



I JORNADAS SOCIALES DE IGUALDAD

ORDENAMIENTO JURÍDICO, DISCAPACIDAD,
ACCESIBILIDAD, CULTURA Y PERSPECTIVA
DE GÉNERO

8²⁰
21

de MARZO



MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



I Jornadas sociales de igualdad

Ordenamiento jurídico,
discapacidad, accesibilidad,
cultura y perspectiva de género



Edita:

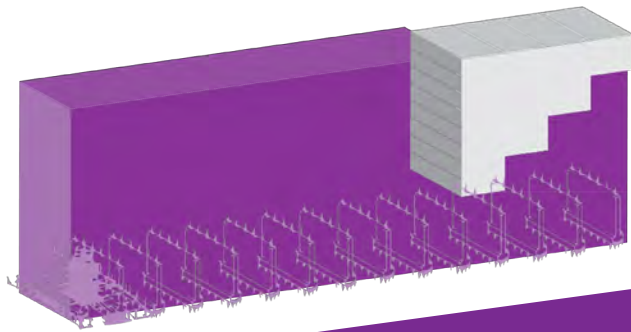
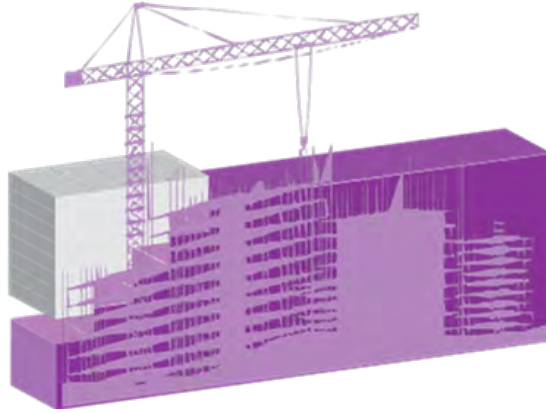
© MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030
CENTRO DE PUBLICACIONES
Paseo del Prado, 18 - 28014 MADRID

NIPO en papel: 129-21-032-6
NIPO en línea: 129-21-033-1
Depósito legal: M-31861-2021

<http://cpage.mpr.gob.es/>

Índice

Introducción	7
Prólogo	11
Programa	15
Acto inaugural	19
Mesas redondas	25
Clausura	91



Introducción

Introducción

Con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, en 2021, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 organizó las I Jornadas Sociales de Igualdad, con vocación de continuidad, en un formato que respetara los requerimientos de la pandemia que atravesamos.

La Jornada se celebró el 10 de marzo de 2021 en la Sala Europa del Ministerio, con un aforo reducido debido a la situación sanitaria, y con una diversidad de ponentes, que participaron tanto en modo presencial como virtual.

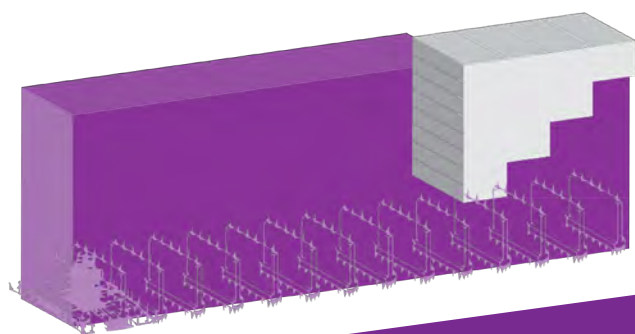
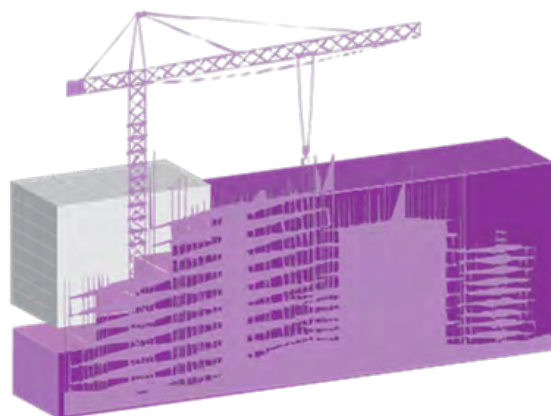
La Jornada fue retransmitida a través de *YouTube* incluyendo la inauguración presencial, a cargo del Subsecretario de Derechos Sociales y Agenda 2030, D. Joseba Miren García Celada, las ponencias y la clausura virtual, realizada por la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la violencia de género, D.^a Noelia Vera Ruiz-Herrera.

En total, participaron en las jornadas 17 ponentes, incluyendo moderadoras y moderadores, que se distribuyeron en tres Mesas de trabajo. Las ponencias las impartieron especialistas de diferentes Ministerios del Gobierno de España, organismos nacionales e internacionales y entidades del Tercer sector. A todas ellas, nuestro agradecimiento.

Dado que este año las condiciones no permitían la participación de todas las personas que pudieran tener interés en asistir a la Jornada, se decidió plasmar su contenido, junto a unas conclusiones finales en la publicación que ahora se presenta, con el fin de permitir una amplia difusión.

Confiamos en encontrarnos en próximas Jornadas Sociales de Igualdad y podamos, de nuevo, extraer conclusiones productivas a fin de avanzar en esta materia.

Esperamos que esta publicación les sea de utilidad.



Prólogo

Prólogo

El intercambio y la difusión de las mejores prácticas en cada sector social, en cada colectivo de la ciudadanía y en cada experiencia constituye sin duda una manera productiva de avanzar en los objetivos marcados, método que, además, impulsa y propugna la OCDE.

En esta Jornada se pretendía analizar el estado de cumplimiento del principio de igualdad real y efectiva en el sector de los derechos sociales, tanto dentro de la Administración General del Estado como en la sociedad en general, y en el marco de la Agenda 2030.

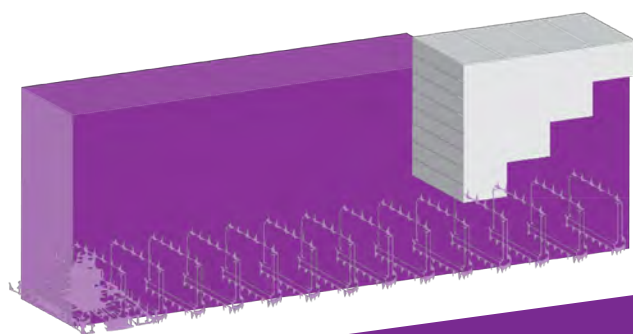
En estas I Jornadas Sociales de Igualdad se propusieron diferentes enfoques: En primer lugar, en la Mesa 1, se abordó el enfoque jurídico, de políticas públicas y de planificación estratégica; en la Mesa 2, se planteó la perspectiva de la discapacidad y de la accesibilidad universal como políticas con un modelo aún inacabado, pero con una fuerte apuesta pública; y, por último, en la Mesa 3 quedaron patentes las sinergias entre los derechos sociales y culturales, en un ejercicio de transversalidad de género.

Como conclusión fundamental se extrajo la necesidad de redoblar esfuerzos en la consecución de los objetivos definidos por normas nacionales e internacionales y por planes en materia de igualdad, así como la necesidad de intensificar el trabajo de coordinación en este sentido y en el marco de la Agenda 2030, a través del seguimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Y, además, hacerlo tanto hombres como mujeres, tanto en sectores públicos como privados, invirtiendo en ello todas sus capacidades.

Tanto la Jornada como esta publicación pretenden iniciar una dinámica anual de celebración y publicación que esperamos pueda crecer tanto en temas de interés y actualidad, como en ponentes, Mesas, debates y participantes.

Las opiniones expresadas por cada ponente en estas I Jornadas Sociales de Igualdad y recogidas en esta publicación deben atribuirse a cada uno de ellos y ellas, en ejercicio de su libertad de expresión, sin que las mismas sean reflejo de la opinión institucional del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 ni de ningún otro, como no podría ser de otra manera.

Confiamos en que esta publicación sea del interés de las personas que tengan la oportunidad de acceder a la misma, suscitando reflexiones que enriquezcan el debate consigo mismo y con quienes compartimos ideas o disentimos.



Programa

Programa

Acto de Inauguración

Subsecretario del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, D. Joseba Miren García Celada.

Mesa 1. Los derechos sociales y la igualdad como principio superior del Ordenamiento Jurídico. Su plasmación.

Moderadora: **Carmen Hernández Antolín.** Vocal Asesora. Unidad Igualdad MDSA2030.

Ponentes:

- **David Lafuente, Administrador Civil del Estado y Subdirector de Cooperación Interior y Exterior del INJUVE.** “Igualdad: compromiso país. Un avance normativo que nos llama a reflexionar”.
- **María Vázquez Sellán, Subdirectora General de Estudios de Cooperación. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad.** “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO): Pasado, presente y futuro”.
- **Eduardo Gil Iglesias, Subdirector General Adjunto de Relaciones Laborales. Ministerio de Política Territorial y Función Pública.** “Perspectivas del III Plan de Igualdad de la Administración General de Estado (PIAGE)”.
- **Inés González Sánchez: Coach, mentora en emprendimiento y liderazgo.** “Barreras y desafíos al liderazgo femenino.”

Mesa 2: La igualdad como edificio en construcción: Discapacidad y accesibilidad.

Moderadora: **Ana Peláez.** Vicepresidenta CERMI-Mujeres y del Comité de Derechos Humanos de la CEDAW.

Ponentes:

- **Jesús Celada Pérez. Director General de Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.** “Políticas Públicas con perspectiva de género en favor de la discapacidad”.
- **Marta Valencia Betrán. Presidenta CERMI-Mujeres.** “Logros y desafíos del Asociacionismo de mujeres en el mundo de la discapacidad”.

- **José Antonio Juncà Ubierna. Administrador Civil del Estado y Vocal Asesor del Gabinete Técnico de la Subsecretaría MDSA2030.** “Accesibilidad Universal, cimientos de igualdad”.
- **Elena Briongos Rica. Presidenta de la Federación de Salud Mental de Castilla y León.** “Discapacidad y discriminación múltiple: el Proyecto JULIA”.

Mesa 3: Derechos sociales y culturales: su planificación con perspectiva de género. ¿Cómo transversalizar el género y la discapacidad?

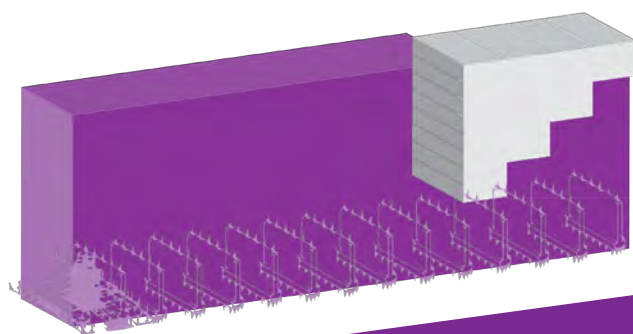
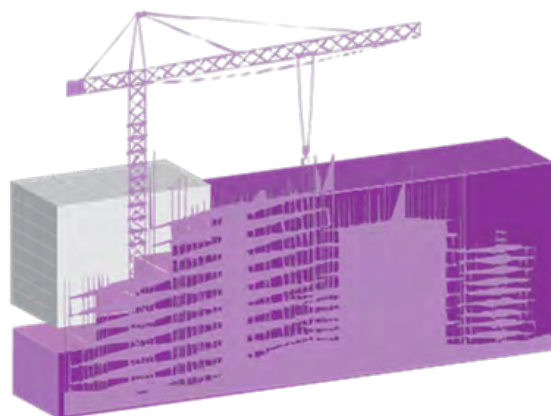
Moderadora: **Consuelo Sánchez-Naranjo.** Unidad de Igualdad del Ministerio de Cultura y Deporte.

Ponentes:

- **Miguel Falomir Faus: Director del Museo del Prado.** “De invitadas a protagonistas: perspectivas de género y discapacidad en el Museo del Prado”.
- **María Álvaro Caballero. Club de negocios KCN y Asociación Net-cultura.** “Construyendo futuro desde la sororidad: una labor social”.
- **Carmen Jurado. Asociación Mileva:** “La educación a los varones y la mediación: claves para la igualdad inclusiva. Especial referencia al trabajo con menores de edad infractores”.
- **Teresa Lorenzo López. Asociación Club Woman New Life.** “Colaboración con servicios sociales en empleo y autoempleo de mujeres. Creación de equipos internacionales”.

Acto de Clausura

Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, D.^a Noelia Vera Ruiz-Herrera.



Acto inaugural

Acto de inauguración

a cargo del Subsecretario de Derechos Sociales y Agenda 2030, D. Joseba Miren García Celada

Buenos días,

Me complace abrir estas primeras Jornadas Sociales de Igualdad, impresionado por el nivel de las personas participantes en las distintas mesas, pero también reconociendo que es muy estimulante poder formar parte de una iniciativa tan atractiva.

Éste es un año que es diferente en la forma de celebrar el 8 de marzo; pero que nadie crea que, por no poder salir a las calles como otras veces, esto iba a estar vacío de contenido: se ha visto y se seguirá viendo, que hay muchas formas de poner de manifiesto la urgencia de la igualdad.

No deja de ser una necesidad histórica llegar al reconocimiento de cuánto se ha hurtado al papel de la mujer como centro de la historia en la que, en buena medida, permanece oculta, mientras los avances y las batallas que permitieron llegar a donde estamos se apoyaron en la imprescindible acción que pronto se volvió feminista.

En estos días recordaba la Asociación Nacional de Partisanos de Italia que sin mujeres no hubiese habido resistencia: hubo 35.000 mujeres combatientes, 75.000 en los grupos de defensa de la mujer, 4.655 fueron detenidas y torturadas, 2.750 fueron deportadas a Alemania, 2.821 fueron ahorcadas, 1.070 cayeron en combate, pero solo 15 mujeres fueron condecoradas con la medalla de oro al valor militar.

Valentina Tereshkova fue la precursora de los viajes espaciales, y la ciencia está llena de otras protagonistas que quedaron olvidadas: Katharin Burr fue la primera científica contratada por General Electric y la inventora del cristal antirreflejo; Jane Cooke Wright fue la precursora de los tratamientos contra el cáncer; Chien-Shiung Wu, reina de la física nuclear, vio cómo su condición de mujer le privó del premio Nobel, y Dolores Aleu Riera fue la primera mujer médico española, todas ellas son algunas de las representantes que no aparecen en los frontispicios de la Historia.

En el arte, hay que remitirse a la forma sobrecogedora en que se pone en evidencia este olvido de la mujer, la magnífica iniciativa del Museo del Prado, como nos contará esta tarde su Director, Miguel Falomir.

Y en otros campos, aunque se conoce a Victoria Kent, Clara Campoamor o a Concepción Arenal, a Dolores Ibárruri o a Federica Montseny,

porque su trayectoria fue tal que ni la sordina de la época pudo ocultarlas, otras muchas quedaron en el olvido.

La democracia dejó mucho a deber a las mujeres que la hicieron posible; si ya la información de aquellas luchas se pierde entre la niebla para nuestra sociedad actual, es casi una oscuridad total la que rodea el recuerdo de las valientes que pusieron toda su vida en juego para que triunfaran los valores que hoy deberían resultarnos evidentes y no siempre lo son.

El Movimiento Democrático de Mujeres es hoy recordado por pocos, menos aún su fundadora Dulcinea Bellido; o las asociaciones de amas de casa, aunque el nombre nos suene extraño, que fueron atenazadas en su tiempo, introduciendo en la dinámica de la lucha antifranquista el mensaje de emancipación de la mujer, promoviendo guarderías, comedores sociales, educación sexual y los anticonceptivos.

Esa falta de reconocimiento del papel en primera línea de las mujeres se reflejaba en su falta de presencia en la dirección de las propias organizaciones políticas, como ocurría en la sociedad civil y en la empresa.

Pero aún cuenta con menor justificación cuando se trata de organizaciones que se reclamaban progresistas: el primer y único congreso de la reforma democrática, que congregó a la práctica totalidad de las organizaciones que luchaban por una ruptura democrática en España contra el franquismo, que se celebró en 1976, solo contó con tres representantes mujeres, por cierto, una de ellas mi madre.

Si avanzamos más allá, en la discriminación por ser mujer, podemos tratar de imaginar lo que supone sumar ser pobre y discapacitada o responsable del cuidado de una persona con discapacidad. La dificultad para conseguir canales de integración, de accesibilidad, de medios educativos y de atención temprana, de reconocimiento de los errores médicos, hasta el acceso a una vida sexual normalizada, derechos humanos que parecían lejanos para una persona con algún tipo de discapacidad y que se han ido adelantando muy lentamente y por el empuje de mujeres valientes.

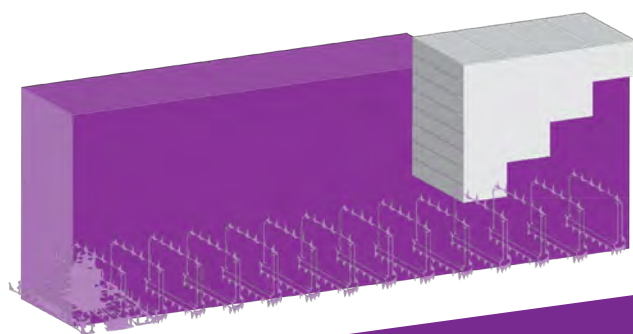
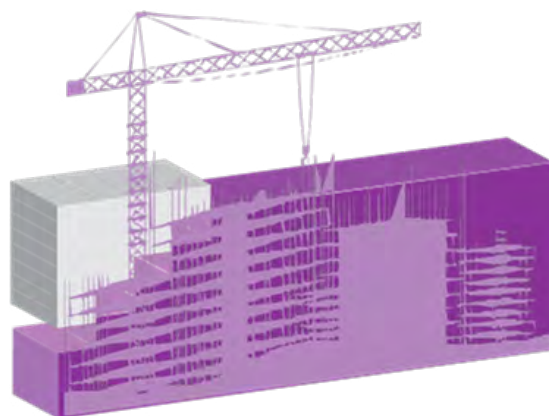
Ahora que creemos querer vivir en una democracia avanzada, debemos ser más proactivos frente a los derechos de los vulnerables, frente a las necesidades de los más indefensos. Mucho camino nos queda todavía para poder atribuirnos esa cualificación de Estado social y democracia avanzada, cuando siguen muriendo mujeres por el hecho de serlo y no se disfruta de las mismas circunstancias y de los mismos derechos por ser mujer, y no digamos por ser mujer con discapacidades.

Espero que estas jornadas sean un granito de arena más para avanzar en la solución de esta emergencia social de la que todas y todos

somos responsables en mayor o menor medida, pero en todo caso corresponsables.

Por último, agradecer la participación desinteresada de todos los ponentes y permitidme que resalte el cierre magnífico de la Secretaría de Estado, Noelia Vera, de esta tarde.

Muchas gracias.



Mesas redondas

Mesa 1

Los derechos sociales y la igualdad como principio superior del ordenamiento jurídico: su plasmación y planificación

Moderadora: Carmen Hernández Antolín: Vocal Asesora del Gabinete Técnico de la Subsecretaría. Unidad Igualdad del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Ponentes:

- David Lafuente Durán: Subdirector General de Cooperación Interior y Exterior del INJUVE. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. “Igualdad: compromiso país. Un avance normativo que nos llama a reflexionar”.
- María Vázquez Sellán: Subdirectora General de Estudios y Cooperación. Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO): Pasado, presente y futuro”.
- Eduardo Gil Iglesias: Subdirector General Adjunto de Relaciones Laborales. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. “Perspectivas del III Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (PIAGE)”.
- Inés González Sánchez: Coach, mentora en emprendimiento y liderazgo. “Barreras y desafíos al liderazgo femenino. Vulnerabilidad”.

INTRODUCCIÓN A CARGO DE CARMEN HERNÁNDEZ ANTOLÍN

Desde el siglo XVIII se habla de la igualdad como derecho, la Revolución Francesa de 1789 sirvió de disruptivo para el impulso del principio de igualdad, especialmente con la promulgación de la Constitución jacobina a que dio lugar en 1793.

El feminismo es heredero de las ideas ilustradas y se empieza a atisbar a nivel formal en el constitucionalismo español.

En el ámbito europeo, ese impulso fue plasmado tanto en el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950, firmado en Roma por el Consejo de Europa, como en otros instrumentos e instituciones internacionales como la OIT o el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La Historia de España está plagada de mujeres que destacaron, muy poderosas, como las que ya ha citado el Subsecretario, y en el resto del mundo también son destacables figuras de todos los tiempos como: Cleopatra, Hipatia de Alejandría, Leonor de Aquitania, la Reina Victoria de Reino Unido, Marie Curie, Virginia Wolf, Ana Frank, Evita Perón, Frida Kalho, Rosalind Franklin, Eleanor Roosevelt, Indira Gandhi, Simone de Beauvoir, María Callas, Rigoberta Menchú, etc.

La Constitución Española del 78 (en adelante CE) en su artículo 1, que forma parte del Título Preliminar, consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político.

En su artículo 14, la CE también se refiere a la igualdad en sus diversas facetas y prohíbe todo tipo de discriminación por motivos de género, que son los que se van a tratar en esta Jornada, junto con la prevención de la discriminación por motivos de discapacidad al encontrarnos en el Ministerio encargado de proteger los derechos sociales.

Y en su art. 9.2, la CE establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la igualdad sea efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La igualdad se erige así en un derecho constitucional, esencial en el sistema político y especialmente vinculado a la dignidad de la persona. Y, por ende, disfruta de un estatus especial en cuanto a garantías de tutela y reforma. De este modo, el constituyente está pidiendo que “se innove” para llegar a conseguir la igualdad material, la real y efectiva.

La igualdad, por tanto, es un pilar fundamental de nuestro Estado de Derecho, pero en la construcción de la Teoría de Derechos Humanos, la igualdad aún presenta muchos resquicios.

