido y un liderazgo pues que sea mucho más digamos desde otra mirada?

Un poco abordar el tema de las dificultades que tienen las mujeres para poder ejercer el desarrollo de su liderazgo, uno de ellos tiene que ver con la pobreza, tan marcada por la misma situación de crisis que pasan los países en Centroamérica, y de todos los hogares salvadoreños. El 34% está siendo gestionado por mujeres, entonces es una limitante porque la mujer está pensando siempre en qué es lo que va a darle de comer a sus hijas y a sus hijos primero, que en pensar si quiero ser líder o no líder. Es un poco ir sobre la supervivencia. El otro tema que tenemos es la violencia también, muchas mujeres, aparece su cuerpo en un basurero y la cabeza a cuatro cuadras. Entonces la violencia es un tema que está pasando de ser un tema que si se hablaba sólo en el ámbito privado, ahora se está volviendo un tema público, no sólo en el discurso sino también en los hechos de la realidad nacional. El otro tema es el analfabetismo, muchas mujeres con las dificultades de acceso y la calidad de la educación, pues no tenemos las mismas oportunidades, porque pueden haber muchos edificios construidos, muchas escuelas en el país, pero las mujeres seguimos teniendo las mismas dificultades que hace 20 años para poder acceder a esa educación y que sea una educación sin sexismo. O sea, una educación que no siga reproduciendo los mismos patrones culturales tradicionales que profundizan y acentúan las desigualdades entre los hombres y las mujeres.

Los roles tradicionales que no avanzan, o sea, mucho se habla del tema de que los hombres sí que reconocen los derechos de las mujeres, lo dicen cuando se le hace una entrevista, pero cuando ya se le pregunta los derechos de la mujer que vive con él y que esté en su casa cotidianamente, ahí pone las grandes barreras, y entonces sí que las demás sí pero mi mujer no. Entonces ese es el pensamiento de los hombres, y nosotras decimos que una de las dificultades más primordiales es que los hombres siguen pensando que tienen total poder sobre las mujeres, entonces es como decir si yo decido vos salir a una reunión, y si yo no quiero no vas. Esto nos lleva a que haya una escasa presencia de las mujeres en la toma política de las decisiones, porque no queremos sólo mujeres que vayan ahí a ocupar un puesto, sino que sean mujeres conscientes y que también trabajen no sólo por su condición porque ya lograron estar en un gobierno, en una institución de estado, sino también de cómo estas mujeres hacen complicidad con las mujeres que aún no llegan a esos puestos, que aún no tienen el mismo empoderamiento que han logrado ellas.

Para mí, la condición del liderazgo y el empoderamiento femenino es que primero las mujeres tenemos que desarrollarnos y fortalecer nuestro liderazgo. Para ello es necesario primero organizarnos y construir alianzas entre nosotras, las complicidades entre las mujeres es un tema fundamental y que se está descuidando. En El Salvador el movimiento de mujeres, el movimiento feminista hoy no tiene la misma fuerza que hace 7 años, y esto es un tema preocupante para nosotras, porque si no nos unimos entre nosotras, cómo queremos unirnos a otros para construir otras cosas. Y luego ser conscientes y reflexionar desde nuestra condición, porque allá se nos critica mucho el

hecho de que estamos estudiando y que agarramos modelos de feminista, de Europa y del Norte y de todo esto; pero también un poco cómo reflexionamos desde nuestra condición y que nuestras propuestas vayan encaminadas a crear y a elevar nuestra situación de vida para tener mejores oportunidades. Luego es empoderarnos y ejercer nuestros derechos, construir y exigir propuestas que incluyan nuestras demandas, un ejemplo sencillo es el poder del voto que tenemos las mujeres a nivel mundial y a nivel de El Salvador, somos más mujeres que hombres en el país. Entonces, tenemos mucho poder pero no lo estamos usando lo suficiente para poder ir cambiando las cosas. Esto determina que nuestra inserción en proceso de desarrollo local sea como un mayor empoderamiento, desde estas condiciones y desde estas lógicas.

También quisiera comentarles la evolución de la presencia de las mujeres en las alcaldías y aquí es una situación preocupante porque estamos peor que el año 1994, cuando teníamos el 32% de participación de las mujeres, ahora tenemos un 17%, de cada 10 puestos de decisión que hay en el país, nada más 2 puestos están ocupados por mujeres, de todos los cargos magisteriales que dirigen las políticas y el desarrollo de nuestro país, el 94% está siendo ocupado por hombres, y en un 6% tenemos presencia las mujeres. Entonces esto nos sitúa en una gran desventaja para que nosotras podamos incluir nuestras necesidades, nuestras demandas, y que de este modo podamos ir incluyendo también las necesidades de las mujeres en las políticas, para que verdaderamente estamos haciendo un país con democracia y estamos contribuyendo a que las políticas tengan equidad de género. En esto todavía hay una gran brecha. Comentar también el aporte nuestro, como "Las Dignas" a construir procesos de organización autónoma de las mujeres para poder incidir en las políticas y también en la conciencia y en la sensibilización de la población. Por un lado creemos en el fortalecimiento de las organizaciones locales de mujeres, el crecimiento de su protagonismo, la construcción de autonomía y en procesos de incidencia. O sea, un poco es fortalecer que las mujeres se junten, que puedan analizar sus problemáticas de manera colectiva, porque una problemática no diferencia, una mujer no es diferente a la otra, esto son situaciones compartidas, y son situaciones de discriminación hacia las mujeres que son generales para el colectivo femenino.

Otra de las estrategias que tenemos es incidencia, asesoría y cogestión con los gobiernos locales, y esto es la formulación y aplicación de políticas de género, planes de acción positiva a favor de las mujeres, porque creemos que el gobierno local es la entidad legal y con autoridad más cercana a la población del municipio. Entonces, tiene un gran rol, una gran responsabilidad, pero que en el desarrollo de sus políticas no lo está viendo como tal. Esto dificulta también que los gobiernos locales vean a las mujeres como población que está, que es actora, que está necesitada, que tiene la capacidad de poder contribuir también a los procesos de desarrollo de ese municipio. Entonces, un poco también es para que los gobiernos asuman esa responsabilidad. Lo otro es el acompañamiento y la construcción de alianzas pluralistas con las concejales de forma directa y a través de Andrisas, que aglutina a mujeres que están en los diferentes gobiernos locales para que juntas puedan construir propuestas políticas hacia el desarrollo de las políticas municipales. Pero que no sólo sea desde su visión ideológica



partidaria, porque pasa por la necesidad de que las mujeres empiecen a analizar su situación. O sea, el hecho de que estas mujeres estén en un gobierno local tampoco las libera de que enfrenten la violencia, estén en situación de pobreza, de las problemáticas que también las otras mujeres tienen. Entonces un poco es cómo se aprovecha que las mujeres analicen su situación y que en base a ese análisis ellas puedan construir propuestas de incidencia en los gobiernos locales.

Y la otra es fomentar y potenciar la participación política y ciudadana de las mujeres, que es como otra estrategia importante para nosotras. Y entonces en la articulación de todas estas estrategias incidimos para que las mujeres analicen desde su conciencia su situación y construyan propuestas de desarrollo tanto para sus comunidades, como para el entorno de las mujeres allá. Para los avances de la construcción de un liderazgo colectivo y autónomo, una de las políticas firmes de *Las Dignas* en El Salvador es que no organiza para sí, sino que promueve la organización de las mujeres pero de una manera autónoma en donde los grupos de mujeres puedan definir sus propias demandas y sus propias estrategias que quieran desarrollar. Un poco es la construcción de la Colectiva Feminista para el desarrollo local *Las Dignas*, la hemos nombrado así, que es un programa que antes se estaba trabajando con *Las Dignas* y que ahora es una Colectiva que invierte sus esfuerzos en la consolidación de las estrategias que ha venido desarrollando, pero con una mayor articulación. Y entonces está la Asociación Nacional de Regidoras y Síndicas Salvadoreñas (ANDRYSAS) y la Unión Salvadoreña de Organizaciones Locales de Mujeres. Y entre estas tres instancias lo que pretendemos es consolidar la articulación entre las mujeres que están en los puestos de decisión y las mujeres líderes que están en sus municipios luchando por sus demandas, para que haya una mejor complicidad y entonces unas puedan incidir desde adentro, desde el puesto de poder que tienen y las otras también puedan demandar desde afuera y entonces se trabaja en la construcción de una mayor alianza que tiene un mayor impacto y mayor presión en los gobiernos locales.

Algunas de las acciones que tenemos para el 2005 es la campaña de 6000 firmas para la democracia, que es una campaña que pretende elevar la participación política de las mujeres y también generar una opinión pública favorable a la participación de las mujeres. Porque la ciudadanía tiene como la limitante de considerar a las mujeres en la política como las recién llegadas, nos tratan como las que no sabemos, como las que somos incapaces, como las que tenemos muchos hijos y entonces no nos queda tiempo para estar en las reuniones del consejo. Entonces, ¿cómo generar una opinión favorable de la población para que pueda también votar por las mujeres? Y que de esta manera hagan posible que haya más mujeres en esos gobiernos locales. Y lo otro son los procesos organizativos de incidencia y concertación, el hecho de que seamos una organización feminista no quiere decir que nos encasillamos en nuestra burbuja y que no vemos más allá, sino que nosotras somos conscientes de que nosotras trabajamos pero también queremos hacer alianzas con otros actores mixtos que trabajan en la vida política del país y que comparten una visión de que el país está en situación de difícil, de crisis y que hay que mejorar esta condición. Entonces, nos aliamos con otros actores y actoras, involucrados con este trabajo.

Ya para finalizar, antes decía que el pleno ejercicio de la ciudadanía de las mujeres y la construcción de la equidad de género es un reto de todos y de todas, pero que apenas comienza. O sea, yo quiero alargarme un poquito más porque sí quiero decir que el tema de la equidad de género es un tema que está muy de moda. Entonces, todos los gobiernos, todas las instituciones hablan de la equidad de género y sobre la necesidad de hacer transversal ese tema, en todos los ámbitos de desarrollo. Pero lo que pasa es que cuando decimos, hay que hacer un eje transversal en la equidad de género, estamos invalidando todos los esfuerzos de las mujeres, porque sentimos que todavía no estamos en suficientes condiciones para dar ese salto. Actualmente aún hay que hacer acciones específicas. Y esto lo digo porque estoy en una ciudad que aporta a los proyectos que se ejecutan en los países del Sur, entonces muchos proyectos van proponiendo el eje transversal de la equidad de género y también con una visión muy asistencialista, y no sé si estoy metiendo la pata en esto pero yo lo quiero decir. Hay una visión asistencialista de los proyectos y nos ven allá como la población que pobrecita, que necesita que por lo menos tenga para comer una semana, y entonces hay que mandar un proyecto y con eso contribuimos, y no se definen proyectos. O que sean programas que vayan más a largo plazo, que contribuyan a procesos y a desarrollo de estrategias, y que esto pueda permitir un verdadero empoderamiento de la población, y un verdadero cambio en la transformación del pensamiento. Porque no es aquí, o sea ustedes aportan mucho a que la gente, las ONG's trabajemos allá, pero lo que queremos realmente es cambiar la situación de allá. O sea, queremos hacer una transformación del pensamiento de las mujeres y los hombres que estamos allá, y entonces lo que queremos también es un poco que cuando se piense en la cooperación de aquí para allá, que se piense también en esa lógica, porque no sólo somos necesitadas y necesitados, somos actores y actoras de procesos de desarrollo.

Josefina Ulloa

Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas María Elena Cuadra (MEC), Nicaragua

Bueno, compañeras y compañeros, trataré en lo posible de hablar con el sentimiento y la situación real, tocando piso en Nicaragua. Hablaré sobre algunas reflexiones que he realizado. Desde hace 27 años conocí el concepto de la lucha por la emancipación de la mujer, luchar por eliminar el analfabetismo, la servidumbre, luchar por la libertad de organización y participación política: tierra para quien la trabaja, igual trabajo igual salario, dignificación de la mujer, eliminación de la prostitución. Después de los años 90 llega a mis oídos que todo proyecto debía de tener como eje transversal el tema de género, era el anzuelo para que las y los cheles nos den la plata. Se da la proliferación de planteamientos intelectuales, académicos y políticos de la perspectiva de género que aún con mis 27 años de trabajar desde la base, el concepto de género me resulta difícil hacer una exposición que concluya o que nos introduzca en este tema.

¿Cómo evidenciar la discriminación de las mujeres en el acceso a los puestos de toma de decisión? ¿Acaso hemos trabajado en desarrollar programas y políticas públicas



dirigidas a diseñar políticas para construir o remediar la situación de subordinación de las mujeres en distintos ámbitos, en lo laboral, en lo educativo? La transversalización de las perspectivas de género como sus condicionantes culturales, lo interpretamos, lo aplicamos, lo preparamos, lo asimilamos de manera distinta, desde cada funcionario internacional o funcionaria internacional, local y nacional. En Nicaragua venimos hablando de transversalización de género, pero no se aprueba la ley de igualdad de oportunidades, esperamos que el aporte que hemos dado a las mujeres, a las propuestas de las políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente, que son nuevas políticas, sean tomadas en cuenta en su redacción final. Porque hacemos planteamientos, los pasamos por escrito y a la hora de elaborar el último documento, ni un telegrama de lo que las mujeres hemos propuesto. Sin embargo, mi apreciación es que mientras miremos las perspectivas de género sólo por cumplir con requisitos y no por conciencia no avanzaremos.

Se dice que *género* se construye socialmente, que es el complemento de ideas que una cultura desarrolla a partir del reconocimiento y las diferencias anatómicas entre los sexos. Género, según quien lo interprete, es el conjunto de creencias y prácticas que influyen en los procesos psíquicos y psicológicos que discriminan a los seres humanos. Este tema es en sí es la puerta para el análisis del debate, para encontrar la entrada de cómo aplicarlo en la práctica, cómo es menos complicado esa transversalización de género. ¿Qué hay que hacer para que se integre la perspectiva de género? ¿Qué significa integrar esa perspectiva de género?, ¿cómo deconstruir esa discriminación que es más que evidente? Digo yo que para que voy a seguir teorizando si hay miles de documentos y de teorías y de académicos, ahora me toca a mí o a nosotras la práctica, pero es importante la teoría.