Es necesario construir el edificio de la igualdad con cimientos sólidos; de otro modo, entre sus grietas, puede entrar y calar la violencia de género.

Los mayores impulsos legislativos y políticos se dan en 2004, con la LO 1/2004; en 2007, con la LO 3/2007; en 2014 con la ratificación del Convenio de Estambul y en 2017 con el Pacto de Estado contra la violencia de género, que eleva a cuestión de Estado la lucha contra la violencia de género.

El artículo 5 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, indica que la igualdad entre mujeres y hombres se integrará en la interpretación de las normas, constituyendo así un principio informador del Ordenamiento Jurídico.

Además, el artículo 3 del Código Civil nos obliga a la interpretación de la ley de acuerdo con la realidad social de cada momento, y esa realidad es cambiante, por lo que la interpretación de las normas con perspectiva de género debe ser flexible. La igualdad de trato es ausencia de todo tipo de discriminación, pero la igualdad de oportunidades va más allá con el fin de potenciar la igualdad a través de acciones positivas y el principio de transversalidad.

A nivel interpretativo, ya el Tribunal Constitucional (TC) y el Tribunal Supremo (TS) han ratificado e incorporado en sus razonamientos la “perspectiva de género” haciendo de este concepto un verdadero principio general del Derecho y, por tanto, aplicable en la interpretación de las normas.

Ya Tomás y Valiente, siendo Presidente del TC (1986-92) desgranó minuciosamente por primera vez el principio de igualdad y ya hablaba entonces de acciones positivas.

El reconocimiento de la perspectiva de género ha calado, sobre todo en Derecho de familia y en el TS, sala Cuarta, de lo Social, se alude a la perspectiva de género de forma explícita.

Ahora que se cumplen 15 años de la creación de los Juzgados de violencia contra la mujer, se consolida ese concepto y por primera vez hay pronunciamientos indemnizatorios considerables en 2020, por ejemplo, en la “sentencia de la manada” (100.000 euros). En 2001, en que por primera vez se hizo un pronunciamiento indemnizatorio en un caso de lo que hoy sería abuso sexual, en el “caso Nevenka”, la indemnización solo ascendió a 6.000 euros. Es una evolución.

Estas tendencias, cambios doctrinales en la judicatura ya no constituyen una opción para los más de 5.000 jueces y juezas que administran Justicia en España.

No podemos permitir que se cumpla lo previsto por el Foro Económico Mundial (FEM) que augura que, si seguimos al mismo ritmo de avance en igualdad, tardaremos más de un siglo en lograr la igualdad real en el mundo.

Aunque debe tenerse en cuenta que cuanto más se avanza en igualdad, más consciente es la sociedad de las brechas, sesgos y estereotipos, y se registra una mayor percepción de las desigualdades y discriminaciones.

En el ámbito de la UE, el 29 de octubre de 2020 el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) hacía público el último Índice Europeo de Igualdad de Género (el informe completo se encuentra en el Observatorio de Igualdad y Empleo) en el que advertía que la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea avanza muy lentamente: sólo 4,1 puntos en la última década y 0,5 puntos desde el 2017. Un ritmo tan

lento, 1 punto cada dos años, indica que serían necesarios más de 60 años para lograr la plena igualdad de género en la UE. El mismo informe también alertaba de que la crisis provocada por la Covid-19 puede tener como resultado un retroceso profundo en los frágiles avances logrados hasta la fecha en esta materia.

En los últimos cuarenta años España ha desarrollado una intensa actividad institucional para erradicar la discriminación y la desigualdad creando organismos, impulsando políticas públicas y articulando marcos normativos para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Al tiempo, nuestro país se ha convertido en uno de los epicentros, en el plano internacional, de las grandes movilizaciones feministas que desde el 2018 se han sucedido en todo el mundo.

Ahora tenemos que pasar a la acción, a la aplicación fina, casi quirúrgica de las leyes para acabar con desproporciones, sesgos, estereotipos, en todos los ámbitos para lograr el equilibrio y la igualdad en cada ámbito de la sociedad, evitando ese “falso espejismo de la igualdad” que genera una cierta relajación.

En estas Jornadas se pretende contribuir a dicho impulso al presentar y practicar el ejercicio de transversalidad, con perspectiva de género, especialmente en las Mesas 1 y 3 y con perspectiva de discapacidad, en la Mesa 2, en relación a algunos de los derechos sociales y sus efectos sobre los grupos de la sociedad más relacionados con el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Y nos referimos especialmente a la juventud, a la infancia, y a la diversidad de las personas con discapacidad, mujeres migrantes, internas en prisiones, menores infractores y otros colectivos vulnerables, además de especialmente afectados por la actual pandemia, mediante la presentación de algunos ejemplos concretos de su ejercicio.

Se trata, por tanto, de comprobar la plasmación del principio de igualdad real y efectiva en esos entornos, más allá de la letra de la ley y los elementos de planificación estratégica, así como verificar –o al menos valorar– si aquella se respeta, se aplica y se desarrolla de la forma más idónea.

Existen indicadores para evaluar si una sociedad es machista o no, y España ocupa en cuanto a igualdad de género en el marco de la ONU el puesto 15.º en el entorno y 29.º en el mundo, pero sin incluir las tareas de “cuidatoriado” (clase socio-económica dedicada a los cuidados, en terminología OIT), que suponen un 41% según datos de OXFAM.

Ello sin olvidar el necesario enfoque de los derechos sociales como aquellos derechos que facilitan a los ciudadanos a desarrollarse en autonomía, igualdad y libertad, y además les permiten unas condiciones necesarias para una vida digna.

En esta Jornada también se analiza más detenidamente la parte del Eje 6 del III Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (PIAGE) denominado “Interseccionalidad y otras situaciones de especial protección” relativa a las empleadas públicas con discapacidad: física, sensorial –auditiva y/o visual–, cognitiva y la que afecta a la salud mental, así como las dobles o múltiples discriminaciones que puedan darse y su prevención y tratamiento.

Centrándonos ya en el objeto de la primera Mesa, hemos traído algunos ejemplos de cómo se ha hecho efectivo el principio de igualdad en distintos ámbitos en los que las mujeres están presentes: desde el ámbito de la Administración, poniendo el foco en la Juventud y desde el Tercer Sector, en los derechos de la infancia y otros colectivos desfavorecidos, el emprendimiento, la lucha contra la violencia de género, los Centros de reforma, el empleo femenino, entre otras cuestiones, con el fin de mirar hacia delante y tomar conciencia de los retos pendientes para lograr la igualdad de género real y efectiva.

Se partirá de la reciente Resolución del Parlamento Europeo aprobada el 4 de febrero de 2021, en la que se evaluó el progreso realizado en los derechos de las mujeres durante los últimos 25 años y los numerosos desafíos que aún quedan por delante. También se expresó la profunda preocupación por la actual situación que agrava las desigualdades y amenaza con revertir los avances logrados hasta el momento.

Más de veinticinco años después de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (en adelante, BPFA), en el Parlamento Europeo lamentan los parlamentarios europeos que, a pesar de haber logrado algunos avances, ningún Estado miembro de la UE haya alcanzado plenamente los objetivos establecidos en el texto, como señala la 5.^a revisión del BPFA publicada por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género en 2020 (European Institute for Gender Equality, EIGE).

En la resolución queda patente la profunda preocupación por la pandemia de la COVID 19, que agrava las desigualdades de género existentes, amenaza con revertir los avances logrados hasta ahora y podría empujar a 47 millones más de mujeres y niñas por debajo de la línea de pobreza en todo el mundo.

En esta resolución se vuelve a reiterar el llamamiento a los Estados miembro para que ratifiquen el Convenio de Estambul y a que la Comisión elabore una directiva para prevenir y combatir todas las formas de violencia de género y desbloquee la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración, e impulse los objetivos, planes de acción, plazos y medidas especiales temporales de la UE para avanzar hacia una representación equilibrada en todos los puestos ejecutivos, legislativos y administrativos.

Desde el Parlamento Europeo se considera que la adopción de legislación por parte de la UE para aumentar la transparencia salarial ayudaría a cerrar la brecha de género, y muestra su descontento ante el hecho de que aún no se haya presentado la propuesta de la Comisión sobre ese tema, tal y como estaba previsto.

En el caso de España, con uno de los marcos jurídicos más avanzados en materia de igualdad, cuyo reflejo son leyes como la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género; el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras normas jurídicas que han servido de referente, junto con el Pacto de Estado contra la violencia de género, no solo en la UE sino también en Latinoamérica y en otros enclaves, en la Jornada que hoy celebramos en conmemoración del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, se analiza cómo se hace efectivo ese principio de igualdad en los distintos entornos más en contacto con los derechos sociales y, sobre todo, estudiar los desafíos aún pendientes. Y ello teniendo en cuenta que el legislador español tiene capacidad para hacer evolucionar la CE y el Tribunal Constitucional, completar esa evolución, vía jurisprudencial.

Se trata de frenar todo riesgo de regresión y, en su caso, revertirla a tiempo, en el marco de la Agenda 2030 evitando la previsión del Foro de Davos que auguraba que si seguimos con la misma evolución, hasta dentro de 210 años no llegaríamos a la igualdad económica entre mujeres y hombres en el mundo. ¿Hay que tener paciencia? No, tenemos que ser activos y hay que conseguirlo antes de 2030.

Nos encontramos en un momento de oportunidad para crecer, debido a factores como la cogobernanza, las políticas públicas de igualdad, la consolidación de la planificación estratégica en las AAPP, los sistemas de gestión de fondos europeos.

El papel a desempeñar por las Unidades de Igualdad de todos los Ministerios, Universidades y organismos públicos es esencial, como red capilarizada que esté y se mantenga a la vanguardia de la lucha por la consecución plena de la igualdad real y efectiva, en tiempo record, siendo su movimiento uno de los motores de la sociedad.

Debe ser como una lluvia fina, constante y continua que, aunque con luces y sombras, no puede bajar la guardia porque la igualdad también contribuye a la cohesión social.

Y lo hacemos en este caso de la mano de sus protagonistas, tanto en las Instituciones como a pie de calle, porque creemos en la importancia de visibilizar a mujeres emprendedoras, su talento y su trabajo social,

y en cómo contribuir al networking entre todas las personas que participamos en este evento nos puede servir de ayuda a quienes se asomen a estas Jornadas.

PONENCIA DE DAVID LAFUENTE DURÁN: “IGUALDAD: COMPROMISO PAÍS. UN AVANCE NORMATIVO QUE NOS LLAMA A REFLEXIONAR”

Buenos días,

Agradecer en primer lugar y felicitar a Carmen Hernández y a la Vicepresidencia segunda del Gobierno y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, por su invitación a estas I Jornadas Sociales de igualdad, así como al Subsecretario de Derechos Sociales y Agenda 2030 por su apertura de las jornadas; su presencia demuestra el compromiso de la Administración Pública y en concreto de este Ministerio al máximo nivel para organizar unas jornadas de este tipo.

Antes de empezar me gustaría destacar la importancia de que, en las Administraciones Públicas, en las empresas y en las entidades haya Unidades de igualdad, y no solo que estén sobre el papel, sino que además se materialicen, y que haya un compromiso político para que estas unidades de igualdad sean efectivas.

Como Subdirector General en el Instituto de la Juventud, que presenta precisamente hoy el Informe de Juventud a través de su Directora General, he de destacar que, frente al sentimiento habitual de que España es, desgraciadamente, una sociedad machista, existe otro sentimiento de esperanza. Uno de los elementos más importantes que se refleja en este informe, realizado entre jóvenes hasta los 30 años, es que el principal compromiso de los jóvenes por causas sociales hoy en día, está siendo precisamente el tema de la igualdad: 8 de cada 10 mujeres jóvenes se consideran feministas, habrá que ver qué pasa con esas dos restantes, el 54% de los hombres jóvenes se considera feminista, y el 70% se encuentra alineado con una perspectiva de igualdad de género.

Es importante ver el progreso, comprobar cómo estas tendencias han evolucionado, resaltando que la causa que más ha motivado la acción y el compromiso entre la juventud en el último año (78% de los jóvenes) ha sido la igualdad de género, por encima de otras como el cambio climático o la educación.

Por eso es verdad que, aunque nuestra sociedad es machista, poco a poco se va evolucionando en la dirección correcta.

Hecha esta introducción, expondré mi experiencia, como Vocal Asesor que fui en materia de igualdad con Secretarios de Estado y Ministros de tres gobiernos distintos: PP, PSOE y en mi última etapa en el Ministerio de Igualdad con UNIDAS PODEMOS.

En mi trayectoria profesional en Gabinetes de Igualdad he llevado dos áreas fundamentales: la parte parlamentaria y la parte internacional.

En mi exposición abordaré tres aspectos: la importancia de las palabras, la necesidad de pasar de la teoría a la práctica y la importancia de tomar acciones, para finalizar con tres conclusiones.

Primero, las palabras

El concepto “Feminismo”: es importante reconocernos como feministas. Poco antes de dejar el Ministerio de Igualdad se recibió una pregunta parlamentaria, de un grupo político, en la que se le pedía a la Ministra que explicara por qué es bueno decir que se es feminista y malo decir que se es machista. La respuesta fue evidente y clara: leer la RAE y comprobar que el feminismo es creer en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mientras que machismo es pensar en la prevalencia del varón sobre la mujer. Hay que ser muy claro en los conceptos y es importantísimo reivindicar esa claridad en los hombres y, especialmente en los jóvenes. Que este concepto siga generando dudas implica que aún existe un camino por recorrer.

En este sentido recuerdo a un Secretario de Servicios Sociales e Igualdad, en una comparecencia con motivo del 8M en que se declaró como feminista; la Sexta habló de que “por fin un alto cargo se reconoce como feminista”: esto hay que normalizarlo, con independencia de la ideología, porque ser feminista es algo tan sencillo como apostar por esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

El concepto de igualdad de género y diversidad.

Me gusta hablar de igualdad y no mezclarlo con el concepto de diversidad, conceptos que últimamente se vienen mezclando. De hecho, las directivas europeas hablan, por ejemplo, de Memoria de Información no financiera y diversidad, entendiendo por diversidad, básicamente, el concepto igualdad, lo que genera confusión.

Soledad Murillo, mi anterior Secretaria de Estado, feminista convencida y comprometida, uno de los grandes referentes del feminismo contemporáneo en nuestro país, decía que la igualdad debía tener su espacio propio; es cierto que una cosa es la desigualdad, las discriminaciones múltiples, por el hecho de tener más o menos recursos, por el hecho de tener una discapacidad, por el hecho de vivir en zonas rurales, pero hay que llamar a las cosas por su nombre. Las mujeres no son una cuota: representan más del 50% de la población española y mundial.

La diversidad es importante, evidentemente, es importante tener unas cuotas para determinados sectores y colectivos minoritarios, pero la igualdad debe tener su espacio propio: una cosa es igualdad y otra cosa son otros elementos, que también pueden incluir la igualdad, pero que se engloban en ese macro-concepto que es diversidad. El peligro es que, en ese macro-concepto de diversidad, el de igualdad quede relegado.

Ahora, por ejemplo, en los planes de igualdad para las empresas, muchas veces te preguntan, “¿hay que incluir también el tema de la discapacidad?”. Evidentemente, pero que las ramas no nos impidan ver la amplitud del bosque, y al final nos centremos en otras cuestiones y olvidemos que la igualdad entre mujeres y hombres es lo esencial.

Tercera cuestión sobre la importancia de las palabras: Conciliación y corresponsabilidad. No me gusta hablar de conciliación. Soledad Murillo decía que quien acababa conciliando siempre era la mujer, y tenía razón: casi siempre es la mujer quien concilia su vida laboral con su vida familiar, el hombre no.

Hay que dar un salto más y hablar de corresponsabilidad: tener hijos, tener una familia, una casa, tener mayores dependientes, es un ejercicio de corresponsabilidad. Tenemos que ser ambos, la pareja, con independencia del sexo, quienes tenemos que interiorizar este concepto.

Como una vez me apuntaba la Fiscal del Estado, Inés García Pintos, en la sociedad están los padres, que básicamente ponen la semillita; luego están los “padrazos”, que tras salir de trabajar se ocupan de sus hijos, los sacan por el parque y, con suerte, hasta los bañan; pero luego está ese padre, al que hay que ponerle nombre aun, que comparte todas las tareas del hogar y familiares de manera corresponsable. Pero para definir a esa categoría de padre hay que entender que se trata de un ejercicio de corresponsabilidad.

De la teoría a la práctica

Según Naciones Unidas tardaremos, a nivel mundial, 275 años en corregir la brecha salarial y si nos referimos a nivel europeo también hablamos de más de 200 años para corregir la brecha salarial.

La igualdad es un tema de sentido común, en el que cada vez se avanza más, pero es fundamental hacer acciones proactivas, para acortar esos más de 200 años que tenemos por delante, y hay que hacerlo precisamente por nuestras hijas.

Reflexión sobre el Gobierno de España: ¿dónde tiene que estar la igualdad? Se habla mucho de transversalidad, en el sentido de que la igualdad tiene que estar presente en todos los Ministerios; pero hay que tener cuidado en que, de tanto hablar de transversalidad, se fulmine la importancia de la igualdad. En mi etapa en el Ministerio de Sanidad, Ser-

vicios Sociales e Igualdad, enviaba emails con el dominio @sanidad.es y no recibía contestación. Cuando pasé al Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, los correos pidiendo información con el dominio @presidencia.es recibía un 100% de contestaciones; y actualmente con el dominio de correo @igualdad.gob.es volvemos a no recibir respuesta a los correos que enviamos requiriendo información. Por eso, en mi humilde opinión, para reforzar el tema de Igualdad sería necesario incardinarlo en el Ministerio de la Presidencia toda vez que al menos una Secretaría de Estado le pueda dedicar el 100% del tiempo.

Y no hay que olvidar para llevar la igualdad de la teoría a la práctica la necesidad de disponer de presupuesto para que al final, eso que ponemos en los textos legislativos se pueda materializar.

Toma de acciones

Ha habido grandes hitos normativos en nuestro país. La principal muestra de la desigualdad es la violencia de género que tenemos que erradicar, y la primera ley para combatirla, la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, es un modelo de referencia a nivel mundial, de la que hay que sentirse muy orgullosos.

Después se alcanzaría el Pacto de Estado de 2017, con un triple consenso: de partidos políticos (sin votos en contra), institucional y territorial (ya que se sumaron todas las CCAA y la FEMP), y finalmente un pacto de Estado también social, ya que se sumaron todas las asociaciones y colectivos feministas.

Se podrá decir que España no es la primera potencia económica, ni militar (estaría por ver si esto último es positivo o negativo), pero hay que sentirse orgulloso de ser español porque hemos demostrado que en temas importantes y serios como la violencia de género hemos sido capaces de construir un pacto de estado.

La Ley de Igualdad del año 2007 fue modélica a nivel internacional y, por qué no decirlo, el RD Ley 6/2019 que supone un paso fundamental en temas de permisos, en temas de obligatoriedad de los planes de igualdad de forma progresiva en las empresas en función del número de trabajadores, y el registro salarial como medio para luchar contra la brecha salarial, es el tercer gran avance en este sentido. Personalmente, ha sido un orgullo haber participado en su redacción.

En noviembre de 2019, la Ministra para la Igualdad de Oportunidades y la Familia de Italia, Elena Bonetti, anunció que su proyecto antes de finalizar mandato sería prolongar el permiso de paternidad de 5 a 10 días. El compromiso político en España en aquel momento era la efectiva equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad en 16 semanas. Hoy es una realidad.

Y ello, pese a las críticas referidas al impacto que esta ampliación de permiso retribuido al 100% pudiera tener sobre las empresas. Soledad Murillo recordaba que la lucha por los derechos laborales (descanso de fines de semana, vacaciones retribuidas, etc.) siempre han supuesto un choque cultural para el empresario y hoy se ven como algo normalizado y necesario.

Ahora el hombre debe corresponsabilizarse para que ese permiso de paternidad sea realmente efectivo para la finalidad para la que se concede.

Conclusiones

Liderazgo español en materia de violencia de género. Existen hoy día 155 países en el mundo, sobre un estudio de 173, donde las leyes no son igualitarias para hombres y mujeres. En 2020 el índice mundial de brecha salarial, que realiza el Foro Económico Mundial, España pasó en tema de brecha del puesto 21 al puesto 8 del mundo. Y hay que resaltar que este liderazgo no es un logro solamente de la Administración Pública, es un logro de todos, de la educación de las empresas, del compromiso de la sociedad española con la igualdad.

Y es necesario para ello contar con la sociedad civil, el tercer sector, los agentes sociales, el sector especializado que se enfrenta día a día con el problema de la desigualdad.

Y, por último, el ser consciente de que queda mucho por hacer, por más de nuestro liderazgo internacional. Que solo un 54% de los jóvenes se sientan feministas, crean en la igualdad entre hombres y mujeres, pone de manifiesto la importancia de la voluntad política, el impulso de la igualdad desde las instituciones, y ser conscientes, como refleja la imagen de estas jornadas, que la igualdad es todavía un edificio en construcción, con buenos cimientos, pero todavía en construcción en nuestro país.

Muchas gracias

POENCIA DE MARÍA VÁZQUEZ SELLÁN: “PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO): PASADO, PRESENTE Y FUTURO”

Buenos días, en primer lugar, muchas gracias al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 por organizar estas I Jornadas Sociales, mi agradecimiento en particular a ti, Carmen por contar una vez más conmigo.

He de hablar del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que es el instrumento de programación y planificación en materia de igualdad,

y el pasado, presente y futuro del mismo; precisamente en las primeras jornadas de Igualdad del Ministerio de Justicia en 2018, fui a hablar del Plan Estratégico que estaba a punto de aprobarse, y dos años después, sigo hablando del plan estratégico que está a punto de aprobarse.

No sé si es por nuestro carácter, por nuestro sentido crítico, pero en España tendemos siempre a criticar y decir lo mal que estamos en todo. Y, aunque es verdad que en términos de igualdad no estamos bien, pues nos falta una igualdad real y efectiva, que es lo que en su día buscaba la Ley Orgánica 3/2007, sí que es cierto que somos pioneros en esta materia, no solo en Europa sino a nivel mundial, y de hecho muchos países recurren a nuestra asistencia técnica, nos piden consejo, datos de cómo se han hecho estas políticas en España, con lo cual creo que debemos enorgullecernos, sin caer en la autocomplacencia, porque, lógicamente, si estuviéramos en una situación de plena igualdad probablemente no estaríamos sentados en estas Jornadas hablando de políticas públicas y de la trayectoria que ha seguido España en materia de igualdad. Pero también es cierto que hemos de sentirnos privilegiados por el entorno en el que nos encontramos, precisamente por ser España, porque España pertenezca a la UE y probablemente por estar en el hemisferio norte, porque la realidad de la inmensa mayoría de las mujeres en el mundo no es la nuestra. Personalmente me siento privilegiada, a pesar de todas las dificultades que se presentan para alcanzar todos los avances y el riesgo de retroceso que se detecta para la implementación de ciertas políticas y, como no, por las consecuencias que el COVID está generando en el último año.

Llevo en el actual Instituto de las Mujeres desde el 31 de diciembre de 2017 y no tengo la sensación de que la Igualdad importe al conjunto de la sociedad, evidentemente sí importa al Instituto de la Mujeres y su entorno, pero poco más. Importa al Ministerio al que pertenecemos. Importa a las Unidades de Igualdad, que son nuestras manos, ojos y oídos, nuestras grandes valedoras en los Ministerios para todas las políticas a nivel de la AGE; Unidades de Igualdad que, sin una estructura, una composición y un liderazgo y respaldo a nivel ministerial, y sin unos medios adecuados, no pueden conseguir sus objetivos ni alcanzar hitos importantes. Pero a veces da la sensación de que solo importa al Ministerio que tiene las competencias en materia de igualdad: así, esta materia ha pasado en 18 meses de estar en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a estar en el Ministerio de la Presidencia Relaciones con las Cortes e Igualdad, a ser competencia del Ministerio de Igualdad, tres Ministerios de tres partidos políticos y de tres gobiernos diferentes, ahora el primero de coalición, y con cuatro directoras generales en este breve periodo de

tiempo. Por ello, aunque podríamos haberlo hecho mejor, esta realidad política evidencia el por qué estamos a 10 de marzo de 2021 sin un PEIO.

Si bien es cierto que la LO 3/2007 fue la que estableció en su art 17 la obligatoriedad para que el Gobierno, en las materias de su competencia establezca periódicamente las prioridades para cimentar la igualdad y reducir las discriminaciones, desde el nacimiento del Instituto de la Mujer en 1983, se sentaron las primeras bases y hubo los primeros instrumentos de planificación que quizás hoy, más de 30 años después, han pasado un poco desapercibidos.

El Instituto de las Mujeres nació con la Ley 16/1983, como organismo autónomo, vinculado inicialmente al Ministerio de Cultura hasta 1988, luego al Ministerio de Asuntos Sociales, para posteriormente pasar al Ministerio de Trabajo.

Personalmente creo que el Instituto de las Mujeres no debería estar cambiando de casa cada legislatura porque, si ya de por sí arrancar una legislatura y crear una estructura ministerial cuesta, una materia tan específica y que ha de ser transversal, al estar cambiando constantemente de Ministerio, lógicamente cuesta mucho más ponerla en funcionamiento, implica tener que ir repitiendo continuamente el discurso de la necesidad de aprobar un PEIO, de forma que el día que se apruebe definitivamente será algo importante que celebrar.

En el Instituto de las Mujeres se aprobaron 4 Planes de Igualdad de las Mujeres entre 1988 y 1996, algo poco conocido. Estos instrumentos de planificación, que evidentemente incluían medidas, agentes responsables y un seguimiento de ellas, fueron los precursores de lo que luego la LO instauró como PEIO. Estos instrumentos, que no se mencionan lo suficiente, nacieron como consecuencia de la creación del Instituto de la Mujer con el objetivo de fomentar los programas de formación y promoción de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida social, política, cultural y económica, y empezó a promover la idea de que dentro de la Administración se tenían que adoptar estrategias, planes, medidas que acompañaran, no solo los programas que hacía el Instituto, sino toda la Administración General del Estado, porque al final también nuestra propia distribución competencial hace que la igualdad no recaiga exclusivamente en las competencias del Estado sino que también lo haga en las Comunidades Autónomas, y así han legislado la gran mayoría de ellas, porque también les afecta competencialmente, ya que la igualdad empapa todas las materias: el urbanismo, la sanidad, la educación, el empleo...

El primer plan de 1988 se basó en los estudios que el Instituto de la Mujer había hecho desde su constitución en 1983 y en las primeras líneas de actuación, de la entonces llamada Comunidad Europea, en la que España se integró en 1986.

El siguiente plan se centró más en acciones positivas para lograr que la igualdad formal que ya subyace en la Constitución, artículos 9.2 y 14, se convirtiera en una igualdad real: lamentablemente, en 2021 seguimos hablando de la necesidad de materializar esa igualdad formal, de manera que sea real y efectiva. No obstante, fue un gran avance la transición del primero al segundo plan.

En 1997, derivado de la Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing y de la Plataforma de Acción, el tercer plan recoge ese testigo y empieza a trabajar en la instauración del principio de igualdad en todas las políticas de la Administración y en todas las esferas de la vida.

Y el cuarto Plan, justo antes de la aprobación de la LO 3/2007, de 2003 a 2006, se basó en la estrategia europea que había entonces, y que, en paralelo, fue la precursora de la constitución del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, al que Carmen Hernández ha hecho alusión en su introducción, que se creó en 2006 pero cuyo funcionamiento efectivo comenzó en 2010. Quizás para otras Jornadas se podría abordar el trabajo y el papel que juega el Instituto Europeo, en el que participo como representante del Ministerio, y cómo desde la Comisión Europea se encargó a la Agencia convertir algo de compleja dimensión como es la igualdad en un índice con el que se puedan medir y evaluar los avances que conseguimos a lo largo del tiempo.

La ONU es bastante más pesimista que el Instituto Europeo al entender que tardaremos 200 años en alcanzar la igualdad; en la UE, quizás porque nuestro marco legislativo y nuestro sistema de protección en la Europa occidental es mayor que en el resto de países y continentes, se habla que tardaríamos unos 62 años porque avanzamos medio punto al año. Es triste pensar que quienes estamos hoy trabajando por la Igualdad, no estaremos aquí cuando realmente se alcance.

En 2007 se aprueba la Ley Orgánica, y fruto de la obligación que establece su art. 17, en 2008 se aprueba el I PEIO, de 2008 a 2011. El segundo Plan abarca del 2014 al 2016. Evidentemente lo ideal sería que entre los planes no hubiera un decalaje de años, como ha sucedido, pero dado que el PEIO establece las prioridades del Gobierno, es lógico, a la vista de los vaivenes políticos habidos en los últimos años, que llevemos cuatro años sin PEIO: si en la elaboración del texto no tienes en cuenta los informes de seguimiento y evaluación del Plan en ejecución, difícilmente se van a poder implementar ciertas mejoras tanto en el seguimiento como en los agentes responsables del cumplimiento de las medidas. Así, entre el primer y el segundo plan se creó una base de datos de actividades de igualdad para mejorar el seguimiento y el conocimiento, no solo del grado de cumplimiento de las medidas propuestas, sino de los recursos empleados y el presupuesto ejecutado; porque el PEIO tiene que llevar una

memoria económica aparejada, y la única manera de medir el grado de cumplimiento, no solo en términos materiales sino también en términos presupuestarios, es tener una información, no solo de las actividades que pueda hacer el Ministerio con competencias en igualdad, sino también la que hace el resto de Ministerios.

Otro punto de mejora del primer al segundo plan, fue la reducción de medidas: el primero tenía 351 medidas, y el segundo 224. Es muy difícil hacer el seguimiento de medidas que abarcan a más de un Ministerio y cuyo cumplimiento corresponde a más de un agente.

Fruto de los trabajos del informe de evaluación y ejecución del II PEIO se hicieron varias recomendaciones:

- Las unidades de igualdad deberían tener un papel más relevante, deberían contribuir más a la mejora del conocimiento de la evaluación y seguimiento de todas aquellas actuaciones que se llevan a cabo en el Ministerio en que se encuentran.
- El Consejo de Participación de la Mujer, como órgano consultivo y asesor en materia de igualdad, debería tener una mayor participación y conocimiento de la evaluación del PEIO.

Llegado el 31/12/2016, se requiere empezar a trabajar en la evaluación y ejecución del último plan y en el que debería ser el III PEIO. Pero se celebraron Elecciones Generales en diciembre de 2015 y en junio de 2016. En 2016 hubo cierre anticipado del ejercicio económico, lo cual difícilmente permite elaborar una memoria económica cuando no se conoce el presupuesto del que va a disponer el conjunto de la Administración General del Estado.

En 2017, no obstante, se encargó por el entonces Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que el Instituto de las Mujeres elaborara el primer borrador de PEIO. A finales de ese año se pone en común con todos los Ministerios para mejorar, completar y realizar observaciones, y así, en el primer semestre de 2018 se realiza la tramitación, con la necesidad de alcanzar consensos entre todos los Ministerios. Se tuvo que convocar el Consejo de participación de la Mujer, constituir grupos de trabajo para que pudiera aportar su informe al borrador, se elaboró la memoria económica, se asignaron las competencias o responsabilidad del cumplimiento de las medidas a los diferentes agentes y se estableció el marco de seguimiento y evaluación del plan. Llegado mayo de 2018 con todo finalizado a falta de la revisión final, se produce la moción de censura y el texto no es aprobado por el Consejo de Ministros.

Con la moción de censura se produce un cambio de Gobierno, con cambio de la estructura ministerial: el Instituto de la Mujer pasa a depender del Ministerio de la Presidencia y el nuevo equipo revisa el borrador

del plan que estaba para aprobación, pero al tener que estar alineado con las prioridades políticas del nuevo Gobierno, el equipo liderado por Soledad Murillo, entonces Secretaria de Estado de Igualdad revisa el documento, se mejora y sistematiza, y a principios de 2019 se presenta nuevamente al Consejo Participación de la Mujer, se articula un sistema para agilizar la emisión de su informe, pero al ser rechazados los Presupuestos Generales del Estado y convocarse nuevas elecciones, el nuevo Plan queda en vía muerta una vez más.

El Gobierno de coalición se materializa en enero 2020 pero el equipo de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género toma posesión a finales de enero de 2020, se vuelve a poner sobre la mesa el borrador de PEIO, pero en marzo llega la COVID que trastoca, no los planes y las estrategias políticas, sino la vida personal de la Humanidad.

2020 no es un año en blanco, se ha trabajado en el Plan, pero éste, no solo tiene que contener los acuerdos de gobierno de coalición, no solo las consecuencias de la pandemia y los retrocesos en términos de igualdad de las mujeres, especialmente de aquéllas que han estado en primera línea de sanidad, servicios sociales, empleo no formal, trabajos domésticos, cuidados de personas dependientes, inmigrantes, personas en situación irregular,... el plan ha de tener en cuenta que la pandemia ha causado estragos en todos estos colectivos.

Y lógicamente el reciente “Plan de Reestructuración, Transformación y Resiliencia” (en adelante PRTR) que tiene como objetivo transformar y recuperarnos de las diferencias en ámbitos como el social, el sanitario y el económico que ha provocado la pandemia, una de las políticas palanca, uno de los principios inspiradores de este plan es la igualdad, con lo cual el PEIO tiene que terminar de reformularse para incorporar todas estas cuestiones, y yo espero que en los próximos meses el III Plan pueda ver la luz y no haya nuevas coyunturas que lo impidan

El Plan va a tener una arquitectura diferente, ya que se pretende formular como plan director y que cuente con una agenda que se vaya analizando año a año con todos los Ministerios; se quieren reducir a 4 los ejes o líneas de intervención principales: lucha contra las violencias machistas, la transversalidad de género en el eje buen gobierno, el pacto de justicia social y económica y la participación de la ciudadanía.

Desde el Gabinete de la Ministra de Igualdad, la Secretaría de Estado y el Instituto de las Mujeres hay un grupo de trabajo ultimando el texto que habrá de ser consensuado con el resto de Ministerios a través de sus Unidades de igualdad, para incorporar sus líneas de actuación, con el Consejo Participación de la Mujer. Probablemente también la Comisión Interministerial de Igualdad haya de ser convocada para concretar los

pactos al más alto nivel y finalmente habrá de aprobarse en Consejo de Ministros.

Esperemos que el PEIO se materialice en los próximos meses porque, sinceramente, es frustrante que después de tanto esfuerzo, continuemos con esta anomalía que hay que subsanar, ya que somos pioneros en términos de igualdad.

Para la Agenda 2030, ya en 2019, se hablaba de la próxima aprobación del PEIO, por lo que no podemos estar un año más sin Plan porque es un instrumento de planificación de la Administración, es un instrumento en el que se materializan compromisos, se destinan recursos económicos y se marcan objetivos. Esta anomalía, que puede ser justificada por todos estos vaivenes políticos, debe terminar por el bien de toda la ciudadanía.

Muchas gracias.

POENCIA DE EDUARDO GIL IGLESIAS: “PERSPECTIVAS DEL III PLAN DE IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (PIAGE)”

Buenos días,

Quería agradecer en primer lugar la invitación del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 para participar en estas Jornadas, y por la propia organización de las mismas, esenciales para fomentar y sensibilizar el tema de la igualdad y contribuir al objetivo de alcanzar esa igualdad plena.

La Administración no deja de ser el garante de que se cumpla el derecho fundamental a la igualdad, pero no solo tiene el deber de que se cumpla la normativa en materia de igualdad, sino que también como organización o empleadora que es, ha de dar ejemplo y desarrollar sus propias medidas hacia su personal.

La Administración no deja de ser una “empresa” de 230.000 personas, cuyo 52% lo forman mujeres y el 48% hombres, y por tanto no solo ha de dar las pautas sobre las que han de regirse las empresas privadas, sino que tiene que ser espejo, como organización, en el que otras organizaciones se vean reflejadas.

Así, los Planes de Igualdad en la Administración General del Estado derivan de la propia Ley Orgánica de Igualdad, ya que mientras el artículo 45 menciona los planes de igualdad y otros aspectos para las empresas, se reserva expresamente una sección a los planes de igualdad en la Administración General del Estado. El artículo 64 mandata al Gobierno para elaborar un plan de igualdad en la Administración General del Estado.

Ese Plan que aprueba el Consejo de Ministros ha de ser negociado previamente con los agentes sociales, en concreto en la Comisión técnica de Igualdad, donde vemos el grado de compromiso de la Administración para con su personal.

¿Cuántos Planes de Igualdad llevamos? Al igual que ha mencionado la anterior ponente en su intervención respecto de los Planes estratégicos de Igualdad de Oportunidades, los vaivenes políticos también han influido en la elaboración de los Planes de Igualdad en la Administración General del Estado, si bien, en nuestro caso, sí fue finalmente aprobado a finales de diciembre de 2020.

Hemos tenido ya dos planes de Igualdad en la AGE, el que está en vigor es el tercero.

El I Plan de Igualdad de 2011 era un plan de intenciones, de buenas voluntades, que dio lugar al segundo plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que se aprobó a finales de 2015, un plan más ambicioso que el anterior, en el que, aunque no se pudiera definir como plan estratégico, sí se establecían unos objetivos y unos agentes responsables, si bien faltaba el control y el seguimiento de su ejecución y el establecimiento de unos indicadores para poder determinar de dónde veníamos y hacia dónde vamos.

Así llegamos a estos años de incertidumbre política, que hizo que el II Plan se alargara, pero que nos sirvió para conocer mejor a la administración. La Dirección General de Función pública, a través de la SG de Relaciones Laborales hizo un informe sobre la situación de la mujer en la Administración General del Estado, que ha sido fundamental para el desarrollo de este tercer plan. En dicho estudio tuvimos una colaboración de todos los Ministerios a la hora de la remisión de datos para justamente saber la situación de la mujer en todos los sectores de la Administración General del Estado.

Dicho informe fue, pues, la base para hacer un diagnóstico de la situación y así se comenzó la elaboración del tercer plan en la SG de Relaciones laborales, en donde ha habido estos años un equipo que ha permitido que el barco llegara a buen puerto, y al que ha contribuido también el compromiso y disponibilidad de las Unidades de igualdad que no dejan de ser los ojos en los Ministerios, el Instituto de las Mujeres, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la Secretaria General de Función Pública donde se diseñaron todos los indicadores que es de los aspectos que mejoran considerablemente este Plan frente a los anteriores, y especialmente las organizaciones sindicales de la Comisión técnica de Igualdad, tanto a las que finalmente firmaron (CSIF, UGT, CIG) como a las que también colaboraron aunque no llegaron a suscribirlo (CCOO, ELA)

Se trata de un gran plan, hecho en vivo, no desde un despacho, efectuado con conocimiento de la situación, un plan hecho por todos para todas y para todos.

¿Cómo se elabora el Plan? Una vez conformado el nuevo Gobierno, y arrancado su funcionamiento, nos marcaron la prioridad de elaborar el Plan, justamente con el inicio de la pandemia, de ahí que resalte el esfuerzo demostrado por quienes han participado en él, trabajando a distancia con situaciones personales delicadas, que ha conllevado que el trabajo haya sido duro, pero finalmente muy gratificante.

En abril de 2020 se constituyó un primer grupo de trabajo amplio en el que estaba presente toda la Administración, con los informes del Instituto de las Mujeres y los de seguimiento del segundo plan. Partimos de un borrador cero, para pulirlo y empezar la negociación con las organizaciones sindicales.

Dado que nos habían indicado que a finales de 2020 debía estar culminado el Plan, constituimos diferentes grupos de trabajo para que propusieran medidas agrupadas en unos ejes previamente establecidos; en dichos grupos estaban representados todos los Ministerios a través de sus Unidades de igualdad, el Instituto de las Mujeres, así como Función Pública. Se consiguió en tiempo record tener un borrador con el que trabajar antes de julio de 2020, para que fuera informado por el Ministerio de Igualdad y el de Política Territorial y Función Pública. Se quería que el plan fuera práctico: el primer plan fue voluntarista, el segundo más concreto, pero el tercero debía ser práctico y susceptible de implantar.

En este análisis se fueron agrupando medidas, reformando los ejes fundamentales y previendo recursos necesarios sin los cuales sería inviable lo que se propusiera, hasta alcanzar un borrador base de negociación.

A mediados de octubre se comenzó a trabajar el documento con las organizaciones sindicales que tuvieron una gran disposición para valorar, negociar y, en su caso, aprobar este plan. Tuvimos grandes aportaciones, se incorporaron nuevas medidas, tras un sinfín de reuniones, hasta que, con el esfuerzo de todos, el 30/11 se aprobó por la Mesa general de negociación elevar el documento al Consejo de Ministros, que lo aprobó el 9/12, de forma que tenemos la satisfacción de que la segunda referencia del BOE de 1 de enero es este III Plan.

Como he dicho anteriormente, este III Plan continúa lo bueno de los dos anteriores, se desarrollan medidas para seguir consolidando de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en la Administración General del Estado y se implementan nuevas medidas para seguir avanzando: se apoya la conciliación de la vida laboral y familiar, haciéndose mucho hincapié en la corresponsabilidad. En este punto todos estamos

orgullosos de pertenecer a la Administración que nos ofrece unas condiciones para conciliar inmejorables, dando ejemplo en la sociedad.

El Plan se estructura en 6 grandes ejes, cinco de ellos dando continuidad a lo que ya se estaba haciendo. Al igual que decíamos en la primera ponencia, la necesidad de implicar a las nuevas generaciones en la igualdad, en la corresponsabilidad, también hay que conseguir que estos aspectos calen en la Administración General del Estado, ha de incluirse en la formación y especialización de las personas que en su día a día tienen que ejecutar alguna competencia en igualdad, desde niveles básicos a niveles especializados y avanzados, responsables de unidades de gestión de personal.

El fundamental eje 6, en el que este Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 tuvo gran implicación y asumió la responsabilidad, incluye políticas que, si bien deberían tener una proyección hacia afuera, desde aquí se abre esa vía, se rompe el hielo para abordar temas importantes como el de la doble discriminación, garantizar la dignidad de las personas, de la que se hablará en la siguiente mesa, de igualdad y perspectiva de discapacidad, y aquí, uno de los bloques del eje 6, el de superar la situación de las mujeres con discapacidad en la Administración General del Estado fue fundamental y tuvo gran respaldo por parte de este Ministerio.

Se formó una comisión de seguimiento, alineada con el PEIO, con los objetivos 2030 y solo queda esperar que, con todas estas herramientas y documentos, podamos levantar ese edificio, y que el Plan sea uno de los cimientos importantes para que sigamos avanzando en igualdad.

Muchas gracias.

PONENCIA DE INÉS GONZÁLEZ SÁNCHEZ: “BARRERAS Y DESAFÍOS AL LIDERAZGO FEMENINO. VULNERABILIDAD”

Muchas gracias por esta invitación en la que expondré mi experiencia personal como acompañante de procesos de emprendimiento, empoderamiento y también en coeducación.

Hace ya 33 años que comencé a trabajar en programas de género, concretamente con un taller llamado “el sexo de los electrodomésticos”: en aquel entonces lo que se proponía desde los Ayuntamientos y concejalías de igualdad era que las mujeres que trabajaban en sus casas tuvieran un tiempo propio, y pensamos en utilizar esta estrategia para sacar a las mujeres de los talleres habituales de represión y autoestima. Veíamos que los electrodomésticos del salón eran los del hombre y los de la cocina, de la mujer. Las mujeres no tenían ningún problema en po-

ner una lavadora o un microondas, no tenían miedo a romperlo, pero sí tenían muchísimo miedo a utilizar y poder romper un video, o borrar algo grabado. Aunque puede parecer de otro mundo, actualmente perviven esos miedos. Ha cambiado el escenario, pero sigue habiendo miedos, dificultades y barreras intrínsecas en las mujeres.