En este caso, Manfred A. Max-Neef ha propuesto una pirámide de necesidades fundamentales o esenciales que permiten la valoración del nivel de desarrollo que tiene una persona, una familia y una población. En este enfoque valora las necesidades humanas, que son necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. Y si lo vemos a nivel horizontal, el ser, el tener y el estar. Porque podemos ponerlo en positivo, pero también lo aplicamos en lo negativo, que es lo que nos hace falta. No basta con comprender las posibilidades que el medio pone a disposición de los grupos o de las personas para satisfacerlas, es necesario examinar en que medida el medio reprime, discrimina, tolera o estimula a las personas, hombres o mujeres y nos niega la utopía. Soñar en una visión hacia el futuro, tener metas, deseos, motivaciones, retos que animen nuestra creatividad y no respondan a coyunturas con posiciones de supervivencia, sino una propuesta de desarrollo con equidad de género que sea personal, familiar, colectiva, que involucre a la familia, que brinde el desarrollo inicial al ser humano.

El ocio, también hay identidad con la cultura del grupo que fortalece la búsqueda de alternativas propias y limita las posibilidades de caer en la dependencia, es decir, en Centroamérica, en Nicaragua, ¿habrá tiempo de ocio para nosotras las mujeres o para los seres humanos? ¿Qué es eso? ¿Lo conocen? La protección, mi problema es nuestro

problema, el reconocimiento de las necesidades comunes que encontramos en el nivel individual y familiar, y en el nivel comunitario, reconocer que tenemos las mismas necesidades, eso facilita la organización. La participación, ese elemento es causa, es efecto, es el aire en el que podemos actuar y construir el desarrollo de la vida, necesitamos la participación real y efectiva para delinear la utopía comunitaria. La participación para detectar las necesidades comunes, para fijar las metas y objetivos que nos proponemos, para tomar decisiones de nuestra vida personal y de la vida municipal y nacional que también tienen implicaciones personales. La creación, la organización articula los esfuerzos individuales, fortalece las esperanzas, ayuda a concretar las metas y las acciones posibles para conseguirlas. La organización nos permite saltar del espacio personal y familiar al entorno social que determina la realidad personal y familiar, fortalece el optimismo al descubrir que tenemos más fuerza, que la simple suma de las fuerzas individuales, también la coordinación entre diversos actores y entre diversas organizaciones, esto tiene un efecto multiplicador.

Hablamos de libertad, cuando estoy en un auditorio también quiero que la persona que no esté de acuerdo con mi planteamiento, diga "cállate, ¿de dónde apareció ésta?". Hay valores que vividos y compartidos facilitan el desarrollo de la vida, la igualdad abre las puertas a la participación y la comunicación, la solidaridad fortalece la organización y los lazos emotivos entre las personas, las familias y los grupos de un territorio determinado, y nos induce a preocuparnos por los problemas y necesidades de otras personas. El afecto es otro de los valores que facilitan el desarrollo personal y colectivo, la persona que no tiene afecto o que simplemente siente que no lo tiene, tiene muchas dificultades para desarrollar diversas áreas de su personalidad y para manejar las relaciones con otras personas.

Nada de esto puede realizarse si no hay claridad sobre la complejidad que implica el género. Cada vez que imparto un taller o que asisto a un taller de género escucho tanto a mujeres como a hombres: "Ah, el mismo cuento, si las mujeres son las más machistas, eso ya me lo sé..." En la universidad, no como académica sino como estudiante he escuchado a profesionales: "Ay doña Cathy, a mí no me meta en ese lío de género, eso sólo lo promueven las feministas o las lesbianas" ¿Y saben ustedes lo que es hablar de esto en nuestros países, en nuestras comunidades, en los barrios? ¿Eso se come?, ¿para qué me sirve? Por eso decía que es difícil hablar de qué es género, ¿cómo desarrollo ese liderazgo con equidad de género? Busquemos los mecanismos, las herramientas prácticas, con ejemplos concretos que facilite a las mujeres y a los hombres, la evidencia política en los ámbitos de toma de decisiones desde lo local, lo regional, lo nacional; y formulando y promoviendo programas y proyectos, impulsando acciones para disminuir el estado de pobreza de las patologías sociales, como dice Manfred A. Max-Neef. Podríamos decir que por problemas de subsistencia, la persona se sentirá desprotegida, la crisis, los sentimientos de culpa, pueden destruir las relaciones afectivas en el interno de la familia, la falta de participación da cabida a sentimientos de aislamiento y marginación, y la disminución de la autoestima puede provocar un deterioro profundo de la identidad. Y lo que son los sentimientos individuales se convertirán en sentimientos colectivos, en patologías



sociales que indican la frustración de los proyectos personales, aislamiento, marginación y el exilio interior y exterior de toda una colectividad.

Las personas dejan de comprender y se transforman en cínicas, o nos transformamos en cínicas, o como masas perplejas, alienadas e impotentes frente a las realidades. El aislamiento, la marginación destruye su identidad, sustituida por fantasías o intentos reales de auto aniquilación. Estas nuevas calamidades sociales que se nos revelan como problemáticas complejas que no pueden resolverse satisfactoriamente mediante la aplicación de políticas reduccionistas y convencionales. Ni siquiera las mismas mujeres quieren saber de género, cuando lo que necesitan es una taza de frijoles, un plato de arroz, ¿qué le van a dar de comer a sus hijos? E irle a hablar yo ahorita de género, esto tiene que ver con nuestra vida cotidiana, cada espacio, cada momento, no les voy a hablar ahora, ¿cómo quieres que te responda a la equidad de género? ¿Como Josefina o como la profesional?, o ¿como quiere el hombre?, aja, ¿que entendés vos como equidad de género? Por favor, apliquémoslo como vida cotidiana, como parte nuestra, por conciencia, no porque me den la plata, no por quedar bien con las Naciones Unidas, no por quedar bien con el Banco Mundial, y no por quedar bien conmigo misma, con mi comunidad, con mi territorio.

Y si hablo de protección, entonces queridas compañeras/os, el M^a Elena Cuadra, a nivel nacional, trabaja en 6 departamentos e incide en 60.000 mujeres trabajadoras de la zona franca, a pesar de que en Nicaragua el 70% de la población económicamente activa está en desempleo. Y a pesar de eso se ha incidido en políticas públicas, poquito, pero ahí vamos. En la ley de zona franca para que sea más cordón nacional, que ahí tenga uno derecho por lo menos a quejarse y no que las transnacionales sean las que manden en nuestros países. También, asimismo, se ha contribuido, se ha negociado, se ha incidido en los códigos de ética y también en las reformas al código del trabajo. Es así que la equidad de género, todavía decimos que tenemos miles de años y miles de mujeres heroicas y valientes que han luchado por llevar lo que en un momento decíamos, la emancipación de la mujer, la lucha por la igualdad, pero cada vez nos la creemos nosotros, pero los que vienen, ¿les hemos repetido el mismo discurso? Estamos todavía en grandes problemas, por decirlo así, o en grandes oportunidades. Entonces la oportunidad es que vamos a continuar sensibilizando, capacitándonos, concienciándonos y solidarizándonos, para lograr en sí la verdadera equidad de género, y lograr y decir, género en desarrollo. Es así que yo les doy las gracias a todas y todos por haberme escuchado.

Debate

Pregunta

Para la compañera del Salvador: Quería saber si ellas han detectado alguna diferencia en cuanto a la actuación de las mujeres en las comunidades de refugiados, cuando las ex comunidades de refugiados, las poblaciones de Morazán y compañía, donde la mayoría son sustentadoras de hogares, de los hijos, si allí que teóricamente estaban más concienciadas socialmente, han detectado alguna diferencia.

Pregunta

En relación a la pregunta de la compañera, yo quería así en general, me da igual quien pueda contestarme, cuáles han sido las consecuencias de que vosotras que estáis en países con conflictos armados que han durado muchísimo tiempo, y entonces eso a nivel de relación hombres / mujeres qué ha significado. Para mí el conflicto armado es como la máxima expresión de la violencia y sobretodo la violencia de los hombres y también ejercida sobre hombres, y especialmente sobre mujeres. ¿Cuál ha sido la participación de las mujeres después en el proceso de paz?, si es que os han dejado participar...

Milagro de la Paz Alvarado

La participación política de las mujeres ha bajado tanto del 1994 al 2005, y tiene que ver, porque después de los Acuerdos de Paz, surgió un auge de movilización de las ONG's. Entonces se empezó a trabajar mucho en los Derechos Humanos y de cómo participar en un proceso de reconstrucción después del conflicto armado, pero que en la consecuente permanencia de un gobierno de derechas que tiene las puertas abiertas a las políticas neoliberales de los EEUU, también se ha generado una desilusión en la población y una desesperanza en decir, "bueno, por más que gritemos y por más que construyamos propuestas, que creemos que pueden ser parte de la solución de los problemas de este país, no son escuchados". Entonces es que como cada vez la situación de conformidad de la gente, de decir: "bueno, no podemos hacer nada". Y también por otro lado, el gobierno de Bush diciéndole al gobierno de El Salvador, "mira si no me aceptas lo que yo te digo, te mando al millón de inmigrantes que tenemos en EEUU y entonces veremos cómo lo haces", y entonces claro, lo primero que la gente piensa es, "yo no quiero que el único que está allá y que me manda los 50 o 100 dólares al mes, que me sirven para medio paliar la situación y poder tener la tortilla, yo no quiero que se venga, porque si eso me falta, entonces, ¿qué me queda?".

Y lo otro que también ha afectado la participación de las mujeres, nosotras hicimos un análisis sobre el nivel de permanencia de las mujeres en los puestos de decisión, y entonces las mujeres en su primer periodo de estar en un gobierno local, se desilusionan y se frustran porque resulta que son una o dos mujeres con un grupo de 10 hombres y que están en constante conflicto porque no son las mismas visiones, y no son la misma forma de ver los problemas que afectan a la población. Entonces es como también el



conflicto que impide que las mujeres tengan una participación mucho más eficaz, con mayor oportunidad de poder expresar sus opiniones. Y también, y esto para un caso concreto, que nosotras le dimos un seguimiento, hay situaciones de acoso con los alcaldes, con sus compañeros concejales, difamación. También el entorno familiar y el poder del hombre, del compañero limita que la mujer permanezca. Muy a menudo los hombres dicen "bueno, mientras dure ese periodo yo te dejo pero otro ni se te ocurra, porque yo no voy a aceptar pasar más tiempo solo, que no me atiendas como debe de ser". Entonces, estas cosas también influyen y también por otro lado, las condiciones generadas en el puesto de las mujeres, las cosas son muy complejas y se mezclan mucho.

Edda Gaviola

A mí se me ocurre y lo voy a relacionar con lo que decía Milagro, el tema es que las mujeres también nos asumimos y nos asumimos como salvadoras de situaciones, entonces cuando se terminan todos los conflictos armados y viene todo el proceso de firmas de los Acuerdos de Paz, y yo creo que es un fenómeno bastante general, hay mucha participación de mujeres, pero además esa participación de mujeres se representa a nivel de las distintas instancias. Y yo creo que tiene que ver con eso, en la medida en que los hombres se van reacomodando en el poder, ya nos expulsan de esa representación. O sea, es mucho más difícil conseguir que las mujeres entren en los listados de los partidos, si las mujeres entran, no entran en la ubicación mejor para poder obtener la elección.

Y esto me lleva también un poco al tema del fenómeno del refugio y del retorno. Efectivamente, las mujeres jugaron un papel muy importante tanto en el refugio como en los procesos de retorno y siguen jugándolo, y las organizaciones de mujeres han sido muy importantes por ejemplo en el caso de Guatemala. Han logrado armar y ponerse de acuerdo en una alianza para luchar por el derecho a la copropiedad de la tierra, pero, por ejemplo, esas mismas organizaciones con los mismos compañeros que venían de la parte del refugio, muchas de las organizaciones han sufrido hostigamientos y llegaron con proyectos muy concretos a sus comunidades del retorno, les quemaron las casas, les destruyeron sus posibilidades de recursos. Entonces, hay un fenómeno ahí bastante fuerte, de cómo el ejercicio de poder y el tema de la violencia y cómo esa violencia que se expresa como elemento cultural en nuestros países, digamos como un elemento muy fuerte, está presente y sigue siendo un elemento permanente en la vida cotidiana, y esa necesidad de ejercer poder y esa necesidad de, se transforma en actos de violencia entre, incluso, los propios compañeros hacia las compañeras.

Pregunta

Yo quería decir dos cosas, y lo digo con la autoridad que estoy en una asociación de mujeres. Quería decirles que aquí tampoco nosotras las mujeres negociamos con los hombres de tú a tú, o sea, que la paridad no la tenemos. Aunque en los periódicos, los medios de comunicación y es verdad, en el gobierno español, ahora pues tenemos una fotografía muy bonita en la que hay hombres y mujeres y es paritario. Pero todo lo que es la estructura social, tanto de los partidos, como de la sociedad, el mundo de la empresa, como familiar, aquí tampoco somos paritarios. Y quería citar a Milagro de la Paz Alvarado que



decía, que cuando vamos a hacer cooperación esa visión asistencialista de la mujer es que aquí también la tenemos, es que no sabemos más, porque este es un discurso, o sea yo felicito una vez más a Cooperacció porque precisamente éstos son temas que los tenemos que debatir Norte y Sur, Este y Oeste, desde el feminismo, desde las mujeres, que estamos todas en el mismo punto. Es verdad que a veces, la fotografía, podemos pensar que en algunas zonas puede que la paridad esté algo más avanzada o que la tengamos más cerca, pero la sociedad catalana y la sociedad española no es paritaria, tenemos un sentido asistencialista con los programas de la mujer. Muchas veces, incluso en los ayuntamientos, las mujeres están en servicios sociales, sólo os lo digo para que sepáis que es bastante igual, y que hemos de trabajar conjuntamente las mujeres del mundo entero. Y quería hacerle una pregunta muy concreta y es que por qué creen ha bajado tanto el tanto por ciento de representación diríamos de las mujeres alcaldesas, de un 32 creo recordar a un 17%, ¿a qué cree que puede deberse? Gracias y perdonen la extensión.

Josefina Ulloa

El fenómeno de por qué hay menos mujeres en el espacio de la toma de decisiones, por eso el género no necesariamente tiene que ver con la mujer, sino con el hombre y la concienciación. La sensibilización tiene que ir de igual a igual, porque lo que ha ocurrido es que han llegado mujeres a estos puestos de diputadas, de alcaldesa, de concejala, y ellas actúan como cualquier político, o sea, ellas no están allí en su condición de mujer o por la solidaridad de género. Ellas están allí porque están cumpliendo una función pública y considero que con las crisis políticas, las crisis económicas, se aferran a sus puestos y a subir cada vez más. Una alcaldesa nos dijo "Yo quiero quedar bien con el que me puso porque yo quiero ser diputada". Y es así, es una avalancha, por quedar bien, yo creo que aquí pregunté por qué quedó electa usted (en Catalunya pregunté ¿cómo fue?, ibas en la lista, el partido te fue a buscar o vos te ofertaste). Por lo menos yo me he ofertado, pero tengo que esperar que el partido llegue a buscarme. Porque si él me fue a buscar tiene interés en que yo quede, entonces voy a estar allí por el partido y no por otras cosas, no voy a hablar mal de las compañeras, sino que eso es lo que ha incidido en que las mujeres actúen igual que el hombre. Yo he dicho ya "son mujeres con bigote".

Creo que la crisis política, la crisis de valores, la crisis económica y el miedo a perder el poder, cuando lo saboreamos, o tal vez la falta de seguimiento, de acompañamiento, a lo mejor es la falta de acompañamiento de las mujeres o de los movimientos de mujeres, a estas compañeras que están a lo mejor en una responsabilidad super inmensa, influye en la actuación de las mujeres. Porque yo por lo menos nunca lo he estado, entonces sólo estando en el zapato de ellas, podría decir más. Pero más bien creo que son crisis de liderazgo tanto en hombres y mujeres, las crisis políticas y las crisis económicas.



Pregunta

Nada más compartir una reflexión con vosotros, como decía Josefina el género es algo que se construye a partir de la cultura, es algo que construye la humanidad. Y entonces si esta situación de desigualdad la hemos construido culturalmente, quizás el género es algo que a largo plazo tenga que desaparecer para dejar lugar a los valores humanos positivos, a la libre expresión de los seres humanos, con valores que ahora son quizás femeninos y masculinos, pero que un día puedan ser compartidos, puedan ser de un hombre o de una mujer de forma igual. No sé que pensáis sobre esta reflexión.

Zhora Koubia

Responderé rápidamente considerando la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisión. En Marruecos, hay un conflicto marroquí saharauí, donde la participación de las mujeres en la toma de decisiones, yo diría que no hay una participación pública hablando de la participación de las mujeres. Así pues, son un poco los organismos internacionales quienes tienen el poder central que generan los conflictos, entonces no podemos hablar de la participación de los hombres y las mujeres en los procesos. Pero lo que sí es seguro es que se explota a muchas mujeres que han estado detenidas en el Sahara Occidental por haber participado en las primeras manifestaciones pro-árabes por las detenciones políticas marroquíes o saharauís, pero ha sido una explotación más que una participación.

Así que normalmente son los hombres y mujeres los que han sufrido las violaciones de los derechos humanos, son los políticos de movimientos marxistas leninistas, o bien los que han sido castigados por haber dirigido estos movimientos y por eso son terroristas. Entonces en todo el proceso de conciliación o de reforma, o de la verdad que es como los llaman las antiguas asociaciones de defensa de los derechos humanos, no ha habido una participación de las mujeres, porque todas las mujeres que han sido violadas o que se han visto envueltas en violencia, se dan cuenta de que las mujeres no lo dicen públicamente. Entonces, no se puede hablar de un proceso de conciliación si siempre nos damos cuenta que se dice: "yo he perdido una hermana, yo he perdido una mujer, o bien que he sido violada por un paramilitar". Y yo no puedo decirlo públicamente porque esto desvaloriza mi personalidad en toda la sociedad. Por lo tanto no podemos hablar de una participación de las mujeres en este tipo de procesos.

Josefina Ulloa

Como decimos que género es lo socialmente construido, entonces lo que desaparece o lo que se miraría, es como equidad de género, hombre o mujer, pero con lo que nacemos es algo biológico, nadie me lo cambia, entonces eso es el esfuerzo que tenemos que hacer, la sensibilización y deconstruir eso que nos han enseñado, porque él nació hombre y yo nací mujer, y eso es biológico, nadie lo cambia. Yo creo que en todos los países centroamericanos, seguramente estamos en la misma situación, donde se proponen leyes, por ejemplo en Nicaragua está la ley de equidad, de igualdad de oportunidades, el anteproyecto, lo hemos discutido, se levantaron no sé cuántas miles de firmas, pero eso está engavetado. ¿Por qué? Porque también tenemos un estado



que no es estado, ¿qué hace? A veces lo ubico como que es una pulpería, el presidente está ahí despachando los centavitos o las cosas que uno llega a comprar a una pulpería, porque también te dicen, no hay, no se puede, no tengo.

Entonces ahora pienso que es un vendedor, que es alguien que está detrás de una pulpería, y que si no lo presiono a que me de crédito o que me fíe, provoco que me venda, no me vende, y le digo, "Ah, no, si no me vendes, yo te denuncio". Entonces, hasta estos extremos tenemos que llegar. Y cuando te dicen te voy a dar la cuota del 40% de mujeres en los partidos políticos, hay condiciones también, no es de gratis. Entonces eso es más para la reflexión de futuro, que nos miremos realmente que es un proyecto de seres humanos, hombres y mujeres, y que si soñamos con ese estado de bienestar, entonces el estado de bienestar es para hombres y mujeres.



LIDERAZGO Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD CATALANA

Rosa Maria Dumenjó

Fundació Maria Aurèlia Capmany

NUEVO EQUILIBRIO DE ROLES SOCIALES

En diferentes países y desde diferentes medios empresariales, sindicales, sociales e institucionales, se viene planteando en los últimos años la necesidad de reformas en profundidad en todos los ámbitos de la organización social, especialmente en la organización del trabajo, la organización de los tiempos y la organización de los servicios que afectan a la vida cotidiana de las personas. A partir de los años setenta en la mayoría de países desarrollados, especialmente Estados Unidos, Canadá y Europa, uno de los ámbitos más importantes que demanda la aplicación de nuevas políticas es el que afecta al equilibrio entre los *tiempos* que determinan los diferentes espacios en la vida de las personas, y que afecta a la problemática que plantea el conseguir conciliar y compartir la vida laboral, la vida personal y la vida familiar de los hombres y las mujeres.

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral está modificando el equilibrio de los roles sociales que hasta ahora determinaban la organización del trabajo y la organización de la vida familiar y personal, donde el hombre era el responsable del trabajo productivo o remunerado, el que llevaba el dinero para el sustento de la familia, y la mujer la responsable del trabajo de la vida cotidiana no remunerado, la responsable de los cuidados y los afectos a las personas dependientes, rompiendo con ello el modelo de referencia que nos había sido impuesto desde la Revolución Industrial. Esta nueva situación ha evidenciado una nueva e importante desigualdad generada por las diferencias en el reparto del uso del tiempo entre hombres y mujeres. Mientras las mujeres pasan a compartir con los hombres el trabajo productivo, asumiendo con ello el doble trabajo, el productivo y el no productivo, los hombres, en su gran mayoría, sólo se sienten responsables del trabajo productivo, sin asumir su corresponsabilidad en el compartir los trabajos considerados no productivos.

En la *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003*, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 2004 sobre el uso del tiempo, a partir de analizar las principales actividades que determinan el uso de los tiempos, en su apartado A 1.R) define:

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD EN EL TRANCURSO DEL DÍA Y DURACIÓN MEDIA DIARIA DEDICADA A LA ACTIVIDAD POR DICHAS PERSONAS EN CATALUÑA (TABLA RESUMEN)

ACTIVIDADES PRINCIPALES	VARONES		MUJERES	
	% personas	Duración media diaria	% personas	Duración media diaria
Cuidados personales	100,0	11:28	100,0	11:27
Trabajo	45,7	8:28	29,9	7:09
Estudios	10,9	5:10	13,5	5:10
Hogar y familia	73,2	2:15	91,6	4:37
Trabajo voluntario y reuniones	7,0	2:04	10,7	2:10
Vida social y diversión	58,6	2:09	58,6	2:00
Deportes y actividades al aire libre	41,0	2:18	35,8	1:54
Aficiones y juegos	22,1	1:59	12,2	1:29
Medios de comunicación	85,4	2:43	84,8	2:23
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	85,6	1:33	80,4	1:30



Según estos datos, en Cataluña el tiempo dedicado al trabajo remunerado por las mujeres es de 7 horas 9 minutos, mientras que los hombres le dedican 8 horas 28 minutos. En el ámbito del trabajo doméstico las mujeres dedican una media diaria de 4 horas 37 minutos al *hogar y la familia*, mientras que los hombres dedican 2 horas 15 minutos. Si sumamos el tiempo dedicado a las actividades que podrían llamarse de vida personal (categorías 4, 5, 6, 7 y 8 de la tabla), el resultado del tiempo que dedican hombres y mujeres es significativo: los hombres les dedican casi dos horas más que las mujeres.

Los datos nacionales de este informe relativos al tiempo dedicado al trabajo remunerado demuestran que en Cataluña las mujeres trabajan 18 minutos más que la media nacional y 8 minutos menos en el hogar. Con relación al tiempo que hombres y mujeres dedican al trabajo doméstico los datos son similares a nivel nacional y en Cataluña. A pesar de esta situación generalizada, hay que destacar que en la medida que aumenta el número de mujeres activas en el mercado del trabajo y que el tradicional rol masculino pasa de ser el único que aportaba sustento económico de la familia a ser compartido y aumenta también. Aunque en pequeña escala, el número de hombres que participan en las tareas domésticas y en las funciones de cuidado de las personas, en especial los jóvenes. Pero también cada vez son más las personas que se sienten afectadas por el conflicto que genera la necesidad de facilitar la conciliación del trabajo productivo con la vida personal y familiar.

En este contexto es importante destacar la insistencia por parte de algunos expertos sobre la necesidad de que el trabajo doméstico y del cuidado de las personas sea reconocido y valorado dentro del PIB nacional y que aparezca como parte integrante del sistema productivo. El valor de la producción doméstica que no aparece en la contabilidad de la economía catalana era de 12.771.633 billones de pesetas, según un estudio publicado por la Generalitat de Catalunya en el 2000¹ calculado para el año 2000, lo que supone un aumento del PIB del 65,9%, pasando de ser 19,37 billones a ser 32,14.

EMPLEO Y ESTRUCTURAS FAMILIARES

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las características que definen el empleo femenino tanto por la cantidad y fuerza con la que ha entrado en el proceso productivo como por el nivel de preparación y calificación, empieza a ser reconocido como uno de los factores que pueden ayudar y facilitar el crecimiento económico y la estabilidad laboral. Pero el trabajo de las mujeres continua siendo tratado como un empleo de *segundo orden* y siguen existiendo diferencias y discriminaciones importantes entre hombres y mujeres con relación a las condiciones de trabajo²:

- La tasa de desempleo de las mujeres es superior a la de los hombres. En España la diferencia es de 7,3 puntos. La tasa de paro femenina es del 15,71% y la masculina del 8,38% según datos de la Encuesta de

¹ COMAJUNCOSA, JOSEP M.; LOSCOS, FRANCISCO; SERRANO, IGNACIO. Prefaci a l'elaboració dels comptes satèl·lit de la producció domèstica per a Catalunya. Estimació de l'efecte d'incloure la producció domèstica dins del PIB. [Barcelona]: Institut Català de la Dona, DL 2001.

² Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).



Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2004. En Cataluña, estas tasas son inferiores y la diferencia también (4,7 puntos); así la tasa de paro femenina es del 12,30% y la masculina del 7,63%.

- Las mujeres tienen más contratos temporales que los hombres. En España el 33,7% de la contratación femenina es de temporalidad, mientras que la masculina es del 28,7%. En Cataluña, el contrato temporal para las mujeres representa el 21,2% y para los hombres el 16% de la población ocupada.
- El trabajo a tiempo parcial es casi exclusivamente de mujeres. En España el 77% de los trabajos a tiempo parcial los realizan mujeres.
- Los salarios de las mujeres son inferiores en casi todos los sectores. El porcentaje de ganancia que percibe de menos la mujer a nivel nacional es del 30% y en Cataluña del 29,6%, según datos de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.
- Existe una importante segregación profesional con relación al acceso a puestos de responsabilidad y la promoción en la carrera para las mujeres.
- Las mujeres son, mayoritariamente, las responsables del *doble trabajo*: el laboral y el familiar, con las consecuencias negativas que ello comporta a escala laboral y personal.

La mayoría de estas diferencias dificultan a las mujeres poder mantenerse en el mercado laboral con empleos fijos y de calidad, aumentando esta dificultad cuando a su vez son madres y trabajadoras. Hay que destacar que en estos momentos la tasa de mujeres trabajadoras con hijos es superior a la de las mujeres sin hijos. Según un informe elaborado en el año 2003 por el Departamento Confederal de la Mujer de la Unión General de Trabajadores (UGT) sobre el empleo de las mujeres, en España el 51,9% de las mujeres ocupadas tiene hijos, ya sea en unión matrimonial o de pareja de hecho, y el 13,9% son madres solas. El 62,9% de las mujeres ocupadas tienen a su cargo a un hijo o hija.

Las causas vienen dadas no sólo por la falta de implicación de los hombres en las tareas del ámbito doméstico, el trabajo de mantenimiento del hogar y del cuidado de las personas, sino también entre otras por las insuficientes medidas destinadas a facilitar servicios y ayudas para el cuidado; la necesidad de adecuar los tiempos y los horarios de los servicios personales y comerciales a las nuevas necesidades; las distancias cada vez más largas entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo; el creciente aumento de tipologías familiares no nucleares.

Según datos de la EPA del cuatro trimestre del año 2003, existían en España 319.800 familias monoparentales, de las cuales un 88,90 % eran madres con hijos, y de éstas el 69,68 % eran mujeres trabajadoras.