Trabajé tanto en la Ley del 2007 como en la de 2004 elaborando los materiales didácticos para los centros educativos de la Comunidad de Madrid, en sus tres niveles educativos. Veo esos materiales ahora y los comparo con un programa que desarrollé hace dos años para trabajar con profesorado y alumnado del segundo ciclo de educación primaria, en torno a los 8 años, trabajando en cómo utilizar los cuentos tradicionales para que los adultos pudieran disponer de herramientas para poder ampliar la lectura de esos cuentos con una mirada de género. Trabajando con ellos, pude comprobar como un tercio aproximadamente de los niños y niñas, ante preguntas corrientes contestaban prácticamente de la misma forma que los niños y niñas de hace más de 10 años, lo que oían en sus casas, no solo con niños inmigrantes, sino también de la zona: preguntas relacionadas con casarse o no, tener niños, a qué quieres dedicarte, tal trabajo de quién es, la figura de los referentes en los cuentos. Otro 30-35% lo ocultan, es decir, ya saben que decir ciertas cosas no está bien, aunque lo piensen; y el 30% restante ya son hijos e hijas de estos procesos que estamos viviendo y demuestran que se ha avanzado mucho.

Sigo coordinando programas de sensibilización y concienciación contra la violencia de género entre adolescentes en diversos municipios, en los que tratamos que las jóvenes tomen conciencia en esos primeros momentos de una relación sentimental para que puedan detectar las primeras señales de lo que es una relación de dominación-sumisión, y resulta sorprendente que, aunque hayamos avanzado, muchas cosas permanecen pero se ocultan, no se dicen, no hemos hecho ese proceso de cambio interno; se saben las cosas pero no se han transformado ni interiorizado.

En los últimos años también he trabajado en programas hacia mujeres, de empoderamiento hacia el emprendimiento, liderazgo y reinención personal. Salen voces de mujeres que dicen que han trabajado años en altos niveles ejecutivos en empresas y que solo a partir de su despido toman conciencia de las barreras de género. Se trata de mujeres de mediana edad, que han tenido responsabilidades ejecutivas y que, una vez despedidas, a la hora de volver al mercado laboral se encuentran con barreras de género que antes no habían detectado.

Otro perfil de mujeres, tal vez el más numeroso, es el de mujeres entre 30/40 años que se encuentran en la encrucijada de tener que elegir entre familia y trabajo, mujeres con una amplísima formación, que tam-

poco habían detectado previamente barreras de género, pero que al ser mamás empiezan a ser relegadas en sus puestos directivos.

Hace falta pues, que los Planes y programas de Igualdad de los que se está hablando aquí, estén bien aterrizados, que realmente se implementen, faltan medios, falta formación, porque la transformación interior lleva tiempo, es un proceso; todos hemos oído hablar del “síndrome de la impostora”, presente en otros colectivos y algunos hombres, pero bastante común entre las mujeres. No se reconoce este síndrome entre las mujeres, solo reconocen que los padecen en ambientes seguros y de confianza, porque también tienen miedos de reconocérselo a sí mismas.

Hablando de las mujeres que están ya en ese proceso de darse cuenta, una de las cosas que necesitan internamente es disponer de habilidades que no están suficientemente desarrolladas por el proceso de socialización que traemos. Se habla mucho del liderazgo femenino, está de moda: es un liderazgo más horizontal, más en función de las personas, se llama femenino porque está liderado por mujeres, pero no quiere decir que sea un liderazgo femenino y feminista; la cuestión se confunde y, de hecho, cuando se critica a una mujer lideresa, se dice que “es una mujer”, criticando el feminismo. Esta confusión ocurre la mayoría de las veces por desconocimiento, como si por el hecho de ser mujer hubiera que tener un montón de cosas claras. Las mujeres no son conscientes de la cantidad de mochilas que cargan por carencias en desarrollo de habilidades, por carencias en su cuidado y preservación, no son conscientes y embarcan en el papel de *superwoman*. “Pero no porque queramos, sino porque te montas en un tren y el tren no para, a no ser que te tires de él”.

Muchas gracias.

La moderadora concluye agradeciendo la participación y reiterando nuestro compromiso con la igualdad, recordando las palabras de la activista pakistaní Malala Yousafzai, Premio Nobel de la Paz 2014: “Las mujeres hacemos camino”.

Por algo fue la mujer más joven en obtener el Premio Nobel en cualquiera de sus categorías.

Y a muchas otras mujeres feministas que, como Olympe de Gouges en el siglo XVIII o en el siglo XX, la abogada, Victoria Kent, la abogada y política Clara Campoamor que nos inspiró diciendo que “La libertad se aprende ejerciéndola”. Siguiendo su razonamiento, la igualdad también se aprende ejerciéndola.

O Concepción Arenal y tantas otras defensoras de los derechos de la mujer, y hombres como Poulaine de la Barre, incluso en el siglo XVII, adelantado a su tiempo y conocido como “padre del feminismo”, hoy

rendimos homenaje en el Día Internacional de las Mujeres que, a través de distintas olas feministas, han dado lugar a este tsunami en “beneficio de la sociedad en su conjunto”.

Y también a las 1.082 mujeres asesinadas por sus parejas y exparejas.

DEBATE-COLOQUIO

1) Existen leyes, normas, y es vital contar con el tercer sector, por eso es importante que en mesas de este tipo haya ponentes externos que pongan de manifiesto las realidades que están viviendo. ¿Qué se piensa de las medidas de acción positiva de las que hemos hablado? ¿Permitirían acelerar el proceso para conseguir que las directrices de igualdad real y efectiva se logren aplicar en un menor tiempo? ¿Hacen faltas cuotas?

D. Lafuente: Tenemos uno de los parlamentos más paritarios del mundo, casi con un 48% de mujeres y en las Asambleas autonómicas prácticamente lo mismo.

Cuando empecé en Igualdad, no creía en las cuotas, pero viendo los resultados de nuestra política, que hoy es paritaria, y que en las primeras elecciones la participación de mujeres no llegaba al 10%, es claro que esta evolución es el resultado del sistema de cuotas.

Lo ideal sería que el sistema de cuotas estuviese un tiempo determinado y después fuéramos nosotros mismos quienes nos autorregulásemos excluyendo lo que es injusto, pero mientras no exista esa autorregulación y ese reconocimiento, las cuotas son útiles.

2) ¿Qué pasos habría que dar para tener un PEIO duradero, moderno, útil y factible?

M. Vázquez: Podremos tener nuestro PEIO cuando deje de haber curvas en el camino, pero en mi opinión, el próximo PEIO debe ser realista, ambicioso, consensuado, y sobre todo debe ser un instrumento más: desde la Administración se pueden hacer planes, estrategias, etc., pero luego hay que materializarlo y aterrizarlo en la sociedad, porque gran parte de los logros de los últimos años han sido gracias a la transformación social. También a nivel europeo, disponemos de la Estrategia Europea de marzo de 2020, de la que resulta, según los últimos índices de octubre de 2020 que, en materia de brecha salarial, España está en la octava posición de los 28 EEMM, lo cual no es poco; en la representación política estamos bien, pero en la representación económica (G20, FMI o Bancos Centrales) las mujeres aun no estamos, y además de un tema de justicia social, es una cuestión de inteligencia, porque si la humanidad está for-

mada por hombres y mujeres no podemos desperdiciar a más de la mitad del planeta. Es de sentido común. Y es especialmente molesto que siempre se pongan en duda los datos referidos a Igualdad frente a otro tipo de estadísticas cuya veracidad no se discute.

Interviniente: Eso puede ocurrir porque la política de igualdad es una política de segunda, no necesariamente para el Gobierno, pero sí para la sociedad. También me molesta el término transversal, porque al igual que de otras materias como Hacienda, Educación... no se dice que son transversales, aunque esté presente en todos los sitios. ¿Por qué no se usa el término Igualdad como política propia con fuerza, sino que se diluye en esa transversalidad?

D. Lafuente: abunda en esa idea de política de segunda, cuando existen determinados Ministerios en los que la política retributiva también es menor comparativamente con otros. Reforzar esa política retributiva serviría para dignificar elementos como la igualdad y como los derechos sociales

3) ¿Es difícil determinar en la AGE los trabajos de igual valor para atribuirles el mismo salario como ya anunció la OIT en 2019?, ¿Existe en la Administración algún estudio al respecto, fundamental para evitar brechas de género, salariales? Y, por último, ¿a qué dificultades se enfrenta la Administración para realizar los estudios diagnósticos y de benchmarking del Eje 6 del PIAGE?

E. Gil: La Administración es un ejemplo de transparencia que tiene catalogados todos los puestos de trabajo, tanto de funcionarios como de laborales. Partimos de una desigualdad ya grande, si hay una brecha salarial parte del hecho de que puestos similares en el cargo no se retribuyen igual en un Ministerio que en otro. De los estudios previos al PIAGE, se concluyó que la brecha salarial que existe en la Administración procede no del género sino del puesto que se está desempeñando y por condicionantes imperantes en la sociedad de que determinadas carreras valen más que otras. Es un tema a estudiar.

Inés González: hablando de los desafíos que considero importantes hay que destacar la formación a las mujeres en liderazgo, empático y feminista, porque creo que ya va siendo el momento, y de ahí parte la auto-exigencia que tenemos las mujeres, porque aun teniendo formación y estando acostumbradas a reinventarnos y atravesar barreras, nos encontramos casi siempre desgastándonos frente a modelos masculinos, del mismo modo que es necesario educar a los varones en un liderazgo femenino y feminista.

Es importantísimo empezar a visibilizar este problema mucho más de lo que se hace porque damos por hecho que la mayoría de la ciuda-

danía entiende ciertas cosas de las que habitualmente hablamos en las Unidades de igualdad, pero no es así, y en especial es necesario poner el foco en la sostenibilidad de los cuidados para que formen parte y estén en el centro de la vida.

Interviniente: es necesario adoptar medidas para que, habiendo muchísimas mujeres emprendedoras como hay ahora, las organizaciones empresariales y centros de negocio adopten criterios de paridad en sus órganos de dirección.

Conclusiones

- Estamos en el buen camino en materia de igualdad, pero esto apenas acaba de empezar. Hay que mantenerse vigilantes sobre lo que pasa y lo que queremos que pase, sin retrocesos, evaluando los avances, analizando el porqué de los estancamientos y regresiones, dentro de un feminismo plural, trabajando en común en la misma línea y sin que se disperse la necesidad de trabajar por la igualdad en España.
- Es importante el uso correcto del lenguaje y las acciones positivas a través de la planificación estratégica. Los planes consensuados permiten avanzar en la dirección y el sentido adecuado en igualdad y la AGE va por delante con la aprobación del III PIAGE, es necesaria la aprobación del III PEIO y el seguimiento y control de su cumplimiento, así como mantener el liderazgo en legislación sobre igualdad y su cumplimiento efectivo.
- La formación y la sensibilización, el análisis de sectores y la puesta en común de avances y mejores prácticas constituyen claves para el avance en igualdad.

Mesa 2

La igualdad como edificio en construcción: discapacidad, accesibilidad y buenas prácticas

Moderadora: Ana Peláez Narváez. Vicepresidenta del Comité CEDAW de Naciones Unidas.

Ponentes:

- José Antonio Juncà Ubierna: Vocal Asesor. Gabinete Técnico de la Subsecretaría del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. “Accesibilidad universal, cimientos de igualdad”.
- Marta Valencia Betrán: Presidenta de CERMI-Mujeres. “Logros y desafíos del asociacionismo de mujeres en el mundo de la discapacidad” (virtual).
- Jesús Celada Pérez: Director General de Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. “Políticas públicas con perspectiva de género en favor de la discapacidad”.
- Elena Briongos Rica: Presidenta de la Federación de Salud Mental de Castilla y León. “Discapacidad y discriminación múltiple: el Proyecto JULIA”.

INTRODUCCIÓN

El 10 de marzo de 2021 con motivo del día Internacional de las Mujeres, desde el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 se celebran por primera vez las Jornadas Sociales de Igualdad, que se erigen como un foro donde tratar cuestiones de cariz social con las mujeres, sus experiencias y sus situaciones como punto focal.

Ana Peláez Narváez es presentada por Carmen Hernández Antolín, organizadora de las Jornadas. Ana expresa que es un honor formar parte de la 2.^a mesa y agradece al Ministerio convocante haber considerado el tema de la discapacidad que valora como fundamental sugiriendo mejorar las condiciones de accesibilidad en general.

Hoy abordamos la igualdad como edificio en construcción y en ese contexto, hablar de discapacidad es fundamental ya que la OMS señala que el 19,2% de las mujeres en el mundo vivimos con una discapacidad, este 19,2% es significativamente superior al porcentaje de hombres que, dentro de la población masculina, viven con una discapacidad, que asciende solamente al 12% ¿por qué se produce este desequilibrio porcentual tan importante en el caso de las mujeres con respecto a la discapacidad?

La OMS da tres razones:

- Su menor estatus socioeconómico.
- La violencia contra la mujer.
- Las prácticas nocivas como son: partos inseguros, abortos clandestinos, esterilizaciones, mutilación genital femenina...

Todo ello hace que al final se dispare la presencia de la discapacidad en la población femenina en general.

Hoy hablar precisamente de la construcción de la igualdad en este lugar teniendo en cuenta cuestiones de accesibilidad, de buenas prácticas y de discapacidad me parece fundamental. Para ello contamos con ponentes de lujo que, desde el ámbito de la política pública, del asociacionismo, del trabajo con grupos mujeres desfavorecidas o desde el ámbito de la accesibilidad nos permitirán reflexionar en el día de hoy. Quiero agradecer la posibilidad de contar con una relatoría dentro de esta mesa a cargo de Cristina Oliver Albertos del propio Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, comentando al final conclusiones obtenidas en esta reflexión conjunta.

PONENCIA DE JOSÉ ANTONIO JUNCÀ UBIERNA: “ACCESIBILIDAD UNIVERSAL, CIMIENTOS DE IGUALDAD”

El título de esta ponencia está inspirado en una jornada celebrada en el Colegio de Ingenieros de Caminos de Madrid, cuyo lema era “Cimientos de igualdad” con objeto de poner en evidencia la muy baja presencia de mujeres en estas carreras técnicas. La estructura de la ponencia será la siguiente:

1. Qué es la accesibilidad universal
2. Siete reflexiones de mujeres en torno a la accesibilidad
3. Algunos factores de discriminación: discapacidad, enfermedad, edad, género, nacionalidad, etnia, territorio, el poder adquisitivo... etc.

4. La ciudad y el entorno urbano
5. Recursos exclusivos de mujeres: casas de acogida para mujeres víctimas de violencia machista y servicios médicos de tipo ginecológico
6. Propuestas

1. ¿Qué es la accesibilidad universal?

Tras 41 años trabajando en cuestiones de accesibilidad debo reconocer con enorme humildad, que todos los días se aprende muchísimo de este tema porque es de gran complejidad técnica, pero a la vez de un calado humano enorme. Por eso, esta ponencia me ha resultado elocuente para profundizar en una cuestión en la que confieso que no había considerado en toda la hondura que le corresponde y que es ese binomio mujer y accesibilidad, pero que resulta un asunto transversal. Como tesis, veremos que hay muchos aspectos que inciden de una forma muy especial y de una forma mucho más lacerante, si cabe, en las mujeres que en los hombres. La primera definición no la voy a sacar del código técnico de la edificación, sino que serán definiciones más accesibles, si se me permite.

La primera es que la accesibilidad es la posesión de cada instante. Decía el arquitecto finlandés Alvar Aalto que el diseño arquitectónico consiste en hacer la vida más humana. Además, la accesibilidad es una cuestión de respeto, de rigor, de responsabilidad. Ésta es la definición de las tres erres. Es un derecho irrenunciable, y supone superar las fricciones entre las personas y los entornos. La accesibilidad es, en definitiva, poder vivir.

En la viñeta se muestra la línea salida de una carrera de atletismo, la meritocracia, en ella hay tres mujeres y tres hombres, pero delante de las calles de las mujeres hay una ropa tendida, una lavadora, una plancha, una serie de cosas que implican que, en ocasiones, como veíamos en la mesa anterior, no hay un reparto del todo equitativo de las tareas entre unas y otros.

2. Reflexiones de mujeres y accesibilidad

No quería venir sólo a esta ponencia, me hubiera parecido pretencioso, por eso he contactado con 7 mujeres a las que conozco muy bien, y a las que he pedido parecer, y generosamente me lo han dado; así, por ejemplo:

Ana Quintanilla García: He aprendido mucho de Ana, es una luchadora infatigable desde hace más de 35 años por la causa de la discapacidad, de la accesibilidad, de la mujer, de la igualdad. Presidenta durante muchos años de COCEMFE Castilla-La Mancha, Concejala de movilidad urbana del Ayuntamiento de Albacete durante 7 años, 8 años trabajando en comisiones de AENOR, entre otras responsabilidades.

Ana hacía una reflexión muy interesante: “las mujeres con discapacidad en el medio rural son las olvidadas de las olvidadas, y el triunfalismo no es algo que nos podamos permitir al hablar de discapacidad, al hablar de accesibilidad”. Ana añade que a raíz de la pandemia de la Covid-19 las personas con discapacidad han sido unas de las más perjudicadas

Asunción de Elorduy García: es otra de las personas a las que pedí que prestara su voz esta mañana. Es gerente de COCEMFE Castilla y León, tiene 16 años de entrega a la causa de la discapacidad. Me decía: “ninguna sociedad habría de discriminar a ningún ser humano en el acceso a los espacios, recursos, bienes y servicios. Necesitamos medidas más firmes, decididas, que permitan la inclusión y participación en igualdad de condiciones de las mujeres con discapacidad, prestando especial atención a aquellas que residen en el medio rural.”

Dulce Torres Fragoso: Nos vamos a Tenerife, Dulce es arquitecta técnica con 30 años de experiencia profesional y responsable del área de accesibilidad de SINPROMI. Ella dice: “cuando pienso en accesibilidad universal, asumo de forma implícita la perspectiva de género como parte de la diversidad a la que la accesibilidad debe dar respuesta, sin embargo, es preciso reivindicar la participación efectiva de las mujeres en los procesos de diseño, planificación y ejecución de nuestros entornos, para que el resultado sea el óptimo, universal e igualitario, aunar la perspectiva de género y la diversidad funcional es esencial para convertir nuestros entornos en espacios accesibles, seguros, cuidadores y verdaderamente inclusivos”.

Amaia Garay Palacio: es ingeniera de caminos, con más de 24 años de experiencia, es desde el año 2012 Gerente del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos del País Vasco. Dice: “La diversidad de las mujeres, con nuestra visión y sensibilidad, será clave para superar con éxito desafíos como la accesibilidad universal”.

Conchi Blocona Santos: trabaja desde 1990 como técnica de rehabilitación de la ONCE, en aspectos relacionados con la discapacidad visual y la accesibilidad, desde 2006 es asesora técnica de rehabilitación de la Dirección General de la ONCE. Afirma: “a las mujeres con discapacidad visual les gusta leer, les interesa la cultura, poder comprar un regalo

por internet como lo hace cualquier mujer sin discapacidad. El desafío, aún hoy, es poder hacerlo, para ello se necesita que bienes y servicios, la lectura y la cultura sean accesibles. Para las mujeres con discapacidad visual, la accesibilidad sigue siendo un ideal y luchan para que este desafío, algún día se convierta en una realidad”.

Mercedes Ramón Peña: es una mujer con discapacidad auditiva y madre de joven con sordera, forma parte de la junta directiva de FIAPAS. Manifiesta, alza la voz y dice: “SOY MUJER, TENGO DISCAPACIDAD AUDITIVA Y NECESITO ACCESIBILIDAD”, tres afirmaciones y un solo sentido, perseverancia.

Angela Baldellou: Es Doctora en arquitectura, experta en análisis estratégico y sostenibilidad, con más de 15 años de experiencia. Es directora del Máster en economía verde de *Next International Business School* y del Observatorio 2030 del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España. Su reflexión es la siguiente: “Si un entorno físico es plenamente accesible solo cuando todos los caminos de ese entorno lo son para todas las personas y trabajamos para ello, ¿por qué no trasladamos ese reto también a nuestra sociedad y buscamos la accesibilidad universal de género?. Los datos de la EPA muestran que solo el 8,4% de los profesionales del sector de la construcción son mujeres, el año 2019 se cerró con un 6,9% menos de mujeres trabajando en el sector, mientras que el porcentaje de hombres se incrementó en un 1%. Para que ninguna mujer, ninguna persona, encuentre interrumpida o dificultada su vocación, su dignidad o sus sueños, trabajemos juntos para identificar y eliminar las barreras que lo impiden, y lograremos una sociedad no solo más justa, inclusiva e igualitaria, sino más diversa y competitiva, una sociedad mejor para todos. Son los “Cimientos de igualdad”.

3. Algunos factores de discriminación

La discapacidad, la enfermedad, la edad, el género, la nacionalidad, la etnia, el territorio, el poder adquisitivo... la discriminación es como las *matryoshkas* rusas, abres una y sale otra, más pequeña, o a lo mejor no. La discriminación ya aparece desde la cuna. Permítanme que cite a mi abuelo Antoni Juncà i Soler músico y compositor de sardanas y que decía: “la vida és lluita cruel, des del bressol fins al cementiri” en castellano: la vida es lucha cruel desde la cuna hasta el cementerio. No es optimismo puro, pero yo lo quería traer aquí a colación de estos factores de discriminación. Aunque todos y todas sobre el papel somos iguales, es verdad que no es lo mismo nacer en Uganda en una familia campesina que en Dubai

en una familia de jeques, no es lo mismo llegar al mundo en la Colonia del Viso aquí en Madrid o hacerlo en Orcasitas. La discriminación va ligada a la pobreza, a la miseria, a la desigualdad, a la etnia, a la nacionalidad, al entorno familiar, al género, a la edad, a la discapacidad, a la enfermedad, al lugar del territorio en el que vives, al momento histórico en el que te toca vivir. La discriminación va ligada a la percepción social, a los estereotipos, a la falta de respeto, a la hipocresía, a los prejuicios. Es decir “como te ven te tratan” o “tanto tienes, tanto vales”. En este tiempo de pandemia, las situaciones de discriminación se agudizan y se agravan, de ahí que sea urgente, ineludible e inaplazable combatir esa discriminación y hacerlo desde la escuela infantil.