DATOS DE POBLACIÓN EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

3r. Trimestre 2003 CATALUÑA				
	Tasa de desempleo	Tasa de actividad	Tasa de ocupación	Tasa de temporalidad
HOMBRES	7,2	71,0	65,9	20,2
MUJERES	11,9	49,4	43,5	25,1
Total	9,2	59,9	54,4	22,3

Fuente: EPA

3r. Trimestre 2003						
	Tasa actividad	Tasa ocupación	Ocupados	Tasa desempleo	Desempleados	Tasa temporalidad
Cataluña	59,9	54,4	2.892.900	9,2	292.900	22,3
España	55,3	49,1	16.817.800	11,2	2.114.600	30,7
UE	69,8	63,9	161.295.000	7,3	12.735.000	13,4

Fuente: EPA

NUEVAS REALIDADES SOCIALES = NUEVA CULTURA EMPRESARIAL

Esta participación de las mujeres en el trabajo productivo se produce en un contexto de grandes cambios socioeconómicos y culturales que conllevan, en consecuencia, la necesidad de cambios no sólo en el reparto de roles en el ámbito familiar, sino también en la organización y la planificación de las estructuras y servicios del conjunto de la sociedad, y de manera especial en la organización del trabajo y en la percepción de las necesidades de las personas que trabajan, tanto por parte de las empresas como por los representantes de los trabajadores.

En el ámbito empresarial hay que tener en cuenta que los cambios socioeconómicos que se están produciendo conllevan, cambios en la organización de la fuerza de trabajo debidos, entre otros, a la presión de la globalización, la disminución del número de grandes empresas y el aumento de pequeñas, y el creciente aumento del uso de nuevas tecnologías en la organización del trabajo. Esta situación reclama en estos momentos una importante y urgente recontextualización de la cultura del trabajo, que consiga dar respuestas positivas no sólo a las demandas formuladas por la implantación de las nuevas tecnologías, la exigencia de una mayor calidad en la producción y el aumento de la movilidad industrial, sino también a las nuevas demandas y necesidades de las personas que trabajan provocadas en gran medida por los conflictos que generan las dificultades para conciliar y compartir la vida laboral con la vida personal y familiar.



Estamos entrando de lleno en un proceso de transición de la organización productiva en la que conviven dos culturas organizativas y de *management* con relación a la organización del trabajo:

- La **cultura tradicional**, derivada del modelo de reparto de roles entre hombres y mujeres, que determina cada vez más tensiones entre trabajo, vida personal y vida familiar.
- La **nueva cultura** emergente, que debe considerar las tensiones provocadas por el desequilibrio entre trabajo, familia y vida personal como uno de los ejes básicos de las políticas de igualdad de oportunidades. En este contexto las empresas ya han empezado a entender la necesidad de avanzar hacia un nuevo modelo organizativo que tenga en cuenta las necesidades personales y familiares de las personas que trabajan.

Estas nuevas realidades reclaman nuevas iniciativas por parte de todos los agentes que intervienen en la organización de la sociedad, de manera especial de los agentes socioeconómicos. Los agentes políticos, económicos y sociales deben tener cada vez más claro que el ámbito del trabajo y el de la vida personal y familiar no pueden ser considerados como dos mundos separados, sino que son dos conceptos esenciales que deben caminar unidos para garantizar la reproducción y transformación de la sociedad y asegurar la calidad y rentabilidad de las empresas. Por ello, empresas e instituciones públicas deben avanzar en un compromiso conjunto que delimite las responsabilidades en cada uno de los ámbitos, para promover y estimular la implantación de políticas favorables a la conciliación en todos los programas y acuerdos políticos y económicos que se determinen.

La **nueva cultura** social emergente ofrece un escenario donde las relaciones entre contexto laboral y familiar sufren un cambio radical e irreversible. En efecto, la ruptura de esquemas tradicionales, la expansión territorial de las grandes ciudades a las periferias, nuevos trastornos de salud por falta de calidad de vida..., están produciendo necesidades que demandan respuesta a preguntas inexistentes hasta hoy en día:

- ¿Cómo conseguir el equilibrio en el reparto de los tiempos sociales que intervienen en la vida de las personas?
- ¿Cómo facilitar el compartir y conciliar hombres y mujeres su vida profesional, laboral y familiar?
- ¿Cómo sensibilizar e implicar a los agentes sociales para la aplicación de políticas para la conciliación?
- ¿Cómo hacer efectiva la voluntad conjunta de empresas e instituciones públicas en la aplicación de políticas de conciliación?



- ¿Qué estrategias deben contemplarse para determinar políticas de conciliación en las empresas?
- ¿Qué estrategias deben contemplarse para determinar políticas de conciliación en la negociación colectiva?
- ¿Cómo comprometer a las personas trabajadoras con su entorno laboral para obtener una mayor calidad del trabajo?
- ¿Cómo implicar a los hombres trabajadores en el ejercicio de compartir los trabajos de la vida cotidiana?
- ¿Cómo incrementar la satisfacción de la persona en su lugar de trabajo?
¿Cómo incrementar la eficacia en la empresa?
- ¿Cómo gestionar equipos de trabajo que presentan realidades diversas pero con necesidades concretas?
- ¿Cómo derribar las barreras que obstaculizan el desarrollo personal y profesional?

En definitiva, cómo armonizar y equilibrar la vida laboral con la vida personal y familiar para lograr una mejor calidad del trabajo, un mayor crecimiento empresarial, una mayor calidad de vida y satisfacción personal de las personas que trabajan, y un mayor equilibrio en el reparto de roles entre hombres y mujeres en la sociedad.

Para dar respuesta a estas realidades, las diferentes iniciativas y propuestas de políticas de buenas prácticas que se generen tanto desde el ámbito público como desde el privado deben tener en cuenta esencialmente:

- La necesaria complementariedad de acciones propuestas por parte de cada uno de los agentes implicados, públicos y privados.
- La articulación de una nueva legislación y las disposiciones necesarias para su cumplimiento que tengan en cuenta los diferentes ámbitos que determinan el conflicto de la conciliación entre la esfera laboral y la personal, de manera especial en lo que afecta a la organización del trabajo, el cuidado de las personas y la organización de los tiempos.
- La necesidad de tener en cuenta no sólo políticas de ayudas monetarias, sino el avanzar hacia una nueva política de servicios públicos / privados que ofrezcan respuesta a las necesidades de toda la ciudadanía con relación a la conciliación.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DEFINICIÓN DE LAS NUEVAS ESTRATEGIAS

A lo largo de la historia, la mayoría de las mujeres hemos vivido una misma realidad, luchado por los mismos derechos como ciudadanas y como personas intentando en cada



momento desde posiciones y procesos diferentes dar las respuestas que considerábamos más adecuadas para conseguir avanzar hacia nuestra emancipación colectiva tanto en la esfera pública como en la privada.

En este momento histórico que estamos viviendo, de importantes cambios en la organización de la sociedad y en el tradicional equilibrio de roles en los comportamientos de hombres y mujeres, es muy importante que las mujeres seamos capaces de concretar cual debe ser nuestro protagonismo en el nuevo mundo cada vez más globalizado y redefinir nuestra manera de entender la vida. La participación de las mujeres en la lucha por nuestra propia emancipación y por la transformación de la sociedad a lo largo de los años se ha llevado a cabo algunas veces de forma individualizada, a partir de la reflexión individual de muchas mujeres, o de los procesos colectivos a través de las diferentes asociaciones o grupos organizados.

A lo largo de los años, el movimiento de mujeres se ha fortalecido, transformado y diversificado tanto en los modelos de organización como en las temáticas y centros de interés, pero no ha sido capaz a partir de su diversidad de llegar a un **gran pacto individual y colectivo** que nos permita dar el paso definitivo para conseguir una sociedad con igualdad de derechos, responsabilidades y acceso a los ámbitos de poder y decisión tanto a los hombres como a las mujeres.

Deberíamos avanzar hacia nuevos conceptos de participación a partir de nuevas metodologías que permitan a las mujeres visualizar sus puntos de vista y aportar sus propuestas de cambio que permitan dar respuesta a sus necesidades, que son cada vez más las necesidades de toda la ciudadanía, aglutinando y reconociendo la diversidad existente en cada entorno social, especialmente el entorno ciudadano, el personal, el laboral y el familiar y las potencialidades de cada uno de ellos.

Sólo con este **pacto de solidaridad entre las mujeres** y entre las diferentes maneras de vivir y entender el feminismo: feminismo radical, feminismo de la igualdad o feminismo de la diferencia, seremos capaces de dar un paso importante para conseguir conciliar y compartir, mujeres y hombres, todos los espacios y tiempos de la vida.



Debate

Pregunta

En su planteamiento de que debe cambiar la estructura del trabajo y hablaba usted sobre hacerlo, y lo que es el Tratado de Libre Comercio y en el Plan Puebla Panamá y lo que es el Plan de Desarrollo en Nicaragua adecuado a eso mismo, se dice generar los cluster, es decir, donde va a estar la empresa, van a estar todos los servicios, las habitaciones o la vivienda. En lo personal, nosotras tenemos preocupación porque, ¿quiénes son los que van a tener esas viviendas? ¿quiénes van a tener acceso a esos beneficios, a esas condiciones? Lógicamente que la empresa o los empresarios lo hacen para ahorrar sus recursos y en Nicaragua por lo menos, las mujeres de la zona franca vienen de muchísimos lugares, salen a las 3 de la mañana de su casa y llegan a las 10 o 11 de la noche por los recorridos, y no precisamente para esas mujeres van a hacer las viviendas, los cluster o las estructuras que van a mejorar los empresarios. ¿Cómo va a ser aquí?

Rosa M^a Dumenjó

Lo que tu planteabas sobre el tema de la organización del trabajo, a ver, yo voy a pedir a Cooperacció, que supongo que lo tienen, que nos paséis los correos electrónicos de las compañeras de Guatemala, y os vamos a enviar cómo entrar en la web que están todas las propuestas que han salido del proyecto y que está la propuesta de una guía de nuevo modelo de organización de las empresas para facilitar la conciliación. Y están fórmulas de esta organización, indudablemente, tú lo has planteado, lo más importante es la nueva organización del tiempo de trabajo. Es decir, la flexibilización del tiempo de trabajo. Yo supongo que es un planteamiento que no sé si puede ser transferido, así como así, a vuestra realidad, lo entiendo, y vaya yo diría que no es transferible, pero lo que sí que os ofrecemos es que si os interesa, nos comunicáis a través de Cooperacció y estamos totalmente dispuestos como Fundación, a ver cómo transferir readaptando a vuestra realidad este proceso.

Nuestro modelo, nuestra propuesta de modelo de nueva organización del trabajo, plantea propuestas en el ámbito de la organización del tiempo de trabajo, es decir, de la flexibilidad, de los servicios; que las empresas deben favorecer a sus trabajadores y sus trabajadoras, de la negociación colectiva, es indudable que ha de haber una nueva fórmula y unas nuevas inquietudes y propuestas en la negociación colectiva y en el tema también de la medición de los resultados económicos por parte de las empresas de estas situaciones. Os lo haremos llegar y cualquier cosa que queráis. Y a este nivel y en el tema de estas políticas, seguramente, estamos por cerrar el acuerdo con el Institut Català de la Dona, vamos a crear una red sobre políticas de conciliación a nivel catalán, español y europeo con una incidencia de empezar, para ser una red de intercambio de experiencias, de propuestas y de proyectos, con una incidencia especial de empezar a trabajar en que es lo que hay, y que fórmulas en Latinoamérica.

Hay universidades que han empezado a trabajar este tema y por esto hemos propuesto que la red abra una vía de trabajo para ver que experiencias se están generando en



Latinoamérica, con lo cual podríamos ver cómo entráis en la red, como podemos transferiros, es decir, nosotros podemos ofrecer una cierta cooperación en este campo con vosotros. Será una red informática, una red no de personas físicas, sino una red a través de experiencias, básicamente la empezaremos con Italia, Francia, España, Holanda y Alemania, y a partir de aquí, hay un cierto interés en entrar en Latinoamérica.

Pregunta

No es realmente una pregunta directa, pero si puedes ampliar, sí quiero hacer una pequeña reflexión sobre lo que has comentado, estoy totalmente de acuerdo en prácticamente todo lo que has dicho, sólo quiero puntualizar uno de los temas que suele salir muchas veces, y tú lo has comentado, que es la rivalidad entre las mujeres cuando llegamos al poder. Tú decías que hemos de unirnos, hemos de coger fuerza, nos hemos de ayudar y hemos de avanzar, y yo creo que es cierto que muchas veces entre las propias mujeres nos ponemos la zancadilla, pero pienso que básicamente es porque nos han educado así. Nos han educado que ante el poder, primero que no nos ha de interesar, no necesitamos el poder y si lo necesitamos y nos interesa bebemos de los modelos masculinos, que si es competitividad, que si es discutir, que si es pisar al otro para subir más alto. Ni todas las mujeres somos ángeles, y buenas y somos solidarias, ni todos los hombres son competidores malos.

Pero sí es cierto, entre nosotras, desde una reflexión feminista, de una reflexión que cambie nuestros modelos y estereotipos de mujer y de hombre. Antes nos has hecho esta reflexión, cuando tienes una mujer jefa, cuando tienes una compañera que está por encima de ti, la primera idea que te surge es eso, o sea, es bloquearla. Primero dudar si servirá incluso siendo mujer como tú, y segundo intentar competir entre nosotras. Hemos competido de jóvenes, o al menos en mi época así se me educó por el novio, por el hombre, y ahora competimos por el poder con otra compañera. Y en cambio tenemos un jefe, y a lo mejor somos incapaces de abrir la boca, estoy generalizando y estoy estereotipando. Sugiero para el público en general un libro y supongo que tu ya lo conoces, de Carmen Alborch sobre este tema que se llama *Malas*, que habla de la rivalidad y la complicidad entre mujeres para acceder al poder. Bueno, me gustaría, si quieres añadir algo, y si no según como vayamos de tiempo, deciden ustedes.

Rosa M^a Dumenjó

El tema de la realidad de las mujeres en el poder, totalmente de acuerdo contigo, es decir, llegar al poder es difícil, defenderlo es difícil y en esto no hemos de ser críticas. Yo lo que sí que creo es que tenemos un reto, tenemos la obligación de hacer, precisamente por nuestra militancia feminista, por nuestra militancia como mujeres, hemos de ser exigentes con estas mujeres que tienen el poder, hemos de ser solidarias con su dificultad de defender este poder. Pero a la vez hemos de ser exigentes de que han de avanzar y que tienen una doble responsabilidad, defender este poder, pero además hacer la revolución dentro del poder. Si están donde están es porque muchas mujeres antes hemos y han hecho una revolución, y por eso ellas están donde están, por



lo tanto ellas ahora tienen una doble función, defenderlo y tenemos que ayudarles a defenderlo. Pero a la vez han de iniciar otra revolución, que es cambiar esos estilos de poder, con lo cual nos han de pedir nuestra solidaridad también, lo que no creo que debamos permitir es que se queden allí y nada más, o sea que en esto no sé si estamos de acuerdo o no, pero creo que es por aquí donde debemos avanzar.

Pregunta

Creo que no podemos confundir sexo con género, con lo cual, no por ser mujer y estar en el poder, tienes conciencia de nada, eso es así. Yo no tengo nada en común o muy pocas cosas con mujeres del PP, no veo el mundo igual, no defiendo los mismos derechos. Yo defiendo el derecho al aborto, ellas no, yo defiendo el derecho a expresar mi sexualidad, ellas no, con lo cual, tengo muchas dificultades, aunque sean mujeres, tengan dos pechos como yo, puedan parir, hay otras cosas. Y creo que la ideología para cambiar el mundo y en el feminismo es fundamental. Y que seamos mujeres no nos hace no sólo iguales, sino que no entendemos el mundo de la misma forma y esto en política también, afortunadamente, existe, y hay diferentes formas. Otra cosa es que el políticamente correcto creo que ha penalizado o está dificultando mucho más, o ha pagado un discurso que en los 70, inicios de los 80, tenía una capacidad intrínseca mucho más revolucionaria, al menos en occidente, de lo que es hoy, pero quizás esto seguramente también se puede modificar, pero entiendo que no todas las mujeres que están en política están por el mismo objetivo, ni deseo.

Rosa M^a Dumenjó

A ver, yo puedo estar de acuerdo con tu intervención sobre las mujeres políticas, pero es que yo creo que cuando hablamos, por lo menos yo, cuando hablo del poder de las mujeres, cuando hablo de la complicidad de las mujeres, cuando hablo de la solidaridad de las mujeres, hablo de unas mujeres, tengo muy claro que no hablo de las mujeres del PP. O sea que tengo muy claro que las mujeres del PP no entran en este concepto de solidaridad, de complicidad del que estamos hablando, no porque sean mujeres del PP, sino porque las mujeres no somos todas iguales, igual que los hombres no son todos iguales, ni pensamos igual. Ahora, las mujeres que hemos luchado muchos años con el movimiento feminista o no, yo creo que no todas las mujeres se han sentido feministas, pero que hay muchas que te dicen que no se sienten feministas que han luchado mucho, y por lo tanto, yo siempre he dicho que no las etiqueto a todas, pero que las mujeres que han luchado por este derecho de igualdad y de llegar a todas las cotas de responsabilidad y de poder igual que los hombres. Hay unas que lo hemos hecho de una manera, y por unos principios y por una manera de pensar, y éstas somos las que hemos de hacer esto. Que hay otras que no lo harán, indudablemente, igual que hay hombres que hacen unas cosas y hay hombres que hacen otras. Que en estos momentos la política es lo que tu dices, quizás sí, pero es una mala política esta, ¿eh? O sea la política no es gestión, la gestión la hacen los funcionarios. Los políticos no han de gestionar, los políticos han de pensar, proponer y hacer política, los funcionarios han de gestionar. Que estamos en una realidad que los políticos hacen mucho más de funcionarios, es decir, de gestión que de política, sí, pero quizás este es otro debate, otro planteamiento y otra situación, con lo cual, no quiere decir que esto sea lo políticamente correcto para decir, ¿no?



MESA REDONDA

***LIDERAZGO Y EQUIDAD DE GÉNERO,
LA REALIDAD DEL NORTE***

Fina Rubio Serrano

Associació de Dones per la Inserció Laboral -SURT-

Hablar de liderazgo femenino en las organizaciones del Tercer Sector resulta complicado. En primer lugar hay la dificultad para encontrar una definición clara sobre el alcance y la composición del Tercer Sector, un fenómeno complejo que se sitúa entre la sociedad, la economía y la política; entre las personas, la sociedad y el espíritu de la solidaridad, entre las necesidades sociales y las experiencias de autoorganización. Sus fronteras son difusas y cambian según el periodo histórico, el lugar, las necesidades sociales emergentes, las funciones sociales desarrolladas y el nivel de legitimación por parte de las administraciones públicas.

El *Llibre Blanc del Tercer Sector Cívicosocial* publicado por la Generalitat de Catalunya define el Tercer Sector como aquel conjunto de organizaciones privadas, sin ánimo de lucro, que tienen como objetivo final conseguir la promoción de las personas, reducir las desigualdades socioeconómicas y evitar la exclusión social. Tal vez la característica más unánimemente compartida sea su heterogeneidad. En cualquier caso, estamos hablando de un sector en expansión, de una experiencia social en alza, importante no tan sólo por su valor social sino también por su impacto económico.

La feminización del sector es clara, tanto por lo que respecta al personal asalariado como al voluntariado.

- Las mujeres representan el 71% del personal asalariado y el 76% del personal voluntario.
- El personal remunerado representa más de un 27% en el conjunto del sector.
- Un 40% de los contratos que se hacen son de carácter temporal, porcentaje considerablemente superior al del conjunto del mercado laboral en que los contratos temporales son un 33% del total.

También es significativa la existencia de un porcentaje elevado de contratos a tiempo parcial, que llega al 31%, mientras que para el conjunto de la economía esta tipología de contratación se sitúa en el 7%. La dependencia financiera respecto los fondos públicos y la inestabilidad, fluctuación y temporalidad de estos fondos son algunas de las causas que pueden explicar este elevado porcentaje. Aunque se trata de un sector donde los valores éticos, la voluntad de servicio social, la solidaridad, el trabajo cooperativo aparecen como vertebradores de la misión de estas organizaciones no lucrativas, parece que las condiciones laborales están lejos de responder a estos parámetros.

Como hemos visto, la presencia de las mujeres en el Tercer Sector es mayoritaria, en Catalunya representa el 71% del total de ocupación remunerada y el 76% del voluntariado. Es decir, se trata de un sector altamente feminizado. Y este dato se ve reforzado si observamos la distribución de esta contratación por sectores:

- El 31,8% de toda la ocupación generada por el sector no lucrativo se concentra en las áreas de educación, salud y servicios sociales.

No hemos encontrado datos del impacto de género ni en la contratación temporal, ni en la contratación a tiempo parcial. Pero, si hemos de tener en cuenta la dinámica del conjunto del mercado laboral que la economía social amplifica, los datos apuntan a una fuerte desviación de género en la contratación precaria en el Tercer Sector. Tampoco disponemos de datos estadísticos que nos permitan identificar el impacto de los roles de género en la posición profesional de las mujeres que trabajan en el Tercer Sector. Esta ausencia de datos estadísticos, aunque cada día aparecen nuevos estudios sobre el impacto de la economía social en el conjunto de la actividad económica, es en sí misma un dato significativo respecto la existencia de una segregación vertical. Cabe decir que, algunos estudios parciales realizados y referidos al ámbito de las ONGDs señalan que las mujeres se concentran mayoritariamente en cargos administrativos, mientras que los hombres dentro las mismas organizaciones ocupan cargos directivos.

Aunque lo distintivo, lo que lo configura como Tercer Sector es que aborda sus actividades desde una lógica diferente, no presidida por el ánimo de lucro, sino centrada en las necesidades de las personas, en su mejora personal y social. En esta lógica, las empresas del Tercer Sector incorporan, al menos en teoría, este conjunto de valores de *responsabilidad social corporativa* que ahora se plantean muchas grandes empresas y multinacionales. Según esto, la equidad de género, la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y hasta la existencia de medidas de acción positiva destinadas a equilibrar las desigualdades existentes, tendrían que ser una práctica profundamente interiorizada en la acción cotidiana, en la misión y la organización de estas organizaciones. Más si tenemos en cuenta que la finalidad de la mayoría de ellas está orientada a la acción social, a favorecer la inclusión social de los grupos más vulnerables; cambios en las relaciones desiguales entre Norte y Sur o prestar servicios de bienestar a personas. Pero práctica y discurso no siempre van de la mano. Y ésto nos obliga a poner encima la mesa algunos elementos de reflexión. ¿Cuales son los obstáculos, las barreras, que hacen que las mujeres no tengamos una posición de liderazgo en las organizaciones del Tercer Sector que se corresponda con su peso y su presencia? Las respuestas las hemos de buscar en dos niveles diferenciados. Por un lado, en relación a los modelos organizativos y el discurso hegemónico en la mayoría de organizaciones del Tercer Sector. Por otro, en referencia a lo que podríamos definir como estilos de liderazgo de hombres y mujeres.

Conscientes del peso y la dimensión social y política del Tercer Sector, la mayor parte de sus organizaciones nos encontramos inmersas en un proceso de reflexión sobre su independencia económica y política, la definición legal y jurídica de sus ámbitos de actuación y organización, la profesionalización y la transparencia, los límites éticos y la responsabilidad social. Parece que, en general, a las organizaciones del Tercer Sector no les preocupa mucho la existencia de discriminaciones de género dentro de sus organizaciones. Pocas incorporan debates y reflexiones sobre como operan las



discriminaciones de género en las propias organizaciones y en su actuación. Cabe decir que la heterogeneidad de que hablábamos al principio, hace difícil poner en un único saco indiscriminado todas las organizaciones del Tercer Sector. Ciertamente existen diferencias cualitativas importantes, como es el caso de muchas de las ONGs del ámbito de la cooperación, en las que se están desarrollando debates y reflexiones sobre la equidad de género. Buena parte de las ONGDs han incorporado la perspectiva de género en su trabajo y han hecho -habéis hecho- importantes avances en este sentido. Una evidencia clara de lo que estoy planteando son, precisamente, estas jornadas organizadas por Cooperacció que reflejan y recogen un trabajo y una preocupación importante sobre este aspecto. También algunas de las organizaciones del ámbito social mantienen una preocupación y desarrollan un trabajo continuado para incorporar la perspectiva de género.

A pesar de esto, los datos de que disponemos nos llevan a decir que un gran nombre de organizaciones del Tercer Sector, especialmente en el ámbito de la inclusión social que es el que más conocemos, continua siendo hegemónico el viejo paradigma de una supuesta neutralidad de los enfoques políticos y las estrategias sociales articuladas entorno de la inclusión de los colectivos más débiles. Según este paradigma, las políticas orientadas a la inclusión social de este colectivo que defienden una distribución más equitativa de la riqueza, comportan, por sí mismas una política igualitaria hacia las mujeres. El género, según este planteamiento, queda obsoleto.

Pero más allá del discurso, el techo de cristal, esta barrera transparente, o la forma de discriminación sutil que impide a las mujeres llegar a ciertos lugares de responsabilidad, es una metáfora que tiene plena vigencia para las mujeres que se integran en muchas de las organizaciones del Tercer Sector. El estilo de gestión hegemónico en un gran nombre de organizaciones del Tercer Sector, reproduce fundamentalmente valores masculinos dejando fuera valores y capacidades que aportamos las mujeres. Y, en general, los modelos organizativos que están adoptando las organizaciones del Tercer Sector no permiten mantener esta identidad diversa de intereses y necesidades vitales que aportamos hombres y mujeres.

Y esto nos conduce al segundo gran ámbito del que hablábamos, los estilos de liderazgo. Hablar de liderazgo femenino es muy ambiguo. De hecho toda categorización que comporta atribuir unas cualidades o rasgos a un colectivo corre el riesgo de reducir y simplificar. Me gustaría aportar algunos elementos de reflexión en este debate. Empezando por decir que liderazgo no es un concepto con el que me encuentro cómoda. Preferiría hablar de empoderamiento, de participación de las mujeres en las relaciones y la distribución del poder, y de una manera diferente de ejercer el poder. Desde esta lógica, resulta muy difícil hablar de modelos de liderazgo femenino o masculino desvinculados de modelos de cambio social. Y me resulta difícil visualizar un modelo de liderazgo femenino en entornos organizativos definidos por la lógica de relaciones sociales desiguales y patriarcales. Hablar de liderazgo femenino está, desde la perspectiva que propongo, estrechamente vinculado a las propuestas feministas de cambio social.

En segundo lugar, y no es menor, porque no podemos desvincular la aparición y la consolidación de este concepto de un determinado tipo de cultura empresarial. A partir de las necesidades del sector empresarial, el liderazgo se ha convertido casi en un lugar común. Se habla de estilos de liderazgo, del líder flexible, de sus características, del valor de la inteligencia emocional en el liderazgo, entre otros. Y a partir de ahí aparece la gran pregunta: existe un estilo de liderazgo femenino caracterizado, como plantean algunos autores (Grimwood y Popplestone, 1993), por el logro de los objetivos a través de la cooperación de todo el personal implicado, un estilo centrado en la persona, abierto y flexible, que fomenta la comunicación y la relación interpersonal y se basa en la dirección participativa? Es significativo, pero, si hemos de hacer caso al último estudio *Mujer y empleo: opciones y decisiones*, publicado estos días por el Círculo de Progreso, son las mujeres que se inscriben en profesiones liberales y en el ámbito social, las que muestran una mayor percepción de discriminación de género y de la necesidad de medidas de conciliación, la eficacia de las cuales se valora muy positivamente. Y son ellas las que, en mayor medida también, subrayan la influencia de la cultura de la empresa y los condicionantes personales como obstáculos al acceder a cargos de responsabilidad.

Las mujeres damos al desarrollo y el éxito profesional un valor diferente a los hombres. Probablemente porque nuestra identidad no ha estado tan radicalmente articulada entorno de este eje. Ciertamente la configuración histórica de las sociedades patriarcales ha hecho que hombres y mujeres pongamos énfasis en aspectos muy diferenciados para la construcción de nuestras identidades. Pero este rol tradicional es cada vez un referente más débil para muchas mujeres y esto explica que en los niveles profesionales calificados, y especialmente en los sectores sociales, la percepción de las diferencias salariales sea muy baja y se valore poco.