[Muestra un cuadro de Pedro Cano, pintor discípulo de Antonio López y poco conocido en España, donde aparece la ciudad de Olinda, basada en Las Ciudades Invisibles de Italo Calvino, donde una lupa aumenta la escala de la ciudad]

Esto lo he traído a colación porque muchas veces en materia de accesibilidad es necesario tener una visión de conjunto, pero también tener un potente zoom para poder apreciar los detalles, porque en los detalles está el meollo de la cuestión. Y hablo de la ciudad y el entorno urbano vinculado a la mujer, las carencias en accesibilidad, la existencia de barreras en el entorno son una forma de discriminación manifiesta, es un cartel de no pasar, es un impedir el acceso, el uso y el disfrute del entorno. Dichas carencias se ven agravadas en el caso de las mujeres, porque a las carencias en accesibilidad se suman carencias en seguridad, lo que provoca temor, lo que provoca tener que alterar rutinas de vida, evitar ciertos recorridos urbanos a determinadas horas. He aquí otra barrera adicional que se suma a las barreras tradicionales en el entorno, la barrera de la inseguridad, de la hostilidad de la ciudad; así, un alumbrado público insuficiente en nuestras vías públicas, un paso peatonal subterráneo o un ascensor en vía pública pueden ser factores generadores de riesgo.

[Muestra dos imágenes de la ciudad una de día con amplias aceras y gran riesgo con zonas sin proteger y bancos con aristas vivas del mismo color que el pavimento. La otra foto refleja una acera estrecha con un andamio en el que resulta fácil lastimarse. Muestra también bancos públicos donde cualquiera puede sentarse, así como una calle con alumbrado público deficiente]

Un mapa del miedo recoge los lugares peligrosos en Pamplona para las mujeres, este estudio que se ha realizado por estudiantes de cuarto año de periodismo de la Facultad de Comunicación, muestra los 24 espacios más peligrosos de Pamplona para las mujeres e identifica estos lugares en los que al menos un 1% de ellas se han sentido inseguras

alguna vez. La mala iluminación y el estar solas por la noche, son una constante en las 10 zonas más citadas. Los autores de este interesante trabajo indican que ese mapa del miedo pone de manifiesto que es necesario un cambio y para conseguirlo con el hashtag #caminasinmiedo #beldurrikgabeibili se busca fomentar el diálogo y animar a las mujeres a compartir cualquier tipo de acoso callejero o el miedo que hayan sentido en la calle para dar así visibilidad a sus historias.

4. Recursos exclusivos para mujeres

En el caso de las casas de acogida, los servicios ginecológicos, y otros que se nos puedan presentar resulta clave analizar lo que se denomina la cadena de la accesibilidad, de modo que se garantice que todos los eslabones de dicha cadena sean accesibles. Basta con que falle uno para no lograr el objetivo, así de crudo y así de claro es este tema. Resulta importante poner el foco en las casas de acogida de mujeres víctimas de violencia machista, porque se trata de una situación dramática, en la que el tiempo es oro, si la víctima es una mujer con discapacidad la situación es, si cabe, más grave aún: hemos de analizar todos los servicios y recursos, la accesibilidad en la movilidad y en el transporte, la accesibilidad de la comisaría de policía, de los servicios sociales, de los juzgados, de la propia casa de acogida. Se trata pues, de abordar la accesibilidad desde el principio hasta el final del proceso.

Un ejemplo es el proyecto Alba, precisamente dirigido a mujeres con discapacidad auditiva. Dinamarca tiene otra iniciativa, LOKK muy interesante de casas de acogida, se trata de un país muy avanzado, pero con un porcentaje elevadísimo de violencia machista, no todas sus casas de acogida son accesibles y LOKK busca incidir en este aspecto.

Debemos asimismo hacer referencia a la atención médica, es importante establecer protocolos de actuación en el caso de las mujeres, poniendo el foco en la maternidad, en el cuidado de la salud, de la vida sexual, en las consultas de ginecología. Disponer de consultas accesibles, dotadas de camillas hidráulicas, de grúas que permitan efectuar las transferencias en condiciones de dignidad, que es una palabra clave cuando hablamos de accesibilidad, la dignidad. No se puede entrar por la puerta de atrás de un edificio público, de un hotel. Que estas consultas tengan bucle de inducción magnética para mujeres con discapacidad auditiva. Se ha de contar con medios técnicos y humanos, con personal sanitario debidamente formado, es imprescindible personalizar la atención, también es clave dar difusión a los recursos existentes, con el mayor grado de detalle posible: en qué centro médico se encuentran. Por tanto,

se ha de potenciar la red pública de consultas ginecológicas y obstétricas accesibles.

[Fotografía que ilustra el acceso a un centro de salud dotado de una consulta ginecológica accesible en su interior, pero a la que no se puede llegar por las condiciones del edificio. También aparece la consulta con el equipamiento adecuado]

5. Propuestas

Para concluir se plantea en primer lugar la accesibilidad como un derecho constitucional, son palabras mayores, pero es algo que se ha propuesto en la República Francesa. Ya sabemos que Francia hizo su Revolución hace siglos y que nosotros la vamos haciendo a pequeños sorbos. Precisamente hace muy poco, el 11 de febrero de este mismo año, la *Association Nationale pour la Prise en Compte du Handicap dans les Politiques Publiques et Privées* (Asociación Nacional para la Consideración de la discapacidad en las políticas públicas y privadas) solicitó al Presidente de la República Emmanuel Macron, elevar a rango constitucional los principios de la accesibilidad. Esto sería pertinente no como una declaración pomposa, sino como una declaración obligatoria. Es lo que Peces-Barba denominaba “la igualdad entendida en el sentido más literal del término, incluyendo obligaciones y deberes constitucionales”.

Segunda propuesta: ahondar en la formación técnica, de profesionales mujeres y hombres en materia de accesibilidad universal.

La tercera: tomar nota y aplicar como ejemplos de buenas prácticas experiencias que lo son, como por ejemplo la Estrategia de Accesibilidad universal de Euskadi y su Plan de Acción, con un planteamiento muy pragmático.

La cuarta: invertir recursos en mejorar la accesibilidad en la red pública de consultas ginecológicas y obstétricas accesibles y en las casas de acogida por violencia machista.

En definitiva, ahondar en la temática mujeres y accesibilidad, abordando este tema con rigor en el diseño de los espacios públicos, de la vivienda, de los servicios de salud y asistenciales.

Hoy estamos viendo, viviendo, el drama de la asistencia sanitaria, de la atención a las personas mayores, y a las que han fallecido, la discriminación en zonas rurales. Ya lo ha dicho la anterior ponente Inés González, hay que visibilizar más lo que no se ve. La vida es breve, es fugaz, hay que aprender de los errores, el tiempo es todo lo que tenemos. Tenemos muchas limitaciones, pero también tenemos la fuerza de aquello en lo que creemos, de aquello en lo que siempre hemos creído. Hemos de evitar

crear expectativas que luego no se puedan cumplir. En el plano técnico es habitual que las normas en materia de accesibilidad establezcan compromisos a cumplir en el plazo de un año, y los años pasan y aquello queda sin cumplir, por ejemplo: los ajustes razonables que todavía no se han llevado a cabo. También hemos de huir del pesimismo, de que todo está mal y seremos incapaces de lograr nuestros objetivos, no preguntemos lo que el futuro nos depara, nos corresponde a nosotros construirlo como dijo el poeta Antonio Machado: “se hace camino al andar, y al volver la vista atrás, se ve la senda que nunca se ha de volver a pisar”.

[Muestra fotografía de un humedal en Vitoria donde se ve agua estancada, árboles, horizonte]

Esta imagen busca ser ese mensaje final de que queda mucho camino, de que el camino no está del todo bien trazado, pero que, con nuestra fuerza y entusiasmo de seguir luchando, lo conseguiremos.

Intervención de Ana Peláez

Agradezco a José Antonio la consulta activa que ha hecho a mujeres con discapacidad en su intervención. La posibilidad de ajustes razonables y de procedimiento son fundamentales para garantizar el principio de accesibilidad. ¿Saben ustedes por ejemplo que en los Tribunales de Justicia una mujer que sea víctima de violencia y que se esté defendiendo contra su marido o compañero, en muchos casos su agresor, tiene que compartir con él el intérprete de lengua de signos? ¿Tendría que compartir por ejemplo un abogado o abogada? No, y sin embargo tiene que compartir el instrumento para defenderse en su acceso a la comunicación. No se producen, por ejemplo, ajustes de procedimiento en el sistema de justicia. Otro ejemplo: Una mujer sordo ciega, una discapacidad muy complicada a la que no se había hecho referencia, no tiene la posibilidad de hacer uso de guías interpretes porque el sistema establece que tiene que ser un guía de personas sordas, que a ella no le sirve porque no ve.

Por otra parte, quiero denunciar aquí abiertamente la situación de Carmen Lafuente, una chica con discapacidad que ha sacado plaza de Bióloga Interna Residente (BIR) en un hospital, una plaza que no le reconocen al argumentar que no puede ejercer ese trabajo de residente en el laboratorio de un hospital. Tenemos que ser consistentes con estos principios, que son derechos fundamentales, y que, en el caso de esta chica, no se están cumpliendo. Queda mucho por hacer.

PONENCIA DE MARTA VALENCIA BETRÁN: “LOGROS Y DESAFÍOS DEL ASOCIACIONISMO DE MUJERES EN EL MUNDO DE LA DISCAPACIDAD”

Normalmente las mujeres con discapacidad estamos invisibilizadas, visibilizar a las mujeres con discapacidad es fundamental, no solo en actos como este, sino en general ya que no aparecemos prácticamente en las estadísticas y lo que no se ve no existe, no obstante, ahí estamos. El porcentaje de personas con discapacidad es alrededor de un 10%, y dentro de ese 10% las mujeres con discapacidad suponemos el 60% no siendo minoría seguimos siendo tratadas como tal, y somos un colectivo que no está en igualdad de condiciones.

En cuanto al asociacionismo de las mujeres con discapacidad, debemos recordar que el movimiento feminista empieza ya en los años 60 del siglo pasado, en los 70, en los que también se inicia el movimiento de personas con discapacidad. Y ahí nos encontrábamos las mujeres con discapacidad empezando a reivindicar nuestras necesidades específicas.

Pero en el movimiento feminista se nos cerraba la puerta por tener discapacidad y en el movimiento de personas con discapacidad se nos cerraba la puerta por ser mujeres. Por ello se empezó a trabajar en el movimiento específico de mujeres con discapacidad, no por crear asociaciones sin más, sino porque era el único recurso en el que podíamos estar participando nosotras expresando nuestras necesidades y reivindicaciones en primera persona.

Por un lado, se empezó a trabajar con asociaciones por ejemplo en Cataluña y Andalucía en los años 90, también se creó el CERMI, como plataforma representativa y de reivindicación de derechos, y se decidió crear en su seno la comisión de la mujer en los años 2000 y fueron pioneras en la defensa de que las mujeres con discapacidad fuéramos las protagonistas ya que no encontrábamos nuestro hueco, nos hallábamos en un limbo, no se defendían específicamente nuestros derechos. Por eso, en 2009 se creó CEMUDIS constituida por 10 asociaciones de mujeres. Ahí seguimos trabajando directamente con las mujeres y niñas con discapacidad, trabajamos en proyectos estatales de investigación y a nivel local directamente con las mujeres con discapacidad, el 65% de estas mujeres están inactivas, ni siquiera están buscando empleo.

Una de las funciones principales es que las mujeres con discapacidad nos empoderemos; a las mujeres con discapacidad se nos relega a las tareas domésticas, aun cuando no se nos reconoce como mujeres, igual que no se nos reconoce el derecho a ser madres; por fin el año pasado se modificó un artículo del Código Penal que permitía la esterilización

forzada en pleno siglo XXI, no se nos respetaba un derecho fundamental de elegir lo que queremos ser. Es por ello por lo que tenemos que trabajar específicamente con las mujeres, es fundamental para capacitar y que sean dichas mujeres las que decidan por sí mismas, lo que hay que hacer es apoyar y potenciar nuevas capacidades, nunca sustituir las voluntades ni relegar a tareas domésticas. Hoy el empleo es fundamental en la sociedad en general, es clave que podamos trabajar y generar nuestros recursos para ser autónomas, y crear ambientes de confianza en los que romper barreras interiores y que dichas mujeres aprendan a conocer los recursos propios que tienen para poder decidir y elegir hacer con su vida lo que quieran. Somos mujeres y nos equivocaremos como el resto de mujeres, con una circunstancia añadida que es la discapacidad.

Posteriormente, en 2014 se vio la necesidad de tener un ente autónomo que gestionase la representatividad de las mujeres con discapacidad, CEMUDIS y CERMI-Mujeres trabajamos para ello, para representar y reivindicar a las mujeres con todas las discapacidades. A veces al hablar de accesibilidad nos quedamos en la física, pero tenemos que hablar de todas las accesibilidades, hay que romper barreras puesto que la accesibilidad universal bien sea la física, la visual, la auditiva o la cognitiva en lectura fácil o pictogramas es fundamental para todo el mundo, nos va a beneficiar a todas las personas. Hemos logrado trabajar con las mujeres en ser más activas y participativas, aunque nos queda muchísimo por hacer. Hemos conseguido que los movimientos de personas con discapacidad genéricos nos vayan reconociendo. Es importante que estemos en los órganos de gobierno, participando, decidiendo y expresando las necesidades que tenemos, y ahí nos queda mucho por trabajar.

Desde la Fundación CERMI-Mujeres se ha creado el observatorio de feminismo y discapacidad para romper esas barreras que teníamos con el movimiento feminista, porque las mujeres con discapacidad también somos feministas, también queremos la igualdad de derechos entre mujeres y hombres e incluso queremos la igualdad entre mujeres con y sin discapacidad, estamos en esto todavía muy atrás, aunque estamos logrando objetivos. Queremos una macro encuesta específica de violencia en mujeres con discapacidad, ya que no nos afecta solo la violencia de género. Nos enfrentamos a la esterilización forzada, que además provoca el hecho de que, al ya no haber ese embarazo no deseado, da lugar a que haya muchos más casos de acoso y violencia sexual.

Nos enfrentamos también a la violencia en el entorno familiar, social e institucional, de la que no se habla, por lo que necesitamos una macro-encuesta, si no hay estadísticas específicas o en las generales no se recoge la variable de la discapacidad en el caso de las mujeres ni por tipos de discapacidad, no existimos. Es necesario seguir trabajando, he-

mos ido avanzando, pero sobre todo se debe tener en cuenta que, como todas las mujeres, no somos una realidad única, somos heterogéneas con necesidades transversales y específicas de cualquier mujer y que tenemos todavía que romper muchas barreras mentales de lo que somos las mujeres con discapacidad, que podemos participar plenamente en todas las actividades de la vida y decidir por nosotras lo que queremos hacer en nuestra vida.

Seguimos impulsando que se haga efectiva la asistencia personal para las mujeres con discapacidad. Seguimos trabajando, difundiendo y visibilizando.

Intervención de Ana Peláez

(Agradece a Marta su trabajo y el de las asociaciones que preside y coincide con su planteamiento). Ahora vamos a ver de qué manera las políticas públicas deberían considerar la perspectiva de género a favor de la discapacidad y para eso contamos con un gran aliado para las mujeres y las niñas.

PONENCIA DE JESÚS CELADA PÉREZ: “POLÍTICAS PÚBLICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN FAVOR DE LA DISCAPACIDAD”

Jesús manifiesta su agradecimiento a la organización de las jornadas en la Subsecretaría del Ministerio.

Lo primero que hice cuando llegué al ámbito de la discapacidad, como buen ingeniero fue ir a la encuesta de 2008 para ver cuántas personas con discapacidad hay en España y a otras del IMSERSO de 2018 en que se recogen las personas certificadas con un 33% de discapacidad en España.

Ambas arrojan cifras similares, en torno a los 3,8 millones de personas. En cuanto al género, un 60% son mujeres y un 40% que son hombres. En el caso de la encuesta del IMSERSO de 2018 es un 50/50. Es verdad que la discapacidad está asociada a la edad y es indudable que la esperanza de vida de las mujeres es mayor, y en esa franja de edad de 45-64 años, hay una población muy importante de mujeres con discapacidad.

Fue una sorpresa ver que existe un tejido asociativo muy rico, con mucho músculo, más de 8.000 entidades organizadas en torno al CERMI que ejerce la portavocía y la representación, el papel político, según sus

estatutos, de la voz de la discapacidad frente a las instituciones, la sociedad civil organizada, los gobiernos... En 2014, hace 7 años se constituye la Fundación CERMI-Mujeres y en 2009 CEMUDIS.

Como ha señalado la ponente anterior, los colectivos de la discapacidad en torno a las mujeres son de creación relativamente reciente en comparación con la discapacidad en general. Vemos la necesidad de escuchar la voz de las mujeres en el tejido asociativo.

La tercera cuestión fue analizar las preocupaciones del colectivo. Una doble preocupación era la formación y el empleo, la connotación positiva: es algo que nos preocupa también a los que no tenemos discapacidad y eso nos hace iguales; no obstante, hay una connotación negativa: en ese ámbito las personas con discapacidad sufren una discriminación frente a la población que no tiene una discapacidad.

Según datos de la fundación UNIVERSIA, en el ámbito universitario solo 1,5% de las personas tienen discapacidad, repartidos 50/50% entre hombres y mujeres. En el empleo se ve claramente la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, por un lado, frente a mujeres sin discapacidad y por otro frente a hombres con discapacidad. Esto se traduce en una brecha salarial muy importante, paro de larga duración, mayor proporción de contratos a tiempo parcial... datos muy preocupantes.

Posteriormente, me propuse analizar en qué escenario administrativo nos movíamos, qué organismos públicos tenemos como competencia las políticas sobre discapacidad: uno es la DG de políticas de discapacidad y el otro es el Real Patronato sobre Discapacidad. Nuestra labor es llamar a la puerta de otros ministerios, de otras administraciones para insistir, trasladarles, impregnarles de las políticas de discapacidad y su marco normativo y para que incluyan parámetros que defiendan la Convención como referente normativo e hito histórico en el ámbito de la discapacidad.

En la DG llevamos a cabo una tarea muy normativa, pudimos hacer realidad la supresión del artículo de la aberrante figura que es la esterilización forzosa del Código Penal, artículo sexista, machista e indigno de un país desarrollado como es España. Afortunadamente se ha corregido.

El Real Patronato es más social, es punto de encuentro entre el tejido asociativo y el sector privado y tiene también una clara orientación hacia las políticas de género en el ámbito de la discapacidad.

Colaboramos con CERMI, a través de una entrega de premios para concienciar y sensibilizar a la ciudadanía; colaboramos con el fomento del asociacionismo a través de congresos y jornadas. Durante la pandemia CERMI-Mujeres ha sido un ejemplo, en los meses de confinamiento organizaban una jornada a la semana en la que las mujeres con discapacidad podían contrastar sus inquietudes en una situación tan problemática.

Asimismo, existen las becas Reina Letizia orientadas a los estudios universitarios para mujeres con discapacidad.

Hemos desarrollado estudios, a través del Observatorio Estatal de la Discapacidad analizando el acoso escolar de las niñas con discapacidad, estudiando la situación de la población femenina reclusa en las cárceles, así como en el entorno rural, uno de los grandes retos. Todo ello orientado no solo a la aplicación de la Convención, sino también de los ODS, con el principio de no dejar a nadie atrás: el ODS 5 va orientado a la igualdad de género, pero también estas acciones sirven para aplicar la Estrategia Europea de la Discapacidad, aprobada recientemente y que sustituye a la anterior y que se complementa con la española.

Debemos detenernos también en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social tiene un artículo dedicado a la igualdad, y otro para la acción positiva. Es importante que las Administraciones nos impliquemos de manera solidaria y sepamos que hay un marco que hay que cumplir.

Retos hay muchos:

- Accesibilidad, un parámetro para medir una sociedad es la accesibilidad. Se mide a una sociedad por su nivel democrático, su nivel sanitario, educativo, por su seguridad social, su protección del empleo... un indicador en un futuro será también la accesibilidad que llegará incluso a convertirse en un quinto pilar del Estado. Este reto ha de ser contemplado desde el ángulo de género.
- Empleo: la doble discriminación antes mencionada también se da en la sanidad, el ocio, el turismo, la estadística... Hay un olvido, un vacío cuando hablamos de discapacidad y no nos referimos específicamente a mujeres y a niñas.
- Discapacidades emergentes: la salud mental (segunda causa de discapacidad en mujeres) y el autismo. Elena luego detallará el programa Julia. El 17% de las mujeres con discapacidad tienen problemas de salud mental. Es algo que preocupa en general y ahora en pandemia es más acusado.
- Violencia de género. Un estudio de CERMI-Mujeres establece que 1/3 de mujeres con discapacidad asegura haber sufrido algún tipo de violencia. Recientemente las cifras son más preocupantes, ahora son 3/4 de las mujeres las que han sufrido algún episodio de este tipo. Muchas no denuncian por la dependencia de sus cuidadores y/o el entorno que padecen. En septiembre de 2020 surgen nuevos datos que confirman la mayor incidencia de violen-

cia sobre las mujeres con discapacidad que sobre las mujeres sin discapacidad.