La motivación, la implicación y la satisfacción profesional en trabajos que tienen un elevado componente de servicio, de cooperación y solidaridad con otras personas conforman un entramado que aporta el hilo conductor de muchas carreras profesionales, especialmente de las mujeres. Sabemos que llegar a los cargos de máxima responsabilidad implica una dedicación total y exhaustiva, a menudo tan exhaustiva que difícilmente dejan espacio para desarrollar otras facetas e intereses vitales. Y no tenemos claro que esta renuncia se compense con el éxito profesional. Tal vez nuestra responsabilidad sea hacer que las organizaciones de este sector social sean las primeras en la incorporación y también en la gestión de modelos organizativos que hagan realidad una relación igualitaria entre mujeres y hombres sin sumisiones ni prepotencias.

Y esto significa:

- una política de gestión interna que integre la diversidad
- políticas de recursos humanos que reconozcan las aportaciones específicas de las mujeres
- la incorporación del análisis de género -de la mirada de género- en las estrategias organizativas



Análisis de género que quiere decir tomar en consideración que hombres y mujeres tenemos una aproximación al trabajo en general y al mercado laboral en particular, atravesada por *marcas de género* que responden a patrones patriarcales en los roles y los estereotipos, pero también en los valores que unos y otros otorgan al trabajo. Por lo tanto, las estrategias de las organizaciones han de tomar en consideración esta diversidad si quieren generar prácticas de equidad de género. El análisis de género ha de permitir visualizar las diferencias en los roles, las responsabilidades, las formas de acceso, el control de los recursos y la participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres. Permitiendo obtener información sobre las relaciones de poder entre mujeres y hombres en un determinado contexto y valorar su impacto.

La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de las mujeres y los hombres que actúan como obstáculos para la participación de unos y otros en términos de equidad. Integrar en las estrategias organizativas y en las políticas de gestión de los recursos humanos los condicionantes que pueden estar operando en las opciones, posibilidades y oportunidades de las mujeres en relación al trabajo y la carrera profesional para articular actuaciones que partiendo de esta diversidad, faciliten la conciliación. Se tiene que visibilizar y valorar las experiencias y los aprendizajes específicos de las mujeres, incorporándolos a las estrategias organizativas como elementos de éxito. Desde las organizaciones de cooperación al desarrollo se han hecho trabajos muy importantes para integrar este análisis en el diseño y ejecución de los proyectos, y tendríamos que poder transferirlas a las propias organizaciones del Norte. Y creo también, que tendríamos que aprender e incorporar las experiencias de las organizaciones de mujeres del Sur que han aportado muchos elementos teóricos y han hecho una práctica muy importante en este terreno. Las reflexiones expuestas hoy en este espacio así lo certifican.

Gracias.

Pere Comte Centre Al·lot

Cuando se me planteaba hablar de liderazgo y equidad desde el Norte, me preguntaba qué diferencias podía encontrar entre el Norte y el Sur, a parte de aspectos más formales y datos, pero en el fondo qué diferencias hay. Esto es realmente complicado, encontrar qué diferencias, no? Me centraré en nuestra realidad española. Cuando hablamos de igualdad utilizo el libro representativo de nuestro país, hombres que escriben sobre el avance de las mujeres.

"La mujer comienza a tener ventajas laborales respecto a los hombres, aunque aleguen lo contrario, es lo llamado discriminación positiva. Y aquí llegamos al tema de la cuotas, las cuotas están en auge. Y si tienes responsabilidades de personal para evitar maledicencias vas a contratar mujeres. De los hombres que entrevistes vas a tener que rechazarlos, aunque sean brillantísimos y con muy buena calificación, y elegirás una mujer aunque sea mediocre. Ay de ti si toca

mujer y no escoges una mujer. Lo más práctico: pedir candidatas femeninas y descartar los candidatos varones, así evitarás problemas”.

Esto está escrito en el 1998 por hombres españoles, por grupos de españoles varones.

Otro documento que quería leer y leo siempre al hablar de igualdad. Vivimos con una falsa idea de igualdad, y en un discurso que también los hombres nos hemos aprendido y que quedamos muy bien cuando hablamos de igualdad. Estas cosas aparecen escritas, y por gente que realmente se lo creen.

“Tal vez ustedes nunca llegaran a comprender como ha pasado de una tigresa en la cama a tener una merluza ultra congelada en cuestión de dos meses. Si esto es así usted ha superado un año de matrimonio, tal vez dos. Posiblemente recuerde cada vez más vagamente, a una mujer atractiva y ardiente, divertida en la cama, activa y con iniciativa. Y por todo lo que usted sabía enamorada. Ahora apenas su mujer se toma el trabajo de abrirse de piernas, apenas abre la boca para respirar y probablemente sea mejor que usted no le esté viendo la cara después de todo. Para no acabar de frustrar el intento sobretodo después de que haya conseguido vencer la antierótica barrera del pijama descolorido que ella prefiere”.

Yo creo que estas cosas es importante que las conozcamos. Yo cada vez que las leo me repudia más, pero es importante que estas cosas salgan. Que hay colectivos de hombres que en nuestro país escriben cosas de este tipo. En esta sociedad del norte lo que estamos viviendo, y por parte de los hombres es aquella igualdad escaparate, aquella igualdad que nos hemos aprendido. Si salimos a preguntar a la calle la mayoría de hombres nos dirán que la igualdad existe, que no existe una desigualdad entre hombres y mujeres, que si analizamos más a fondo es obvio y clarísimo que existe, y lo hemos analizado a lo largo de esta jornada.

Por tanto otra de las cosas que me planteabais es qué diferencias hay entre el norte y el sur. Porque de verdad creo que la raíz de las desigualdades, de liderazgo, son las mismas. Una determinada sociedad patriarcal en la cual se nos ha educado a los hombres para unas determinadas funciones y a las mujeres para otras determinadas. Si a los hombres es a los que se ha educado para este liderazgo, palabra también inventada por los hombres para no poner poder porque ahora no se lleva, y el poder puede suscitar suspicacias. Nos inventamos el liderazgo, algo como más social, como más de relación entre personas, y que en cierta manera suena mejor. Pero si que creo que empiezan a haber pequeños cambios, que hay hombres que se incorporan a la lucha por la igualdad, que son capaces de hoy estar aquí, y otros de ponerse delante y hablar de estos temas. Y ver como, y analizar sobretodo lo que comentaba antes de la igualdad social que vivimos, o que el mundo cree que existe. Y trabajando con chavales temas de violencia de género te argumentan que hay una igualdad en la cual, los chicos salen perjudicados. Están viviendo una situación de decir que son las mujeres las que mandan, son ellas las que tienen el poder. Y lo mas grave es que llegan a creérselo, y eso me preocupa. Estamos acostumbrados a este discurso de quien manda de verdad es la mujer, sobretodo



cuando hablamos del hogar: la mujer es la quien manda. Podríamos entrar a discutir si esto es cierto o no, y llegaríamos rápido al acuerdo que no.

Y además esto está yendo más allá, a lo que yo antes leía que las mujeres a partir de cierto tipo de políticas están consiguiendo estar por encima de los hombres en muchas situaciones. Y eso es peligroso y no es cierto ni verdad, pero esto es lo que se está vendiendo. Esto es lo que nuestros chavales jovencitos van interiorizando y se sienten ya como pobrecitos, las víctimas. Y eso sí que tiene que hacernos plantear qué estamos haciendo. Porque si realmente estuviéramos en una situación equitativa y de igualdad, ¿cómo es que si aumenta la igualdad aumenta el número de mujeres muertas cada año? Debería cesar, ¿no? Lo que pasa es que el cambio de los hombres es complicado, no es fácil. A los hombres por nosotros mismos nos costará muchísimo cambiar, simplemente porque creemos en el concepto que jugamos a perder. Así como tenemos el concepto que las mujeres, que es cierto, que en toda la lucha de las mujeres a lo largo del tiempo han jugado a ganar y han mejorado su situación poco a poco, y más lentamente de lo que realmente sería deseable. Y también podríamos analizar en qué grado se ha mejorado. Los hombres tenemos la sensación que ante esa lucha por la igualdad ahora nos toca ceder, y ceder para nosotros significa perder. Porque nos han interiorizado que tenemos que competir, que tenemos que ganar. Entonces es complicadísimo, a nadie le gusta jugar a perder, a nadie.

Por eso creo que los hombres que empezamos a creer en todo esto somos quien debemos trabajar con otros hombres y hacerlos entender que podemos ganar muchísimas cosas que estoy seguro que hoy os ha explicado Erick esta mañana. Ante cual es el cambio que tenemos que hacer los hombres, porque sinceramente creo que el trabajo que habéis hecho las mujeres por la igualdad también ha llegado un poco al límite. Llega un momento en que es un choque directamente con otro muro, y si desde el otro muro no empezamos a desgranarlo no podemos estar peleando siempre. Cuando este pasado año en el congreso mundial de mujeres en Barcelona, en el Fòrum 2004, por primera vez se hace un diálogo sobre hombres, estuvimos hombres de diferentes nacionalidades, de diferentes realidades: del norte, del sur, de Asia, de América. Y nos planteábamos también esta pregunta: ¿qué diferencias existían?

Y nos dábamos cuenta que las diferencias que existían eran muy pequeñas comparadas con la similitud que teníamos con nuestras realidades. Porque entendíamos que las diferencias eran mucho más puntuales, y mucho más relacionadas con aspectos culturales concretos y a realidades de desarrollo en muchos momentos. Pero en lo que si nos parecíamos y estábamos muy unidos es que todos vivimos en una sociedad patriarcal, la cual domina todas nuestras situaciones y todas nuestras relaciones. Por tanto, hablar de realidades a mi me resulta difícil de distinguir, porque creo que realidad hay una que es la que marca esta determinada sociedad patriarcal en la que todos tenemos que ayudar a cambiar, y no sólo las mujeres como han hecho hasta ahora. Porque creo que lo más importante es cómo los hombres nos vamos incorporando a toda esta lucha. Y éstas son las ideas que hoy quería comentaros.

Debate

Pregunta

A Fina Rubio y a Pere: Quería agradecerle a Pere, que este cambio no se puede producir de ninguna manera sin los hombres, y creo de verdad que hemos llegado a ese techo y te agradezco que seas tan valiente, te sientes en esa mesa y digas lo que has dicho, porque no todos ni todas son capaces de hacer lo mismo que tú. Luego a Fina quería comentarle y también darle las gracias porque de verdad es muy difícil encontrar un discurso crítico dentro de las ONG's. He colaborado con algunas, conozco muchas, conozco a mucha gente que trabaja con ellas y pasan por la Federación, pasan por la mesa de no sé qué, pero nunca se hace un análisis real de los problemas que tienen. Y estamos repitiendo el modelo de la empresa de servicios, con lo cual nos estamos convirtiendo en empresas de servicios sociales con los mismos defectos laborales, de equidad, de igualdad, de injusticias que una empresa privada. Entonces, es la primera vez que oigo que alguien dice, pues gracias, ¿no? Porque realmente no hay información, no hay transferencia y cuando criticas eres mal pensada, o estás amargada porque en tu condición de mujer pues no te toca de otra más que de esto, ¿no? Gracias también por eso.

Fina Rubio

El discurso crítico y las ONG's, yo creo que las ONG's somos parte de la sociedad, y no me refiero a las ONG's exactamente como ONG's de desarrollo, sino a este Tercer Sector, somos parte de la sociedad y tenemos mucha parte igual de balance crítico y no nos tiene que dar miedo reconocer nuestros errores, porque sino los reconoces, no hay manera de cambiar. Y dicho esto, creo que uno de los peores, algo que está bastante asentado en las organizaciones sociales y es pensar, y a mí me recuerda a viejos tiempos y a políticas de viejos tiempos, pensar que el discurso social lleva per se un discurso que ya incluye a la mujer, al género, y que por tanto no hay necesidad de preocuparse. Creo que ese es el problema más grave, porque en el terreno social, por eso insistía, las organizaciones estamos hablando de organizaciones que tienen códigos éticos que realmente tienen un carácter social importante y significan propuestas sociales muy interesantes, pero en cambio continua existiendo la idea de que eso, por sí solo, ya incluye a la mujer.

Decía que me suena muy viejo porque tampoco es tan antiguo pensar, es bastante viejo cuando discutíamos si la lucha política, por el mero hecho de ser de izquierdas ya incluía la liberación de la mujer. Y ciertamente ya llevamos muchos años viendo que no, que realmente hay que hablar de patriarcado, de lucha feminista, de organización de las mujeres. Y también, en el Tercer Sector y en las organizaciones sociales, hay que hablar de patriarcado, hay que hablar de lucha feminista y hay que hablar de organización de las mujeres. Por eso creo que la mejor manera de darle salida es como **Cooperacción**, y no es por quedar bien, sino porque realmente creo que es lo que hay que hacer, organizar a las mujeres y a los hombres para hablar de género y para ver qué es lo que hay que cambiar, pero la crítica desde luego no nos tiene que dar miedo.



Y la última cosa es lo que planteaba el compañero que yo entiendo que es verdad que hay mujeres que no tienen actitudes de cambio, que al contrario, consolidan valores, cierto. Pero me gustaría matizar un poquito, la culpa no es, o sea si tenemos que buscarle culpa, hay una estructura social que es patriarcal, y que nos coloca a las mujeres donde nos coloca. Bueno nos coloca en situación de desventaja, a todas, en situación de desigualdad, pero es la estructura social, es la política social, bueno es la estructura y todo lo que se genera alrededor de eso. Entonces, y sí, ciertamente, muchas mujeres no tienen un proyecto de cambio social, por eso os decía que a mí me resulta difícil hablar de estilo de liderazgo o de liderazgo fuera de eso, pero eso es una cosa y la otra es que sea culpa de las mujeres. Creo que nos han colocado, nos han adjudicado un patrón, nos han dicho esto debe ser así y por tanto es un poco difícil que además nos pidan a la mayoría que actuemos de otra manera. Tenemos una estructura que históricamente nos ha colocado y nos ha dicho que debemos de ser de una manera, para romper con eso o para cambiarlo, implica, igual que en el caso de los hombres, romper, y luchar, organizarse y generar modelos de cambio. Pero no se nos puede culpar a las mujeres de las dos cosas a la vez, no somos arte y parte, somos la consecuencia, el resultado de una discriminación histórica. Entonces vamos a organizarnos para cambiarla, pero que nadie nos pida, por eso también decía lo del liderazgo, que además estemos dentro de las estructuras y seamos perfectas

Pregunta

Gracias por las dos intervenciones, que creo han sido magníficas. Yo que trabajo con jóvenes de barrios bastante marginales. ¿Qué puedo hacer para entre comillas vender la moto a los chavales de que con ese cambio van a conseguir ser mejores y estar mejor, porque ellos están como muy cuadrados con ese rol de lo masculino, sobretodo los chicos mucho más que las chicas, y para mí es como muy difícil venderles esta moto, esa moto en la que yo creo, en la que no tengo que vender nada. Pero es un poco como el no tener esa conciencia de que ellos pueden expresar los sentimientos, de que con ese cambio pueden ser más felices y mejores personas, ¿sabes?

Pere Compte

Yo la de cómo vender la moto, de hacerles ver los aspectos positivos, es muy complicado, no es nada fácil, porque justamente nos toca trabajar solos delante de estos adolescentes, porque el resto del contexto social no favorece todo esto. Creo que tenemos que empezar a darle importancia a la expresión de sentimientos y la creo como básica, que sean capaces de exteriorizar aquello que ellos también viven, porque no es que no lo vivan, es que se les reprime esta expresión. Cuantas veces habremos oído "los niños no lloran" y todavía esta mañana he oído a algún padre que se lo decía a algún chaval saliendo de un partido de fútbol, porque el chaval había perdido, y le decía "Eh! Los hombres no lloran" Creo que debemos empezar por ahí, y muy poco a poco, porque no es nada fácil hacer ver los aspectos positivos, y creo que estamos ahí, hemos definido un poco cuáles eran estos aspectos positivos y también estamos intentando trabajar cómo podemos vender esa moto, cómo podemos hacer entender a los hombres que en ese cambio salen ganando, ganan algo, estamos en ello.

Pregunta

A Pere, usted decía que cada vez que empieza una clase, señala o menciona o lee esta estrofa, hemos retirado el libro pero se está promocionando a diario cuando usted empieza la clase. Y otra preocupación o bueno, quiero saber, usted dice que da talleres sobre violencia y también dijo de que los chicos salen perjudicados, ¿entonces porqué salen perjudicados, qué pasa?

Pere Compte

En cuanto a lo que me preguntabas que he dicho que los chicos salen perjudicados, nuestros chicos salen perjudicados, o quizás no me he expresado bien. Quiero decir que de entrada ellos se sienten perjudicados, que cuando les hablas de igualdad o empiezas a hablar del tema de igualdad, ellos creen que están en una desigualdad pero que es favorable a las mujeres, esto empezamos a trabajarlo. No es que ellos salgan perjudicados directamente. Y ¿por qué leer el libro si quizás le estamos dando una publicidad innecesaria?, también puntualizar que yo lo utilizo en clases pero también puntualizar el tipo de clases, porque depende de donde lo hagas sí que puedes estar haciendo una publicidad innecesaria e incluso perjudicial. Yo doy clases en un master de profesionales sobre violencia doméstica y relaciones de género, y lo utilizo con ellos como elemento de trabajo, porque creo que es importante que ellos sepan también lo que está opinando gente y hombres desde el exterior. Nunca si trabajo en un taller con adolescentes, se me ocurriría leerles nada de esto, porque muchas veces podría estar dando alas a lo que realmente en algunos momentos ellos pueden pensar

Pregunta

Yo solo quería hacer una puntualización, yo creo que si estamos aquí básicamente es por culpa de dos cosas, una de los hombres o de la tradición de la actuación a lo largo de la historia de los hombres y también de muchas mujeres. O sea, que la culpa de que estemos aquí, hablando de liderazgo de género, es decir, de que haya una diferencia entre hombres y mujeres, ha sido creo yo, la consecuencia de muchos, muchos hombres, pero también de muchas mujeres que realmente piensan como hombres y que no sé porqué razón continúan pensando así. Y muchas de estas mujeres educan a sus hijos/as de la misma forma que han sido educadas, que no promueven ningún cambio. Entonces, yo creo, que queda mucho trabajo por hacer, con mujeres, con muchas mujeres, pero también con muchos hombres. Y en este sentido, yo quiero decir, que yo no conocía que existiesen organizaciones de hombres en ese sentido, pero estoy muy contento de haber participado en un acto donde hayan venido dos asociaciones de hombres que tratan este tema.

Pregunta

Bueno, es que yo quería abordar un poquito, porque a mí me sigue quedando la inquietud, porque nos ibas a hablar sobre digamos cuál es la equidad de género entre el Norte y el Sur. Entonces ha quedado como muy superficial el análisis, a mi punto de ver, pues no sé las demás personas, pero yo creo que, aunque aquí la situación de las mujeres sigue siendo difícil



también, porque hemos de decir que el patriarcado es un tema y es una cultura que está globalizada, lo hablábamos con la compañera de Nicaragua. Entonces, que digamos que las mujeres estamos jodidas en todo el mundo, entonces, pero que las condiciones sociales, políticas y económicas si que son diferentes, allá y las mujeres de aquí. Entonces, ¿cómo podríamos abordar de manera digamos, siendo conscientes de que las mujeres estamos fregadas a nivel general, pero ¿cómo también incluir en la discusión las otras situaciones que no se contemplan hasta el momento? Y lo digo también incluso por el trabajo de las jóvenes, porque las jóvenes de allá, la mayoría funcionan con la cooperación internacional, y entonces es también como el enfoque de lo que se hace allá. Y como el enfoque que se desarrolla, un poco pensando también de cómo hablamos de pobreza, del tema de la salud, pero también si profundizamos y buscamos digamos datos y situaciones que nos vuelven diferentes, entonces cómo retomar eso en el análisis podría ser, y cómo tratar de incorporarlo también en una discusión donde sitúe a los grupos de aquí y a los grupos de mujeres de allá, analizando una problemática común, pero contemplando esas diferencias.

Fina Rubio

Es que nos has puesto así encima de la mesa un buen...Yo a mí también me cuesta, he intentado exponer cual era la realidad del Norte, pero creo que lo que propones es muy interesante pero deberíamos trabajar mucho sobre ello. Hoy así a bote pronto, veo más puntos de similitud y cada vez cuando os he oído hablar a todas vosotras encuentro que cada vez te convences más de que el patriarcado está globalizado. Tenemos demasiados problemas que son comunes, y que quizás lo que diferencia son ritmos a veces, o ritmos de desarrollo, o ritmos de organización, pero de manera muy desigual. En el tema laboral, que conozco un poco más, quizás de lo que estamos hablando a nivel de diferencias es de que probablemente en los porcentajes de mujeres que trabajamos o que podemos tener acceso al trabajo remunerado, son mayores en el Norte porque hay mayor capacidad que en el Sur. Pero la problemática no la veo yo que sea muy distinta, porque estamos hablando de, en el Norte y en el Sur, permanencia de un sistema discriminatorio, salarial y en posibilidades de acceso, y si hablamos de carreras profesionales y de liderazgo, no sé, sí le veo también muchas diferencias.

Quizás aquí estamos hablando de organizarnos los tiempos de otra manera, una exigencia a la sociedad de que organice el tiempo, quizás en el Sur no sea el objetivo a plantear hoy, pero no me atrevería a dar muchas respuestas más allá de eso, cuáles son las diferencias, aunque creo que tienes razón, que deberíamos ver, todo lo que tenemos en común. Sobre el liderazgo, también lo último es que quizás desde nuestra experiencia, probablemente porque nos hemos incorporado masivamente al trabajo, una de las conclusiones a las que hemos llegado las mujeres es de que no sabemos si merece la pena la renuncia que implica el modelo de liderazgo o el liderazgo en las empresas y el liderazgo en las organizaciones, si eso compensa las renunciaciones que debemos hacer. No sé si hemos llegado al mismo punto, probablemente digo porque como nos hemos incorporado de manera masiva manteniendo los dos pesos, el

profesional y el familiar, llegas a la conclusión de que ese modelo, que es un modelo muy masculino, que para llegar a los puestos de trabajo, a los puestos de responsabilidad en las empresas, obliga a una dedicación casi absoluta y a un estilo de vida que deja muy poco margen a otras opciones, a otras posibilidades. Eso tiene peso a la hora de definir nuestras carreras profesionales, es decir, si para llegar a los puestos de dirección, más allá de cómo esté la estructura, debemos renunciar a opciones vitales y a espacios vitales, pues no nos compensa mucho. Pero, sólo lo apunto porque no me atrevo a decir que eso sean grandes diferencias.

Pere Compte

Respecto a las diferencias entre el Norte y el Sur, si hablamos del tema de hombres, de cómo los hombres se incorporan a la igualdad, cómo empiezan a surgir movimientos de hombres a favor de la igualdad, creo que además los del Norte tenemos que aprender mucho de los del Sur. Porque si miramos bibliografía, vemos que donde hay más asociaciones que están tirando adelante todo esto es justamente, por ejemplo, Latinoamérica, Centroamérica, podríamos hablar de Coriac, podríamos hablar de puntos de encuentro, podríamos hablar del colectivo de Puerto Rico. Innumerables colectivos que llevan mucho tiempo trabajando estos temas, que a veces aquí que nos creemos que somos el centro del mundo, donde más se está avanzando en estos temas es allí. Y esa sí que es una diferencia, yo creo que hay más colectivos de hombres incorporados a la lucha por la igualdad en determinados países que no en el nuestro. Y referente a lo que comentaba de los talleres de secundaria, es fabuloso tener resultados de ese tipo, ¿no? Lo que pasa es que siempre te queda aquella duda de si realmente se lo creen aquellos chicos, aquellos hombres o es que lo tienen también muy bien aprendido. Te lo digo porque también son mis dudas, ¿eh? Son, cuando hablo según con quien tengo aquellas dudas si es aquello que tienen tan socialmente aprendido, que ahora se lleva lo de la igualdad o si realmente existe ese cambio de verdad, ¿no?

Fina Rubio

Sólo añadir una cosita en el otro tema, yo creo que en las organizaciones del Sur estáis avanzando muchísimo. Yo cuando os oigo aquí, estáis en muchos temas de reflexión sobre el liderazgo o sobre qué significa el patriarcado y el poder en el que creo que se trata más de un intercambio que de otra cosa, pero que hay mucho en común.



ANEXO

***PONENTES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES
PARTICIPANTES***

Asociación FORUM DE FEMMES Al-Hoceima - MARRUECOS

Asociación de mujeres sin ánimo de lucro, creada el julio de 1998.

Principales **objetivos** programáticos:

- Potenciar el desarrollo de la acción asociativa femenina a nivel local y nacional para conseguir una integración de las mujeres marroquíes en los organismos públicos.
- Sensibilizar la opinión pública sobre las diferentes manifestaciones de discriminación de las mujeres.
- Luchar por el cambio del código de familia (la Moudawana), para mejorar la situación jurídica y social de la mujer en Marruecos.
- Informar y asesorar a las mujeres sobre sus derechos, haciéndolas partícipes en la toma de decisiones, trabajar para su integración y el reconocimiento de su contribución en todos los ámbitos.
- Trabajar con las mujeres del ámbito rural para avanzar en su integración en la vida social y pública; contribuir a la creación de unas condiciones favorables para el desarrollo de sus capacidades, mejorando su condición y posición social.

Las **actividades** como asociación consisten en informar, sensibilizar y formar a las mujeres de la zona de Al-Hoceima en temas sanitarios, de higiene, jurídicos y ecológicos así como la promoción de actividades generadoras de recursos.

Realización de acciones de apoyo y orientación a las mujeres víctimas de la violencia y con problemas jurídicos, sociales y familiares.

Participación en manifestaciones y encuentros sobre los derechos humanos -incluyendo la perspectiva de género- en el ámbito local y nacional.

Cooperacció trabaja desde hace 4 años con esta organización dando apoyo para la creación de un Centro de Mujeres en Al-Hoceima. Este centro funciona como lugar de reunión de las mujeres de la zona, y es donde se realizan diversas actividades. Últimamente, Cooperacció trabaja para implementar en este centro un servicio de asistencia jurídica para las mujeres que sufren violencia de género.



Grupo de Mujeres del CENTRO PARA LA ACCIÓN LEGAL EN DERECHOS HUMANOS -CALDH- Guatemala

Organización no gubernamental de Derechos Humanos constituida el año 1994.

La **misión** de CALDH es la promoción y la defensa sin discriminación, en el marco de la construcción de la paz en Guatemala, de los derechos fundamentales -civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y mediambientales- tanto individuales como colectivos, de las personas excluidas, pobres y discriminadas.

CALDH tiene tres **ejes transversales** en todas sus acciones: los derechos de los pueblos indígenas, los derechos de las Mujeres y la participación ciudadana

Cooperacció tiene relación con CALDH desde el año 1994 y en los últimos años la línea de trabajo fundamental ha estado con su Grupo de Mujeres a través del Programa de Derechos de las Mujeres.

La estrategia y **objetivos** del Programa de Derechos de las Mujeres de CALDH contempla 4 aspectos básicos:

- La colectivización y autoconciencia del papel de las mujeres en el mundo.
- El reconocimiento y reforzar las capacidades de las mujeres, estableciendo vínculos de confianza, seguridad y valoración entre ellas.
- El ejercicio de los derechos como indicador de los niveles de autonomía que las mujeres han alcanzado, principalmente el derecho a decidir.
- El deseo y el interés colectivo de transformación de la realidad, a partir de la visibilización social y del acceso a la existencia pública de las mujeres como sujetos políticos.

Entre las diferentes actividades que realiza el grupo de mujeres de CALDH destacan la capacitación y formación a mujeres de diferentes municipios en sus derechos políticos, laborales, económicos, sociales y culturales, para su participación política; y de mujeres de "las maquilas" para la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo.

Acciones de incidencia pública, en coalición con otras organizaciones de mujeres, a través de su participación en las reformas legales (Ley de Dignificación y Promoción de la Mujer, entre otras), y acciones de asesoría y acompañamiento legal a trabajadoras de las maquilas. También se ha formado una "Escuela de Lideresas" con mujeres de los municipios, y se han publicado diversos folletos educativos sobre derechos humanos y laborales de las mujeres, derechos sexuales y reproductivos, guía jurídica de la mujer, entre otros.