- Entorno rural: el papel de la discapacidad en el entorno rural es lamentable, penoso, hay que centrarse en esas políticas. Unas 180.000 mujeres con discapacidad viven en el mundo rural, hay escasez de infraestructuras, dificultades de acceso a servicios, éxodo rural, lo que reduce el apoyo familiar, dificultades de acceso al empleo, falta de oferta de servicios recreativos y culturales... el peso de la tradición que sigue siendo un factor de sobreprotección especialmente en las mujeres, que carecen de autoestima y confianza para lanzar sus proyectos, hay unas altas dependencias económicas del resto de familiares...etc.

Es muy positivo e inspirador celebrar este tipo de jornadas. Se han incrementado las ponencias, estudios, estrategias, seminarios. Estos años han aumentado las acciones dirigidas a las mujeres: actos orientado a mujeres sordo ciegas, con problemas de salud mental, con discapacidades auditivas... se trata de movimientos que debemos apoyar, impulsar... no podemos dejar a las mujeres con discapacidad atrás.

Intervención de Ana Peláez

Destaca la importancia de que, en las políticas públicas, mujeres y niñas con discapacidad estén presentes, queda mucho por conseguir (agradecimiento al Director General y a la institución que representa). Las mujeres y niñas con discapacidad suponen un sector muy amplio y diverso de más de 2,5 millones en nuestro país, casi 60 en la UE, 300 millones en el mundo. Eso significa que tenemos que reconocer esas diversidades y optar por enfoques interseccionales para abordar las discriminaciones múltiples.

INTERVENCIÓN DE ELENA BRIONGOS RICA: “DISCAPACIDAD Y DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: EL PROYECTO JULIA”

El Proyecto “JULIA: Mujeres rurales y salud mental. Redes que sanan en espacios rurales”, es una iniciativa desarrollada por la Federación Salud Mental Castilla y León.

Nuestra Federación está constituida por 11 asociaciones y 18 delegaciones rurales en Castilla y León. Nuestra región, la más extensa de

Europa, presenta una densidad de población muy baja y con un envejecimiento muy alto, características que hacen que la atención específica a un colectivo tan vulnerable como es el de las mujeres rurales con problemas de salud mental sea deficiente o en ocasiones, inexistente.

Queremos compartir nuestra trayectoria (muy breve aún), en la atención específica a las mujeres con problemas de salud mental que viven en entornos rurales. JULIA es un proyecto muy importante para nuestra Federación, por lo que supone de atención a un colectivo muy necesitado, y también por la visibilidad que nos ha permitido dar a esta realidad tan poco conocida.

Cuando hablamos de mujeres con problemas de salud mental hablamos de una triple desventaja y una triple discriminación: por ser mujer, por tener una discapacidad y por tener problemas de salud mental. Y si además añadimos el contexto rural, las necesidades se incrementan y el acceso a recursos específicos se hace mayor.

Especialmente grave es el aislamiento, la soledad o el estigma que sufren las mujeres, lo que puede llevar a la amplificación de situaciones de violencia.

- El estigma de la enfermedad mental, que provoca soledad y aislamiento.
- La escasa formación lleva vinculada la ausencia de empleo y recursos, con una consiguiente falta de independencia económica.
- La inadecuación o escasez de los servicios públicos específicos, conlleva la falta de alternativas para muchas mujeres y una desigualdad importante en algunos casos específicos, como puede ser en el de las mujeres rurales.
- La frecuente falta de recursos propios para defenderse, la carencia de autonomía y la dependencia de otras personas puede generar dificultades para establecer relaciones sanas y adecuadas.

A lo largo de los más de 25 años de andadura de nuestra Federación hemos venido atendiendo a hombres y mujeres con problemas de salud mental, pero no nos habíamos parado a pensar si la intervención debía ser igual para todas las personas. En 2016 comenzamos a analizar, tras recibir algunas demandas de nuestras asociaciones, qué estaba pasando con las mujeres de nuestras asociaciones.

Hicimos un análisis cuantitativo sobre el número de mujeres y de hombres que acudían a nuestros servicios, y constatamos que había, en casi todos los programas, más hombres que mujeres.

Si las mujeres tenemos más probabilidades de desarrollar problemas de salud mental a lo largo de nuestra vida... ¿dónde estaban esas mujeres? ¿Por qué no accedían a los recursos?

En 2017 realizamos un estudio sobre “Mujer y Salud Mental”, para analizar la situación de las mujeres con problemas de salud mental, mujeres cuidadoras, órganos de gobierno, así como profesionales. Se realizaron 253 entrevistas. Las conclusiones de este estudio fueron:

“Es necesario diseñar un plan específico de intervención para la mujer con problemas de salud mental y/o cuidadoras del ámbito rural priorizando la atención a sus necesidades relacionadas con sus derechos sexuales y derechos reproductivos; promoción de su autoconcepto y autoestima; apoyo a la autonomía, participación y liderazgo; empleo y formación; mejora del nivel de vida y protección social; mejora de la imagen social; detección y prevención en Violencia de Género.”

Además, se constataron una serie de datos clave muy preocupantes, que justifican la necesidad de la puesta en marcha de nuestro PROYECTO JULIA. Estos datos fueron recogidos en los escasos estudios publicados en materia de violencia y mujeres con enfermedad mental:

- El riesgo de sufrir violencia por parte de la pareja o expareja se multiplica por 2 y 3 veces cuando se tiene una enfermedad mental grave, y se incrementa también el riesgo de sufrir violencia procedente de otras personas de la familia distintas de la pareja.
- Alrededor del 80% de las mujeres con enfermedad mental grave que han estado en pareja han sufrido violencia psicológica, física o sexual en algún momento de su vida adulta.
- Alrededor del 60% de las mujeres con enfermedad mental grave que han estado en pareja han sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida adulta.
- El 42% de las mujeres con enfermedad mental grave que están viviendo violencia en la pareja no la identifican como tal, y en más de la mitad de las ocasiones no se lo han contado a su psiquiatra ni han adoptado ninguna otra medida.

PROYECTO JULIA nace para dar respuesta a las necesidades que habíamos detectado en nuestro estudio, y en el análisis de otros estudios.

Nace para atender las necesidades de las mujeres con problemas de salud mental en el medio rural, un colectivo muy vulnerable y poco atendido. La actividad se desarrolla en su propio entorno, contando con los recursos que ofrece el medio rural, y adaptándonos a sus dificultades.

Los objetivos de JULIA son: promover la autonomía, el empoderamiento y fortalecer una identidad positiva de las mujeres rurales con problemas de salud mental, creando redes de apoyo que perduren en el tiempo.

JULIA trabaja con 3 aspectos clave: participación, empoderamiento individual y empoderamiento colectivo.

Las mujeres con problemas de salud mental que viven en el medio rural tienen que participar, tienen que ser sujetos de derechos que reivindiquen sus necesidades y que luchen por ellos. Y para promover esa participación es fundamental el empoderamiento, tanto a nivel individual, con cada una de ellas, como el empoderamiento colectivo, que permite que se sientan parte de una red de ayuda y apoyo que se extienda a lo largo del tiempo.

¿Y eso cómo se logra?

- Creando espacios seguros de reflexión, en los que las mujeres participantes puedan hablar de sus vivencias, de sus miedos y de sus sueños entre iguales, y con la confianza de no sentirse juzgadas ni observadas.
- Promoviendo redes de apoyo, tan importantes en el ámbito rural, en el que la soledad y el aislamiento son un grave problema, y más aún entre mujeres con alguna patología mental.
- En clave positiva, flexible y adaptada. Los grupos llevarán su propio ritmo, atendiendo a las características de sus integrantes: hay mujeres de diferentes edades, diferentes niveles culturales, incluso diferentes nacionalidades. El grupo va creciendo con todas sus integrantes apoyándose entre sí.

Los talleres JULIA están constituidos por un itinerario de 5 módulos, que se corresponden con el acrónimo de JULIA: el primer módulo es JUNTAS (ese primer contacto del grupo para tejer las primeras tramas de nuestra red), el segundo es ÚNICAS (hablamos de lo que tenemos en común, y también de lo que nos diferencia y nos hace a cada una especial y valiosa), el tercero es LIBRES (hablamos de nuestros buenos tratos y cuidados, reflexionando sobre la presencia de la violencia a lo largo de nuestra vida, condicionada por el hecho de ser mujeres y con dificultades de salud mental), INDEPENDIENTES es el cuarto módulo (nuestros proyectos, metas y sueños), y terminamos con ACTIVAS (como va a seguir este proceso de crecimiento que iniciamos con los talleres JULIA).

A lo largo de estos 4 años de andadura PROYECTO JULIA ha ido creando redes en Castilla y León, tejiendo lazos entre las mujeres que ya se consideran “JULIAS”, y hermanas.

JULIA es un proyecto en crecimiento, que a lo largo de los años ha ido incorporando diferentes actividades: partimos de los talleres con mujeres con problemas de salud mental en el ámbito rural, pero se ha completado con formación para facilitadoras, encuentro de “JULIAS”, acciones de divulgación, seminarios web, etc.

Los resultados que podemos destacar son:

- Se han impartido un total de 24 talleres JULIA.

- Con la participación de 150 mujeres.
- Se ha formado a 43 facilitadoras.
- 15 personas se han formado como Especialistas Universitarios en Mujer Rural y Salud Mental.

Pero queda mucho trabajo por hacer...

Desde el movimiento asociativo Salud Mental tenemos una serie de reivindicaciones que queremos compartir con todas vosotras:

- Que se garantice la equidad en el acceso a los servicios sociales y de salud de las mujeres con problemas de salud mental, independientemente de su lugar de residencia.
- Que se diseñen y apliquen políticas públicas de empleo, que tengan presente la igualdad de las mujeres por razón de género y discapacidad.
- Que se pongan en marcha políticas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia, teniendo en cuenta la realidad de las mujeres con problemas de salud mental, no solamente como receptoras de cuidado, sino también como proveedoras del mismo.
- Que se impulsen alianzas entre las mujeres, que nos permitan detectar y frenar cualquier forma de opresión.
- Que se pongan en marcha las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género: adecuada dotación presupuestaria, ayuda y protección, formación específica a agentes que intervienen, atención y cuidado de menores, etc... y que se atiendan a las necesidades específicas de las mujeres con problemas de salud mental víctimas de violencia de género.

Y para concluir, y para estimular el debate, citaré esta frase de María Sabroso, psicoterapeuta feminista que resume muy bien lo que es proyecto JULIA:

“Cuánta lucha hay a veces, cuánta pelea interna y con los demás por no reconocer algo tan simple como nuestra necesidad básica de que nos quieran y nos acepten como somos”.

DEBATE-Coloquio

Carmen Hernández: Me gustaría saber que opinan las personas de la mesa de las diferencias de integración/inclusión entre las personas que tienen discapacidad de nacimiento o sobrevenida.

Jesús Celada: Es un aspecto en el que la DG de Discapacidad aún no ha profundizado, pero tomaremos nota para futuros estudios.

Ana Peláez: A raíz de la intervención de Carmen, resalta la pertinencia de ceñirse a hablar de mujeres con discapacidad, no de personas con discapacidad. Cuesta mucho crear espacios sobre mujer y discapacidad y cuando lo logramos, se cuelan cuestiones generales de discapacidad, por lo que hay que reconducir. En relación a tu pregunta, no tenemos los datos, no se desagrega. La integración es un concepto superado, unidireccional. En lugar de integración hablamos de inclusión: bidireccional, como proceso de toma de conciencia y de avance social en la forma de entender los principios fundamentales que se defienden en nuestro sector, pero aplicables a otras poblaciones de mujeres que son las más excluidas en general, el foco no está ya en la persona que quiere formar parte de un contexto más amplio del que está excluida, sino que ese contexto más amplio está obligado a recibir, a acoger. Queda más toma de conciencia por hacer. Pensemos, por ejemplo: mujeres mayores en instituciones en nuestro país, en residencias ¿qué se hace en relación con ellas? No para que estén integradas sino incluidas. Tenemos asignaturas pendientes como ver qué hacemos con las mujeres migrantes, demandantes de asilo y refugio que sufren con la pandemia... Adoptar un enfoque interseccional implica comprender que dentro de esas mujeres mayores en instituciones puede haber pobres, migrantes, víctimas de violencia, eso sería la manera de abordarlo desde la perspectiva de derechos humanos que defendemos.

Carmen Hernández: Incide en la importancia del uso del lenguaje, en varias intervenciones se ha recurrido a términos que son mejorables dentro del lenguaje relacionado con la discapacidad. Se debe hablar de personas o mujeres con discapacidad y no discapacitadas. Así como hablar de inclusión y no ya de integración.

Ana Peláez: Agradece a José Antonio esa maravillosa labor de recopilación que refleja qué piden y qué necesitan las mujeres con discapacidad, es una práctica maravillosa la de la consulta directa.

Jesús Celada: Se refiere a las políticas públicas que han de tener en cuenta el enfoque interseccional y no lo tienen, lo cual implica un gran reto por delante. Esto favorecerá no sólo a las mujeres y niñas con discapacidad, sino a todos los grupos.

La tercera consideración tomando la aportación de Marta es que, en términos generales, la gente que lo tiene más difícil no va a participar en este tipo de encuentros, no tiene una sociedad civil que la represente, el propio sistema las deja fuera. Trabajar en red, favorecer el trabajo a nivel local, con las poblaciones ocultas más expuestas a situaciones de discriminación.

A propósito del programa Julia: Existe una tendencia a homogeneizar a las mujeres con discapacidad, al igual que a otros grupos desfavorecidos, estamos incurriendo así en otra discriminación con esta uniformización.

En el mundo de la discapacidad y el feminismo, poblaciones como las personas con discapacidad psicosocial, sordo ciegas, con parálisis cerebral, las víctimas de violencia... son los colectivos en los que debemos pensar cuando impulsamos políticas para no dejar a nadie atrás.

[Agradece a Carmen y al Ministerio haber puesto en valor estas cuestiones, considerando estas jornadas como una muy buena práctica]

Y finalmente la moderadora pregunta sobre las conclusiones a Cristina Oliver, encargada de la relatoría, quien destaca dos cuestiones:

- Los avances que se han logrado hasta el momento, en términos de toma de conciencia relativa a la especificidad del colectivo de mujeres con discapacidad.
- Todo lo que queda por hacer en un campo poco explorado todavía y con un gran margen de mejora para lograr la igualdad efectiva.

Conclusiones

Los dos grandes conceptos que destacan de la celebración de esta segunda mesa son sin duda: Transversalidad e interseccionalidad como ejes vertebradores de las políticas de discapacidad en relación con las mujeres. Dado que son un colectivo que sufre discriminación múltiple es sólo desde el enfoque interseccional desde el que se podrá abordar esta realidad para tratarla en toda su complejidad, favoreciendo así sinergias positivas entre la concienciación, la sensibilización, la obtención de datos específicos y desagregados, la elaboración de políticas públicas y la eficacia de las mismas. En esta línea, cualquier tipo de política pública habrá de contar con esa doble perspectiva de género y de discapacidad, ya que solo así se dará el salto cualitativo necesario.

Igualmente, se aprecia la relevancia de las Administraciones Públicas que en consonancia con la sociedad civil y en permanente interlocución, han de impulsar el cambio de paradigma que supone tomar el principio de accesibilidad universal como guía y meta en su desenvolvimiento.

Otra conclusión es la necesidad de un proceso de deconstrucción de estereotipos y prejuicios presentes en relación con la discapacidad. Para ello se esbozan dos vías: Una primera, la obtención de datos fiables mediante técnicas de investigación social que permitan dotar de un conocimiento objetivo de la situación de la dependencia en el momento

presente, lo que permitirá optimizar los procesos de toma de decisiones y la consecución de los objetivos al respecto. Y una segunda, que es la actitud de escucha activa, poniendo en el centro de todo lo tratado en las Jornadas a las propias mujeres con discapacidad, dándoles la voz y la visibilidad que tanto se les ha negado y conociendo así sus historias, anhelos, problemas, retos, ambiciones, deseos, obstáculos... haciendo que este papel protagónico vaya más allá de los movimientos del asociacionismo y favoreciendo que su discurso permee al conjunto de la sociedad.

La diversidad es ineludible en las sociedades contemporáneas y globalizadas, pero la diversidad ha de ser inclusiva e igualitaria, estamos todavía lejos de alcanzar ese ideal ético, jurídico y político y, para lograrlo, las mujeres con discapacidad tienen todavía mucho que decir.

Mesa 3

Derechos sociales y culturales: su planificación con perspectiva de género. ¿Cómo transversalizar el género y la discapacidad?

Moderadora: Consuelo Sánchez-Naranjo. Responsable del Observatorio de Igualdad de género en el ámbito de la Cultura.

Ponentes:

- Miguel Falomir Faus: Director del Museo Nacional del Prado.
“De invitadas a protagonistas: Perspectivas de género y discapacidad en el Museo del Prado”.
- María Álvaro Caballero: Club de negocios KCN y Asociación Netcultura.
“Construyendo futuro desde la sororidad: una labor social”.
- Carmen Jurado Escámez: Co-Fundadora de la Asociación Mileva
“La educación a los varones y la mediación: claves para la igualdad inclusiva. Especial referencia al trabajo con menores de edad infractores” (virtual).
- Teresa Lorenzo López: Asociación Club Woman New Life:
“Colaboración con servicios sociales en empleo y autoempleo de mujeres. Creación de equipos internacionales”.

DESARROLLO

La moderadora, Consuelo Sánchez-Naranjo, tras dar las gracias a las personas responsables del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 por la organización de las Jornadas, a las personas que han participado en las mesas de debate anteriores y a aquellos y aquellas que no están en ese momento en la sala, pero que seguirán las conclusiones de las sesiones a través de las actas y los documentos de conclusiones, pone el acento sobre un aspecto capital que hay que analizar no solamente coincidiendo con las fechas cercanas al 8 de marzo. Reflexionar sobre el hecho de ser mujer en un mundo tan desigual como en el que vivimos permitirá abordar las propuestas y los planteamientos de acción desde

una perspectiva mucho más acertada. En este caso, y atendiendo a los perfiles diversos de las personas que participan en esta tercera sesión de las I Jornadas Sociales de Igualdad, se buscan ideas y pensamientos sobre cómo abordar la planificación con el foco puesto en los derechos sociales y culturales, desde el arte, desde el emprendimiento, desde el trabajo con menores o desde la creación de redes entre personas, pero siempre incorporando esa necesaria perspectiva de género de manera transversal.

La mesa se propone más como una forma de dar respuesta a determinadas preguntas desde el conocimiento y la experiencia de las personas que participan que como una superposición de ponencias y un debate final, todo ello con el objetivo de hacerlo más dinámico y ágil. La idea es aterrizar en aspectos concretos que puedan sumar para dibujar una respuesta más compleja ante el reto de planificar, como se apuntaba, la garantía de acceso y disfrute de los derechos sociales y culturales con perspectiva de género y cómo transversalizarlo junto con la discapacidad.

Consuelo Sánchez-Naranjo continúa presentando a las cuatro personas que participarán en la sesión y haciendo unas breves referencias a los currículos de cada cual, empezando por Carmen Jurado Escámez, siguiendo por María Álvaro Caballero y Teresa Lorenzo López, para finalizar con Miguel Falomir Faus.

La ronda de preguntas que estructuran la sesión empieza con Miguel Falomir, Director del Museo Nacional del Prado, al que se dirige no solamente como director de una de las instituciones museísticas más importantes del país, generadora de imaginarios, lenguajes y relatos, sino como comisario y contador de historias a través de selecciones pictóricas y exposiciones, como gestor cultural con una clara visión social en lo que a su trabajo se refiere.

Primera Ronda de preguntas

1) La moderadora de la mesa plantea la cuestión de cómo, tras la clausura de “Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana. Historia de dos pintoras” en el Museo del Prado el pasado febrero de 2020, la pinacoteca vio truncada por la crisis sanitaria la inauguración de una segunda exposición centrada en las mujeres como artistas, creadoras y merecedoras de un espacio por derecho propio en las paredes de los museos: “Invitadas. Fragmentos sobre mujeres, ideología y artes plásticas en España (1833-1931)”. No obstante, la muestra se inauguró finalmente en octubre de 2020 con la idea de analizar el papel del talento de la mujer en el contexto en el que la figura masculina en el arte es predominante y marca el canon

y los discursos. En definitiva, revisar la posición que el sistema artístico español ofreció a las mujeres en sus comienzos y su papel como talentos supeditados a las figuras masculinas. Si nos centramos en la idea de que los museos crean y fijan imaginarios y que los pinceles que estén en las salas son los que se configuran como aquellos que ocupan los espacios de conocimiento y estudio en las aulas, en la idea de que los museos son prescriptores, estas dos muestras han tenido una relevancia especial. Por eso quizás la pregunta clave en este contexto sería, jugando con el nombre de la muestra, cuestionarse cuándo las mujeres dejarán de ser invitadas para ser protagonistas en el mundo del arte.

Ante esta pregunta lanzada, Miguel Falomir reconoce el rol de influencia que asume el Museo Nacional del Prado que en sus 202 años no ha prestado toda la atención que debiera a las mujeres creadoras. En 2017 se organizó la muestra “El arte de Clara Peeters”, centrada en la obra de esta pionera en el campo de la naturaleza muerta y una de las pocas mujeres que se dedicaron a la pintura en Europa en la Edad Moderna. Más adelante, ese mismo año, se inauguró “La mirada del otro. Escenarios para la diferencia”, como un acercamiento diferente a la colección permanente a través de un itinerario expositivo en el que se invita a contemplar la realidad histórica de las relaciones sentimentales entre personas del mismo sexo y de las identidades sexuales no normativas. Con la muestra ya mencionada de Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana, comisariada para dar muestra de que efectivamente existe la misma complejidad en el mundo creativo de los hombres y en el de las mujeres, sin importar el momento de la historia del arte en el que nos situemos, se dio un paso más.