La principal colaboración y los proyectos que Cooperacció realiza con el grupo de mujeres de CALDH consiste en el apoyo a la formación y la promoción de la participación de las mujeres en las políticas públicas municipales y la promoción de actividades productivas de las mujeres mayas en el ámbito rural.



Mujeres por la Dignidad y la Vida -LAS DIGNAS- El Salvador

Esta organización de mujeres nació en julio de 1990 y fue legalizada el año 1994. LAS DIGNAS es una sólida organización a nivel nacional, con un vasto bagaje político, siendo un referente dentro del movimiento feminista de El Salvador y de América Central.

Su **misión** es contribuir a la erradicación de la subordinación de género como condición impostergable de la democracia y de la justicia social.

Tienen **4 ejes de trabajo**:

- Programa de Justicia económica para las mujeres
- Programa de Derechos Sexuales y Reproductivos y una Vida Libre de Violencia
- Programa de Educación para la equidad de género
- Programa de Participación Política y Desarrollo Local.

Además tienen un Centro de Atención a mujeres que sufren violencia sexual y de pareja, una Escuela de Debate Feminista y un Centro de Documentación.

Trabajan con una gran cantidad de agentes públicos y privados: centros educativos, escuelas populares, universidades, con la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales de Familia, con organizaciones de derechos humanos, con organizaciones de mujeres de diferentes países, con los municipios, entre otros.

El **Programa de Participación Política** ha realizado considerables avances en pro de la incorporación de las mujeres en la política nacional, consiguiendo importantes resultados a nivel de propuestas públicas y de organización municipal.

Sus principales **objetivos** son:

- Facilitar el protagonismo político de las mujeres en los municipios para buscar la solución a sus necesidades y promover sus intereses de género.
- Elevar la capacidad propositiva de las mujeres en cargos de elección popular a nivel municipal para desarrollar una gestión política de acuerdo con la equidad de género.
- Incidir en los gobiernos locales para que incorporen la equidad de género en los planes de desarrollo municipal.

Algunas de sus principales actividades han estado la construcción de referentes organizativos locales impulsando procesos de articulación con mujeres regidoras a cuatro regiones del país y a nivel nacional con la promoción de la Asociación Nacional de Regidoras y Síndicas Salvadoreñas (ANDRYSAS). Diseño de plataformas reivindicativas, de políticas y planes de acción positiva, y su negociación con los partidos políticos y autoridades municipales. Elaboración de teoría y mecanismos para la aplicación de *hacer política* desde la visión de las mujeres. Han trabajado para disponer de recursos públicos en los presupuestos municipales para favorecer la vigencia de los derechos de las mujeres.

Cooperación ha mantenido contacto y relación con LAS DIGNAS prácticamente desde su creación. Actualmente la colaboración fundamental es el apoyo para el impulso de políticas de equidad de género a nivel municipal y para la participación política de las mujeres.



Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas "Maria Elena Cuadra" -MEC- Nicaragua

Movimiento de mujeres autónomo, amplio, pluralista y sin ánimo de lucro, fundado el año 1994.

Su **misión** es impulsar y acompañar en la incorporación y participación plena, en condiciones de igualdad, de las mujeres a Nicaragua.

Los **objetivos** más específicos son:

- Contribuir a la capacitación de las mujeres en situación de vulnerabilidad para la defensa de sus derechos incluyendo los derechos sexuales y reproductivos, y desarrollar sus habilidades para afrontar los problemas de manera autónoma.
- Potenciar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres de pocos recursos mediante procesos de incidencia en las políticas públicas que promuevan su participación laboral y estimulen su independencia económica.
- Promocionar el trabajo de la "Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad" con las trabajadoras de las maquilas y otros espacios regionales, mediante el refuerzo institucional, funcional y el desarrollo de los recursos humanos y estructurales del MEC.

El MEC se dirige a las trabajadoras de las Zonas Francas, trabajadoras del Servicio doméstico, mujeres de las comunidades de la Mina el Limón y La libertad, trabajadoras del sector de Tabaco de exportación, mujeres micro-empresarias, mujeres jóvenes en paro o sin trabajo.

Las **actividades** principales del MEC están centradas en la lucha contra la discriminación, la violencia intrafamiliar, sexual e institucional. El desarrollo de programas económicos y sociales para contribuir a la erradicación de la pobreza, a partir de la organización, formación y apoyo a iniciativas productivas de las mujeres con bajos recursos y en situación de vulnerabilidad. La formación en oficios no tradicionales y la incidencia en las políticas públicas y en la legislación para mejorar el estatus social de las mujeres; promover propuestas legislativas para apoyar la promoción, aplicación, respeto y/o cambios a las leyes laborales de Nicaragua, sobretodo las que hacen referencia a la Ley de Zonas Francas y a la situación socio-laboral en las empresas maquiladoras. Las actividades de educación de las mujeres del MEC en salud, seguridad ocupacional y medio ambiente, creación y mantenimiento de programas de créditos y micro-empresariales integrales que benefician a la mujer y sus núcleos familiares.

Cooperacció trabaja con el MEC desde hace tres años y actualmente está realizando un proyecto para las mujeres que fueron gravemente afectadas por el huracán Mitch, desde dos vertientes imprescindibles: su reactivación económica mediante pequeños negocios agropecuarios, y la atención y asistencia psicológica y organizativa de estas mujeres.



Lobby de Dones de Barcelona

Barcelona

Esta asociación nació el junio de 1993. Surgió del impulso y la reflexión de un grupo de mujeres que venían trabajando y/o militando desde muchos años para la emancipación de las mujeres y la igualdad de oportunidades. El Lobby tiene una comisión permanente -abierto a todas las mujeres lo quieran- y la asamblea general que en este momento está formada por unas 240 personas. Desde octubre de 1996 tienen *Ca la Dona* como sede de trabajo.

Su **declaración programática** es: "Un grupo de mujeres de diversa procedencia profesional, política y social hemos decidido constituirnos en grupo de presión. Este es un grupo que crece con la diversidad y la tolerancia".

Sus **objetivos** inmediatos son:

- Incrementar el protagonismo de las mujeres en la sociedad.
- Aumentar la participación de las mujeres en sus puestos de decisión.
- Promover la valoración social del trabajo reproductivo -que comprende aspectos imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, como el cuidado de los niños/as, de la gente mayor y el bienestar de la casa- y hacer corresponsable toda la comunidad social.
- Conseguir el pleno reconocimiento público de la actividad profesional y laboral de las mujeres y aumentar nuestra presencia en las profesiones dónde las mujeres son minoritarias.
- Conseguir que los medios de comunicación reflejen el pluralismo social y, en consecuencia, que las mujeres estemos más presentes.
- Denunciar el uso de estereotipos sexistas en la publicidad.
- Propiciar los cambios legales y sociales necesarios para eliminar la violencia contra las mujeres.
- Impulsar acciones solidarias con las otras mujeres del mundo.

Las principales **acciones y actividades** que han llevado a cabo son la elaboración de manifiestos, comunicados a los medios de comunicación para evidenciar situaciones, denunciar determinados tratamientos informativos a las mujeres.

Impulsar la Plataforma de ONG de mujeres para participar en el Fórum de la IV Conferencia de Beijing de las Naciones Unidas, participar en el proyecto PEM -Pekín en Macha- que tiene como objetivo hacer el seguimiento de la consecución institucional de la Plataforma de Acción surgida de la IV Conferencia de Pekín, así como para difundirla.



Associació de Dones per a la Reinserció Laboral -SURT- Barcelona

Nació el año 1993 como una asociación sin ánimo de lucro, a iniciativa de un grupo de mujeres profesionales cercanas al movimiento feminista de Barcelona.

Los **objetivos** globales son:

- Favorecer la integración sociolaboral de los colectivos de mujeres que sufren situaciones de riesgo o marginación social.
- Potenciar el desarrollo integral de las mujeres.
- Favorecer la colaboración, el respeto a la diversidad y el compromiso de solidaridad entre las mujeres.
- Trabajar desde una perspectiva de género.

Desarrollan **proyectos** y **acciones** de orientación y formación concretas que permiten ofrecer recursos y herramientas para abrir el acceso al mundo laboral, partiendo de un planteamiento metodológico integral en un modelo de intervención social y laboral, y que pretende el desarrollo y refuerzo de las capacidades y recursos personales dentro de su proyecto global.

Los **colectivos** con los que trabajan son mujeres que presentan un alto riesgo de exclusión y marginación social.

- mujeres excluidas de los circuitos formales de trabajo: sin experiencia laboral, baja formación o que han estado un largo espacio de tiempo sin un trabajo remunerado.
- mujeres cabezas de familia con responsabilidades familiares.
- mujeres incluidas en el Programa Interdepartamental de Renta Mínima (PIRMI).
- mujeres que han estado víctimas de maltratos (Casas de Acogida).
- mujeres de colectivos específicos que tienen dificultades para hacerse un lugar al mercado laboral, fuera de los roles definidos socialmente: mujeres inmigradas, mujeres que salen de la prisión.

SURT desarrolla cinco **áreas**, cada una de las cuales tiene diversos **programas** y/o **actividades** que incluyen el diseño, la planificación, la gestión, la relación con otras entidades, el seguimiento y la evaluación:

- área de programas e investigación
- área de proyectos
- área de empresas de inserción
- área administrativa y financiera
- área de relaciones externas

Fundació Maria Aurèlia Capmany

Barcelona

La Fundació Maria Aurèlia Capmany se crea el 1995 con el propósito de profundizar y garantizar la igualdad real entre las personas y potenciar un cambio cultural respecto la participación de las mujeres y los hombres en las actividades públicas y privadas.

También la Fundació Maria Aurèlia Capmany quiere ser un espacio abierto y plural de reflexión, debate y análisis desde una visión de progreso sobre la situación y actividades de las mujeres, estimulando el movimiento participativo entre las mujeres en los ámbitos laboral, profesional y cultural.

Los **objetivos** globales son:

- Profundizar y garantizar la igualdad real entre las personas.
- Potenciar un cambio cultural respecto la participación de mujeres y hombres en las actividades públicas y privadas, su valoración y repartimiento.
- Promover la participación entre las mujeres en los ámbitos laboral, profesional y cultural.

La Fundació es una entidad impulsada por la Unió General de Treballadors (UGT) de Catalunya, cuyo patronato de honor esta formado por las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Institut Català de la Dona, Ajuntament de Barcelona, Diputació de Barcelona y Unió General de Treballadors de Catalunya.

Su patronato esta formado por personas procedentes del mundo de la cultura, profesional, sindical, empresarial y del movimiento asociativo de la mujer, con la voluntat de reflejar el espíritu multifacético de la Maria Aurèlia Capmany.

La Fundación se propone impulsar la creación de un centro de información y documentación, asesoramiento, estudios y formación sobre la mujer y el trabajo, en coordinación con otras entidades y instituciones que trabajan en estos ámbitos.

Erick Pescador

Erick Pescador Albiach es licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Posee un master en Terapia Sexual y de Pareja por la Sociedad Sexológica de Madrid y la Fundación Sexpol, y otro en Educación Sexual por la Universidad de la Laguna. Especialista en género, masculinidades, adolescencia y prevención de violencia.



Ha promovido y coordinado grupos de hombres de Reflexión y Redefinición de las Masculinidades desde la perspectiva de las Emociones.

Ayudante de Investigación del proyecto Europeo Ariane sobre Masculinidades y Educación (1996-1998). Ha realizado ponencias, talleres y grupos de hombres en España, México, Puerto Rico, Cuba, Chile y Perú, desde 1997, trabajando con profesorado, fuerzas del orden, personal sanitario, mediadores/-as sociales y asociaciones de mujeres, entre otros. Docente en el Máster de Sexualidad y Género de la Universidad de la Laguna desde 1999. Dirige y coordina el Centro de Terapia y Sexología (CETESEX) y el Centro de Estudios de Género Masculinidades (CEGM) y la Asociación para la Creación de Vínculos de Equidad (A.C.V.E.).

Promueve la página web "masculinidades.com", que funciona como portal de acceso a toda la información sobre masculinidades disponible en la red.

Ana Lamelas

Ana Maria Lamelas es psicóloga, con un master en drogodependencia por la Universidad de Deusto del País Vasco. En Argentina ha sido profesora en la Universidad de El Salvador dando la cátedra de Prevención Comunitaria. Así mismo dentro de la Provincia de Buenos Aires ha sido responsable del servicio de salud mental del Hospital Materno infantil Chutro Merlo y perito oficial del Tribunal de Familia N° 2 de la Mataza.

Actualmente se desempeña como responsable del Servicio de Atención a la Familia de IPSS , es psicóloga de la Casa de Acogida del Barcelonès, y perito de oficio en el fuero Civil y Penal. Ha colaborado en publicaciones como *Los grupos de autoayuda y apoyo social*, de Ezequiel Ander-Egg 1997, *Ciudades Preventivas y desarrollo Comunitario*, de Marco Marchi. Ha publicado artículos en medios gráficos argentinos en temas de familia, mujer y prevención comunitaria.

Pere Compte

Licenciado en Psicología Social por la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Actualmente es docente en el master interdisciplinario de violencia doméstica, concretament de la parte de masculinidades y violencia. Fué el coordinador del diálogo *Nuevas masculinidades* dentro del Congreso Mundial de Mujeres que tuvo lugar en el marco del Fòrum de les Cultures Barcelona 2004.

También es tallerista en talleres de igualdad en los centros de educación secundaria. I es

formador en temas de violencia de género en diferentes ayuntamientos catalanes, servicios sociales y policía local. Dirigió y organizó las *I Jornades sobre violència* con el Ayuntamiento de Manlleu y la Generalitat de Catalunya.

Ha participado en diferentes congresos mundiales sobre masculinidad y violencia en Jerez de la Frontera, Madrid, Sevilla, Oviedo, Torremolinos, Sofia (Bulgària), San Juan de Puerto Rico, entre otros. Fué miembro de Acción contra la violencia doméstica del distrito de Nou Barris (Barcelona).

Ha participado en diferentes programas de televisión como *30 minuts*, *Coses que passen* (Televisió de Catalunya, TV3). Y tiene diferentes artículos publicados sobre identidad masculina, violencia y trabajo en grupo de hombres.