Pero la propuesta de “Invitadas” es la más compleja en todos sus planos. Más compleja y mucho más ambiciosa en el discurso, en las dimensiones de la muestra, pero sobre todo en el intento de ir más allá en la selección, promoción y exhibición de las mujeres artistas. Si se está familiarizado con la historiografía feminista y la forma de reelaborar los discursos para darle toda la fuerza y el peso que deben tener las mujeres en el mundo del arte, este planteamiento también se usa para dar una explicación al motivo por el que las mujeres no estaban ahí, en la primera línea, y el motivo por el que las mujeres no pudieron tener la visibilidad merecida. Miguel Falomir considera que, en cierto modo, la sociedad sigue jugando de una manera sibilina un papel clave en la anulación de la figura de las artistas. En “Invitadas” se busca contar el modelo burgués de mujer del XIX, totalmente gregario, por eso no podemos considerarla solamente como una exposición sobre mujeres artistas. Se buscaba contar la historia real de esas mujeres a las que no les dejaban dar clases, ir a las academias, etc., con el único fin de, incluso en el mundo del arte y

las creadoras, colocarlas en un lugar sometido. Una forma de contar las diferentes espadas de Damocles que se encontraban sobre sus cabezas. Se suele vincular a las mujeres artistas con las denominadas artes menores, con las naturalezas muertas y bodegones, porque se limitaba su capacidad de creatividad. Se podría decir, en definitiva, que no eran protagonistas porque no les dejaban serlo. Falomir señala que la estructura social quería que no logran ser protagonistas ni de sus propias vidas o creaciones. Se las relegaba a un segundo plano, por eso eran siempre invitadas. Para el director del Museo Nacional del Prado es ahora cuando tienen la fuerza, también social, para alcanzar esa igualdad, porque su presencia en las escuelas de Bellas Artes es mayoritaria, porque sus voces cada vez son más oídas. Es ahora cuando las mujeres asumen el rol de protagonistas porque el contexto de igualdad, aunque a veces sea más “de iure” que “de facto”, está presente. En este sentido, y como apunta Consuelo Sánchez-Naranjo, es interesante analizar cómo su papel cada vez es más importante y su espacio en las salas de las pinacotecas es cada vez mayor aun cuando las fuentes documentales con las que se sustentan los discursos expositivos de las muestras en museos también las han olvidado en muchos aspectos.

2) La siguiente pregunta que plantea Consuelo Sánchez-Naranjo está dirigida a Carmen Jurado Escámez, centrada en su rol dentro de la Asociación Mileva, en el trabajo que desempeñan y en cuáles son los objetivos que persiguen, entendiendo que la asociación nace con la idea de trabajar siempre y en todos los planos en pos de la igualdad efectiva y real.

Carmen Jurado Escámez explica que, junto a sus dos compañeras, decidieron fundar la asociación para dar respuesta a una serie de necesidades de mediación que habían detectado en el desarrollo de su labor en el día a día de la abogacía y en el análisis del trabajo de campo desarrollado. Además, comenta que el nombre de la asociación busca también ser un homenaje a Mileva Marić, la que fuera primera esposa de Albert Einstein y a la azarosa vida que tuvo. Esta brillante científica tuvo que dejar sus estudios a un lado al quedarse embarazada por las estrictas reglas sociales del momento, que muchas veces siguen imperando. Muchos de los estudios y avances científicos de varios compañeros de laboratorio, incluso del propio Einstein, se basaron en estudios e investigaciones desarrollados por ella. De hecho, se cree que la Teoría de la Relatividad tiene que ver con sus estudios preliminares. Según Carmen Jurado, hoy, 100 años después, seguimos con las mismas renunciaciones, por lo que el nombre de la asociación busca ser un homenaje a todas las científicas olvidadas, pero también a todas las mujeres que tienen que renunciar a sus carreras

profesionales por el cuidado de sus hijos y familias. Además, sirve como un acrónimo para hacer referencia a los valores y a los objetivos que se marca la asociación: “M” de mujeres y menores, que son los grupos de población con los que se trabaja principalmente; “I” de igualdad e independencia; “L” de libertad y de liderazgo; “E” de empatía y de empoderamiento; “V” de valores y de valentía; y “A” de autonomía y autoestima.

La asociación trabaja principalmente desde el ámbito educativo porque la educación es la mejor herramienta para que, desde la labor con la población joven, se avance por el camino hacia una sociedad basada en la igualdad de oportunidades. En este sentido, las intervenciones y mediaciones se hacen a través de talleres centrados en los roles de género, el lenguaje no sexista, el uso adecuado de las nuevas tecnologías, etc. Todo ello con la idea de concienciar sobre la importancia del papel de la mujer, dignificar las tareas tradicionalmente vinculadas con el sexo femenino, luchar contra la violencia de género temprana, educar en empatía y hacer asequible la ley.

3) Tras entrar en el mundo de la educación y en el mundo del arte, Consuelo Sánchez-Naranjo lanza la tercera pregunta a la siguiente participante, María Álvaro Caballero, que se define como una emprendedora claramente tendente al ámbito social. Esto le ha hecho tener una trayectoria profesional y vital variada, transitando desde la creación artesanal a la formación a mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes convivientes con familias desestructuradas o niños y jóvenes con problemas de aprendizaje. Por este motivo, la pregunta va dirigida a ver qué se puede hacer para luchar contra otra brecha, contra otro elemento que genera desigualdad: las capacidades y el acceso a las nuevas tecnologías.

María Álvaro comienza su intervención haciendo un repaso por las cifras recogidas en un informe publicado con motivo del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Actualmente, solo hay un 30% de mujeres en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés), 30% de mujeres en el ámbito de la investigación, etc. Considera que estas cifras son especialmente relevantes si tenemos en cuenta que la mayor parte de las oportunidades laborales están en este mundo de cara al futuro. Incluso si analizamos los datos del Instituto Nacional de Estadística sobre el sexo de los estudiantes matriculados en las universidades españolas, el 25% de las matrículas en carreras de ingeniería son mujeres, frente al 70% que suponen en las carreras biosanitarias. Las mujeres siguen orientando su formación a “los cuidados de los demás”, pero deben saber que pueden hacer lo que se propongan y que otras personas que no hayan tenido acceso a la misma

formación pueden desarrollar los cuidados ajenos, independientemente del sexo o género.

Por otro lado, la pandemia ha demostrado la dificultad de las mujeres para conciliar trabajo, maternidad, labores, etc., todo ello combinado con los necesarios apoyos a los menores en materia de educación, con una dificultad añadida a las mujeres mayores o las abuelas que muchas veces asumen los cuidados. Además, señala que las mujeres con discapacidad están más expuestas a los abusos que los hombres con discapacidad. En este sentido, su Club de Negocios cuenta con una socia con discapacidad y que además fue víctima de violencia de género a la que apoyan al 100%: ella crea páginas web accesibles para personas con discapacidad; colabora así en la mejora de los mecanismos y entornos de accesibilidad al mundo web de la cooperación social de manera que los empresarios lleguen a las personas con discapacidad y éstas a los servicios de los empresarios.

Igualmente, señala la posibilidad de impulsar proyectos en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento para mejorar el alcance del trabajo de colectivos desfavorecidos como personas con discapacidad, mujeres migrantes racializadas, etc., proyectos que fomenten el emprendimiento y el empoderamiento de éstas a través del mejor conocimiento de las TICs y que, además, sirvan de espejo a sus hijos e hijas en el futuro. A veces se trata simplemente de enseñarles a encender el ordenador.

4) Para cerrar el turno de preguntas, la moderadora lanza la última cuestión a Teresa Lorenzo López para profundizar en el liderazgo de equipos internacionales dentro del ámbito del marketing, principalmente desde el trabajo que se realiza desde la Asociación Club Woman New Life, que se define como un espacio en el que se trata de escapar de la idea de “competir” para fomentar el concepto de “cooperar” entre todas y todos.

Para Teresa Lorenzo la creación y el desarrollo de la Asociación Club Woman New Life ha sido un sueño hecho realidad, porque parte de una base vivencial y la experiencia personal de ser una madre soltera capaz de sacar adelante todo lo que se propone en un contexto laboral profundamente masculinizado como es el de la construcción. Además, al igual que muchas otras mujeres, tras la última crisis, se ve obligada a reinventarse y decide adentrarse en el mundo de la venta directa, en el que entra en contacto con muchas compañeras con las que, efectivamente, las relaciones se marcaban más por el concepto de la colaboración que por el de la competición, porque se entiende que el crecimiento de una es el crecimiento de todas. Se trabaja con la igualdad por bandera en todos los niveles: mujeres, hombres, personas “racializadas”, personas

con discapacidad, etc., siempre con la necesidad y la obligación de una reinversión constante que llama a la creatividad.

Segunda ronda de preguntas

1) Como comienzo de la segunda ronda de cuestiones, se le pregunta de nuevo a Teresa Lorenzo sobre cuáles serían, en su opinión, las claves del *networking*, el establecimiento de redes, en el ámbito del autoempleo, como opción en contextos de crisis como la que estamos viviendo, con especial atención a los temas de servicios sociales.

Como muestra de las opciones que suponen el autoempleo y la venta directa, según datos oficiales, aun en contexto pandemia, el crecimiento a nivel mundial ha sido de un 28%, y de entre 7 y 10% en España en términos de facturación. La obligación de cambiar de entornos de trabajo, de la formación en espacios físicos al mundo digital, ha hecho replantearse las claves de la capacitación en esta materia. Así, en el equipo de la Asociación Club Woman New Life, la relación directa y la interacción es capital y se identifica de manera clara en los perfiles que conforman la asociación y las personas que trabajan para y en ella, el conocimiento y la experiencia del recorrido que toda mujer y hombre que se acerca a la fundación para compartir y formar. Para la Asociación Club Woman New Lifees imprescindible tener el factor vivencial en el bagaje de cada cual para poder compartir, formar y capacitar a los demás.

Una de las claves para el establecimiento de redes y la creación de opciones de autoempleo es enfrentar y confrontar los miedos para ser capaces de emprender, aunque no son sentimientos privativos de las mujeres, pues los hombres también los padecen a la hora de emprender. La red de la Asociación Club Woman New Life, pero también las que se crean de manera paralela, sirve de soporte a las mujeres que tengan ganas, impulso de emprender, etc. Otra de las claves es la formación con el encaje en la experiencia.

2) Consuelo Sánchez-Naranjo retoma la sesión volviendo de nuevo las preguntas al mundo de la cultura y al director del Museo Nacional del Prado centrándose en la elaboración de los discursos y el rol de los prescriptores. La pregunta se centra en la capacidad de las grandes instituciones para crear imaginarios incorporando la visión de género.

Para Miguel Falomir esta incorporación transversal de la visión de género es capital; además, si el Museo del Prado apoya y fomenta actividades en este sentido, servirá de espejo a la sociedad en su conjunto, como por ejemplo la apertura de salas del museo a iniciativas como el

festival “Ellas Crean”, organizado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las Mujeres. Pero no solamente en el plano de la visión de género, también en los colectivos más desfavorecidos. Todo paso que den instituciones del peso del Museo del Prado servirán de inspiración y para dar normalidad a distintos actores sociales, sobre todo creando alianzas público-privadas, como la que existe con la Fundación AXA, para alcanzar los objetivos marcados. Apunta –como otro ejemplo– que 2021 terminará con una exposición sobre arte de América Latina con la intención de dar fiel reflejo a la influencia de ese arte en nuestra historia, pero también de los niveles de integración, de pertenencia y una inyección de autoestima de la población latinoamericana en nuestro país. Constituye otra buena muestra de la capacidad de crear y mandar mensajes potentes a la sociedad y de crear imaginarios en positivo. En este sentido, reflexiona Consuelo Sánchez-Naranjo cómo a veces se pueden crear imaginarios en negativo si las instituciones públicas, en este caso artísticas, deciden no actuar quitando importancia a mensajes que son cada vez más relevantes.

3) Para continuar con los relatos, la moderadora pregunta a María Álvaro por su faceta como escritora a través de su obra “Si haces que me sienta menos”, que se centra en relatos de víctimas de violencia de género. El libro busca dar un mensaje en positivo entendiendo que, cuando nos unimos, las mujeres construyen puentes, por eso la pregunta va en la línea de cómo se puede enfocar la sororidad para elaborar el futuro y construirlo.

La ponente, que no se considera escritora, señala que la obra se configura a través de una serie de entrevistas a mujeres víctimas de violencia de género partiendo de sus vivencias desde niñas hasta ahora, pero respetando los espacios y los silencios que ellas, por intimidad, marcaban. Ese respeto se configura también como un gesto de sororidad, como también lo es no prejuzgar a las víctimas, empatizar con sus situaciones, conseguir generar el perdón por la culpa propia o ayudar a seguir, sin juzgar, para que logren avanzar. Para ejemplificar la labor de sororidad en muchos niveles, pone un ejemplo del trabajo hecho desde la asociación, que creaba espacios de ayuda por las mañanas para las mujeres, para reconvertirlos por las tardes en espacios para cuidado de niños con la idea de generar entornos saludables para mejorar la autoestima de unos y otras. Esto además permitía crear un germen de sororidad entre las madres que participaban, cambiando el punto de vista desde el que se aproximaban al conflicto, cada vez más alejado del prejuicio.

El trabajo logra, en entornos también complejos como con personas reclusas, fomentar la capacidad de devolver a la sociedad parte de lo que

ellas reciben, generando empatía. En este sentido, la ponente considera que en cierto modo la igualdad también es ética porque implica acercarse de igual a igual, incorporando también a los hombres. A la postre, de manera transversal, la ayuda genera redes y cadenas de ayuda. Lo ético es ser justo con todas las personas, independientemente del sexo, el color, la cultura, la procedencia o la edad; todos somos distintos y en ese sentido todos debemos tener los mismos derechos y oportunidades, siendo competentes en lugar de competitivos.

Otro ejemplo que pone es el trabajo con niños y niñas con diversidad funcional, creando entornos plurales, porque asumir las discapacidades propias ayuda a encontrar puntos de unión con los demás. Ese trabajo busca también crear espacios para dar visibilidad: talleres, documentales, libros, etc., y generar debates en torno a espacios de enriquecimiento del grupo.

4) Volviendo a Carmen Jurado, desde la perspectiva de los menores y el trabajo, en particular, con menores infractores, la pregunta que le plantea la moderadora va dirigida a saber cómo se trabaja con ellos.

La ponente señala precisamente la complejidad de la jurisdicción de menores, ya que en todo caso el interés que prima es el del menor. Como ejemplo afirma que el derecho que se aplica no es de carácter punitivo ya que al menor no se le impone una condena por una infracción, se le impone una serie de medidas educativas con el objetivo de que llegue a la edad adulta lo mejor posible. La reinserción es fundamental, todavía más en este contexto. De hecho, existen jueces y fiscales especializados que cuentan con equipos psicopedagógicos diversos, compuestos por profesionales de la psicología, educación social, mediación, etc., para lograr aplicar las medidas más adecuadas a las diversas casuísticas que se dan. Una característica bastante extendida en el entorno de la jurisdicción de menores y los menores infractores es presentar altos índices de impulsividad y rabia y una baja tolerancia a la frustración, lo que muchas veces deriva en que sean generadores de violencia en el ámbito familiar o violencia de género, porque ante conflictos que no saben resolver deciden actuar desde la violencia. Estas carencias se pueden intentar paliar en los entornos de trabajo con medidas educativas, pero Carmen Jurado también reivindica la labor de formación y la importancia del no y la imposición de normas a los menores, que tienden cada vez más a reivindicar sus derechos, pero a no asumir ninguna de sus responsabilidades y obligaciones. El desarrollo de la exposición lleva a la ponente a reflexionar sobre la existencia de niñas de 16 años que se sienten abandonadas, que no estudian ni trabajan y sienten que no tienen solución. Normalmente se dan en ambientes desfavorecidos y corren un gran riesgo de caer en

círculos de explotación sexual, robos, mafias, sectas, etc., además de ser víctimas de violencia de género. También suelen relacionarse con chicos de las mismas edades tremendamente posesivos, a veces llegando a ser agresivos, con dinámicas de relación absolutamente negativas en redes sociales. Esta casuística se da igualmente con menores migrantes no acompañados, que en el caso de las niñas vienen principalmente de Rumanía, llegan solas y son utilizadas para cometer delitos porque son especialmente vulnerables.

Eso implica muchas veces una necesidad de trabajo de mediación y educación inmenso. Por otro lado, apunta Carmen Jurado que en el imaginario colectivo los centros de menores pueden ser lugares terribles, pero no lo son tanto. En realidad, son más asimilables a colegios tipo internados, en los que tienen salidas educativas, permisos de fin de semana, etc., siempre que cumplan con su programa y los objetivos que se les marcan. Además, pueden acceder a recursos externos gracias a convenios con las instituciones de educación por lo que, al final, no es tan punitivo como se piensa, lo que además aligera la carga de culpa de las familias.

Tercera ronda de preguntas

1) La última ronda de preguntas se inicia con Teresa Lorenzo, a la que la moderadora pregunta sobre el concepto y la capacidad de transversalizar género y discapacidad en materia de liderazgo de equipos y emprendimiento. ¿Es posible incorporar estas ideas en la creación de equipos internacionales?

En este punto la ponente lanza también una reflexión previa sobre lo que sucede en el contexto de la formación y capacitación para el emprendimiento en el plano teórico, en donde hay ocasiones en las que se fracasa porque a veces las mujeres formadas salen al “mundo real” y las herramientas que les han dado no son útiles o no saben cómo utilizarlas. Pero volviendo a la pregunta planteada, Teresa Lorenzo considera que a veces las personas que no tienen discapacidades catalogadas son más cobardes a la hora de emprender o enfrentarse a los retos que las que padecen alguna discapacidad. Así, en cuanto a cómo incorporar a equipos internacionales esa visión transversal de igualdad de género y de igualdad e integración de personas con diversidad funcional encuentra que, gracias al trabajo con *e-commerce* y el *back office* virtual, es mucho más sencillo, sobre todo para gestionar equipos en todo el mundo. De hecho, en España somos el séptimo país en este sector gracias a que facturamos

más por las ventajas del mundo digital. El mundo de las TICS y las nuevas tecnologías van en auxilio de esta casuística y facilitan los procesos.

2) La siguiente cuestión se le plantea a María Álvaro en su rol de responsable del área social y de igualdad de la Asociación Netcultura y centrándose en la parte visible de la entidad, ¿en qué consiste el espacio de asesoría y formación que ha creado? ¿Qué resultados ha obtenido? ¿Qué cambiaría?

La labor en la que se centran es la realización de talleres de innovación y emprendimiento para mujeres, aunque también participan hombres y escolares. Otra de las funciones del espacio es generar un lugar para lograr acompañamientos múltiples a esas mujeres que emprenden. Todo esto se estructura a través de eventos para dar a conocer a empresarias, crear redes de *networking*, incluyendo en este espacio también a creadoras y artistas, etc. También se organizan talleres de formación, negociación, asesoría financiera, para lograr mayor visibilidad con redes sociales, elaboración de *newsletter*, entrevistas en radio, *lives* en redes sociales, grabaciones, cine, etc. Paralelamente, desde la asociación se establecen convenios de colaboración con asociaciones, empresas, entidades e incluso con la Universidad UPAEP de México y su incubadora de empresas UNINCUBE, haciendo así intercambios a ambos lados del Atlántico para dar cabida e impulso a las mujeres que, entren a formar parte de la asociación o lo soliciten porque quieren ser ayudadas y no forzadas a recibir ayuda.

Respecto a qué mejoraría, señala principalmente al lugar físico del espacio porque no es especialmente visible y quizás con un espacio transitado atraerían a más usuarias. De manera interna, señala que hay un claro campo de mejora en cuanto al aumento y fomento de la interacción entre las personas que participan, para crear todavía más redes. En definitiva, lo concretaría con: más interacción; más intercambio de ideas y pareceres y que viniera más gente.

3) La siguiente pregunta se dirige a la abogada y mediadora Carmen Jurado, para abordar un aspecto que ya ha salido en intervenciones previas como es la relación estrecha entre igualdad y educación como mecanismos para luchar contra el machismo, de la mano de los entornos complejos. Desde su experiencia, señala Consuelo Sánchez-Naranjo, qué elementos son clave para plantear herramientas en la línea de la educación al varón.

Responde Carmen Jurado que, aunque suene tópico, una de las partes más importantes del trabajo es la evaluación continua y seguimiento de la educación formal y no formal que se les da a los menores. Por ejemplo, en materia de roles, que según la sociología y el personal

especializado en educación se fijan entre los 3 y los 7 años. De ahí que se identifique también como importante el papel que juegan las familias para mejorar y fomentar ciertas actitudes, pero, sobre todo, el rol familiar para desaprender conceptos interiorizados. Por ello el trabajo en educación se centra principalmente en la igualdad de las personas, basándose en el principio de equidad, en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones. Por eso, considera la abogada sevillana, siempre debe estar presente el hombre en los talleres, para incorporar las visiones múltiples y con el fin de incorporar al varón en esta lucha, dado que también tiene que abordar y aprender conceptos de igualdad.

La idea de enfrentar el concepto de equidad de género frente al de igualdad es también concienciar en que el resultado tiene que ser equivalente en derechos y obligaciones para hombres y para mujeres. Es fundamental incluir de manera definitiva a las familias en la educación desde la sensibilidad, trabajando con las denominadas inteligencias múltiples para que una mejora en la educación sentimental logre una mayor empatía.

En este sentido, la mediación se usa para alcanzar y suprimir las carencias detectadas en los usuarios y sus entornos, usando siempre en los talleres el lenguaje inclusivo para crear ideas también desde las herramientas lingüísticas

Por último, como ejemplo del trabajo que desarrollan en materia de mediación e investigación de campo, apunta a un estudio que elaboró una compañera de la asociación sobre las diferencias de percepción en determinados aspectos por parte de las chicas y los chicos. El trabajo se realizó con niños y niñas de institutos y se les preguntaba sobre ideas tradicionales relacionadas con las parejas como “la media naranja”, “las mariposas en el estómago”, la normalidad del control de la pareja, la imposibilidad de ser fiel, la violencia de género, el origen de su educación sexual, el consumo de pornografía, etc. Como conclusiones se extrajeron, por un lado, que términos como abusos, violencia, dominación, etc., están muy extendidos entre los jóvenes y que, por otro lado, hay cierta violencia normalizada, ya que todas las chicas sentían que eran víctimas de algún tipo de violencia.

4) Para cerrar la sesión, la última pregunta de Consuelo Sánchez-Naranjo se dirige a Miguel Falomir, sobre la apuesta de la institución en relación con distintas vías de aproximación y mejora del conocimiento de las colecciones, así como la atracción de diferentes tipos de públicos y sensibilidades como el taller “Del valle al prado”, centrado en mujeres de entornos rurales; la participación en festivales como “Ellas Crean”; o el proyecto “Sui Generis. De arte, publicidad y estereotipos” dirigido a personas con diversidad funcional intelectual y grupos de salud mental.

La cuestión se centra en las evaluaciones y resultados que de ellas se hayan obtenido.

En este sentido, el ponente reflexiona sobre cómo el intento de cambiar conductas y mentalidades a través de proyectos para igualdad, inclusión y demás, como los que se han señalado, requiere tiempo, planificación, etc. Como se ve, hay un amplio abanico de acciones, y algunas son más llamativas y visibles que otras, pero hay mucho trabajo de fondo. La planificación en el caso del Museo del Prado se está realizando con un objetivo a medio plazo y tratando de incorporar al mayor número de colectivos posible, con las sensibilidades más diversas posibles.

Uno de los primeros aspectos que sí se han podido evaluar es que todas estas iniciativas son más llamativas para las mujeres que para los hombres. Esto no es privativo de los colectivos objetivos de los programas que diseña el Museo Nacional del Prado, es que, en líneas generales, y así lo demuestran los diferentes informes y estudios como el Observatorio de la Cultura elaborado por el Ministerio de Cultura y Deporte, las grandes consumidoras de cultura son las mujeres (60% de público femenino en el caso del propio Museo del Prado). Si nos fijamos en particular en las muestras de “Invitadas. Fragmentos sobre mujeres, ideología y artes plásticas en España (1833-1931)” y “Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana. Historia de dos pintoras” llegaron al 70% y 67% de mujeres respectivamente. Esto lleva a reflexionar, no sin cierta inquietud, sobre si los hombres lo perciben como actividades para mujeres y eso les aleja de las salas. No se sienten concernidos por este tipo de actividades. Por ello, apunta Miguel Falomir, la educación es clave para atraer a los hombres, sobre todo a los de menor edad, y mejorar la percepción también de cara a futuro. Lograr crear futuros grandes consumidores de cultura.

Volviendo al proyecto “Sui generis”, entendiendo además que los museos precisamente trabajan con imágenes y que, obviamente, esas imágenes no son neutras, ni en el museo ni en la publicidad, porque crean estereotipos, discursos, imaginarios, etc., la educación vuelve a señalarse como un elemento de capital importancia porque ayuda a discernir al espectador o espectadora la construcción intencional e interesada de lo que está viendo.

También hay proyectos de tipo mixto que conjugan acción social y educación, en este caso centrados en la población adolescente a través de institutos con altas tasas de población marginal y que buscan hacer un análisis y un trabajo de mejora en el conocimiento del cuerpo. Junto con la educación, está toda la acción social, como “Del valle al prado”, con mujeres del Valle del Jerte, entre otros proyectos más. En definitiva, se busca dar con múltiples herramientas y proyectos para alcanzar los objetivos que se marca la institución en tanto que institución pública con un

claro cometido y vocación social y de servicio público. De hecho, señala otro ejemplo por incorporar otra rama de la difusión y la divulgación de nuevas sensibilidades como es la creación de una nueva beca específica de investigación en estudios de género dentro de las colecciones del Museo Nacional del Prado. Una forma más de plantar una nueva semilla para que germine y crezca para el futuro, sin dejarla de regar.

Consuelo Sánchez-Naranjo aprovecha alguna de las ideas que ha sacado Miguel Falomir en su exposición para hacer referencia a la recientemente publicada “Encuesta de hábitos y prácticas culturales de los españoles”, anteriormente mencionada y que está publicada en la web del Ministerio de Cultura y Deporte para quien quiera consultarla. Está actualizada con datos de 2018 y 2019 y pone al día las cifras de consumo cultural para entender qué está pasando. Es interesante analizarla por los hábitos que refleja, por el peso de la cultura en la cuenta final, por el estudio del gasto de los hogares en productos culturales, etc., que además está organizada por sectores y se hace una difusión de ella interesante a través de boletines bimensuales.

Algunos de los datos que se recogen en la encuesta ya se han comentado, sobre todo en cuanto al papel de la mujer como principal consumidora cultural, pero también en el ámbito de formación de los mundos de las artes, gestión cultural, escuelas de bellas artes, etc. No obstante, esto no se ve reflejado en el empleo ni en los círculos de poder de las instituciones culturales, que son los verdaderos prescriptores. En este punto Miguel Falomir interviene para señalar que en el caso del Museo Nacional del Prado se da una excepción: el 53% del personal del museo son trabajadoras, y existe un 50% de directivas. En cuanto a las visitantes, se ha pasado del 52% en 2017 al 65% de 2021.

Consuelo Sánchez-Naranjo cierra la sesión animando a la incorporación de personas al proyecto de “Mapeo expertas y expertos de igualdad y cultura”, para realizar la recogida de datos que es capital para sustentar políticas públicas y mejorar su establecimiento e implementación.

Se inicia el turno de preguntas con los asistentes

1) Toma de la palabra de Carmen Hernández Antolín, dirigiendo la primera cuestión al director del Museo Nacional del Prado. Se plantea, con la idea de la educación centrada en los varones, en la misión pedagógica del Museo y de acción social de la cultura ¿Se ha hecho un estudio de percepción en los más jóvenes del discurso expositivo de Invitadas? ¿Podría haber sido más pedagógica que descriptiva?

A la pregunta, Miguel Falomir responde que no es posible obviar el contexto en el que la creación se daba, con las limitaciones temporales del marco que corresponde a las colecciones del Museo del Prado. Por eso, se aboga por la capacidad de extraer nociones de entonces vigentes en la actualidad porque la creación no era ni es en igualdad, como también se analizan prácticas que eran profundamente contrarias a la igualdad de hace unas pocas décadas. El Estado tiene un papel importante a la hora de generar circunstancias de igualdad. En Invitadas se refleja cómo en el siglo XIX los roles de las mujeres eran pasivos y eso era lo que fomentaba el Estado. El arte que se muestra en la exposición no es un arte de la inspiración, de la calle o las buhardillas. Es un arte promovido por el Estado con unos códigos muy determinados. Y era precisamente el uso de esos códigos lo que se premiaba y era la imagen que se quería proyectar.

2) La siguiente pregunta se dirige a Carmen Jurado y se plantea qué ocurre cuando se dan circunstancias superpuestas en las que el sujeto es menor, tiene alguna discapacidad o hay otra persona involucrada menor de edad o con discapacidad, etc. Bajo el prisma de la prevalencia del interés superior del niño, ¿cómo lo invoca una abogada ante el/la juez/a o Tribunal? ¿Qué factor prima en la cadena de vulnerabilidad? ¿Cómo se hace para colocar todo el mecano de circunstancias ante el Tribunal?

La ponente afirma que tanto fiscalía como los jueces tienen una amplia formación que les permite concienciarse a la perfección ante este contexto. En todo caso, siempre prima el interés superior del menor, y con esa idea se hace un análisis pormenorizado de la familia, de su contexto, etc. En este sentido, las labores de mediación se centran en el trabajo con la víctima y el menor infractor.

Pone como ejemplo, entre otros, los casos de niñas infractoras que están embarazadas y que ingresan en los centros de menores para asegurar su protección y evitar vulnerabilidad añadida. Esto, muchas veces, es muy complicado hacérselo ver a los padres, pero mediadores, jueces y fiscalía lo detectan rápida y claramente como la mejor opción.

3) La última pregunta se dirige paralelamente a María Álvaro y a Teresa Lorenzo en sus roles de mujeres emprendedoras en entornos en los que la igualdad, equidad y sororidad están especialmente presentes. En su opinión, ¿qué nos falta para tener la sensación de obrar en igualdad? ¿Sería posible la creación de *start-up* escalables con esta transversalidad incorporada?

María Álvaro considera que la casuística es muy amplia, pero que el empoderamiento dentro de las TICS, para sentirse más seguras, es fundamental. Por ello estima que el impulso de intercambios en nuevas

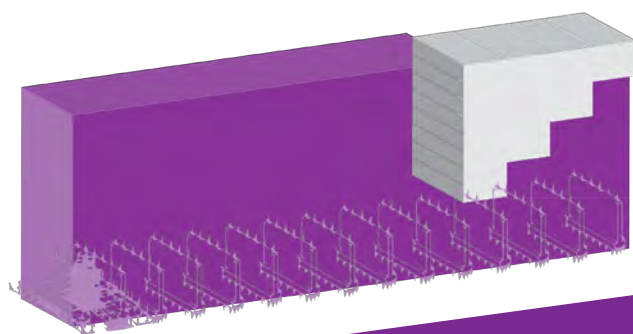
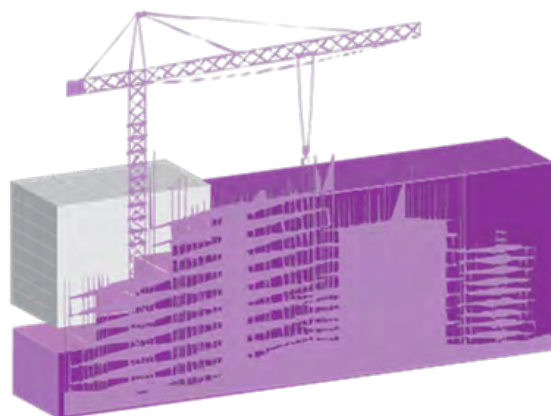
tecnologías, utilizando herramientas digitales, con otras partes del mundo para que sirvan de inspiración puede suponer una ventaja. Ella cree en la creación y establecimiento de redes para mejorar el alcance, el empoderamiento entre generaciones y los mecanismos de educación. Es necesario plantear programas y acciones que hagan que se perciban las TICS como lo que son: el futuro. Que las niñas se orienten hacia estas carreras depende de la visibilidad que se dé a las actuales mujeres que ya desarrollan su actividad en estos entornos; si continúa viéndose sólo a los hombres como ganadores seguirán eligiendo las carreras relacionadas con los cuidados y no se defenderán los derechos de las niñas ni la igualdad. Es necesario generar dinámicas para romper estructuras que van en contra de la igualdad y el empoderamiento.

Por su parte, Teresa Lorenzo apuesta por la idea de desaprender para aprender y trabajar sobre las mentalidades. Se establecen tres fases para el trabajo de emprendimiento: Una primera fase: detectar la necesidad. Una segunda fase: generación de equipos. Una tercera fase: el liderazgo, creación del propio y del de miembros del equipo. En este contexto las TICS, como herramientas, son elementos que verdaderamente empoderan.

María Álvaro apunta también a la necesidad de la búsqueda de referentes para construir nuevas realidades, en la creación de las redes de apoyo, con líderes que asuman el impulso. Porque las generaciones del futuro también están en un proceso de aprendizaje por imitación. El rol de la mujer en entornos públicos tiene un impacto tremendo, por lo que es necesario apoyar a las mujeres que llegan a puestos de responsabilidad para que desde la ética demuestren que se pueden hacer las cosas con mayor solidez; se trata de darles apoyo, visibilidad y *feedback* constructivo, así como recogerlas si las intentan tirar, en lugar de apoyar la caída. Que no compitan, sino que sean competentes.

Conclusiones

Como cierre de la mesa, Consuelo Sánchez-Naranjo apunta una serie de ideas y conceptos que han estado sobrevolando toda la sesión: personas, hombres, mujeres, iguales en derechos y oportunidades, visibilidad, normalidad, arte vivo e imitable, experiencia, vivencia, trabajar sin competir, superar el miedo, emprendimiento, mirada plural, redes de apoyo y liderazgo.



Clausura

Acto de clausura

a cargo de la Secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, D.^a Noelia Vera Ruiz-Herrera

La Secretaria de Estado de Igualdad y contra la violencia de género agradece y felicita al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 por la organización de las jornadas, que abordan la igualdad en todos sus planos, coincidiendo con la idea de ésta como eje vertebrador de las políticas, de todas las políticas impulsadas por este Gobierno. Considera que es muy buena noticia y un trabajo muy necesario hablar de accesibilidad, igualdad de género, liderazgo, cultura, empoderamiento, discapacidad, etc., como elementos a tener en cuenta en el presente y en el futuro, como retos y desafíos, que no son pocos.

Es importante también tras la celebración de un 8 de marzo diferente, marcado por las condiciones sanitarias, pero no por ello menos potente en el que el movimiento feminista ha seguido con su trabajo y ha puesto una vez más en la agenda el rol de la mujer. Porque si las mujeres se paran, se para el mundo.

Durante la pandemia se sigue demostrando que las mujeres son un pilar y un soporte fundamental, por eso, y para luchar contra las desigualdades, el lema del Gobierno con motivo del 8 de marzo también buscaba hacer un guiño a ese feminismo transversal. Una forma de reflexionar también sobre cómo las estructuras de poder limitan a las mujeres por el simple hecho de serlo. Ello implica, además, un vínculo estrecho con lo social.

Como reflexión, se puede analizar la vinculación del papel de las mujeres con las principales luchas y aspectos relacionados con los derechos sociales analizando los principales nombres del movimiento feminista. Desde Concepción Arenal, con su compromiso con las personas reclusas y como pionera en la reflexión sobre la política penitenciaria y el Derecho internacional, incorporando la perspectiva de los derechos humanos; hasta nuestros días, en los que la defensa de los derechos sociales sigue siendo una de las batallas del feminismo.

La cuarta ola feminista, apunta la Secretaria de Estado, pone el foco en que hay algunos ámbitos en los que la desigualdad sigue teniendo un claro rostro femenino como la pobreza, la precariedad laboral, las familias monomarentales, etc., que a veces dificultan el alcance y el disfrute de

algunos derechos fundamentales que deben ser asegurados. Cuando se habla de suministros básicos, el precio de la luz, el precio de los alquileres, etc., se detecta un impacto claro y protagonista sobre las mujeres.

De la mano del feminismo radical, desde un punto de vista poliédrico en el que se incluyen los cuidados, el ingreso mínimo vital, el bono social energético y un largo etcétera, se establece un vínculo entre la lucha social y la lucha feminista. Por eso se considera que el feminismo se hizo en los barrios, en las calles, a través de las peticiones sociales.

Pero centrándonos en la complejidad del momento actual, el Ministerio de Igualdad se considera un ministerio hermano al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en el trabajo por fines similares. Ambos entienden la transversalidad, lo interseccional, etc., como foco de atención en políticas de igualdad y políticas sociales. Como ejemplo apunta al “Plan corresponsables”, que se acaba de aprobar en Consejo de Ministros. Éste se basa en la idea de que el Estado sea parte de los cuidados. Se considera política semilla por su tamaño, de no más de 200 millones de euros, pero no por su impacto esperado. El fin es fortalecer y fomentar las redes de cuidados y de familiares para mejorar los mecanismos de conciliación. Igualmente, considera importante poner los cuidados en el centro de los debates públicos y su abordaje desde las políticas públicas. En este caso la apuesta se centra en crear bolsas de cuidados, en colaboración con las comunidades autónomas, con la idea de generar empleo de calidad en el sector; lograr un mayor reconocimiento y certificar la experiencia en estas profesiones que permitan, a la postre, un mejor acceso al mercado laboral. En definitiva, se trata de mejorar los mecanismos de justicia social y de reconocimiento a las mujeres

Considera Noelia Vera que el impulso ha de ser inter e intra administrativo y, en este sentido, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 participa desde la parte de dependencia, como un refuerzo de lo público con perspectiva de género.

Cierra su intervención haciendo referencia a que las Naciones Unidas también han puesto el foco sobre ello, por eso, porque estamos todos y todas concienciadas, la igualdad en políticas sociales es capital. Finalmente agradece a todas las personas que han participado en las jornadas por sus aportaciones y por dibujarse como defensores de la justicia social incorporando esa perspectiva de género desde el inicio.

Conclusiones Finales

Inauguración

- Hay muchas formas de poner de manifiesto la urgencia de la igualdad.
- La democracia dejó mucho a deber a las mujeres que la hicieron posible.
- Ahora que creemos querer vivir en una Democracia avanzada, debemos ser más proactivos frente a los derechos de los más vulnerables.

Mesa 1

- Estamos en el buen camino en materia de igualdad, pero esto apenas acaba de empezar. Hay que mantenerse vigilantes sobre lo que pasa y lo que queremos que pase, sin retrocesos, evaluando los avances, analizando el porqué de los estancamientos y regresiones, dentro de un feminismo plural, trabajando en común en la misma línea y sin que se disperse la necesidad de trabajar por la igualdad en España ni caer en el espejismo de la igualdad.
- Es importante el uso correcto del lenguaje y las acciones positivas a través de la planificación estratégica. Los planes consensuados permiten avanzar en la dirección y el sentido adecuado en igualdad y la AGE va por delante con la aprobación del III PIAGE; es necesaria la aprobación del III PEIO y el seguimiento y control de su cumplimiento, así como mantener el liderazgo en legislación sobre igualdad y su cumplimiento efectivo.
- La formación y la sensibilización, el análisis de sectores y la puesta en común de avances y mejores prácticas constituyen claves para el avance en igualdad.

Mesa 2

- Debemos incorporar la transversalidad e Interseccionalidad como ejes vertebradores de las políticas de discapacidad en relación con las mujeres.
- Es necesario un cambio de paradigma para tomar el principio de accesibilidad universal como guía y meta.
- Es necesario un proceso de deconstrucción de estereotipos y prejuicios, para lo que se necesitan datos fiables y una actitud de

escucha activa poniendo el foco de estas políticas en las mujeres con discapacidad.

- En el caso de la salud mental, se debe garantizar el acceso a servicios sociales y salud a las mujeres con discapacidad, promoción de su autonomía, su acceso al empleo, la aplicación del Pacto de Estado contra la violencia de género, a la vez que se promueven alianzas entre estas mujeres. El Programa Julia constituye una de las mejores prácticas en este sentido.
- Tenemos que alcanzar el ideal ético, jurídico y político de una sociedad diversa, inclusiva e igualitaria.

Mesa 3

- ¿Cuándo las mujeres dejarán de ser invitadas para ser protagonistas del mundo del arte?. El Museo del Prado, como institución pública con cometido social y de servicio público, ha empezado desde 2017 a analizar el papel de las mujeres supeditado a las figuras masculinas a través de exposiciones como “El arte de Clara Peeters”, “La mirada del otro. Escenarios de la diferencia”, “Sofonisba Argensola y Lavinia Fontana: Historia de dos mujeres”, o la actual, más ambiciosa y compleja “Invitadas. Fragmentos sobre mujeres, ideología y artes plásticas en España (1833-1931)”.
- Es necesaria la incorporación transversal de la visión de género en la Cultura. Ejemplo de ello es el Festival “Ellas crean”, la colaboración público-privada y la planificación para la atracción de distintos públicos, diversidad de colectivos de visitantes, también masculinos y los proyectos mixtos: educativos y sociales, especialmente para adolescentes.
- Los estudios del Observatorio de la Cultura, presidido por el Ministerio de Cultura y Deporte y de la Encuesta de hábitos culturales de los españoles 2019 demuestran que las grandes consumidoras de cultura son las mujeres (60% en el caso del Museo del Prado y superior en las exposiciones citadas) y se anima a los asistentes a incorporarse al proyecto “Mapeo de expertas y expertos de igualdad y cultura”.
- Es imprescindible la labor de mediación, empezando desde el ámbito educativo (Fundación MILEVA), especialmente en ámbitos como: menores infractores, mujeres reclusas, víctimas y victimarios de violencia de género, etc. Es dramático, pero hay cierta violencia normalizada.

- Debemos profundizar en el liderazgo colaborativo y cooperativo, escapando de la idea de “competir” (Asociación Club Woman New Life) y profundizar en el trabajo en red (networking internacional) y digital, así como en el emprendimiento femenino y en la búsqueda de referentes y su visibilización.
- La sororidad también es ética porque implica acercarse de igual a igual, las mujeres tienden puentes e implican también a los hombres, también en el ámbito de la diversidad funcional.
- En el emprendimiento es necesario el acompañamiento múltiple, los eventos presenciales y virtuales.

Clausura

- Es necesario un impulso intra e inter administrativo, prueba de ello es el “Plan Corresponsables” aprobado en marzo por el Consejo de Ministros, con una dotación de 200 millones de euros que pone el Estado como parte de los cuidados.

Con motivo del Día Internacional de las Mujeres, en 2021, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 organizó las que serían las I Jornadas Sociales de Igualdad.

En la jornada se analizó el estado de cumplimiento del principio de igualdad real y efectiva en el sector de los derechos sociales, tanto dentro de la Administración General del Estado como en la sociedad en general, y en el marco de la Agenda 2030.

El encuentro se diseñó dando cabida a debates con diferentes enfoques: el enfoque jurídico, de políticas públicas y de planificación estratégica; la perspectiva de la discapacidad y de la accesibilidad universal como políticas con un modelo aún inacabado, pero con una fuerte apuesta pública; y, por último, identificando las sinergias entre los derechos sociales y culturales, en un ejercicio de transversalidad de género.